PROYECTO DE LEY Nro. 8095/2023-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
06 JUN. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 4:30pm

LEY QUE INCORPORA AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, A LOS TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD – SUSALUD, QUE SE ENCUENTRAN BAJO EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS 1057 - CAS

El Congresista que suscribe, **HECTOR VALER PINTO**, integrante del Grupo Parlamentario **SOMOS PERU,** en ejercicio del derecho a iniciativa en la formulación de leyes que le confieren los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Perú y de los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, ponen a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de ley:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

FORMULA LEGAL

LEY QUE INCORPORA AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N°728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, A LOS TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD – SUSALUD, QUE SE ENCUENTRAN BAJO EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS 1057 - CAS

Artículo 1.- Objeto de la Ley
El objeto de la presente Ley es la incorporación del personal de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD que se encuentra bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de manera gradual y progresiva de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y en el orden de prelación por tiempo de servicio.

Artículo 2.- Alcances de la Ley
La presente Ley es de alcance al personal que se encuentra bajo el régimen de la contratación administrativa de servicios (CAS) indeterminado de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.

Artículo 3.- Requisitos
Para la incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al personal contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS) de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD, deben cumplirse los siguientes requisitos:

a. A la fecha de la promulgación de la presente Ley, encontrarse laborando de forma continua dos años como mínimo.
b. Tener la condición de contrato CAS indeterminado.
c. Haber ingresado a la institución mediante proceso de selección por concurso público de méritos.

Artículo 4.- Plazo para la incorporación
La Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) tiene un plazo no mayor de dos (2) años, contados a partir de la vigencia de la presente ley, para incorporar de manera progresiva bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al personal que se encuentre bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS) indeterminado, que cumplan con los requisitos señalados en el artículo 3 de la presente ley, en coordinación con el sector la cual pertenece la entidad.

Artículo 5.- responsable del proceso
El responsable de la implementación del proceso es el titular de la entidad quien designa mediante acto resolutivo a los miembros de la comisión de incorporación. La conformación, funciones y procedimientos de la comisión de incorporación, serán especificados en el reglamento de la presente Ley.

DISPOSICIÓNES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- La Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD, en coordinación con el sector al cual pertenece, emitirán el reglamento y las normas complementarias para la implementación de la presente Ley, dentro del plazo máximo de sesenta (60) días calendario siguientes a su entrada en vigor.

Segunda.- La Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD tiene un plazo de noventa (60) días, a partir de la publicación del reglamento dde la presente Ley, para iniciar las acciones necesarias para las incorporaciones, conforme a lo dispuesto en la presente Ley.

Tercera. - La implementación de lo dispuesto en la presente ley se financiará con cargo al presupuesto del SUSALUD, sin afectar los recursos del tesoro público, respetándose las disposiciones legales en materia presupuestal.

Cuarta. - Dispóngase al titular del sector la actualización de la escala remunerativa de la Superintendencia Nacional de Salud, en un plazo no mayor a 60 días calendario, contados a partir del día siguiente a la presente publicación.

Lima, junio de 2024

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: JERI ORE Jose Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/06/2024 13:27:39-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VALER PINTO Hector FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/06/2024 17:49:52-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VALER PINTO Hector FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/06/2024 17:50:14-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAZO NUNURA Jose Bernardo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/06/2024 16:08:07-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: AZURIN LOAYZA Alfredo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/06/2024 16:04:20-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **10** de **JUNIO** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 8095/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; y**
2. **SALUD Y POBLACIÓN.**

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. ANTECEDENTES

El régimen del Contrato Administrativo de Servicios (en adelante CAS), regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 fue promulgado el 28 de junio de 2008, luego de que el Congreso otorgará facultades legislativas sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos.

Dentro de este marco, en pro del "fortalecimiento institucional y a la modernización del estado", se creó el régimen especial CAS en reemplazo de los contratos nominados "Servicios No Personales – SNP", situación laboral que conllevaba al reconocimiento de derechos fundamentales de los trabajadores contratados bajo este tipo de contratos, y que tampoco era garantía de un ingreso al empleo público mediante un proceso de concurso de igual característica.

