SUMILLA: LEY QUE RECONOCE Y REGISTRA A LOS ELEGIBLES DE LA PROMOCIÓN INTERNA 2025 - 2026 DE ESSALUD Y REGULA LA ASIGNACIÓN PROGRESIVA DE PLAZAS AUTORIZADAS Y FINANCIADAS.

PROYECTO DE LEY

Los congresistas de la República que suscriben, a iniciativa de la diputada **JESSICA BENITEZ BARRIONUEVO**, integrante del Grupo Parlamentario del Buen Gobierno, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que les 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:

FORMULA LEGAL

LEY QUE RECONOCE LA CONDICIÓN DE ELEGIBLE Y REGULA LA ASIGNACIÓN PROGRESIVA DE PLAZAS EN ESSALUD EN EL MARCO DE LA PROMOCIÓN INTERNA 2025 – 2026

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley reconoce, de manera excepcional, la condición de elegible de los trabajadores asistenciales y administrativos del Seguro Social de Salud (EsSalud) que aprobaron el proceso de promoción interna 2025–2026 y no obtuvieron plaza, con la finalidad de garantizar el respeto al orden de mérito y aprovechar las competencias del personal para mejorar los servicios a los asegurados mediante la asignación progresiva de plazas vacantes cuya cobertura se encuentre previamente autorizada y financiada.

Artículo 2. Reconocimiento de elegibles

2.1. Se reconoce la condición de elegible a los trabajadores que mantienen vínculo laboral con EsSalud, obtuvieron puntaje aprobatorio en el cuadro de méritos final aprobado por la autoridad competente, no obtuvieron plaza y cumplen los requisitos del cargo evaluado, sin impedimento legal para ejercerlo.

2.2. EsSalud verifica estos requisitos y formaliza mediante resolución la relación de elegibles, sin modificar los puntajes ni las reglas de evaluación. Los resultados pendientes del mismo proceso se incorporan cuando adquieran carácter definitivo.

2.3. La condición de elegible otorga el derecho a integrar el registro y a ser considerado en estricto orden de mérito. No constituye adjudicación de plaza ni genera, por sí misma, promoción, cambio de régimen laboral, incremento remunerativo, reintegros o compensaciones.

Artículo 3. Registro de trabajadores elegibles

3.1. EsSalud implementa y administra, mediante su órgano de recursos humanos y sus herramientas existentes, un registro temporal exclusivo del proceso de promoción interna 2025 - 2026.

3.2. El registro contiene la identificación del trabajador, cargo evaluado, grupo ocupacional, ámbito del concurso, puntaje, orden de mérito y estado de asignación. Se mantienen separadas las listas correspondientes a cargos o evaluaciones no comparables.

3.3. El registro se actualiza con las asignaciones y las exclusiones motivadas por renuncia a la condición de elegible, extinción del vínculo laboral, pérdida de requisitos o invalidez declarada conforme al debido procedimiento. Las rectificaciones y los recursos se tramitan conforme a las normas aplicables vigentes.

3.4. Su publicación garantiza la transparencia del orden de mérito y la protección de los datos personales.

Artículo 4. Asignación progresiva y orden de mérito

4.1. Cuando EsSalud decida cubrir plazas por necesidad del servicio, aplica el registro correspondiente, siempre que su cobertura esté legalmente autorizada, prevista en los instrumentos de gestión y cuente con financiamiento íntegro previamente aprobado.

4.2. Antes de cada asignación, los órganos de recursos humanos, presupuesto y asesoría jurídica sustentan la correspondencia entre la plaza y el cargo evaluado, el cumplimiento de los requisitos, las autorizaciones aplicables y el financiamiento, sin generar obligaciones adicionales de gasto por efecto de esta ley.

4.3. La asignación respeta el orden de mérito y el ámbito del concurso. Los empates se resuelven conforme a las bases; los supuestos no previstos, mediante criterios objetivos y motivados publicados antes de ofrecer las plazas.

4.4. Dentro del ámbito del concurso, se procura la asignación en la red u órgano donde labora el trabajador, sin desplazar a quien tenga mejor derecho por mérito. La asignación a otra localidad requiere aceptación expresa; su rechazo no determina, por sí solo, la exclusión del registro ni la pérdida de prelación para futuras plazas compatibles.

