



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Presidencia Ejecutiva

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima, 12 de mayo de 2026

**OFICIO N° 000707-2026-SERVIR-PE**

Señor

**ALEJANDRO SOTO REYES**

Presidente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta  
General de la República  
Congreso de la República  
Presente.-

Asunto : Sobre la solicitud de opinión sobre el *"Proyecto de Ley N° 14401/2025-CR, Ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, a plazo indeterminado, a los trabajadores que prestaron servicios a EsSalud durante la emergencia sanitaria a través de empresas services o de intermediación laboral"*

Referencia : Oficio 02954-2025-2026-CPCGR/ASR-CR

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual se solicita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR emitir opinión técnica sobre el *"Proyecto de Ley N° 14401/2025-CR, Ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, a plazo indeterminado, a los trabajadores que prestaron servicios a EsSalud durante la emergencia sanitaria a través de empresas services o de intermediación laboral"*.

Al respecto, se remite el Informe Técnico N° 000941-2026-SERVIR-GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, a través del cual se emite la opinión solicitada con relación a la citada propuesta normativa.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración.

Atentamente,

Firmado por

**GUILLERMO STEVE VALDIVIESO PAYVA**

Presidente Ejecutivo

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Cc.: Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros  
- Oficio N° D000847-2026-PCM-SC

erbs

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: LTEXLR9



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Secretaría General

Secretaría de Coordinación



Firmado digitalmente por PASTOR  
PAREDES Milagritos Pilar FAU  
2016899926 soft  
Cargo: Secretaria De La Secretaria  
De Coordinación  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20.04.2026 15:27:53 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia

Miraflores, 20 de Abril del 2026

**OFICIO N° D000847-2026-PCM-SC**

Señor:

**JOSÉ ÁNGEL VALDIVIA MORÓN**

Gerente General

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – SERVIR

Presente.-

Asunto : Solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 14401/2025-CR.

Referencia : a) Oficio N° 1328-2025-2026-VSFR-CEBFIF-CR  
b) Memorando N° D000882-2026-PCM-OGAJ  
Expediente 2026-0038744

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted con relación al documento de la referencia a), a través del cual la Presidencia de la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera del Congreso de la República, solicita opinión técnico legal del Proyecto de Ley N° 14401/2025-CR, "Ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, a plazo indeterminado, a los trabajadores que prestaron servicios a ESSALUD durante la emergencia sanitaria a través de empresas Services o de intermediación laboral".

Al respecto, de acuerdo al documento de la referencia b), debido a la materia regulada por el Proyecto de Ley N° 14401/2025-CR, corresponde a su representada emitir opinión en el marco de sus competencias.

Por lo señalado, en virtud a lo indicado por la Oficina de Asesoría Jurídica, agradeceré se sirva remitir a esta Secretaría la evaluación e informe correspondiente, **en un plazo máximo de diez (10) días hábiles.**

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

**MILAGRITOS PILAR PASTOR PAREDES**  
SECRETARIA DE LA SECRETARÍA DE COORDINACIÓN  
PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

MPPP/gmh

EXPEDIENTE: «2026-0038744»



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Presidencia del Consejo de Ministros, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

Url: <https://sgdciudadano.pcm.gob.pe/register/verifica>

Código de Verificación: 0167 2570 2912 0157



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima, 8 de mayo de 2026

**INFORME TECNICO N° 000941-2026-SERVIR-GPGSC**

A : **GUILLERMO STEVE VALDIVIESO PAYVA**  
PRESIDENTE EJECUTIVO

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**  
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL(e)

Asunto : Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 14401/2025-CR "*Ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, a plazo indeterminado, a los trabajadores que prestaron servicios a EsSalud durante la emergencia sanitaria a través de empresas services o de intermediación laboral*"

Referencia : Oficio N° D000847-2026-PCM-SC

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros solicita emitir opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 14401/2025-CR "*Ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, a plazo indeterminado, a los trabajadores que prestaron servicios a EsSalud durante la emergencia sanitaria a través de empresas services o de intermediación laboral*" (en adelante, Proyecto de Ley).

Al respecto, informo lo siguiente:

**I. Competencias de SERVIR**

- 1.1 El Decreto Legislativo N° 1023<sup>1</sup> crea a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH) atribuyéndole entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de aplicación de dicho sistema.
- 1.2 De esta manera, la presente opinión se enmarca en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.

