CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00451-2026-2031-CD
RU 30634-CD
28 SEPTIEMBRE 2026 05:53 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: ASABARIAN

PROPOSICIÓN LEGISLATIVA QUE RECONOCE LA CONDICIÓN DE ELEGIBLES, Y ESTABLECE SU REGISTRO PARA LA ASIGNACIÓN PROGRESIVA DE PLAZAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD, EN EL MARCO DEL PROCESO DE PROMOCIÓN INTERNA 2025-2026 DE FORMA EXCEPCIONAL Y POR ÚNICA VEZ.

Los diputados integrantes del Grupo Parlamentario JUNTOS POR EL PERÚ y a iniciativa de la diputada ANALÍ MARQUEZ HUANCA, en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y los artículos 98 y 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presentan la siguiente proposición legislativa:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE RECONOCE LA CONDICIÓN DE ELEGIBLES Y ESTABLECE SU REGISTRO PARA LA ASIGNACIÓN PROGRESIVA DE PLAZAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD, EN EL MARCO DEL PROCESO DE PROMOCIÓN INTERNA 2025–2026 DE FORMA EXCEPCIONAL Y POR ÚNICA VEZ

Artículo 1.- Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto reconocer la condición de elegibles de los trabajadores del Seguro Social de Salud – ESSALUD que participaron en el proceso de promoción interna 2025–2026 y obtuvieron puntaje aprobatorio conforme al cuadro de méritos final aprobado por ESSALUD, así como establecer su registro y disponer la asignación progresiva de plazas, en el marco del principio de meritocracia.

Artículo 2.- Reconocimiento de la condición de elegibles y naturaleza del derecho

Reconózcase como elegibles a los trabajadores asistenciales y administrativos que participaron en el proceso de promoción interna 2025–2026 y alcanzaron puntaje aprobatorio, conforme al cuadro de méritos final aprobado por ESSALUD.

La condición de elegible otorga a los trabajadores el derecho a acceder a una plaza en el marco del proceso de promoción interna, en estricto orden de mérito, cuyo ejercicio se materializa de manera progresiva conforme a los mecanismos de gestión institucional del Seguro Social de Salud – ESSALUD.

Artículo 3.- Registro de Elegibles de ESSALUD

Créase el Registro de Trabajadores Elegibles de ESSALUD, implementado y administrado por ESSALUD, en el que se inscriben a los trabajadores asistenciales y administrativos que participaron en el proceso de promoción interna del período 2025-

2026, siempre que hayan alcanzado o alcancen puntaje aprobatorio en el cuadro de méritos final aprobado por ESSALUD.

El registro se elabora sobre la base del cuadro de méritos final y es administrado por ESSALUD, respetando estrictamente el orden de prelación.

Artículo 4.- Asignación progresiva de plazas

Autorizase al Seguro Social de Salud – ESSALUD a realizar la asignación progresiva de plazas a favor de los trabajadores registrados como elegibles, orientada al cierre de brechas de recursos humanos.

La asignación se efectúa respetando estrictamente el orden de mérito, para tal efecto, ESSALUD está obligado a implementar las acciones de gestión necesarias, incluyendo la reconversión, recategorización y asignación de plazas, así como la modificación de sus instrumentos de gestión, a fin de garantizar la asignación progresiva de la totalidad de trabajadores declarados elegibles en el registro a crearse.

Artículo 5.- Criterio de asignación territorial

La asignación de plazas se realiza, como regla general, en el ámbito territorial correspondiente al lugar de residencia habitual del trabajador; excepcionalmente, podrá efectuarse en una ubicación distinta, previa aceptación expresa del trabajador.

Artículo 6.- Plazo de implementación

ESSALUD implementa el Registro de Trabajadores Elegibles dentro de un plazo de treinta días contados desde la entrada en vigencia de la presente ley; la asignación progresiva de plazas se ejecuta de manera continua hasta la cobertura total de los trabajadores declarados elegibles.