Este contexto fue el caldo de cultivo propicio para la creación de un régimen especial, además del Régimen N° 276, que regulara las relaciones laborales de otro sector de trabajadores. Es así que, en la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 1057 se señala lo siguiente: *"Esta situación de tensión entre el reconocimiento de derechos fundamentales y la garantía de contar con trabajadores públicos competentes, por un lado, y el derecho de todo ciudadano a postular a un puesto público en igualdad de condiciones, por el otro, obliga a proponer una fórmula normativa especial que equilibre las protecciones e inicie un proceso de reordenamiento que se vincule con las normas de desarrollo del servicio civil".*

De este modo, el origen del régimen CAS tuvo un origen tanto excepcional, ante una situación de desregulación en las contrataciones estatales, como temporal, puesto que significaba solo un primer eslabón para el reordenamiento en los contratos en el sistema público. En efecto, el régimen CAS fue un régimen de transición que respondía al otorgamiento de derechos hacia el sector de trabajadores que habían sido contratados bajo los contratos SNP, así como obedecía también a la garantía que se quería obtener desde el Estado en la realización de concursos públicos para la previa contratación del personal; sin embargo, ello a largo plazo no ha sido cumplido de manera plena puesto que, no ha significado una cobertura de derechos laborales a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

Con el propósito de continuar con la mejora y cumplimiento de funciones de la Superintendencia Nacional de Salud, es necesario que sus servidores CAS indeterminados cuenten también con mejores condiciones laborales en beneficio de su desarrollo personal y profesional, garantizando la igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 728, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1158, Decreto Legislativo que Dispone

Medidas Destinadas al Fortalecimiento y Cambio de Denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud, cuya Sétima Disposición Complementaria Final establece que su personal se encuentra comprendido dentro del régimen laboral de la actividad privada establecido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

1.2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley Nº 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud.
- Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Decreto Legislativo N° 1158, que dispone las medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de SUNASA.
- Decreto Supremo N° 020-2014-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD.

1.3. MARCO TEÓRICO

LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

La Superintendencia Nacional de Salud inicia su vida como Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud (SEPS) el 15 de mayo de 1997, a través de la Ley 26790, Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social, señalando lo siguiente:

"Artículo 14o.- SUPERINTENDENCIA DE ENTIDADES PRESTADORAS DE SALUD

Créase la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud - SEPS - con el objeto

de autorizar, regular y supervisar el funcionamiento de las Entidades Prestadoras de
Salud y cautelar el uso correcto los fondos por éstas administrados.

Las SEPS es un Organismo Público Descentralizado del Sector Salud, con personería de derecho público interno. Cuenta con autonomía funcional, administrativa y financiera. Se organiza de acuerdo a las normas que establezca su Estatuto, el mismo que será aprobado por Decreto Supremo. ***Se rige por el régimen laboral de la actividad privada*** *y se financia con recursos propios constituidos por los derechos que cobra a las entidades sujetas a su control, los mismos que son establecidos por Decreto Supremo, refrendado por el Ministro de Salud."*

El 9 de abril de 2009, bajo la Ley Nº 29344 Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, se crea la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud (SUNASA), sobre la base de la SEPS, encargándole las funciones de registrar, autorizar, supervisar, y regular a las instituciones que administran fondos de aseguramiento en salud (IAFAS), así como supervisar a las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPRESS).

Bajo esta línea, el 6 de diciembre de 2013 se publica en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Legislativo N° 1158, el cual crea La Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD se crea sobre la base de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud – SUNASA, con la finalidad de proteger los derechos en salud de cada peruano, independientemente de quien financie las atenciones de salud.

Por otra parte, las funciones y competencias de la SUSALUD se detallan en el Decreto Supremo N° 008-2014-SA, que aprobó el Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD. Asimismo, es relevante mencionar que durante el año 2014 también se promulgaron dos normas que completan el marco de competencias y funciones de la SUSALUD. El primero, Decreto Supremo N° 020-2014-SA que aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud; y el segundo, Decreto Supremo N° 031-2014, Reglamento de Infracciones y Sanciones de SUSALUD.