4.5. Se verifican las habilitaciones profesionales exigibles, se preserva la continuidad del servicio y se respetan los derechos de terceros. La asignación no autoriza la cobertura automática ni el doble financiamiento de la plaza de origen.

Artículo 5. Condiciones presupuestarias y de gestión

5.1. La presente ley no autoriza la creación o reconversión de plazas, el aumento de la dotación o de la masa salarial, nuevas escalas remunerativas ni obligaciones adicionales de gasto presentes o futuras. Tampoco obliga a asignar plazas a la totalidad de los elegibles ni establece un plazo para ello.

5.2. La implementación de la presente ley se financia exclusivamente con cargo al presupuesto institucional de EsSalud, constituido por las aportaciones a la seguridad social en salud y demás ingresos legalmente autorizados, dentro de los créditos presupuestarios aprobados y respetando la intangibilidad y finalidad de sus fondos. No demanda recursos adicionales ni genera obligaciones de financiamiento a cargo del Tesoro Público. Las

actividades de registro, verificación y publicidad se realizan con el personal y los medios existentes.

5.3. La disponibilidad de recursos propios, saldos o economías no sustituye las autorizaciones legales y presupuestarias. Las adecuaciones de gestión se tramitan por las vías ordinarias, con sujeción a las disposiciones aplicables de FONAFE.

5.4. Se preservan la intangibilidad y finalidad de los fondos de la seguridad social. Esta ley no habilita el uso de reservas ni la afectación de recursos destinados a prestaciones de salud para financiar mayores obligaciones de personal.

Artículo 6. Transparencia y seguimiento

EsSalud publica trimestralmente, mediante sus canales existentes, el número de elegibles registrados y pendientes de asignación, las plazas ofrecidas y asignadas y los motivos que impidan continuar las asignaciones, con protección de los datos personales.

La falta de plazas autorizadas y financiadas se informa expresamente y no genera obligación de crearlas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Implementación

EsSalud organiza el registro inicial dentro de los treinta días hábiles siguientes a la entrada en vigencia de la ley y aprueba las disposiciones administrativas necesarias dentro de los noventa días hábiles siguientes, con los recursos existentes. Estos plazos no constituyen un mandato de asignación de plazas.

El registro comprende únicamente el proceso de promoción interna 2025 - 2026 y no incorpora participantes de convocatorias posteriores.

SEGUNDA. Verificación y respeto de derechos

EsSalud verifica la autenticidad de los documentos y la regularidad del proceso. Los indicios de falsedad, alteración del mérito o favorecimiento indebido se remiten a las autoridades competentes, respetando el debido procedimiento y las atribuciones del Sistema Nacional de Control.

Se respetan las adjudicaciones válidas, las decisiones administrativas firmes y las resoluciones judiciales. La presente ley no modifica el ámbito de aplicación de la Ley 32136, referido al proceso de promoción interna de 2023.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El proyecto de ley tiene por objeto reconocer, de manera excepcional, la condición de elegible de los trabajadores asistenciales y administrativos de EsSalud que aprobaron el proceso de promoción interna 2025 - 2026 y no obtuvieron plaza, así como regular su registro y consideración para la asignación progresiva de plazas vacantes cuya cobertura se encuentre previamente autorizada y financiada.

Su finalidad es garantizar el respeto al orden de mérito, brindar predictibilidad a los trabajadores y aprovechar sus competencias para mejorar la organización y continuidad de los servicios a los asegurados. Para ello, establece reglas de verificación, transparencia y seguimiento, respetando las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestaria de EsSalud, sin generar adjudicaciones automáticas ni obligaciones adicionales de financiamiento a cargo del Tesoro Público.