Artículo 7.- Financiamiento

La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional del Seguro Social de Salud – ESSALUD, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 8.- Vigencia

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano y mantiene su vigencia hasta la culminación del proceso de asignación de plazas a la totalidad de trabajadores reconocidos como elegibles.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Excepcionalidad para la implementación

Para efectos de la aplicación de la presente ley, el Seguro Social de Salud – ESSALUD queda exceptuado de las restricciones establecidas en la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial del FONAFE, aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 002-2025/007-FONAFE de fecha 26 de noviembre de 2025 y modificada mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2026/007-FONAFE de fecha 13 de marzo de 2026, vigente a partir del 26 de marzo de 2026, que limiten la reconversión, recategorización, asignación de plazas y modificación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP), siempre que dichas acciones se encuentren orientadas al cumplimiento de la presente ley.

Lima, 18 de setiembre de 2026

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MARQUEZ HUANCA Anali FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/09/2026 11:49:26-0500

Abog. ANALÍ MARQUEZ HUANCA
Diputada de la República

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZUNINI YERREN Ernesto Alonzo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/09/2026 09:33:36-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZUNINI YERREN Ernesto Alonzo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/09/2026 09:33:43-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FERNANDEZ GONZALEZ Svieta Valia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/09/2026 11:59:34-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ISLA ROJAS Azucena FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/09/2026 13:05:29-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES NAVARRO Yenifer Noelia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/09/2026 16:48:54-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FLORES VALDIZAN Marco Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/09/2026 17:17:58-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Planteamiento del problema público

El Seguro Social de Salud (ESSALUD) fue creado mediante la Ley 27056 como un organismo público descentralizado para administrar fondos intangibles de la seguridad social. Cuenta con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, presupuestal y contable. Se encuentra adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; asimismo, se encuentra vinculado al Ministerio de Salud para la elaboración de los lineamientos generales del sector salud, siendo también integrante de las empresas del Estado a través del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE.

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto que los trabajadores del Seguro Social de Salud – ESSALUD, que obtuvieron un puntaje aprobatorio en el concurso de proceso de promoción interna 2025-2026, sean considerados elegibles para acceder a la asignación de plazas que ESSALUD requiera, para cubrir las diversas áreas hospitalarias y administrativas con que cuenta, como son: redes asistenciales u órganos desconcertados como la Red Almenara, Red Amazonas, Red Ancash, Red Apurímac, Red Arequipa, Red Ayacucho, Red Cajamarca, Red Cusco, Red Huancavelica, Red Huánuco, Red Huaraz, Red Ica, Red Juliaca, Red Junín, Red La Libertad, Red Lambayeque, Red Loreto, Red Madre de Dios, Red Moquegua, Red Moyobamba, Red Pasco, Red Piura, Red Puno, Red Tacna, Red Tarapoto, Red Tumbes, Red Ucayali; así como también la Red Prestacional del Hospital Rebagliatti, Hospital Sabogal, Hospital Almenara, el Instituto Nacional del Corazón – INCOR y el Centro Nacional de Salud Renal – CNSR.

Con este objeto, ESSALUD debe crear un registro de dichos trabajadores elegibles, de donde se seleccione al personal para que cubran las diversas plazas que por necesidades operativas institucionales requieran.

II. Evidencia que sustenta el problema

Como resultado del proceso de promoción interna 2025–2026, existe un número considerable de trabajadores que han obtenido puntaje aprobatorio y forman parte del cuadro de méritos, pero que no han accedido a una plaza.

Esta situación genera:

- Afectación al principio de meritocracia
- Desmotivación del personal
- Ineficiencia en la gestión del recurso humano
- Persistencia de brechas en los servicios de salud

Asimismo, la aplicación restrictiva de normas administrativas, particularmente aquellas emitidas por FONAFE, limita la capacidad de ESSALUD para adoptar decisiones oportunas en materia de gestión de personal.

Por Ley N° 32136, *"Ley que autoriza al Seguro Social de Salud (ESSALUD) a reconvertir y asignar plazas vacantes a favor de los trabajadores declarados elegibles en el Proceso De Promoción Interna de esta institución, llevado a cabo en el 2023"*, se

autorizó a ESSALUD a la reconversión y asignación de plazas de asistenciales y administrativas a favor de los trabajadores que fueron declarados elegibles, en el proceso de promoción interna llevado a cabo en dicho año.