**II. Contenido de la propuesta normativa**

- 2.1. El artículo 1 del Proyecto de Ley establece que tiene por objeto: "*reconocer y regularizar la relación laboral directa y a plazo indeterminado entre el Seguro Social de Salud (EsSalud), para aquellas personas que, durante la emergencia sanitaria por el COVID-19, prestaron servicios personales de carácter asistencial o administrativo mediante modalidades de intermediación laboral o tercerización, en condiciones de subordinación y continuidad.*".

<sup>1</sup> Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1JGTQUU



- 2.2. Por su parte el artículo 2 del Proyecto de Ley señala que su finalidad es garantizar el reconocimiento de derechos laborales y la estabilidad en el empleo de los trabajadores que, pese a estar bajo esquemas indirectos, realizaron labores subordinadas y continuas en EsSalud durante la emergencia sanitaria.
- 2.3. El artículo 3 del Proyecto de Ley señala que son beneficiarios de la ley, quienes cumplan con los siguientes requisitos:
- Haber prestado servicios personales para EsSalud, de manera continua o acumulada, por un periodo mínimo de doce (12) meses.
  - Haber laborado en la emergencia sanitaria, entre el 11 de marzo de 2020 hasta el 25 de mayo de 2023.
  - Haber desarrollado funciones asistenciales o administrativas dentro de instalaciones o dependencias de EsSalud.
  - Haber estado vinculados mediante empresas services o de intermediación laboral.
  - Acreditar indicios razonables de subordinación, tales como: cumplimiento de horario, supervisión directa, integración a equipos de trabajo institucionales o uso de recursos de EsSalud.
- 2.4. El artículo 4 del Proyecto de Ley dispone que el reconocimiento de la relación laboral se realiza previa verificación individual, conforme al principio de primacía de la realidad y no genera efectos retroactivos en materia remunerativa ni reconocimiento automático de antigüedad, sin perjuicio de los beneficios expresamente previstos en la presente propuesta normativa.
- 2.5. En esa misma línea, el artículo 5 del Proyecto de Ley dispone *"de manera excepcional, el reconocimiento de una relación laboral directa bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, configurándose un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Este reconocimiento tiene carácter prospectivo, iniciándose desde la fecha de incorporación efectiva, sin efectos retroactivos en cuanto a antigüedad"*.
- 2.6. El artículo 6 del Proyecto de Ley señala que EsSalud implementará la incorporación de los trabajadores comprendidos en la presente ley en forma progresiva, en un plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario desde la aprobación del padrón definitivo. La incorporación se realizará respetando las funciones desempeñadas durante la pandemia, la equivalencia remunerativa conforme a la escala institucional y la continuidad operativa del servicio.
- 2.7. Del mismo modo, el artículo 7 del Proyecto de Ley establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es responsable de elaborar y aprobar el padrón de beneficiarios en un plazo máximo de ciento veinte (120) días calendario desde la entrada en vigencia de la presente ley, pudiendo dictar las disposiciones complementarias necesarias. Asimismo, designará a cinco (5) ex trabajadores comprendidos en la presente ley como veedores del proceso.

Para tal efecto, se indica que el MTPE seguirá el siguiente procedimiento:

**a) Información base:**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1JGTQUU



Utilizará la relación de contratos de intermediación y tercerización laboral de EsSalud comprendidos entre el 11 de marzo de 2020 y el 25 de mayo de 2023, así como la información de planillas electrónicas de los trabajadores registrados por las empresas intermediarias o tercerizadoras.

**b) Verificación de prestación de servicios:**

Acreditará la prestación efectiva mediante registros de asistencia, declaraciones juradas de empleadores y trabajadores, y otros medios probatorios pertinentes.

**c) Padrón preliminar:**

Publicará un padrón preliminar de beneficiarios y otorgará un plazo de quince (15) días calendario para la presentación de solicitudes de incorporación de trabajadores no incluidos.

**d) Evaluación y resolución de solicitudes:**

Evaluará las solicitudes recibidas y emitirá resolución administrativa en un plazo máximo de veinte (20) días calendario.

**e) Recursos administrativos:**

Proceden los recursos de reconsideración y apelación dentro de cinco (5) días hábiles, los cuales serán resueltos en un plazo máximo de veinte (20) días calendario por la Dirección General de Trabajo del MTPE.

**f) Padrón definitivo:**

Aprobará y publicará el padrón definitivo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la resolución de los recursos administrativos.