El despacho de la diputada Jessica Benítez Barrionuevo recibió documentación de la Asociación Nacional de Trabajadores Administrativos y Asistenciales de EsSalud (ANTAAE), que comprende el **Oficio N.° 011-ANTAAE-2026**, mediante el cual solicita impulsar la actualización del Proyecto de Ley N.° 14451/2025-CR; el **Oficio N.° 012-ANTAAE-2026**, dirigido a la Presidencia Ejecutiva de EsSalud, que pide reconocer a los trabajadores aprobados sin plaza, implementar un registro de elegibles y establecer un cronograma de asignación progresiva en estricto orden de mérito; y el **Oficio N.° 021-ANTAAE-2026**, que solicita incorporar disposiciones en el proyecto de Ley de Presupuesto 2027 para facilitar la adecuación de plazas y su financiamiento institucional. Asimismo, se adjuntó el **Oficio N.° 323-2026-2027-ADP-D/CD**, mediante el cual Oficialía Mayor comunica a la asociación las condiciones para actualizar iniciativas del periodo parlamentario anterior. Estos documentos sustentan el pedido de reconocimiento del mérito de los trabajadores que aprobaron la promoción interna 2025–2026 y no obtuvieron plaza.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el proceso de promoción interna 2025 - 2026 del Seguro Social de Salud (EsSalud), existen trabajadores asistenciales y administrativos que obtuvieron puntaje aprobatorio, pero no accedieron a una plaza. Según la Asociación Nacional de Trabajadores Administrativos y Asistenciales de EsSalud (ANTAAE), esta situación comprende a 3 076 trabajadores, cifra que corresponde corroborar mediante la verificación institucional de los resultados definitivos y de los requisitos de cada participante.

La problemática consiste en la necesidad de establecer un mecanismo específico que permita reconocer y registrar a estos trabajadores para su consideración en posteriores asignaciones de plazas compatibles con los cargos evaluados. La falta de una regulación expresa para este grupo genera incertidumbre sobre el alcance de sus resultados aprobatorios, las condiciones para ser considerados y el respeto de su orden de mérito.

Si bien aprobar las evaluaciones no equivale a obtener automáticamente una plaza, los resultados constituyen información relevante para la gestión del personal. Contar con un registro verificado permitiría identificar las competencias acreditadas y facilitar su aprovechamiento cuando EsSalud decida atender necesidades del servicio mediante plazas cuya cobertura esté previamente autorizada y financiada.

Asimismo, resulta necesario asegurar que cualquier asignación respete los requisitos del puesto, el ámbito del concurso y la prelación correspondiente. No corresponde reunir en un mismo orden de mérito a participantes de cargos o evaluaciones no comparables, ni modificar los puntajes obtenidos. La verificación de la autenticidad documental y de la regularidad del proceso es indispensable para proteger la igualdad de oportunidades y la confianza en las decisiones institucionales.

La atención de esta problemática también exige considerar las condiciones presupuestarias. La existencia de trabajadores aprobados sin plaza no acredita, por sí sola, la disponibilidad de vacantes ni de financiamiento para su promoción. Por ello, el reconocimiento de elegibles debe distinguirse de la adjudicación efectiva y sujetarse a las autorizaciones legales, los instrumentos de gestión y los recursos previamente aprobados.

En consecuencia, el problema público que aborda la iniciativa es la incertidumbre sobre el reconocimiento y tratamiento de los trabajadores aprobados sin plaza del proceso 2025 - 2026, así como la necesidad de establecer reglas transparentes para su consideración en futuras asignaciones. La propuesta busca atender esta situación mediante un registro y procedimientos basados en el mérito, sin imponer promociones automáticas, crear plazas ni garantizar la asignación a la totalidad de los elegibles.

II. ARGUMENTOS QUE SUSTENTAN LA PROPUESTA DE LEY

1. Reconocimiento del mérito acreditado

La propuesta reconoce los resultados de los trabajadores asistenciales y administrativos que aprobaron el proceso de promoción interna 2025–2026 y no obtuvieron plaza. Su incorporación a un registro permite que el esfuerzo y las competencias acreditadas sean considerados cuando EsSalud decida cubrir plazas compatibles con los cargos evaluados. Este reconocimiento no equivale a una promoción automática, sino que establece un mecanismo de consideración basado en el mérito.

2. Igualdad de oportunidades y transparencia

La asignación de plazas requiere reglas objetivas que eviten decisiones discrecionales y permitan conocer cómo se aplica el orden de mérito. Por ello, la propuesta dispone que se respeten los resultados definitivos, los requisitos y el ámbito de cada concurso, manteniendo separadas las listas de cargos o evaluaciones no comparables. Asimismo, exige que los criterios para resolver situaciones no previstas sean motivados y publicados antes de ofrecer las plazas.

