



ALEJANDRO AURELIO AGUINAGA RECUENCO

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

**LEY QUE FORTALECE EL
PROFESIONALISMO EN LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DEL SEGURO SOCIAL DE
SALUD – ESSALUD**

El Congresista que suscribe **ALEJANDRO AURELIO AGUINAGA RECUENCO**, integrante del Grupo Parlamentario **Fuerza Popular**, en uso de sus facultades que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 74°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la Republica, presenta la siguiente propuesta legislativa:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE FORTALECE EL PROFESIONALISMO EN LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD**

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

Autorícese, al Seguro Social de Salud – ESSALUD, a cubrir la brecha de personal administrativo en la Seguridad Social en Salud mediante la implementación de un mecanismo de homologación para que los trabajadores pertenecientes a los Regímenes Laborales (Decreto Legislativo 276 y 728) ocupen el nivel y/o grupo ocupacional que les corresponde en aplicación del principio de primacía de la realidad, especialización adquirida y haber contribuido a elevar los estándares de calidad y compromiso con los asegurados.

Artículo 2°.- Ámbito de la aplicación

Se encuentran comprendido para los trabajadores administrativos pertenecientes a los Grupo Ocupacional de Auxiliares, Técnicos y de Profesionales que cuenten con más de diez años (10) de servicio en la Institución que ostenten el grado de bachiller o título profesional de carreras universitarias que no estén vinculadas a las de ciencias de la salud, en un plazo de hasta tres (3) años.

Artículo 3°.- Finalidad

Contar con profesionales administrativos del Seguro Social de Salud, que mejoren la calidad de atención y la prestación de la cartera de servicios, mediante el reordenamiento del recurso humano, actualización de instrumentos de gestión y



ALEJANDRO AURELIO AGUINAGA RECUENCO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

evitando la contratación de personal administrativo que genere un mayor costo a la institución.

Artículo 4°. Financiamiento

El presupuesto asignado a la plaza que sea adecuada será de acuerdo a lo establecido por en el Acuerdo de Directorio N.º 003-2018/006-FONAFE por lo que su implementación requerirá de la aprobación del Consejo Directivo de ESSALUD y de la Dirección Ejecutiva de FONAFE

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA. - Vigencia

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano

SEGUNDA: Reglamento

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en coordinación con ESSALUD, expide los reglamentos y normas complementarias para la implementación de la presente Ley dentro de los sesenta (60) días.



Firmado digitalmente por:
LIZARZABURU LIZARZABURU
Juan Carlos Martin FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/05/2023 16:05:42-0500

Lima, 30 de marzo de 2023



Firmado digitalmente por:
OLIVOS MARTINEZ Leslie
Mvian FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/05/2023 14:52:48-0500



Firmado digitalmente por:
AGUINAGA RECUENCO
Alejandro Aurelio FAU 20181749126
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/05/2023 16:28:38-0500



Firmado digitalmente por:
JUAREZ GALLEGOS Carmen
Patricia FAU 20181749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 22/05/2023 16:46:27-0500



Firmado digitalmente por:
MORANTE FIGARI Jorge
Alberto FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/05/2023 14:54:47-0500



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/05/2023 15:31:05-0500



Firmado digitalmente por:
CASTILLO RIVAS Eduardo
Enrique FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/05/2023 15:43:40-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **25** de **mayo** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **5146/2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA.**

.....
JAVIER ÁNGELES ILLMANN
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

EXPOSICION DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

Examinando la base datos del portal web del Congreso de la República, de todas las propuestas que se presentan tenemos cerca de 4,658 iniciativas presentadas a la fecha de presentación de esta propuesta; y se ha encontrado una proposición similar presentada en el Proyecto de Ley N.º 877/2021-CR que se contempla que la Gestión del Capital Humano, que señalada por Moore Perú¹, se define como el esfuerzo de todos los trabajadores a orientar que la organización logre seleccionar, contratar, formar, emplear y retenerlos convirtiéndolos en especialistas que trabajen en equipo para lograr las metas y objetivos de la organización, participando en la calidad del producto, su mayor productividad y bajar los costos, brindándoles un buen ambiente o clima laboral, sin descuidar la parte personal y familiar del trabajador, que permitir que su capital de trabajo tenga la tranquilidad dentro y fuera de la organización².