Dicha ley, además exoneró a ESSALUD de los impedimentos establecidos en la directiva corporativa del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), en cuanto a recategorización de plazas, y modificación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP).

Esta Ley N° 32136, estuvo dirigida únicamente para regular el proceso de promoción interna realizado en ESSALUD en el año 2023, por lo que sus disposiciones no son aplicables para los procesos de promoción interna realizados para los años 2025-2026.

Es por esto que, con el propósito de que los trabajadores que aprobaron el proceso de promoción interna del 2025-2026 sean incorporados a las plazas que requiera ESSALUD, se necesita que sean declarados elegibles y que se establezca un registro de ellos, para que progresivamente de acuerdo a las necesidades institucionales vayan ocupando dichas plazas.

III. Objetivos generales y específicos

Esta propuesta legislativa, tiene como objetivo general, que ESSALUD cumpla con su finalidad de dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos, conforme ha sido establecido en la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), en concordancia con el artículo 39 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, para lo cual es necesario que los servicios que presta, sean brindados por personal suficiente y capacitado, que accedan a los puestos que se requieran para estos fines, por concurso.

Con el fin de que se cumpla este objetivo general, las plazas de personal que requiera ESSALUD, para cubrir sus diversas áreas hospitalarias, asistenciales y administrativas, deben ser cubiertas por el personal que se sometió al proceso de promoción interna 2025-2026, y que obtuvieron puntaje aprobatorio, para lo cual deben ser declarados elegibles y formar parte de un registro.

Asimismo, es necesario, en el caso se aprobada esta proposición legislativa, se exceptúe a ESSALUD de las restricciones establecidas en la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial del FONAFE, aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 002-2025/007-FONAFE de fecha 26 de noviembre de 2025 y modificada mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2026/007-FONAFE de fecha 13 de marzo de 2026, vigente a partir del 26 de marzo de 2026, ya que dicha directiva contiene disposiciones de gestión humana y desarrollo organizacional, que dispone que sea el Directorio del FONAFE la que apruebe cualquier reconversión, recategorización, asignación de plazas y modificación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP), lo cual podría limitar los objetivos de esta proposición legal.

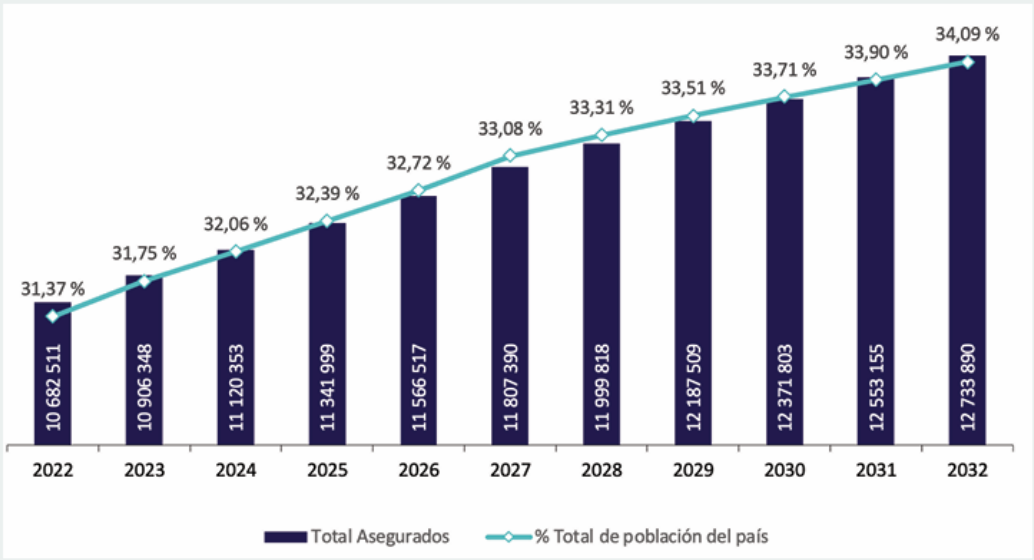
La excepción que se propone, está orientada exclusivamente al cumplimiento de esta propuesta legal, en caso sea aprobada.