Con estas normas base, se constituye la SUSALUD como una entidad con ámbito nacional y desconcentrada que tiene por finalidad promover, proteger y defender los derechos de las personas al acceso a los servicios de salud, supervisando que las prestaciones sean otorgadas con calidad, oportunidad, disponibilidad y aceptabilidad, con independencia de quien las financie.

Cabe mencionar que los recursos de SUSALUD pueden ser: **a)** Los que le asigne la ley anual de presupuesto del sector público, **b)** Los provenientes de la cooperación técnica nacional o internacional, **c)** Los provenientes de las donaciones y transferencias que se efectúan a favor de la SUSALUD y **d)** Los demás recursos que se les asigne, conforme a lo señalado en el art. 17° del Decreto Legislativo 1158.

Con respecto al personal que labora en la SUSALUD, es preciso indicar que desde su creación tal y como señala Séptima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1158 "*El personal de la Superintendencia Nacional de Salud se encuentra comprendido dentro del régimen laboral de la actividad privada* establecido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (...)".

Actualmente en la SUSALUD laboran 499 trabajadores bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (régimen CAS); mientras que en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 laboran un total de 66 trabajadores, los cuales son presentados en el siguiente cuadro:

N°	REGIMEN LABORAL	N° DE TRABAJADORES	%
1	D. Legislativo N° 728	66	12
2	D. Legislativo N° 1057 (CAS) Indeterminado	302	53
3	D. Legislativo N° 1057 (CAS) Transitorio	197	35
TOTAL		**565**	100

Fuente: AIRHSP

SOBRE EL DERECHO A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACION

Al respecto, se tiene a bien mencionar que, a nivel internacional, existen diversos instrumentos normativos que garantizan los derechos laborales en los cuales el Perú se encuentra como Estado miembro en su ratificación de cada uno de ellos.

En esa línea, es pertinente traer a colación que, el Perú forma parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado en el marco de la Organización de Naciones Unidas (ONU) en el año 1966, y ratificado por nuestro país. En este Pacto, se señala en el numeral 1 del artículo 6º, lo que se cita a continuación: *"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho".*

Ahora bien, a nivel nacional, nuestra Constitución Política del Perú de 1993, reconoce en sus artículos 1º, 2º, 23°, 24° y 26°, lo siguiente:

> ***"Artículo 1°. -*** *La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.*

Artículo 2º.- *Derechos fundamentales de la persona.*
Toda persona tiene derecho: 1. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.
Artículo 23°. - *(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.*
Artículo 24°. - *El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.*
Artículo 26°. - *En la relación laboral se respetan los siguientes principios:*

1. *Igualdad de oportunidades sin discriminación.*
2. *Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.*
3. *Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma".*

Respecto al derecho a la igualdad, según lo previsto en el inciso 2 del artículo 2º ya citado, el Tribunal Constitucional ha establecido sentencias que disponen su contenido. Así, mediante Expediente N° 018-2003-A1/TC, el referido órgano constitucional estableció lo siguiente: *2. [...] [La] igualdad es un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones. Por consiguiente, supone la afirmación a priori y apodíctica de la homologación entre todos los seres humanos, por la identidad de naturaleza que el derecho estatal se limita a reconocer y garantizar. [...]*

Mediante Expediente N° 649-2002-AA/TC, y en la misma línea argumental, el Tribunal Constitucional ha resaltado posteriormente, respecto al derecho de condiciones de trabajo equitativas y de promoción, lo siguiente:

> *"7. La promoción en el empleo en igualdad de condiciones es un derecho fundamental [...]• Así, [...] el Estado peruano reconoce el derecho de todas las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren la igual oportunidad para ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad. [...] 8. El derecho a la promoción en el empleo en igualdad de condiciones tiene su fundamento constitucional en el derecho al trabajo, entendido como un medio de realización de la persona (artículo 22) y en el principio-derecho de igualdad de trato y de oportunidades en la relación laboral (artículo 26). Mediante este derecho se trata de dar opción, sin preferencias ni discriminaciones, a los trabajadores que se encuentran en una misma situación para que puedan acceder en igualdad de condiciones a la promoción profesional, contribuyéndose de este modo a la*