También resaltamos lo que indica la exposición de motivos del Proyecto de Ley en mención que a la letra indica: "(...) *El recurso humanos es considerado como una pieza fundamental en el desarrollo de las organizaciones, ya que debe buscar a las personas idóneas mediante acciones donde las alineen, agrupen, motiven para lograr el máximo desarrollo profesional y hacer uso de las técnicas de capacitación, hasta lograr que el trabajador se sienta el desarrollo profesional, que se encuentre remunerado de acuerdo a las funciones que realiza mediante un estudio de escala salarial y se pueda concentrar en su trabajo al 100%. y que se encuentren involucrados de tal manera que sientan que se encuentran en la mejor organización donde trabajar*".

En los últimos años, los procesos de promoción en el Seguro Social de Salud se encuentran inmersos en una falacia que ha ocasionado disconformidad e incredibilidad, trato discriminatorio entre los regímenes laborales existentes, dejándose de lado el principio de garantía del nivel alcanzado y la especialidad adquirida por el servidor, aunándose con la insatisfacción de ver como son cubiertas dichas plazas por profesionales que desconocen las necesidades institucionales.

Al no existir igualdad de oportunidades para los servidores, se mantiene la brecha de personal administrativo en la Seguridad Social en Salud, generando la contratación masiva de personal por Decreto Legislativo N.º 1057 - CAS o por

¹ <https://www.moore-peru.pe/servicios/gestion-de-recursos-humanos/>

² Exposición de motivos del Proyecto de Ley 877/2021-CR

locación de servicios en el área administrativa, que a la larga generan un mayor costo a la institución".

El sector de los recursos humanos en el Seguro Social en Salud está conformado tanto por cargos de profesionales, técnicos y auxiliares administrativos y asistenciales. Sin embargo el personal administrativo ha sido relegado, casi olvidado, siendo necesario que para mejorar la eficiencia y calidad de los servicios en Seguridad Social en Salud, éstos trabajadores desempeñen funciones en el cargo que les corresponde de acuerdo con sus capacidades y competencias adquiridas, las mismas que contribuyan a optimizar la producción de servicios de salud, cobertura y calidad de las prestaciones de salud, económicas y sociales brindadas con la finalidad de alcanzar los objetivos sectoriales, afianzamiento de las políticas públicas e institucionales.

II. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Esta propuesta toma como inicio a través de la reunión requerida mediante Oficio N°38-SGPADM-ESSALUD-2023, del Sindicato Gremio de Profesionales Administrativos del Seguro Social de Salud – SGPADM ESSALUD, en la cual su secretaria general la Sra. Milagros Castillo Ballón, solicita una reunión de trabajo para exponer propuesta de proyectos de ley para mejorar la problemática en ESSALUD.

Ellos manifiestan que al respecto, informar que, desde nuestra constitución, ESSALUD les ha devuelto los Pliegos de Reclamos que han presentado desde el 2019, lo cual se han afectado como sindicato que contempla solamente a bachilleres y profesionales administrativos de carreras universitarias diferentes a las ciencias de la salud y que a la fecha como grupo especializado siguen recibiendo un trato diferenciado y teniendo que aceptar negociaciones que van en contra de nuestros derechos socio – laborales.

Sobre este caso que se pretende resolver la institución a emitido el Memorando N.º 10156-GCPP-ESSALUD-2021, la Gerencia Central de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe N.º 320-GOP-GCPP-ESSALUD-2021, elaborado por la Gerencia de Presupuesto en el que se concluye la propuesta contemplada que:

"(...) Dicha reconversión, tal como se detalla en la exposición de motivos implicaría presupuestar un importe de S/. 240,168,320.00 para financiar el pago de la planilla. Desde el punto de vista presupuestal, el mayor gasto

que implica la implementación de la presente propuesta legislativa no se encuentra contemplado en la propuesta de presupuesto de los ejercicios presupuestales correspondientes”.