3. Predictibilidad para los trabajadores

El reconocimiento de la condición de elegible y la implementación de un registro permiten precisar la situación de quienes aprobaron sin obtener plaza. Los trabajadores podrán conocer su prelación y las condiciones para ser considerados en futuras asignaciones. Esta predictibilidad se complementa con la publicación trimestral de las plazas ofrecidas y asignadas, los elegibles pendientes y las razones que impidan continuar las asignaciones.

4. Aprovechamiento de las competencias del personal

EsSalud cuenta con trabajadores que han acreditado conocimientos y requisitos para asumir funciones de mayor responsabilidad. Disponer de información organizada sobre este personal puede facilitar la planificación de recursos humanos y el aprovechamiento de sus competencias. La propuesta vincula la asignación con las necesidades del servicio y la correspondencia entre el perfil de la plaza y el cargo evaluado, evitando que el reconocimiento se desvincule de las exigencias institucionales.

5. Orientación hacia la mejora de los servicios a los asegurados

La promoción interna debe contribuir a la finalidad institucional de EsSalud: brindar prestaciones a los asegurados y sus derechohabientes. En ese sentido, la propuesta busca facilitar que personal previamente evaluado sea considerado para cubrir necesidades de los servicios. Su contribución dependerá de una adecuada identificación de las plazas, de la disponibilidad de financiamiento y de que las asignaciones preserven la continuidad de la atención.

6. Verificación de requisitos y regularidad del proceso

La legitimidad del reconocimiento exige comprobar que los beneficiarios cumplan los requisitos del cargo y que sus resultados provengan de actuaciones regulares. Por ello, la propuesta encarga a EsSalud verificar la documentación, formalizar la relación de elegibles y comprobar las habilitaciones profesionales exigibles al momento de la asignación. Estas actuaciones no permiten modificar puntajes ni sustituir las reglas de evaluación y deben respetar el debido procedimiento.

7. Respeto de las competencias institucionales y de los derechos de terceros

La iniciativa conserva la facultad de EsSalud de decidir la cobertura de plazas conforme a las necesidades del servicio. No obliga a crear plazas ni garantiza la asignación a todos los inscritos. Además, protege las adjudicaciones válidas, las decisiones administrativas firmes y las resoluciones judiciales, y exige que las asignaciones respeten los derechos de terceros y eviten el doble financiamiento de la plaza de origen.

8. Financiamiento sujeto a autorizaciones previas

La propuesta condiciona cada asignación a la existencia de una plaza cuya cobertura esté legalmente autorizada, prevista en los instrumentos de gestión y cuente con financiamiento íntegro previamente aprobado. Su implementación se atiende con cargo al presupuesto

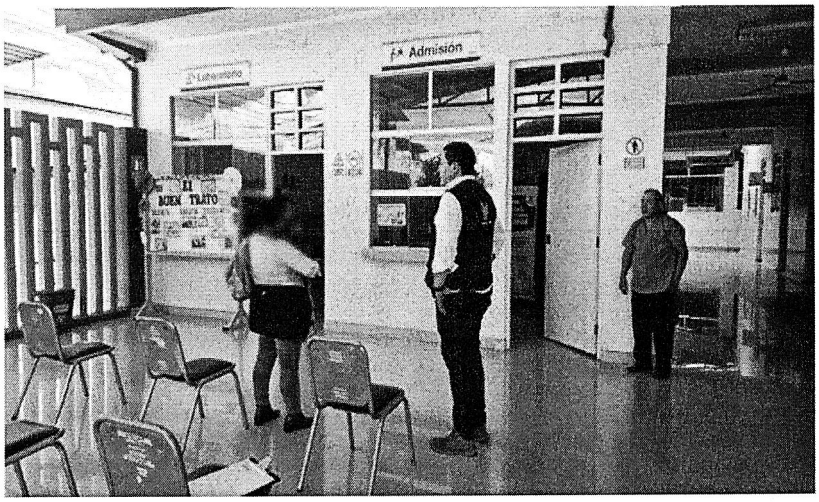
institucional de EsSalud, sin recursos adicionales ni obligaciones de financiamiento para el Tesoro Público. Esta previsión no supone que las promociones carezcan de costo: exige acreditar su financiamiento y respetar la intangibilidad y finalidad de los fondos de la seguridad social.