realización y el desarrollo del trabajador, y a la configuración del trabajo decente. De este modo, el derecho a la promoción en el empleo se vulnera cuando se imponen restricciones que impiden o dificultan a los trabajadores ascender en base a sus méritos, o cuando se les exige requisitos irrazonables o imposibles de cumplir, o cuando no se les promueve por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, a pesar de que cuentan con los méritos suficientes y han aprobado el concurso para ser promovidos. [...] 10. Por tanto, el ascenso a los niveles o los grupos ocupacionales de la carrera administrativa se fundamenta en el mérito y la capacidad de los postulantes y el concurso de méritos es de carácter cerrado, es decir, comprende solo a quienes, estando en niveles inferiores, en la organización de la entidad de la Administración Pública pretendan acceder a niveles o grupos ocupacionales de grado superior. Ello debido a que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal de las entidades de la Administración Pública, cuyo fin es, además de la preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizar la excelencia en la calidad del servicio y la eficiencia de la Administración Pública, y en general de las actividades estatales, ofreciendo igualdad de oportunidades para el ingreso, capacitación, permanencia y ascenso al empleo público, con base exclusiva en el mérito, la capacidad y en las calidades."

De este modo, el Tribunal Constitucional no solo ha dado el parámetro de garantía del derecho a la igualdad, sino que también lo ha asociado indisociablemente con el derecho de la promoción en el empleo, que va de la mano con el derecho de estabilidad, el derecho de gozar de igualdad de condiciones.

En este sentido, se puede colegir el carácter fundamental que ostenta el derecho al trabajo, del cual no solo se debe propender a una igualdad de oportunidades, sino que también debe prevalecer el derecho a una remuneración equitativa, justa y suficiente en favor de todos los trabajadores.

DE LOS REGÍMENES LABORALES GENERALES EN EL SECTOR PÚBLICO

Cabe señalar que, en nuestro país actualmente coexisten varios regímenes en el sector público, ahora nos ceñimos principalmente en **tres (3) regímenes laborales generales** en dicho sector, conforme al siguiente detalle:

- La Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Legislativo N° 276, publicado el 24 de marzo de 1984.
- El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, publicado el 27 de marzo de 1997, Régimen Laboral de la actividad privada.

- La Contratación Administrativa de Servicios, aprobada por Decreto Legislativo N° 1057, publicado el 28 de junio de 2008, modificada por Ley N° 29849 y la Ley N° 31131.

Es por lo indicado que, a través de la presentación del siguiente cuadro comparativo se procederá a especificar los beneficios laborales remunerativos implícitos de cada régimen, acorde a lo que sigue:

DECRETO LEGISLATIVO N° 276	**DECRETO LEGISLATIVO N° 728**	**DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 (CAS)**
- Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios. - Aguinaldos que se otorgan en fiestas patrias y navidad. - Compensación por tiempo de servicios - CTS. - La remuneración se fija de acuerdo con el nivel alcanzado. - Bonificaciones (personal, familiar y diferencial).	- Gratificaciones que se otorgan en fiestas patrias y navidad. - Compensación por tiempo de servicios - CTS. - Vacaciones remuneradas de treinta (30) días. - Bonificación extraordinaria. - Asignación familiar equivalente al 10% de la remuneración mínima vital.	- Vacaciones remuneradas de treinta (30) días. - Aguinaldo por fiestas patrias y navidad por el monto de *S/.* 300.00.

Tal como se puede advertir, de la comparación realizada sobre los tres (3) regímenes laborales generales que coexisten en el sector público, resulta innegable y evidente que el régimen laboral CAS es desde todo punto de vista el régimen más discriminatorio y desfavorable para los trabajadores del Estado, existiendo una abierta desigualdad que genera el régimen CAS cuando frente a una misma labor realizada por dos servidores públicos, uno perteneciente al Decreto Legislativo N° 276 o al Decreto Legislativo N° 728, frente al CAS, el Estado Peruano les retribuirá de forma disímil, esto es, a uno le reconocerá, por ejemplo, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y bonificaciones, mientras que al otro (servidor CAS) no lo hará.