La implementación de esta propuesta legislativa puede ser sustentada en el PIA ante FONAFE, considerando que puede realizarse por etapas, priorizándose por años de servicios, grupo ocupacional, tal como se efectuó en el procedimiento de recategorización

/ reconversión de los cargos del Nivel T4 (Chofer y Chofer de ambulancia) al Nivel T3 (Conductor y Conductor de ambulancia), que fue aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 387-PE-ESSALUD-2015 y por Acuerdo de Directorio N° 001-2019/014- FONAFE. Incluso esta propuesta podría ser a partir de los 10 años de labores en el ámbito administrativo.

Como se aprecia, la institución ante la supremacía de la realidad contempló implementar este procedimiento a un grupo específico de trabajadores, siendo este, el mismo argumento que sustenta al presente Proyecto de Ley donde el asegurado contaría con trabajadores con experiencia, especialización y profesionalismo a su servicio, evitando el gasto excesivo en la contratación de locadores de servicios, principalmente en el ámbito administrativo.

Como se podrá ver la institución esta de acuerdo con la presentación de la presente propuesta por lo que la justificación estaría acorde en beneficiar especialmente al trabajador de ESSALUD que desde hace muchos años no tiene una mejora en sus beneficios sociales.

III. MARCO LEGAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Constitución Política del Perú.
- Ley 26842 “Ley General de Salud”.
- **Ley N° 27056**, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-99-TR, y modificatorias.
- **Acuerdo de Directorio N° 003-2018/O06-FONAFE** que aprobó la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE.
- **Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud - ESSALUD.** aprobado mediante

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 767-PE-ESSALUD-2015 y modificatorias.

- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 038-PE-ESSALUD-2014**, que aprueba el reordenamiento de los cargos del Cuadro para Asignación de Personal del Seguro Social de Salud, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 547-PE-ESSALUD-2011, reordenado mediante Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N° 388, 669, 687 y 716-PE-ESSALUD-2012.
- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 387-PE-ESSALUD-2015** de fecha 28 de mayo de 2015, que aprueba el reordenamiento de los cargos del Cuadro para Asignación de Personal del Seguro Social de Salud, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 547-PE-ESSALUD-2011, y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 038-PE-ESSALUD-2014, la misma que rige a partir de la aprobación de FONAFE.
- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 254-PE-ESSALUD-2017** y modificatorias, que aprueba el Manual de Perfiles de Puestos de ESSALUD.
- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 514-GG-ESSALUD-2019**, que aprueba el Formato de Perfiles de Puestos FAD – 70: conductor y FAS – 46: Conductor de Ambulancia, ambos del Anexo 2 numeral 1 rubro: Administrativos” y numeral 2 rubro “Asistenciales”, respectivamente de la Directiva N° 17-GG-ESSALUD-2016.
- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 250-PE-ESSALUD-2019**, que aprueba la incorporación en el Manual de Perfiles de Puestos – MPP ESSALUD a los conductores y conductores de ambulancia.
- **Resolución de Gerencia General N° 129-GG-ESSALUD-2021**, que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura a nivel desagregado por Fondos y Dependencias del Seguro Social de Salud (ESSALUD) correspondiente al Ejercicio 2021.
- Decreto Legislativo N° 1161, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.

IV. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

De acuerdo con la propuesta que se plantea es en beneficio completamente al trabajador que actualmente se encuentra en el grupo ocupacional técnico y profesional que actualmente ejecuta funciones de profesional que cuenta con grado de bachiller o título universitario, percibiendo una remuneración que no le corresponde a lo que realmente realiza.