- 2.8. El artículo 8 del Proyecto de Ley indica que este constituye una excepción debidamente justificada al acceso mediante concurso público, en atención a las condiciones extraordinarias en las que se prestaron los servicios durante la emergencia sanitaria por Covid 19 y, no genera precedente para otros procesos de incorporación al empleo público.
- 2.9. Asimismo, el artículo 9 del Proyecto de Ley establece que su implementación se financia con cargo al presupuesto institucional de EsSalud, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. EsSalud deberá presentar un plan de ordenamiento presupuestal que incluya: la reducción progresiva de servicios tercerizados, la proyección de costos y ahorros y la sostenibilidad financiera de la medida.
- 2.10. Por su parte, el artículo 10 del Proyecto de Ley regula que los trabajadores incorporados tendrán derecho a percibir los beneficios económicos extraordinarios que se otorgaron al personal directo durante la emergencia sanitaria, en condiciones de igualdad.
- 2.11. De igual manera, el artículo 11 del Proyecto de Ley señala que cuando el trabajador comprendido en la presente propuesta normativa hubiera fallecido durante la emergencia sanitaria o a consecuencia de las labores realizadas en dicho periodo, los beneficios económicos generados a su favor podrán ser percibidos por sus herederos legales. Para acceder a dichos

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1JGTQUU



beneficios, los herederos deberán acreditar su calidad conforme a la legislación civil vigente. Este reconocimiento se limita únicamente a los conceptos económicos devengados, sin que implique el otorgamiento de derechos adicionales, efectos retroactivos distintos a los establecidos en la presente ley, ni la posibilidad de incorporación al régimen laboral previsto.

- 2.12. El artículo 12 del Proyecto de Ley prohíbe la tercerización o intermediación laboral en actividades permanentes vinculadas al objeto principal de EsSalud cuando impliquen desnaturalización del vínculo laboral, conforme a la normativa vigente.
- 2.13. Finalmente, la Única Disposición Complementaria Final del Proyecto de Ley regula que su vigencia es al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.
- 2.14. La Exposición de Motivos, fundamenta la iniciativa legislativa señalando entre otros aspectos, lo siguiente:

“(…)

*La presente propuesta legislativa constituye una respuesta necesaria frente a una situación excepcional que no puede ser ignorada.*

*Durante la emergencia sanitaria, numerosos trabajadores sostuvieron el funcionamiento de EsSalud realizando labores permanentes, bajo subordinación y en condiciones equivalentes al personal directo, pero sin el reconocimiento ni la protección que les correspondía.*

*No se trata únicamente de un tema legal, sino de una cuestión de coherencia y justicia. Mientras el sistema de salud dependía de su trabajo para responder a una crisis sin precedentes, estos trabajadores asumieron responsabilidades y riesgos reales, aunque su vínculo formal no reflejara esa realidad. Mantener esa situación en el tiempo implicaría validar una desigualdad que se originó en un contexto excepcional.*

*Por ello, la iniciativa busca corregir esta brecha mediante el reconocimiento de su relación laboral y su incorporación a un régimen que garantice estabilidad y derechos, sin que ello constituya un beneficio arbitrario, sino una respuesta legítima, necesaria y proporcional frente a una situación excepcional que permitirá lo siguiente: corregir desigualdades estructurales en la contratación de personal de salud, reconocer y proteger el esfuerzo de trabajadores esenciales, fortalecer la capacidad operativa de EsSalud y reafirmar el compromiso del Estado con la justicia social y la protección de derechos fundamentales, lo cual no es otra cosa que reordenar una situación que, en la práctica, ya existía, alineando la formalidad con la realidad del trabajo efectivamente realizado; de ahí que la presente ley se encuentra justificada”.*

- 2.15. Respecto del Análisis Costo – Beneficio, se precisa que:

*“La presente propuesta legislativa ha sido diseñada considerando un equilibrio razonable entre el impacto económico que implica su implementación y los beneficios sociales, institucionales y operativos que generará en el corto, mediano y largo plazo”.*

### III. Análisis del Proyecto de Ley

#### Sobre el objeto de la propuesta normativa y su vinculación al SAGRH

- 3.1. Conforme se ha mencionado en los numerales 1.1 y 1.2 del presente Informe Técnico, SERVIR es el ente rector del SAGRH, el mismo que está comprendido por los subsistemas: (1)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1JGTQUU



planificación de políticas de recursos humanos; (2) organización del trabajo y su distribución; (3) gestión del empleo; (4) gestión del rendimiento; (5) gestión de la compensación; (6) gestión del desarrollo y capacitación; y, (7) gestión de relaciones humanas y sociales.

