



• **DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY  
6236/2023-CR.**

**LEY QUE AUTORIZA A ESSALUD ASIGNAR PLAZAS VACANTES  
PRESUPUESTADAS A LOS TRABAJADORES DECLARADOS  
ELEGIBLES EN EL PROCESO DE PROMOCIÓN INTERNA,  
COMPENDIDOS EN LA RESOLUCIÓN DE  
GERENCIA CENTRAL N°1054-GCGP-ESSALUD-2023**

**Pasión DÁVILA**

*Presidente de la comisión de  
Trabajo y Seguridad Social*



# ¿CUÁL ES EL OBEJETIVO DE LA PROPUESTA DE LEY?

**El objetivo de la iniciativa legislativa es el de autorizar a ESSALUD asignar plazas vacantes a los trabajadores declarados elegibles en el proceso de promoción interna comprendidos en la Resolución de Gerencia Central N°892-GCGP—ESSALUD- 2023, modificado mediante Resolución de Gerencia Central N°1054-GCGP-ESSALUD-2023, que quedaron sin ser adjudicados hasta diciembre del 2023.**



# ¿Qué es un proceso de promoción interna?

La promoción interna en una entidad es un proceso por concurso, que consiste en ascender a un servidor a un puesto inmediatamente superior al que ostenta. Esto implica, para el trabajador, acceder a mejoras económicas y mayores responsabilidades.



# ¿En qué normas está amparado este proceso?

En nuestro ordenamiento jurídico este tipo de procesos está contemplado en el decreto legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público descritos en el Capítulo III “DEL ASECENSO EN LA CARRERA EN SUS ARTICULO 16,17,18,19,20,21 , cuyo criterio fundamental está contenida en el artículo 16 que señala:

*“Artículo 16.- El ascenso del servidor en la carrera Administrativa se produce mediante promoción a nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos.”*



# ¿En qué normas está amparado este proceso?

En cuanto al proceso de promoción interna en el Régimen Laboral del Decreto legislativo 728, no está expresada ni estipulada de manera precisa.

Esto no quiere decir que la promoción interna no pueda establecerse a través de la emisión de reglamentos internos de cada entidad, que a su vez pueden ser el fruto de convenios colectivos o a potestad de la Entidad.



# ¿Cómo es el proceso de promoción interna en Essalud?

En el caso de ESSALUD, la promoción Interna está regulada a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°113-PE-2009, que aprueba el Reglamento de Promoción del Seguro Social, donde detalla los requisitos, los alcances, y los diversos procedimientos de dicho proceso.



## “Procedimiento de Promoción del Personal de la institución a los cargos de los grupos ocupacionales Profesional y Técnico” 2022 en ESSALUD

Bajo al amparo de las normas mencionadas, en ESSALUD, a través del **Memorando Circular N°168-GCGP-ESSALUD-2022**, de fecha 01 de julio del 2022, la Gerencia Central de Gestión de Personal hace de conocimiento el “Procedimiento de Promoción del Personal de la institución a los cargos de los grupos ocupacionales Profesional y Técnico” en el cual incluye el cronograma de ejecución.

Asimismo, mediante **Memorando Múltiple N°183-GCGP-ESSALUD-2022**, de fecha 19 de julio del 2022, la Gerencia Central de Gestión de Personal hace de conocimiento el Procedimiento Modificado de Promoción de personal 2022, que reformula el proceso comunicado mediante del Memorando Circular N°168-GCGP-ESSALUD-2022.



## “Procedimiento de Promoción del Personal de la institución a los cargos de los grupos ocupacionales Profesional y Técnico” 2022 en ESSALUD

Una vez concluido el proceso y de adjudicado las plazas vacantes a los ganadores del concurso, Essalud emitió la **Resolución de Gerencia Central N° 892-GCGP-ESSALUD-2023** de fecha 08 de mayo del 2023, donde se resuelve declarar en condición de elegibles a 1548 servidores de ESSALUD que, si bien no resultaron ganadores del concurso, pero al haber cumplido con las condiciones y requisitos establecidos en la convocatoria y al haber obtenido un puntaje mínimo de 60, se les reconoce la condición de elegibles aptos para que, dentro de un plazo de 5 días hábiles, se establezca el procedimiento correspondiente de asignación de plazas a los servidores que cuenten con la condición de elegibles.





# “Proceso de Adjudicación de plazas a los declarados elegibles”

De la fecha de emisión de la resolución que declara elegibles a 1547 servidores de Essalud a diciembre del 2023, se han adjudicado plazas vacantes presupuestadas a 715 servidores, quedando aun sin adjudicar a 832 servidores que siguen a la espera de que la entidad habilite plazas vacantes presupuestadas para atender a este importante grupo.



# “TRATO IGUALITARIO SIN DISCRIMINACION Y RECORTE DE BRECHA NEGATIVA EN RRHH EN ESSALUD”

El art 26, numeral 1, de la CCP ampara la igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales.

Bajo esta premisa es necesario que los 832 servidores declarados elegibles en el proceso de promoción interna de Essalud, reciban la misma oportunidad que los otros 715 servidores que sí fueron adjudicados con plazas vacantes presupuestadas y que tenían la misma condición de elegibles, para así garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales.