La presente propuesta legislativa al tener como finalidad preservar el derecho del trabajador y en ese sentido, el financiamiento de la presente propuesta será cubierto con la diferencia remunerativa entre la plaza actual y la nueva plaza que se genera con el cambio de grupo ocupacional y/o nivel automático que se financiaría con la aprobación del PIA 2023. Por lo tanto, la presente iniciativa legislativa no afecta el erario nacional, dado que su implementación no involucra afectación al presupuesto público.

De igual manera se presenta el siguiente cuadro de análisis costo beneficio para tener una buena implementación de la propuesta.

INVOLUCRADOS	EFFECTOS DIRECTOS	EFFECTOS INDIRECTOS
Trabajadores del Grupo ocupacional técnico y profesional	Podrán cumplir con sus objetivos y responsabilidades logrando sus metas en un buen ambiente laboral y acorde a su remuneración.	Brindaran una buena atención a los asegurados. En donde se tiene un aproximado de 6 mil profesionales administrativos a nivel nacional que se beneficiarían con esta norma.
El Seguro Social de Salud del Perú - ESSALUD.	Cumplirán con los asegurados brindando los mejores servicios de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales.	Se brindará al asegurado una sensación de seguridad respecto a los estándares de atención.
Asegurados, ciudadanos y pacientes particulares Que reciben atención en todos los establecimientos de ESSALUD.	ESSALUD tiene una población asegurada aproximadamente que se acerca a los 13 millones de ciudadanos, que recibirán un buen servicio.	Los peruanos tendrán un aspecto fundamental de bienestar, ya que solo manteniéndose sano podrán desempeñar al máximo sus capacidades.

V. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La norma propuesta terminará con el abuso de no tener una buena remuneración ya que con la aprobación se estaría garantizando la libertad económica prevista en la Constitución por lo que todo trabajador de Essalud tiene el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia su bienestar económico.

VI. RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

El presente proyecto de Ley se enmarca en los siguientes ejes de las Políticas de Estado.

11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

A fin de dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social

14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

17. Afirmación de la economía social de mercado

Que implica un compromiso a sostener la política económica del país sobre los principios de la economía social de mercado, que es de libre mercado, pero conlleva el papel insustituible de un Estado responsable, promotor, regulador, transparente y subsidiario, que busca lograr el desarrollo humano y solidario del país mediante un crecimiento económico sostenido con equidad social y empleo.

Con este objetivo, el Estado:

(a) garantizará la estabilidad de las instituciones y las reglas de juego;

- (b) promoverá la competitividad del país, el planeamiento estratégico concertado y las políticas de desarrollo sectorial en los niveles nacional, regional y local;
- (c) estimulará la inversión privada;
- (d) fomentará el desarrollo de la infraestructura;
- (e) evitará el abuso de posiciones dominantes y prácticas restrictivas de la libre competencia y propiciará la participación de organizaciones de consumidores en todo el territorio;
- (f) fomentará la igualdad de oportunidades que tiendan a la adecuada distribución del ingreso; y
- (g) propiciará el fortalecimiento del aparato productivo nacional a través de la inversión en las capacidades humanas y el capital fijo.

18. Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica

Buscando incrementar la competitividad del país con el objeto de alcanzar un crecimiento económico sostenido que genere empleos de calidad e integre exitosamente al Perú en la economía global. La mejora en la competitividad de todas las formas empresariales, incluyendo la de la pequeña y micro empresa, corresponde a un esfuerzo de toda la sociedad y en particular de los empresarios, los trabajadores y el Estado, para promover el acceso a una educación de calidad, un clima político y jurídico favorable y estable para la inversión privada, así como para la gestión pública y privada.

VII. RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA

Se considera proporción a la agenda legislativa 2022-2023, la presente propuesta legislativa y se armoniza con los siguientes objetivos:

Objetivo 2: Equidad y Justicia Social

Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social

Objetivo 3: Competitividad del país

Afirmación de la economía social de mercado

Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.