- 3.2. En relación con ello, corresponde señalar que la propuesta normativa tiene por objeto el reconocer la existencia de una relación laboral directa y a plazo indeterminado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, para aquellas personas que, durante la emergencia sanitaria por el COVID-19, prestaron servicios personales de carácter asistencial o administrativo en el Seguro Social de Salud (EsSalud), mediante modalidades de intermediación laboral o de tercerización, en condiciones de subordinación y continuidad, lo cual tiene relación directa con los subsistemas de **planificación de políticas de recursos humanos<sup>2</sup>, organización del trabajo y su distribución<sup>3</sup>, gestión del empleo<sup>4</sup>; y, gestión de la compensación<sup>5</sup>** por lo que corresponde a SERVIR emitir pronunciamiento respecto a la viabilidad del Proyecto de Ley.

### Sobre la naturaleza jurídica de la tercerización e intermediación laboral y su desnaturalización

- 3.3. En el caso de la tercerización, la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, precisada por el Decreto Legislativo N° 1038, establece que la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras es lícita siempre que estas asuman los servicios por su cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y sus trabajadores se encuentren bajo su exclusiva subordinación.
- 3.4. En esa línea, la validez de la tercerización se encuentra condicionada a la existencia de autonomía empresarial real por parte de la empresa tercerizadora. En caso contrario, es decir, cuando se verifica la ausencia de autonomía o la existencia de subordinación directa respecto de la entidad usuaria, se configura un supuesto de desnaturalización, lo que podría dar lugar al reconocimiento de una relación laboral directa con la entidad usuaria.
- 3.5. Por otra parte, el artículo 3 de la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, señala que la intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización, así como que, los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa.
- 3.6. Además, el artículo 5 de la Ley N° 27626, establece que la infracción de los supuestos de intermediación laboral, debidamente comprobada por la autoridad de trabajo, determinará la

<sup>2</sup> Este subsistema es el que permite organizar la gestión interna de los recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, permite definir las políticas, directivas y lineamientos propios de la entidad con una visión integral, en temas relacionados con recursos humanos.

<sup>3</sup> En este subsistema se definen las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas.

<sup>4</sup> Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de los servidores civiles en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación.

<sup>5</sup> Este subsistema incluye la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil, como contraprestación a la contribución de éste a los fines de la organización, de acuerdo con el puesto que ocupa.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1JGTQUU



aplicación del principio de primacía de la realidad en el sentido que se entenderá la existencia de un contrato de trabajo con la empresa usuaria.

- 3.7. En relación con ello, debe tenerse en cuenta que, la determinación de la desnaturalización de la tercerización o de la intermediación laboral no opera de pleno derecho ni puede presumirse de manera general, sino que requiere necesariamente de una evaluación casuística de los hechos, atendiendo a las condiciones reales en que se prestaron los servicios. Dicha evaluación corresponde ser realizada por la autoridad administrativa competente o por el órgano jurisdiccional, según corresponda.
- 3.8. En ese sentido, el establecimiento, mediante una norma con rango de ley, de un mecanismo general y automático de reconocimiento de vínculo laboral directo a favor de trabajadores que prestaron servicios bajo esquemas de tercerización o intermediación laboral, prescindiendo de la verificación individual de los elementos que configuran una relación laboral, resulta incompatible con el marco normativo vigente y con la naturaleza jurídica de dichas figuras.
- 3.9. Asimismo, debe considerarse que el ordenamiento jurídico ya prevé mecanismos específicos para cuestionar la validez de la tercerización e intermediación laboral, así como para obtener el reconocimiento de derechos laborales en caso de desnaturalización, por lo que la propuesta normativa, al establecer una regla general de incorporación automática, desnaturaliza dichos mecanismos y genera una excepción no justificada al régimen general de acceso al empleo público.
- 3.10. En consecuencia, **el reconocimiento generalizado y automático de un vínculo laboral directo a favor de los trabajadores comprendidos en los supuestos de tercerización e intermediación laboral, en los términos planteados por el Proyecto de Ley, no se condice con la naturaleza jurídica de dichas modalidades contractuales ni con el marco normativo vigente que las regula.** Asimismo, al prescindir de la evaluación individual de las condiciones en que se prestaron los servicios, **la propuesta normativa desconoce los mecanismos legales existentes para determinar la eventual desnaturalización de dichas figuras, resultando incompatible con los principios que rigen el acceso al empleo público y la determinación de relaciones laborales en el ordenamiento jurídico.**

### Sobre el análisis del Proyecto de Ley en relación con el SAGRH

- 3.11. Tal como se ha señalado, el Proyecto de Ley busca incorporar bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, a aquellas personas que, durante la emergencia sanitaria por el COVID-19, prestaron servicios personales de carácter asistencial o administrativo en EsSalud mediante modalidades de intermediación laboral o tercerización, en condiciones de subordinación y continuidad, aspecto que se relaciona con el **subsistema de planificación de políticas de recursos humanos.**
- 3.12. En efecto, la planificación de políticas de recursos humanos, forma parte del SAGRH, la misma que es una función técnica y normativa fundamental encargada de asegurar que toda decisión

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1JGTQUU



sobre servidores civiles en el sector público responda a criterios de racionalidad, eficiencia y sostenibilidad, en el marco de las políticas de la gestión pública.