9. Antecedente legislativo y regulación específica

La Ley 32136 constituye un antecedente sobre el tratamiento de trabajadores elegibles, pues autorizó la reconversión y asignación de plazas para el proceso de promoción interna de 2023. La presente propuesta mantiene separado ese ámbito y establece reglas propias para el proceso 2025–2026. A diferencia de dicho antecedente, no autoriza la creación o reconversión de plazas ni exceptúa del cumplimiento de las disposiciones aplicables de FONAFE.

Defensoría del Pueblo advierte preocupante falta de médicos en el centro de EsSalud de Pichari en el Vraem

7:01 PM 03/07/2026



Fuente: Defensoría del Pueblo [1]

III. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

1.1. Objetivo general

[1] https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-advierte-preocupante-falta-de-medicos-en-el-centro-de-essalud-de-pichari-en-el-vraem/

Establecer un marco para reconocer y registrar como elegibles a los trabajadores asistenciales y administrativos de EsSalud que aprobaron el proceso de promoción interna 2025 - 2026 y no obtuvieron plaza, y regular su consideración para la asignación progresiva de plazas vacantes previamente autorizadas y financiadas, respetando el orden de mérito y las necesidades del servicio.

1.2. Objetivos específicos

a) Reconocer la condición de elegible de los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos, previa verificación de los resultados definitivos y de la documentación correspondiente.

b) Implementar un registro que identifique a los elegibles, el cargo evaluado, el ámbito del concurso, su puntaje y orden de mérito, manteniendo separadas las listas de cargos o evaluaciones no comparables.

c) Garantizar que la asignación de plazas responda a criterios objetivos y transparentes, respetando las bases del concurso, los requisitos del puesto y la prelación correspondiente.

d) Facilitar el aprovechamiento de las competencias del personal previamente evaluado para atender necesidades institucionales y contribuir a la continuidad y mejora de los servicios a los asegurados.

e) Sujetar las asignaciones a las autorizaciones legales, los instrumentos de gestión y el financiamiento previamente aprobado, preservando la finalidad de los fondos de la seguridad social y sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

f) Fortalecer la transparencia y el seguimiento mediante información periódica sobre los elegibles, las plazas ofrecidas y asignadas y las razones que impidan continuar las asignaciones.

g) Asegurar la verificación de la regularidad del proceso y el respeto del debido procedimiento, las adjudicaciones válidas y los derechos de terceros.

IV. ANTECEDENTES

La **Ley 32136**, publicada el 16 de octubre de 2024, autorizó a EsSalud a reconvertir y asignar plazas a trabajadores declarados elegibles en la promoción interna de 2023. Constituye un antecedente relevante, aunque sus disposiciones no se aplican automáticamente al proceso 2025–2026.

Durante el periodo parlamentario anterior se presentó el **Proyecto de Ley N.° 14451/2025-CR**, sobre reconocimiento de elegibles y asignación progresiva de plazas para el proceso 2025–2026. Su actualización debe tramitarse como una nueva iniciativa, conforme al acuerdo comunicado mediante el Oficio N.° 323-2026-2027-ADP-D/CD.

Mediante los **oficios N.° 011, 012 y 021-ANTAAE-2026**, ANTAAE solicitó apoyo legislativo y medidas de EsSalud para reconocer a los trabajadores aprobados sin plaza, implementar un registro y facilitar su asignación progresiva en estricto orden de mérito. Según la asociación, el pedido comprende a **3 076 trabajadores**, cifra pendiente de validación institucional.

Como sustento, ANTAAE adjuntó el **Informe N.° 000690-2026-GNAA-GCAJ**, que considera favorable tramitar una propuesta normativa sobre esta materia, sujeta a condiciones técnicas y presupuestarias. Este pronunciamiento no constituye una adjudicación de plazas ni una aprobación de la presente fórmula legal.

Asimismo, existe el **Proyecto de Ley N.° 00451-2026-2031-CD**, de la diputada Analí Márquez Huanca, cuyo texto está fechado el 18 de setiembre de 2026 y aborda el reconocimiento y registro de elegibles del proceso 2025–2026.
Sobre estos antecedentes, la presente iniciativa propone reglas de reconocimiento, registro y asignación por mérito, aplicables a plazas cuya cobertura se encuentre previamente autorizada y financiada.