IV. Fundamentación de la iniciativa

Según el Estudio Financiero Actuarial de EsSalud 2022, elaborado con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la institución en dicho año registraba una brecha de personal de 24,244 trabajadores, que a la fecha es probable que se haya incrementado. Este déficit afecta de manera crítica al personal asistencial, la funcionalidad operativa de la institución, y compromete la oportunidad de la atención, a pesar de que la entidad cuenta con una fuerza laboral estimada de entre 62,000 y 63,000 trabajadores a nivel nacional.

Este mismo Estudio Financiero Actuarial de EsSalud 2022, proyecta que el total de asegurados de EsSalud crecerá un 19,20 por ciento entre el 2022 y 2032, al pasar de 10,6 millones a 12,7 millones, y que en porcentajes respecto a la población total del país pasaría de un 31,37 por ciento en el 2022 a un 34,09 por ciento en el 2032.

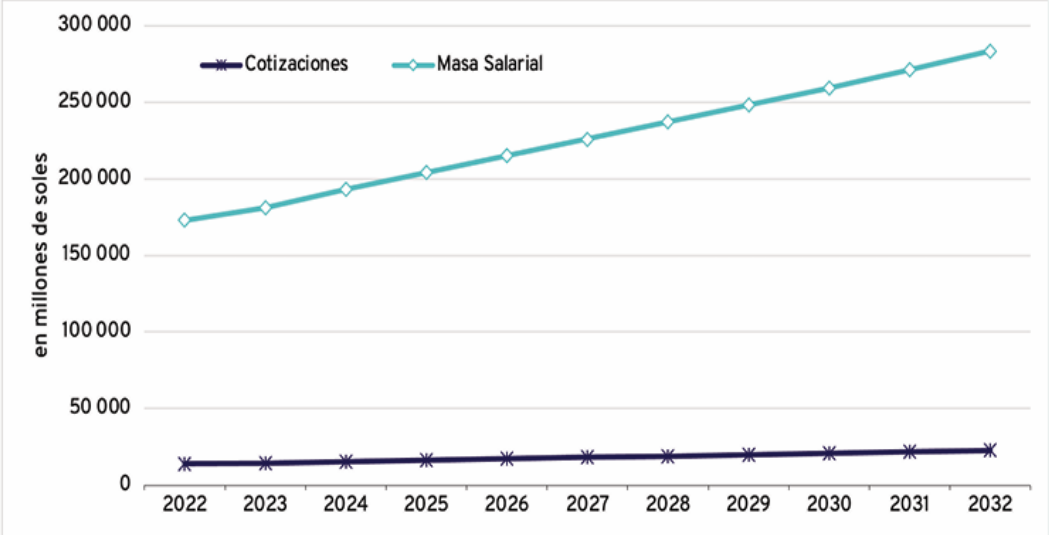
Gráfico 70 - Número total de asegurados y porcentaje de cobertura respecto a la población total del país



Fuente: elaboración propia con base en información de EsSalud.

Asimismo, estima que entre los años 2022 y 2032 la masa cotizante crecería de 172 939 millones de soles a 283 354 millones de soles, un aumento promedio del 5,06 por ciento anual. No obstante, el modelo considera que la tasa de crecimiento de la masa cotizante disminuirá con el tiempo, pasando de un 16,9 por ciento a un 4,5 por ciento en ese lapso. El volumen estimado de contribuciones aumentaría de 13 850 millones de soles a 22 614 millones de soles. La tasa de cotización media, calculada como el cociente entre las contribuciones entre la masa cotizante durante todo el periodo de proyección, se mantiene en alrededor de un 8 por ciento, dado que los diferentes grupos presentan diferentes tasas de cotización que van de entre el 4 por ciento para los pensionistas y el 9 por ciento para la mayoría de los asegurados sin EPS.

Gráfico 76 - Volumen estimado de masa cotizante y contribuciones, 2022-2032



Fuente: elaboración propia con base en información de EsSalud.

Es en este contexto laboral y de operatividad institucional, que ESSALUD convocó a procesos de promoción interna para los períodos 2023 y 2025-2026.

Con relación al período 2023, los trabajadores que obtuvieron puntaje aprobatorio, fueron declarados elegibles por la Ley Nº 32136, tal como se ha explicado en el ítem II.