- 3.13. Al respecto, se advierte que el Proyecto de Ley no tiene un sustento válido respecto a la medida que plantea, tampoco se evidencia el mapeo de puestos ni la dotación de personal en relación con las funciones de EsSalud, que justifiquen una medida de este tipo.
- 3.14. Tal es así que, de la revisión de la Exposición de Motivos se advierte que esta no analiza de manera objetiva la organización interna de los recursos humanos de EsSalud, solo se limita a mencionar que: *"(...) la iniciativa busca corregir esta brecha mediante el reconocimiento de su relación laboral y su incorporación a un régimen que garantice estabilidad y derechos, sin que ello constituya un beneficio arbitrario, sino una respuesta legítima, necesaria y proporcional frente a una situación excepcional que permitirá lo siguiente: corregir desigualdades estructurales en la contratación de personal de salud, reconocer y proteger el esfuerzo de trabajadores esenciales, fortalecer la capacidad operativa de EsSalud y reafirmar el compromiso del Estado con la justicia social y la protección de derechos fundamentales, lo cual no es otra cosa que reordenar una situación que, en la práctica, ya existía, alineando la formalidad con la realidad del trabajo efectivamente realizado; de ahí que la presente ley se encuentra justificada."*
- 3.15. Sobre el particular, debe tenerse presente que, la incorporación de nuevos servidores debería estar motivada por las **necesidades de servicio público**, bajo criterios técnicos que garanticen la **eficiencia, eficacia y legalidad** de la función pública, incluyendo el desarrollo de una línea de carrera articulada y coherente de forma integral. Por ello, cualquier propuesta normativa que busque expandir y crear plazas bajo debe estar precedida de un estudio técnico que evidencie la necesidad institucional real. De lo contrario, se corre el riesgo de generar distorsiones en la estructura organizacional del Estado, comprometer la calidad del servicio público, y debilitar los avances hacia un servicio civil meritocrático y profesional.
- 3.16. Estando a ello, **el Proyecto de Ley en los términos propuestos no es compatible con el subsistema de planificación de recursos humanos, por lo que no resulta viable.**
- 3.17. Por otro lado, respecto a la operatividad de la incorporación de prestadores de servicios contratados a través de intermediación laboral y/o tercerización de servicios al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 a plazo indeterminado, cabe señalar que ello implicaría, en términos generales, una modificación a los instrumentos de gestión de recursos humanos de la entidad que regulan los perfiles y/o cargos. Así, se debe tener presente que, mediante el **subsistema de organización del trabajo y su distribución**, se establecen las características y condiciones para el ejercicio de las funciones de los servidores, así como los requisitos de idoneidad de las personas a desempeñar dichas funciones y es bajo dicho marco que se estructuran los procesos de diseño y administración de puestos.
- 3.18. Al respecto, es importante tomar en consideración que una entidad que cuenta con puestos debidamente organizados, procura el cumplimiento de sus actividades; a fin de que sea más eficiente y pueda generar mayores impactos en la prestación de servicios públicos. Asimismo, el

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1JGTQUU



establecimiento de requisitos de idoneidad por parte de las entidades garantiza que los servidores civiles tengan la capacidad de desempeñarse adecuadamente.