V. FUNDAMENTACIÓN DE LA INICIATIVA

La presente iniciativa se sustenta en la necesidad de reconocer el mérito de los trabajadores asistenciales y administrativos de EsSalud que aprobaron el proceso de promoción interna 2025–2026 y no obtuvieron plaza. Si bien el puntaje aprobatorio no genera una adjudicación automática, resulta pertinente establecer reglas que permitan considerar estos resultados cuando la institución decida cubrir plazas compatibles con los cargos evaluados.
Para ello, se propone reconocer la condición de elegible e implementar un registro basado en los cuadros de méritos finales, previa verificación de los requisitos y de la regularidad del proceso. Este mecanismo permitirá organizar la información del personal evaluado, brindar predictibilidad a los trabajadores y facilitar decisiones sustentadas en criterios objetivos.

El respeto al orden de mérito constituye el eje de la propuesta. Las asignaciones deben observar las bases y el ámbito de cada concurso, sin modificar puntajes ni reunir en una misma prelación cargos o evaluaciones no comparables. Asimismo, la publicidad de las plazas ofrecidas, las asignaciones y los motivos que impidan continuar el proceso contribuirá a la transparencia y al seguimiento de las decisiones institucionales.

La iniciativa también busca facilitar el aprovechamiento de las competencias del personal para atender necesidades del servicio y contribuir a la continuidad de la atención a los asegurados. Por ello, exige correspondencia entre el cargo evaluado y el perfil de la plaza, así como el cumplimiento de las habilitaciones profesionales y demás condiciones legalmente exigibles.

Su aplicación respeta las competencias de gestión de EsSalud: no impone promociones automáticas ni obliga a crear plazas o atender a la totalidad del registro. Cada asignación requiere que la cobertura esté previamente autorizada, prevista en los instrumentos de gestión y cuente con financiamiento íntegro aprobado.

Finalmente, la implementación se sujeta al presupuesto institucional de EsSalud, sin demandar recursos adicionales ni generar obligaciones de financiamiento a cargo del Tesoro Público. Esta condición se complementa con la protección de la finalidad de los fondos de la seguridad social, el respeto de los derechos de terceros y la verificación de la autenticidad documental, procurando que el reconocimiento del mérito sea compatible con una gestión responsable de los recursos y la atención de los asegurados.

Política



TITULAR DEL MTPE VISITÓ HOSPITALES DE ESSALUD EN TALARA, SULLANA Y PIURA

Sheput: "EsSalud está sobrediagnosticado, tomaremos acciones para mejorar la atención al paciente"

Ministro de Trabajo advirtió que las deficiencias encontradas en los hospitales son consecuencia de cinco años de omisiones en medicamentos, equipamiento y supervisión de los servicios.

Fuente: "El Peruano"[2]

[2] https://www.elperuano.pe/noticia/304543-sheput-essalud-esta-sobrediagnosticado-tomaremos-acciones-para-mejorar-la-atencion-al-paciente

➢ IDONEIDAD DE LA VÍA LEGISLATIVA

La vía legislativa resulta pertinente para establecer un marco específico de reconocimiento y registro de los trabajadores de EsSalud que aprobaron el proceso de promoción interna 2025 - 2026 y no obtuvieron plaza. Permite definir el alcance de la condición de elegible y las reglas que deben observarse para su consideración en posteriores asignaciones, brindando predictibilidad y transparencia.

La propuesta establece criterios comunes de verificación, orden de mérito y seguimiento, mientras deja a EsSalud la ejecución administrativa y la decisión de cubrir plazas conforme a sus necesidades. Su objeto no es adjudicar puestos mediante ley ni sustituir las competencias institucionales, sino regular las condiciones para considerar al personal previamente evaluado.

Asimismo, mantiene las exigencias legales y presupuestarias aplicables: no autoriza la creación o reconversión de plazas ni establece excepciones a las disposiciones de FONAFE. De esta manera, la regulación legislativa se complementa con la gestión administrativa y con las autorizaciones necesarias para cada asignación.