El proceso de promoción interna del período 2025-2026 fue aprobado mediante Resolución de Gerencia Central 001734-GCGP-ESSALUD-2025, del 10 de noviembre del 2025, dirigida para el personal profesional, técnico y auxiliar de la institución.

Para este efecto se modificó el "Manual de Perfiles de Puestos" mediante Resolución 000113-PE-ESSALUD-2026 de fecha 03 de febrero 2026, que motivó la actualización de las disposiciones del proceso de promoción interna para el personal profesional, técnico y auxiliar mediante Resolución de Gerencia Central 000229-GCGP-ESSALUD-2026, del 4 de febrero del 2026, que modificó la Resolución 001734-GCGP-ESSALUD-2025 y la Resolución 001885 GCGP-ESSALUD-2025.

Estos procesos internos son independientes a lo dispuesto en la Ley N° 32136, ya que como se ha explicado, esta ley ya perdió eficacia jurídica por no ser aplicables para los procesos del período 2025-2026.

1. JUSTIFICACIÓN

1.1. Meritocracia y seguridad jurídica

La iniciativa reconoce que el ingreso mediante concurso público de méritos constituye un elemento objetivo y verificable, en este caso los concursos de promoción interna que promueve ESSALUD, buscan reconocer la meritocracia como el medio idóneo para cubrir las plazas que requiera la institución.

La propuesta, en este sentido, busca garantizar que los resultados de un proceso de promoción interna tengan efectos reales, respetando el orden de mérito y brindando

predictibilidad a los trabajadores, que obtuvieron puntaje aprobatorio en dicho proceso.

1.2. Naturaleza de la medida

La presente iniciativa no crea un nuevo régimen laboral ni genera nuevas relaciones jurídicas, sino que establece un mecanismo para viabilizar la asignación progresiva de plazas a trabajadores que ya forman parte del Seguro Social de Salud – ESSALUD y que han superado un proceso de evaluación interna en forma satisfactoria.

Estos trabajadores constituyen una población calificada que contribuye directamente al cierre de la brecha de recursos humanos en la institución, al contar con mayor formación y capacitación constante, experiencia y conocimiento de la realidad institucional, adquiridos en el ejercicio de sus funciones, lo que ha sido corroborado con el resultado de dichas evaluaciones.

Asimismo, al haber sido evaluados y declarados aptos en estos procesos de promoción interna, se encuentran en condiciones de asumir funciones de mayor responsabilidad y complejidad, lo que redunda en la mejora de la calidad de los servicios de salud y en una atención más eficiente a los asegurados.

1.3. Autonomía institucional

El Seguro Social de Salud – ESSALUD cuenta con autonomía administrativa, técnica y financiera, lo que le permite adoptar decisiones orientadas a optimizar la gestión de sus recursos humanos, en función de sus necesidades institucionales y la continuidad del servicio de salud.

Dicha autonomía faculta a la entidad a organizar su estructura ocupacional, gestionar sus plazas y adoptar medidas de administración interna que permitan garantizar la eficiencia en la prestación de servicios, así como el adecuado aprovechamiento del talento humano existente.

En ese sentido, la presente iniciativa se enmarca en el ejercicio de dicha autonomía, permitiendo a ESSALUD implementar mecanismos que viabilicen la asignación progresiva de plazas, sin afectar su sostenibilidad institucional.

1.4. Continuidad del servicio de salud

La asignación progresiva de plazas permitirá fortalecer la capacidad operativa del Seguro Social de Salud – ESSALUD, contribuyendo al cierre de brechas de recursos humanos y a una mejor distribución del personal en los distintos niveles de atención, optimizando la continuidad y oportunidad de los servicios de salud, reduciendo la sobrecarga laboral existente y mejorando la eficiencia en la atención de los asegurados, mitigando de esta forma el impacto del incremento de usuarios proyectado en el Estudio Financiero Actuarial de EsSalud 2022, al que hemos hecho referencia.

En ese sentido, la incorporación progresiva de trabajadores calificados, de acuerdo a las necesidades operativas de la institución, previamente evaluados en procesos de promoción interna, favorece una prestación de servicios más eficiente, segura y de mayor calidad, especialmente en áreas de mayor complejidad.