- 3.19. En ese sentido, se debe precisar que las personas que prestaron servicios de naturaleza administrativa o asistencial a través de la intermediación laboral y/o tercerización de servicios a EsSalud, no cuenta con reglas y organización que den coherencia a sus perfiles, no tienen estructura, niveles, familias de puestos, ni roles; por eso, su incorporación del modo que se pretende regular, es decir, forzando su contratación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 de las personas que prestaron servicios a través de intermediación laboral o tercerización resulta operativamente compleja pues generaría indefectiblemente un desorden en la clasificación actual que se encuentra en los instrumentos de gestión de recursos humanos como el Cuadro de Asignación de Personal (CAP-P), Manual de Clasificador de Cargos (MCC), Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) o Manual de Perfiles de Puestos (MPP), los cuales, tendrán que modificarse en función de los perfiles de los prestadores de servicios y no en función de los perfiles de puestos que realmente necesita la entidad pública.
- 3.20. Asimismo, por ilustrar a manera de ejemplo, no considera que bajo el régimen del servicio civil, los recursos humanos se organizan en grupos de servidores, familias de puestos, roles, niveles de carrera y categorías, siendo evidente que una incorporación forzada, sin sujetarse a dichos criterios, contribuiría a un desorden en la gestión de los recursos humanos en las entidades públicas y como resultado de ello un servicio civil que no genere mayores impactos en la prestación de servicios públicos.
- 3.21. En consecuencia, se desprende que lo dispuesto en los términos propuestos **no es compatible con el subsistema de organización del trabajo y su distribución, por lo que no resulta viable.**
- 3.22. Ahora bien, respecto del **subsistema de gestión del empleo**, cabe recordar que dicho subsistema tiene como uno de sus procesos la gestión de la incorporación, donde encontramos entre uno de sus procesos, el de "selección", el cual consiste en incorporar servidores, con la finalidad de seleccionar a la persona más idónea para el puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos.
- 3.23. En virtud de ello, es preciso mencionar que el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que la incorporación al empleo público se realiza mediante concurso público abierto, por grupo ocupacional, con base al mérito y capacidad de la persona, en un régimen de igualdad de oportunidades. En esa misma línea, el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del SAGRH, establece que la incorporación al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio de mérito.
- 3.24. En dicha línea, corresponde citar lo desarrollado en el precedente de la STC – Expediente N° 05057-2013-PA/TC (precedente Huatuco), cuyo fundamento 13 señala: *"(...) el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1JGTQUU



*abierto. Esto significará contar con personal que labore coadyuvando de la manera más efectiva, eficiente y con calidad en los diversos servicios que el Estado brinda a la sociedad, toda vez que la persona que resulte ganadora de un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, llevado a cabo con rigurosidad, debe ser idónea para realizar las funciones para las cuales será contratada, lo que, a su vez, repercutirá en beneficio de la población". (resaltado nuestro).*

- 3.25. Asimismo, el Tribunal Constitucional, en la citada sentencia (Fundamento 8), ha señalado que los contenidos del derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, son los siguientes: i) acceder o ingresar a la función pública; ii) ejercerla plenamente; iii) ascender en la función pública; y, iv) condiciones iguales de acceso.
- 3.26. En consecuencia, resulta necesario evitar precedentes discriminatorios entre los servidores que trabajan en el Estado, pues como se advierte del Proyecto de Ley, el reconocimiento del vínculo laboral bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, para aquellos que prestaron servicios personales de carácter asistencial o administrativo mediante modalidades de intermediación laboral o tercerización en EsSalud, vulnera claramente preceptos constitucionales antes desarrollados; advirtiéndose claramente que el presente Proyecto de Ley tiene por propósito legislar en beneficio de un grupo determinado de personas, cuyas circunstancias especiales **no implican que hayan adquirido el derecho para que sean incorporados de forma automática al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 de EsSalud, prescindiendo del requisito de acceso al empleo público a través de un concurso público de méritos**, más aún, considerando que el legislador no ostente potestad para determinar la ocurrencia de una desnaturalización de la intermediación laboral o de tercerización, según señala la propuesta normativa.
- 3.27. Por las consideraciones expuestas, se advierte que el Proyecto de Ley **lesiona el subsistema de gestión del empleo, que contine el principio de igualdad de oportunidades, inobservando principalmente criterios establecidos por el Tribunal Constitucional en referencia a la sentencia mencionada, por lo que la propuesta normativa no resulta viable.**

#### **Respecto a la intervención negativa en el principio de igualdad y no discriminación**

- 3.28. Sobre este punto, es necesario advertir que la propuesta normativa también representa una intervención negativa en el principio de igualdad y no discriminación que reconoce el numeral 2 del artículo 2 de nuestra Constitución.
- 3.29. Dicha intervención negativa (que puede devenir en una vulneración del referido principio en caso se materialice la propuesta) se evidencia en la medida que, partiendo de la premisa de la existencia de una situación de precariedad laboral de los trabajadores que prestaron servicios personales de carácter asistencial o administrativo mediante modalidades de intermediación laboral o tercerización en EsSalud, la propuesta normativa únicamente busca beneficiar a un grupo específico y particular de personas que prestaron servicios en EsSalud, generando de esa manera una situación de desigualdad con respecto a otros profesionales que cumplan con el

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1JGTQUU



perfil del puesto y que puedan acceder a través de un concurso público de méritos pero se encontrarían en desventaja, dado los parámetros del Proyecto de Ley.