➢ FORMA EN QUE LA PROPUESTA RESUELVE EL PROBLEMA

La propuesta atiende la incertidumbre de los trabajadores aprobados sin plaza mediante el reconocimiento de su condición de elegibles y su incorporación a un registro verificado. Este registro permitirá identificar el cargo evaluado, el puntaje, el ámbito del concurso y la prelación de cada trabajador, manteniendo separadas las listas que no sean comparables. Cuando EsSalud decida cubrir una plaza compatible, deberá considerar el registro correspondiente y respetar el orden de mérito, previa comprobación de los requisitos, las autorizaciones y el financiamiento íntegro. Así, se establece una relación clara entre los resultados del proceso y las oportunidades de asignación que puedan presentarse.

La publicación trimestral de los avances y de las razones que impidan efectuar asignaciones permitirá conocer la situación del registro y dar seguimiento a su aplicación. A su vez, la verificación documental y el respeto del debido procedimiento contribuirán a proteger la regularidad de las decisiones y los derechos de los participantes.
La solución consiste, por tanto, en establecer un mecanismo ordenado y transparente para considerar a los elegibles. Su aplicación no garantiza una plaza a cada inscrito, pues la asignación depende de las necesidades del servicio y de la existencia de plazas previamente autorizadas y financiadas.

➢ COMPATIBILIDAD CON LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

La propuesta se sustenta en la **igualdad ante la ley y la igualdad de oportunidades sin discriminación**, reconocidas en los artículos 2, inciso 2, y 26, inciso 1, de la Constitución. Establece criterios objetivos para considerar a los trabajadores aprobados sin plaza, respetando el orden de mérito, los requisitos y el ámbito de cada concurso. La delimitación al proceso 2025–2026 responde a resultados verificables y no supone una preferencia ajena a las evaluaciones realizadas.
Asimismo, guarda relación con los artículos **22 y 23**, relativos al trabajo y su protección. El registro permite reconocer las competencias acreditadas, sin convertir el puntaje aprobatorio en un derecho automático a la promoción.
La iniciativa también se orienta a los fines de protección de la salud y seguridad social de los artículos **7, 10 y 11**. El aprovechamiento del personal evaluado busca contribuir a la continuidad de los servicios. A su vez, recoge la **intangibilidad de los fondos de la seguridad social**, prevista en el artículo 12, al exigir que se preserve su finalidad.
En materia presupuestaria, la propuesta incorpora condiciones destinadas a respetar el **artículo 79**, que limita la iniciativa parlamentaria para crear o aumentar gasto público. No dispone promociones automáticas, creación de plazas ni incrementos remunerativos; condiciona cada asignación a la existencia de autorizaciones y financiamiento íntegro previamente aprobados.

La cláusula que excluye recursos adicionales del Tesoro Público debe entenderse conjuntamente con esas condiciones. **El origen contributivo de los recursos de EsSalud no basta, por sí solo, para descartar una afectación constitucional**: es necesario acreditar que la aplicación de la ley no genere obligaciones adicionales de gasto incompatibles con las competencias presupuestarias. La jurisprudencia constitucional exige examinar el efecto real de la medida y la participación del Poder Ejecutivo cuando implique creación o aumento de gasto.

Finalmente, la propuesta protege la regularidad del proceso mediante la verificación documental, la motivación de las decisiones y el respeto del debido procedimiento, las adjudicaciones válidas y los derechos de terceros. En consecuencia, su compatibilidad constitucional se sustenta en una aplicación que preserve el mérito, las competencias institucionales y las condiciones presupuestarias previstas, cuyo cumplimiento debe respaldarse con los informes técnicos correspondientes.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La entrada en vigencia de la propuesta incorpora al ordenamiento jurídico un marco específico para reconocer y registrar como elegibles a los trabajadores asistenciales y administrativos de EsSalud que aprobaron el proceso de promoción interna 2025 - 2026 y no obtuvieron plaza. Asimismo, establece las reglas para su consideración en la asignación

progresiva de plazas vacantes cuya cobertura se encuentre previamente autorizada y financiada.

La propuesta **no modifica ni deroga expresamente normas vigentes**. Sus disposiciones se aplican de manera complementaria al marco que regula la organización, la gestión de personal y el financiamiento de EsSalud. Tampoco modifica el ámbito de aplicación de la Ley 32136, correspondiente al proceso de promoción interna de 2023.

La norma no altera los regímenes laborales, las escalas remunerativas ni las reglas de evaluación del proceso. El reconocimiento de elegible no constituye adjudicación de plaza ni genera, por sí mismo, promoción, incremento remunerativo, reintegros o compensaciones. Se mantienen las adjudicaciones válidas, las decisiones administrativas firmes y las resoluciones judiciales.