A tenor de lo expuesto, se tiene a bien señalar que conforme lo describen los artículos 2º y 23° de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador: sin embargo, el régimen CAS, tal y como se ha apreciado en el cuadro presentado, se le vulnera abiertamente estos derechos, toda vez que los servidores CAS no cuentan con los

mismos beneficios laborales que los servidores de la 276 o 728, coexistiendo un tratamiento totalmente discriminatorio hacia el servidor CAS, lo que en definitiva no solo afecta a su economía personal o familiar, sino también a su dignidad como trabajador, ya que esta falta de reconocimiento de beneficios laborales genera una desmotivación personal, profesional y laboral.

DEL REGIMEN LABORAL APLICABLE A LOS SERVIDORES CAS DE LA SUSALUD

Cabe señalar que la norma que da origen a la entidad fue el Decreto Legislativo N° 1158, "Decreto Legislativo que dispone medias destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud" establece que el personal de la Superintendencia Nacional de Salud se encuentra comprendido dentro del régimen laboral de la actividad privada establecido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Esto quiere decir que, **los trabajadores de la SUSALUD de acuerdo** a **su Ley de creación, en su totalidad, deberían estar contratados bajo el régimen laboral 728,** lo que si bien, se cumple con respecto a un grupo de 62 trabajadores; no obstante, existe a la fecha un número de 371 trabajadores bajo el régimen laboral CAS; lo que no solo pone en evidencia la falta de cumplimiento estricto de su propia Ley de creación, sino que también permite demostrar la situación grave de discriminación y perjuicio con respecto a este grupo de trabajadores CAS quienes representan casi el 86% del personal total con el que cuenta la SUSALUD, y que desde el inicio de su relación laboral hasta la fecha no gozan de ningún beneficio propio del régimen laboral N° 728.

Existen trabajadores de hasta 10 años de prestación ininterrumpida de servicios que vienen laborando bajo este régimen abusivo y discriminatorio, no habiendo acumulado durante todo su vínculo laboral, por lo menos, la compensación por tiempo de servicios - CTS; lo que se traduce a que, si en caso, el trabajador se quedara sin trabajo, no podría contar con este beneficio social de previsión que pueda coadyuvar económicamente a superar una situación o contingencia temporal de desempleo, escenario que resultaría muy distinto de tratarse de un trabajador bajo el régimen laboral 728.

Es por todo lo antes expuesto que, resulta necesario que los trabajadores CAS de la SUSALUD sean traspasados al régimen laboral 728, hecho que permitiera se les reconozcan sus derechos laborales en igualdad a los que ya gozan los trabajadores de la 728, y que responde principalmente a lo que establece la propia Ley de creación de la SUSALUD debiendo convertirse en el único régimen laboral aplicable a todo el personal a nivel nacional.

Lo propuesto se condice con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional a través del Pleno Sentencia N° 979/2021 recaída en el Expediente N° 00013-2021-

PI/TC, "Caso de la incorporación de los trabajadores del régimen CAS al Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728" (en adelante, Sentencia del TC), que dispone la inconstitucionalidad de los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la primera y segunda disposiciones complementarias finales de la Ley N° 31131, manteniendo -por tanto-la vigencia del primer y tercer párrafo del artículo 4° y la Única Disposición Complementaria modificatoria de dicha ley:

> *(...)"**Artículo 4. Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS***
> *Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada*
> *Quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza"*

Así como dentro del marco de la constitucionalidad de la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la mencionada norma, la cual dispone lo siguiente:

> *"ÚNICA. Modificación de los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo N.° 1057*
> *Modifícase los artículos 5° y 10° del Decreto Legislativo N.° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los siguientes términos:*
>
> *Artículo 5.- Duración*
> *El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia""(...)*

Expuesto el criterio del Tribunal Constitucional, queda claro el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores contratados por el régimen CAS, de igual manera que los trabajadores al régimen laboral 728.

ALCANCES DEL PROYECTO DE LEY

Los alcances de esta iniciativa de Ley comprenden a todo el personal contratado bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 que reúnan los requisitos establecidos en el presente proyecto, con lo cual se busca resolver la discriminación laboral existente en SUSALUD y se reivindique el Principio Constitucional Laboral de "Igualdad de Oportunidades sin Discriminación" recogido en el inc. 1) del artículo 26 de nuestra Carta Magna.