- 3.30. A estos efectos, es preciso tener en cuenta lo plasmado por el Tribunal Constitucional con relación al principio de igualdad y no discriminación:

*"4. Sin embargo, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.*

*5. Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio, debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, se estará frente a una discriminación y, por tanto, ante una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable."*<sup>6</sup> (Negritas añadidas)

- 3.31. Teniendo en cuenta lo antes reseñado, se puede advertir que la propuesta normativa no plantea razones objetivas y razonables (ni en la fórmula normativa ni en la exposición de motivos) que justifiquen que únicamente prestadores que dieron servicios de carácter asistencial o administrativo, mediante modalidades de intermediación laboral o tercerización deban ser incorporados a EsSalud. En ese sentido, si bien es cierto, que al legislador le asiste el principio de libre configuración de la ley<sup>7</sup>, también es cierto que dicha libertad debe ejercerse sin menoscabo de los límites constitucionales. Así las cosas, en el presente caso, el principio de igualdad y no discriminación se constituye en un límite constitucional, según el cual, la legislación no puede generar escenarios de desigualdad entre sujetos de derecho que se encontrarían en una situación similar en toda la Administración Pública.
- 3.32. Por las consideraciones antes expuestas, se advierte que el Proyecto de Ley no se condice con la normativa vigente y constituiría una flagrante transgresión a uno de los requisitos para la incorporación a dicho régimen laboral, como es el haber aprobado el respectivo concurso público, así del principio de igualdad y no discriminación, adoleciendo por lo tanto de vicios de inconstitucionalidad, **por lo que no podemos otorgar viabilidad a la propuesta formulada.**

<sup>6</sup> Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente N° 02861-2010-PA/TC, de fecha 9 de noviembre de 2011, f. j. 4 y 5.

<sup>7</sup> Cfr. Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente N° 00027-2021-PI/TC, de fecha 27 de setiembre de 2022 de 2011, f. j. 39.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1JGTQUU



### Otras consideraciones a tener en cuenta

3.33. Teniendo en cuenta que el objeto del Proyecto de Ley bajo análisis versa sobre el pase automático al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 de quienes prestaron servicios personales de carácter asistencial o administrativo mediante modalidades de intermediación laboral o tercerización en EsSalud, se advierte que ello repercute en la planilla de dicha entidad; toda vez que, implica el pago no solo de remuneraciones acorde al régimen, sino de beneficios sociales, dicho aspecto tiene impacto presupuestal; por lo que se considera necesario recordar que el artículo 79 de la Constitución Política del Perú dispone que:

**"Artículo 79.- Los representantes ante el Congreso no tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos, salvo en lo que se refiere a su presupuesto".**

3.34. Sobre el particular, cabe traer a colación que con relación a dicha **prohibición de gasto** la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, citando al desarrollo jurisprudencial efectuado por el Tribunal Constitucional, ha señalado<sup>8</sup> que:

*"(...) esta Dirección General considera, respecto a la prohibición de gasto público descrita en el artículo 79 de la Constitución que, en la formulación de proyectos de ley, los congresistas de la República, deben observar los siguientes criterios:*

- a) *Los congresistas de la República pueden formular iniciativas legislativas que generen gasto público siempre que concurren dos circunstancias, según los criterios jurisprudenciales del máximo intérprete de la Constitución, que son:*
  - i) *Que dicho gasto no exceda el balance general de ingresos y gastos de la Ley de Presupuesto del Año Fiscal respectivo, en observancia del principio de equilibrio presupuestario y de lo dispuesto en los artículos 77, 78 y 80 de la Constitución; es decir que **no puede implicar la generación de gasto público que sea imputable a la ley de presupuesto del Año Fiscal en curso escapando de su balance general de cifras de ingresos y egresos.***
  - ii) *Que en el iter legislativo de dicha iniciativa legislativa haya participado el Poder Ejecutivo consintiendo su aprobación.*
- b) *Los congresistas de la República **no pueden aprobar iniciativas legislativas que, generando gasto público, afecten directamente el principio de equilibrio presupuestario en el presupuesto del Sector Público del año en el que se presenta el proyecto de ley.** Dicha prohibición resulta aplicable incluso en el escenario en que el Poder Ejecutivo haya consentido su aprobación en el iter legislativo; pues en ese caso se vulneraría el artículo 79 de la Constitución.*

*En ese sentido, en el análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma, en la exposición de motivos de los proyectos de ley que generen gasto público, se debe justificar y sustentar por qué la propuesta normativa, no vulnera el principio de equilibrio presupuestario en el presupuesto del Sector Público del año en el que se presenta el proyecto de ley, así como los mecanismos de participación y consentimiento del Poder Ejecutivo respecto a la aprobación de la iniciativa legislativa.*