La presente propuesta legislativa no vulnera la Constitución Política del Perú ni el ordenamiento jurídico vigente, ni contraviene normas de rango legal o reglamentario.

Por el contrario, se enmarca dentro de los principios constitucionales que garantizan el derecho al trabajo, la igualdad ante la ley y la progresividad de los derechos laborales, contribuyendo a su efectiva realización, tal como está plasmado en los artículos 22, 23, 24, 25 y 26 de la Constitución Política del Perú.

V. Antecedentes legislativos, investigaciones y fuentes utilizadas

1. Antecedente legislativo:
La 32136, *"Ley que autoriza al Seguro Social de Salud (ESSALUD) a reconvertir y asignar plazas vacantes a favor de los trabajadores declarados elegibles en el Proceso De Promoción Interna de esta institución, llevado a cabo en el 2023"*, es el antecedente próximo, que viabilizó que los servidores de ESSALUD, que participaron en el proceso de promoción interna del año 2023, sean declarados elegibles y ser considerados en un registro para el acceso de las plazas que requiera la institución.

Dicha norma demostró de manera concreta la posibilidad de implementar mecanismos orientados a materializar y reconocer el mérito acreditado en concursos internos, permitiendo optimizar la gestión del recurso humano, contribuyendo al cierre de brechas en la prestación de servicios de salud, sin afectar la sostenibilidad institucional.

Asimismo, su aplicación consolidó un criterio legislativo en favor de la meritocracia y la eficiencia en la administración pública, constituyendo un referente directo para la presente iniciativa.

Sin embargo, esta Ley N° 32136, tal como se ha precisado en los ítems precedentes, regula únicamente el proceso de promoción interna del año 2023.

2. Antecedente parlamentario:
a. Primer antecedente parlamentario:
Como antecedente parlamentario tenemos el proyecto de ley 6236/2023-CR: "Proyecto de ley que autoriza a ESSALUD asignar plazas vacantes a los trabajadores declarados elegibles en el proceso de promoción interna", presentado el 24 de octubre del 2023, y derivado en su oportunidad a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) y de Presupuesto y Cuenta General de la República, el mismo que actualmente ha sido archivada.

b. Segundo antecedente parlamentario:
De igual forma tenemos como antecedente parlamentario el proyecto de ley 14451/2025-CR: "Ley que reconoce la condición de Elegibles y establece su Registro para la Asignación Progresiva de Plazas en el Seguro Social de Salud – EsSalud, en el marco del Proceso de Promoción Interna 2025–2026", presentado el 22 de abril de 2026, derivado a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, quien emitió dictamen con fecha 20 de mayo de 2026, y quedó pendiente de votación en el Pleno del Congreso fenecido, el mismo que actualmente ha sido archivado.

Para la formulación de la presente proposición legislativa, se ha recurrido en forma referencial al Estudio Financiero Actuarial de EsSalud 2022, elaborado con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): https://www.ilo.org/es/publications/estudio-financiero-actuarial-essalud-2022

Asimismo, se ha tomado en cuenta algunas conclusiones y propuestas formuladas en los proyectos de ley 6236/2023-CR y 14451/2025-CR, citados anteriormente.

De la misma forma, se han incorporado algunas propuestas formuladas por la Asociación Nacional de Trabajadores Administrativos y Asistenciales de ESSALUD, en el documento presentado a este despacho:
https://docs.google.com/document/d/15EWQiJuevK_n4XHI7tzSo4mYu4gwqgoH/edit?usp=sharing&ouid=101615649089415504377&rtpof=true&sd=true

VI. Sectores comprendidos

El Seguro Social de Salud – ESSALUD, como parte del Sector Salud, forma parte del sistema de salud del Perú como un organismo público descentralizado que opera como el seguro social del sector.

Administrativamente ESSALUD está adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), no al Ministerio de Salud (MINSA).

Se encuentra fiscalizado en cuando a los servicios sanitarios que presta, por la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD).

La propuesta legislativa, en caso sea aprobada y promulgado como ley, será ejecutada por ESSALUD, dado que es una institución con autonomía administrativa y financiera.