Asimismo, conserva las autorizaciones legales, presupuestarias y corporativas exigibles para cubrir plazas, sin establecer excepciones a las disposiciones aplicables de FONAFE. No autoriza la creación o reconversión de plazas ni obliga a asignarlas a la totalidad de los inscritos.

Para su aplicación, EsSalud deberá organizar el registro, formalizar la relación de elegibles y aprobar las disposiciones administrativas necesarias, dentro de sus competencias y con los recursos existentes. La verificación, la publicación de información y la atención de rectificaciones y recursos se sujetan a las normas vigentes sobre procedimiento administrativo, transparencia y protección de datos personales.

V. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La propuesta permite reconocer y registrar a los trabajadores de EsSalud que aprobaron la promoción interna 2025–2026 y no obtuvieron plaza, para considerarlos en futuras asignaciones conforme al orden de mérito.

Costos. La verificación, administración y publicación del registro se realizan con el personal, las herramientas y el presupuesto existentes de EsSalud, sin recursos adicionales del Tesoro Público. Estas actividades utilizan recursos institucionales. Las promociones solo procederán cuando existan plazas cuya cobertura esté previamente autorizada y financiada; la inscripción no genera beneficios económicos automáticos.

Beneficios. La iniciativa brinda predictibilidad a los trabajadores, fortalece la transparencia y facilita que EsSalud identifique personal previamente evaluado para atender necesidades del servicio. Su adecuada aplicación puede contribuir a mejorar la organización y continuidad de la atención a los asegurados.

Balance. Se esperan beneficios en la gestión del personal y el respeto al mérito, sujetos a la capacidad operativa y al financiamiento disponible. No se cuenta con información suficiente para cuantificar ahorros ni establecer un balance monetario definitivo.

VI. BASE NORMATIVA

La presente iniciativa tiene como principal marco normativo:

a. **Constitución Política del Perú**, especialmente sus disposiciones sobre igualdad ante la ley, protección de la salud, seguridad social, intangibilidad de sus fondos, protección del trabajo, igualdad de oportunidades y límites a la iniciativa parlamentaria de gasto.
b. **Ley 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (EsSalud)**, y su Reglamento, aprobado mediante **Decreto Supremo 002-99-TR**, que regulan la finalidad, organización y competencias institucionales.
c. **Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público**, en lo que resulte aplicable, respecto de los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades.
d. **Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público**, en lo que resulte aplicable, y las disposiciones presupuestarias y corporativas que rigen a EsSalud.
e. **Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública**, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado mediante **Decreto Supremo 021-2019-JUS**, y su Reglamento, aprobado mediante **Decreto Supremo 007-2024-JUS**.
f. **Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales**, y su Reglamento, aprobado mediante **Decreto Supremo 016-2024-JUS**, para el tratamiento y publicación de la información del registro.
g. **Ley 32136**, como antecedente normativo sobre reconversión y asignación de plazas a los elegibles del proceso de promoción interna de EsSalud de 2023, sin extender sus efectos al proceso 2025–2026.

VI. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente proposición legislativa guarda concordancia con las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

Política de Estado 13: Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social. La iniciativa busca contribuir a la continuidad y calidad de los servicios de EsSalud mediante el aprovechamiento de las competencias del personal previamente evaluado. Esta finalidad se vincula con el fortalecimiento de los recursos humanos necesarios para brindar una atención adecuada a los asegurados.

Política de Estado 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo. La propuesta se relaciona con el desarrollo de competencias personales, técnicas y profesionales, al reconocer los resultados de los trabajadores que aprobaron la promoción interna 2025–2026. Establece reglas para que sean considerados en futuras asignaciones, respetando el mérito y los requisitos del puesto, sin generar promociones automáticas.

Política de Estado 24: Afirmación de un Estado eficiente y transparente. El registro de elegibles, la verificación de requisitos y la publicación periódica de las asignaciones contribuyen a una gestión del personal basada en información verificable y decisiones objetivas. Asimismo, la exigencia de autorizaciones y financiamiento previo se orienta al uso responsable de los recursos institucionales.

Lima, 02 de noviembre de 2026.