<sup>8</sup> En el Boletín Especial Edición Fiestas Patrias extraído de <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/4479066-boletin-especial-edicion-fiestas-patrias>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1JGTQUU



- c) *Los congresistas de la República no se encuentran prohibidos de dar leyes que reconocen y/o amplían el reconocimiento de derechos estableciendo obligaciones al Estado **siempre que no generen gasto público, y que puedan constituir una fuente jurídica para que, posteriormente, y en el ámbito de sus atribuciones, el Poder Ejecutivo determine o considere la inclusión de las partidas necesarias en la ley de presupuesto anual correspondiente, salvaguardando así la observancia del principio de equilibrio presupuestario***".

- 3.35. Por consiguiente, recomendamos al legislador tener en consideración lo expresado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en atención al desarrollo jurisprudencial efectuado por el Tribunal Constitucional.
- 3.36. Finalmente, como la medida busca el pase automático bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, para quienes prestaron servicios personales de carácter asistencial o administrativo mediante modalidades de intermediación laboral o tercerización en EsSalud, cabe señalar que dicha medida se encuentra vinculada con el **subsistema de compensaciones**, debiendo resaltarse que si bien SERVIR tiene la facultad para emitir opinión técnica sobre las normas y funcionamiento del SAGRH, mediante el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 044-2021<sup>9</sup>, se establece que la atribución para brindar opiniones técnicas relacionadas a los ingresos del personal del Sector Público la ejerce de forma exclusiva y excluyente el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH). Asimismo, mediante Decreto Legislativo N° 1666<sup>10</sup> y su modificatoria<sup>11</sup>, se dispone que la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se rige por principios, entre los cuales encontramos al principio de exclusividad, a través del cual se precisa que la competencia exclusiva y excluyente corresponde a la DGGFRH quien emite opinión vinculante en las materias de su competencia.
- 3.37. Además, en tanto se propone la incorporación automática de los prestadores de servicios bajo intermediación laboral y/o tercerización durante la emergencia sanitaria por COVID 19 a EsSalud, se requiere de la opinión de dicha entidad; por lo que, se recomienda solicitar su opinión respecto de la viabilidad de la presente propuesta.
- 3.38. Por otro lado, corresponde al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), en el marco de sus competencias establecidas en el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público<sup>12</sup>, emitir opinión respecto al impacto presupuestal que implica la implementación del Proyecto de Ley.
- 3.39. Finalmente, teniendo en cuenta que el objeto del Proyecto de Ley no resulta viable, por ende, las demás disposiciones devienen en inviables por conexidad.

<sup>9</sup> Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público.

<sup>10</sup> Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

<sup>11</sup> Nos referimos a la Ley N° 32448, Ley que modifica el Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

<sup>12</sup> El artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1440, señala:

"Artículo 5. Dirección General de Presupuesto Público

5.1 La Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas es el ente rector del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Ejerce la máxima autoridad técnico-normativa del Sistema Nacional de Presupuesto Público, manteniendo relaciones técnico-funcionales con la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el Pliego o en la Entidad Pública, según corresponda, y con el Responsable del Programa Presupuestal. (...)".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1JGTQUU



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

#### IV. Conclusión y recomendaciones

- 4.1 Con respecto al Proyecto de Ley N° 14401/2025-CR "*Ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, a plazo indeterminado, a los trabajadores que prestaron servicios a EsSalud durante la emergencia sanitaria a través de empresas services o de intermediación laboral*", se concluye que **no resulta viable**, toda vez que no se condice con la normatividad vigente desarrollada en el presente informe, en consecuencia, no es compatible con los subsistemas de planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, y gestión del empleo; así como, por contener disposiciones contrarias al principio de igualdad y no discriminación.
- 4.2 Se recomienda tener en consideración lo señalado por la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos respecto a los alcances jurisprudenciales de la prohibición de gasto dispuesta en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, conforme a lo analizado en los numerales 3.33 al 3.35 del presente informe técnico.
- 4.3 Finalmente, se recomienda solicitar la opinión del Ministerio de Economía y Finanzas y de EsSalud, conforme lo analizado en los numerales 3.36 al 3.38 del presente informe técnico.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, se adjunta el respectivo proyecto de Oficio de respuesta.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Gerente (a) de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil(e)

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO

Ejecutiva de Políticas del Servicio Civil (e)

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

VANESSA ISABEL GUEVARA SANCHEZ

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ANAMARIA COLLANTES CACHAY

Analista Jurídico i de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 1JGTQUU