VII. Normas que se modifican o derogan

La norma propuesta no genera efectos adversos en las normas que integran el ordenamiento jurídico nacional, no modificando ni derogando ninguna norma legal vigente; sin embargo, para la ejecución de esta proposición legal en caso sea aprobada, se está exceptuando a ESSALUD, de la aplicación de las restricciones establecidas en la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial del FONAFE, aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 002-2025/007-FONAFE de fecha 26 de noviembre de 2025 y modificada mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2026/007-FONAFE de fecha 13 de marzo de 2026, vigente a partir del 26 de marzo de 2026.

VIII. Análisis costo-beneficio

1. El contexto de la iniciativa

En función a su autonomía administrativa y financiera, ESSALUD ha generado su propia normativa para gestionar el proceso de promoción interna, el cual se rige por el "Reglamento de Promoción del Personal del Seguro Social de Salud (ESSALUD)", aprobado por Resolución N° 113-PE-ESSALUD-2009 en el año 2009, y modificada por Resolución N° 1338-GG-ESSALUD-2010 y Resolución N° 1150-GG-ESSALUD-2011, cuando la Gerencia Central de Gestión de las Personas de ESSALUD comunicó al resto de Gerencias Centrales, la modificación del "Procedimiento del Proceso de Promoción del Personal de la Institución a los Cargos de los Grupos Ocupacionales Profesionales y Técnicos" (en adelante Procedimiento de Promoción interna de ESSALUD), el cual se viene aplicando actualmente a todos los procesos de promoción interna que están en curso.

La presente iniciativa no crea un nuevo proceso ni incorpora personal adicional a ESSALUD, sino que permite implementar progresivamente los resultados de la promoción interna 2025–2026. La asignación se realiza respetando el orden de mérito, el perfil del puesto y la existencia de plazas vacantes y presupuestadas. Su ejecución se financia con recursos propios de ESSALUD y sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. La medida no impone un gasto inmediato, sino una implementación gradual sujeta a disponibilidad presupuestal y sostenibilidad fiscal, conforme a los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional en la Sentencia 158/2026 de fecha 16 de junio de 2026, recaída en el Exp. 00018-2023-PI/TC. Por tanto, la norma propuesta no crea ni aumenta el gasto público, no contraviniendo la prohibición de iniciativa de gasto por el Congreso de la República, prevista en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú.

No obstante que la propuesta legislativa no genera costo o impacto económico, se propone una cláusula de salvaguarda presupuestal, estableciendo que el financiamiento de la ley, es decir, los procesos de promoción interna se realizarán cuando el presupuesto institucional de ESSALUD así lo permita.

Por el contrario, genera considerables e importantes beneficios los cuales tienen efecto dual:

a) Respecto a ESSALUD la progresión en la carrera de los profesionales, técnicos y auxiliares contribuirá a mejorar la eficiencia en el servicio institucional para los usuarios asegurados.

b) Respecto a los trabajadores, se fortalece la progresión en la carrera pública del Seguro Social de Salud (ESSALUD), y de acuerdo a lo informado en su solicitud y propuesta por la Asociación Nacional de Trabajadores Administrativos y Asistenciales de ESSALUD –ANTAAE–, los trabajadores de esta institución que quedaron aptos para ser incluidos en el registro de elegibles que este proyecto de ley propone, ascienden a 3,076[1] servidores de diversas ramas, como se aprecia en el siguiente hipervínculo digital que se encuentra en la plataforma del Estado peruano: https://www.gob.pe/105034-promocion-interna-2025

NIVELES	P1 Af. Espec	P1 Medico	P2	P3	P4	T1	T2	T3	Total, general
A1			28	17	71		10	58	184
A2			1				2	1	4
P2	19	28	2						49
P2 Quim. Farm.		1							1
P3			97						97
P4			96	12					108
T1			28	5					33
T2			368	83	35	4	1		491
T3		1	395	75	1555	2	81		2109
Total, general	19	30	1015	192	1661	6	94	59	3076

[1] Informe N° 000690-2026-GNAA-GCAJ-ESSALUD (Reporte de Personal de la Promoción Interna 2025-2026 citado por la Asociación Nacional de Trabajadores Administrativos y Asistenciales de ESSALUD –ANTAAE–.