El trabajo realizado por este personal contratado bajo el Régimen CAS, es un ejemplo claro de vocación y servicio a la nación; pues al igual que los compañeros del Régimen 728 durante toda la pandemia del Covid-19 trabajaron y vienen trabajando sin descanso para alcanzar los objetivos institucionales.

Finalmente, la entrada en vigencia de la presente norma permitirá dar cumplimiento a lo normado en el Decreto Legislativo de creación de la SUSALUD, lo cual constituye, además, un hito diferenciador en el respeto de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, reconociéndoles su condición de trabajadores con el régimen del Decreto Legislativo N.° 728, conforme al mandato que la propia normativa señala.

1.4. PROBLEMÁTICA

TRÁNSITO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

Toda entidad pública nace con una expresa regulación del régimen laboral aplicable a sus trabajadores; el caso de la Superintendencia Nacional de Salud no es la excepción, toda vez que, el artículo N°14 de la Ley 26790, y la Sétima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1158, Decreto Legislativo que dispone medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud, del 06 de diciembre de 2023, prescribe que "El personal de la Superintendencia Nacional de Salud se encuentra comprendido dentro del régimen laboral de la actividad privada establecido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, en tanto se implementen las disposiciones contenidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

En la misma línea, el artículo 54 del Reglamento de Organización y Funciones de SUSALUD, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2014-SA, establece que el personal de SUSALUD, se encuentra sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 003-97-TR, en tanto se implemente las disposiciones contenidas en la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil. Sin embargo, al 2013 ya existía en el Perú el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (publicado el 27 de junio de 2003) modificado por la Ley N° 31703 (10 de marzo de 2023), un régimen transitorio para las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada.[1]

Entonces, la problemática presentada es que SUSALUD viene contratando de manera transitoria (luego de emitida la Ley N° 31131 y la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC) diverso personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, cuando dicho personal debió ser contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 por imperio de su norma de creación.

[1] Artículo 2.- Ámbito de aplicación
El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado y el Seguro Social de Salud (ESSALUD)".

Por lo señalado, en SUSALUD existe personal que no viene percibiendo los beneficios que por norma con rango de ley (Decreto Legislativo N° 1158) le corresponde, siendo degradados en su dignidad y en el respeto de sus derechos como trabajadores por el mismo Estado que, paradójicamente, enarbola el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores (artículo 23 de la Constitución Política del Perú de 1993).

Por dichas consideraciones, el presente proyecto de ley propone la obligatoriedad de la incorporación del personal CAS (Decreto Legislativo N° 1057) de SUSALUD al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en cumplimiento del artículo N°14 de la Ley 26790, y de la Sétima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1158 y el artículo 54 del Reglamento de Organización y Funciones de SUSALUD.

A partir de la pandemia por la COVID-19, iniciada en marzo del 2020, SUSALUD redefinió las estrategias de acción para la promoción y protección de derechos en salud lo cual devino en el incremento de asistencias técnicas, campañas de orientación, absolución de consultas y denuncias, realización de investigaciones, supervisiones, regulación responsiva, tramitación de procedimientos administrativos sancionadores (PAS) y mecanismos alternativos de solución de conflictos (conciliaciones y arbitrajes) a la cantidad de usuarios en salud afectados por cobros indebidos, acceso a la información e inadecuada atención médica brindada por establecimientos de salud, aseguradoras en salud y unidades de gestión, considerando las nuevas formas de contacto con los usuarios en salud y el uso de la tecnología (aplicativos informáticos como el Registro de Afiliados y multicanales de atención), que buscan empoderar a los ciudadanos empoderados respecto de sus derechos y deberes en salud.

Siendo así, es necesario que se incorporen a todos los trabajadores que conforman el sistema de aseguramiento universal en salud y que se encuentran bajo el régimen de la contratación administrativa de servicios - CAS (Decreto Legislativo N° 1057) al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728, con la finalidad de fortalecer las funciones de esta Superintendencia.

Lo expuesto no solamente, redundará en el bienestar laboral del personal que conforma todo el sistema de supervisiones y velar por el cumplimiento de los derechos en salud, sino que se traducirá en un mejor servicio a los administrados, así como se dará cumplimiento con el principio de legalidad, considerando que el Régimen Laboral de la Entidad, es el de la actividad privada.