# “TRATO IGUALITARIO SIN DISCRIMINACION Y RECORTE DE BRECHA NEGATIVA EN RRHH EN ESSALUD”

Por otro lado, La brecha negativa en cuanto a Recursos Humanos en Essalud es bastante grande:

**Brecha de recursos humanos en salud:**

**Brecha: 25,475 profesionales**

**Brecha de infraestructura y calidad** (al tratarse de intervenciones integrales incluye equipamiento) en un horizonte al año 2035:

**Brecha: S/ 32 mil millones**

(Fuente: Gerencia Central de Operaciones)

***Si esta situación continúa, se verá sin duda afectada la confianza que la población asegurada tiene con EsSalud.\****

\* Estudio Financiero Actuarial 2015.



- Con la aprobación del presente dictamen se acortaría la brecha negativa en cuanto Recursos humanos hasta en un 3% (832), lo que sería consecuencia de que se habilitarían plazas vacantes presupuestadas para adjudicar a los que tengan la condición de elegibles y estos al ser adjudicados a las nuevas plazas, dejarían libres sus plazas de origen para ser cubiertas por nuevo personal.



## ¿Por qué es importante aprobar la iniciativa legislativa?

Porque a través de esta iniciativa se garantiza el cumplimiento del derecho fundamental al trato igualitario y sin discriminación en las relaciones laborales, de tal forma que se fortalecería la cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través de una mejora en el otorgamiento de sus prestaciones, acortando las brechas de déficit en Recursos Humanos.

# TEXTO SUSTITUTORIO

LEY QUE AUTORIZA A ESSALUD ASIGNAR PLAZAS VACANTES  
PRESUPUESTADAS A LOS TRABAJADORES DECLARADOS ELEGIBLES EN EL  
PROCESO DE PROMOCIÓN INTERNA, COMPRENDIDOS EN LA RESOLUCIÓN  
DE GERENCIA CENTRAL N°1054-GCGP-ESSALUD-2023

## ARTÍCULO 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto autorizar al Seguro Social de Salud - EsSalud, la asignación de plazas vacantes de nivel Profesional asistencial y administrativos a los trabajadores que fueron declarados elegibles en el proceso de promoción interna de los trabajadores del Seguro Social de Salud — EsSalud, a través de la Resolución de Gerencia Central N°1054-GCGP-ESSALUD-2023.

# TEXTO SUSTITUTORIO

## ARTÍCULO 2. De las plazas a ser asignadas

El Seguro Social de Salud-EsSalud realiza las acciones que permitan la habilitación de plazas vacantes presupuestadas para cerrar la brecha negativa de recursos humanos, las que se asignan a los trabajadores declarados elegibles mediante Resolución de Gerencia Central N°1054-GCGP-ESSALUD-2023, respetando las características del perfil al cargo y exigencia de las plazas que se encuentren vacantes y presupuestadas.

## ARTÍCULO 3.- Autorización al Seguro Social de Salud EsSalud para asignación de plazas

Se autoriza al Seguro Social de Salud – Essalud la asignación de plazas vacantes presupuestadas de nivel profesional asistencial y administrativo a los trabajadores que fueron declarados elegibles hasta la culminación de adjudicaciones de plazas al total de los beneficiarios descritos en la Resolución de Gerencia Central N°1054-GCGP-ESSALUD-2023, por contar con puntaje aprobatorio en la promoción interna de los trabajadores de EsSalud.

# TEXTO SUSTITUTORIO

ARTÍCULO 4. Autorización al Seguro Social de Salud - EsSalud para reconvertir las plazas

Se autoriza al Seguro Social de Salud-EsSalud a reconvertir las plazas que ostentan los trabajadores declarados elegibles del proceso de promoción interna del Seguro Social de Salud—EsSalud, cumpliendo los requisitos y lineamientos de acuerdo a la normativa vigente que regula dichos casos.

ARTÍCULO 5. Modificación de documentos de gestión.

El Seguro Social de Salud - EsSalud modifica los documentos de gestión como el Cuadro de Asignación de Puestos (CAP) o su equivalente, el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) o su equivalente. Del mismo modo modifica su presupuesto con la finalidad de asignar plazas asistenciales y administrativas a los trabajadores declarados elegibles



# TEXTO SUSTITUTORIO

ARTÍCULO 6. Adecuación de la Ley El Seguro Social de Salud — EsSalud El Seguro Social de Salud - EsSalud adecua y elabora los mecanismos necesarios para la asignación de plazas a los trabajadores declarados elegibles del proceso de promoción interna, en un plazo no mayor a 30 días calendario contados desde la entrada en vigor de la presente ley.

## ARTÍCULO 7. Vigencia

La presente ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", hasta culminar con la asignación total de plazas a los servidores declarados elegibles comprendidos en Resolución de Gerencia Central N°1054-GCGP-ESSALUD-2023

## DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

ÚNICA. Por esta única vez, tanto la recategorización de plazas como la modificación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) quedan exonerados de los impedimentos de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).