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

La presente propuesta legislativa está conforme a lo dispuesto por la Constitución Política de nuestro país, no contradiciéndola en ninguna parte, al contrario, reconociendo lo señalado en la Carta Magna, por lo que la aprobación de la

presente norma no se contrapone a la norma constitucional, ni al artículo 102 respecto a las atribuciones del Congreso.

La presente propuesta de ley, cumple con los requisitos exigidos en el artículo 75 del Reglamento del Congreso, y con lo estipulado en el artículo 76 del referido reglamento; y, conforme a lo regulado en el Decreto Supremo N° 007-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa; por lo tanto, el Pliego 134: Superintendencia Nacional de Salud, a través de una ley, se debe señalar que sí se cumple con los presupuestos antes descritos para su formalización, aprobación y posterior promulgación, a través del Presidente de la República.

En consecuencia, la presente norma se emite en concordancia con la normatividad vigente, y no genera ningún impacto negativo en la legislación actual.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

Las disposiciones contenidas en el proyecto de ley son de interés nacional, pues constituyen un planteamiento de solución inmediata, frente a la necesidad de reducir brechas en los recursos humanos orientados al cumplimiento de las funciones de la Superintendencia Nacional de Salud, expresadas en el Decreto Legislativo Nº 1158, que dispone medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud, y su modificatoria, Decreto Legislativo N° 1289, que se vienen brindando a nivel nacional, a pesar de las limitaciones de personal, y que vaya de acuerdo al mercado, costo de vida, un trato digno y el fortalecimiento del clima laboral, todo ello en pos de la sostenibilidad de la Superintendencia Nacional de Salud como organismo técnico especializado que tiene como finalidad promover, proteger y defender los derechos de las personas al acceso a los servicios de salud, supervisando que las prestaciones sean otorgadas con calidad, oportunidad, disponibilidad y aceptabilidad, con independencia de quien la financie; todo lo cual redundaría en un mejor servicio al Ciudadano.

Asimismo, la presente iniciativa no genera ningún costo para el Estado peruano pues su ejecución se efectuará desde el presupuesto institucional asignado a la Superintendencia Nacional de Salud, sin perjuicio de las modificaciones presupuestarias necesarias para la implementación y ejecución de la propuesta.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa encuentra coincidencia en el marco de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional siguientes:

a) Política **1: Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho.** En tanto que la propuesta legislativa permitiría el cumplimiento de la Sétima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1158, pues permitiría que los trabajadores de SUSALUD sean incorporados al régimen laboral que legislativamente les corresponde; estamos ante una

exigencia y cumplimiento de la Ley que fortalece el Estado de Derecho y genera confianza de la ciudadanía en sus instituciones públicas.

b) Política **14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo**. Un trabajo resulta digno cuando el empleador decide otorgar los mismos beneficios a sus trabajadores por un trabajo de igual valor, cuando la remuneración y restantes beneficios se encuentra acorde (aunque ya se requiera una actualización) a una determinada realidad económica del país; también, el incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 que debió corresponderles a los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Salud, importa una mejora en sus ingresos económicos y con ello un empleo pleno y digno, además de una exigencia legal.

V. EXCLUSIÓN DEL ANÁLISIS DE IMPACTO REGULATORIO

Finalmente, conforme al artículo 5 del Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2022-JUS, el presente proyecto normativo no pasa por el Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante (AIR Ex ante), debido a que no incorpora o modifica reglas prohibiciones, limitaciones, obligaciones, condiciones requisitos responsabilidades o cualquier exigencia que genere o implique variación de costos en su cumplimiento por parte de empresas, ciudadanos o sociedad civil, que limite el otorgamiento a reconocimiento de derechos para el óptimo desarrollo de actividades económicas y sociales que contribuyen al desarrollo integral, sostenible y al bienestar social, conforme a lo señalado en el numeral 10.1 del artículo 10 del Reglamento que desarrolla el marco institucional que rige el proceso de mejora de la calidad regulatoria y establece los lineamientos generales para la aplicación del análisis de impacto regulatorio ex ante, aprobado por Decreto Supremo N° 063-2021-PCM.

Lima, junio de 2024