Proyecto de Ley N°...8353/2023-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
09 JUL. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 10:43 am

PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA LA IGUALDAD DE BENEFICIOS Y DERECHOS LABORALES PARA LOS REGIMENES LABORALES 728 Y 1057 DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD

El congresista que suscribe, **SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA** miembro de la bancada BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL al amparo de los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 75° y 76°, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente:

LEY QUE AUTORIZA LA IGUALDAD DE BENEFICIOS Y DERECHOS LABORALES PARA LOS REGIMENES LABORALES 728 Y 1057 DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD

ARTÍCULO 1°.- Objeto de la Ley

El objeto de esta Ley es autorizar la igualdad y equidad en beneficios y derechos laborales para los trabajadores que pertenecen a diferentes regímenes laborales dentro del Seguro Social de Salud – ESSALUD.

ARTICULO 2°.- Ámbito de aplicación

Esta Ley es aplicable al personal de los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, y por el Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en el ámbito del Seguro Social de Salud – ESSALUD.

ARTICULO 3°.- Igualdad y equidad de beneficios

Actualmente, en el Seguro Social de Salud – ESSALUD, existen tres regímenes laborales con inequidades en los beneficios laborales, siendo el régimen principal el establecido por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral. Mediante la presente ley, se busca uniformizar los derechos y beneficios para garantizar la equidad entre los trabajadores

ARTÍCULO 4° Subsidio por fallecimiento

Se otorgará un subsidio por fallecimiento del servidor a sus deudos, equivalente a tres (03) remuneraciones totales mensuales, según el siguiente orden excluyente: primero al cónyuge, luego a los hijos, y finalmente a los padres. En caso de fallecimiento de un familiar directo del servidor (cónyuge, hijos o padres), el subsidio será de dos (02) remuneraciones totales mensuales.

ARTÍCULO 5°.- Gastos de sepelio

Se otorga un subsidio por gastos de sepelio equivalente a dos (02) remuneraciones totales en caso de fallecimiento del servidor o de un familiar directo (cónyuge, hijos o padres). Este beneficio se concede a la persona que haya cubierto los gastos correspondientes

ARTÍCULO 6° Acumulación de tiempo de servicios

Se autoriza al Seguro Social de Salud – ESSALUD a acumular los años laborados en el régimen especial de contratación administrativa de servicios y en el régimen establecido por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, únicamente para fines remunerativos, sin que tenga efecto en la compensación por tiempo de servicios.

ARTÍCULO 7°.- Asignación por 25 ó 30 años de servicios

Se otorga una asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios. Por 25 años de servicios se otorgará una asignación equivalente a dos (02) remuneraciones mensuales totales, y por 30 años de servicios se otorgará una asignación equivalente a tres (03) remuneraciones totales mensuales. Este beneficio se concede por única vez en cada caso

ARTICULO 8°.- Modificación Presupuestal

Se autoriza al Seguro Social de Salud – ESSALUD a modificar el Presupuesto Institucional de Apertura 2024, contemplando la previsión necesaria para cubrir los beneficios establecidos en la presente Ley

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

ÚNICA. Implementación
Para la aplicación de la presente Ley, quedan exentas de las restricciones establecidas en dispositivos legales vigentes.

Lima, 08 de julio del 2024

Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/07/2024 10:13:12-0500

Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/07/2024 10:00:06-0500

Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/07/2024 10:13:06-0500

Firmado digitalmente por: ZEA CHOQUECHAMBI Oscar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/07/2024 11:30:26-0500

Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/07/2024 11:46:59-0500

Firmado digitalmente por: TACURI VALDIVIA German Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/07/2024 12:47:20-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **10** de **JULIO** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 8353/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; Y**
2. **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. ANTECEDENTES:

Los antecedentes relacionados con la equiparación de beneficios y derechos laborales entre los regímenes 728 y 1057 del Seguro Social de Salud (ESSALUD) en Perú se remontan a diversas iniciativas y cambios legislativos que han buscado mejorar las condiciones laborales y de seguridad social en el país. Aquí algunos de los antecedentes relevantes:

a) Ley N° 728 - Ley de Fomento del Empleo:

Esta ley, promulgada en 1991, estableció un régimen laboral especial para la actividad privada. Su objetivo inicial fue promover la creación de empleo mediante la flexibilización de ciertos aspectos laborales. Sin embargo, este régimen también ha sido objeto de críticas por las diferencias en los derechos y beneficios laborales que otorga en comparación con otros regímenes.

b) Decreto Legislativo N° 1057

El Decreto Legislativo 1057 en Perú regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Este régimen es utilizado por entidades del Estado para contratar personal bajo modalidades especiales que difieren del régimen laboral general establecido en la Ley N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Aunque el DL 1057 busca regular de manera específica las condiciones laborales de los servidores bajo este régimen especial, también ha sido objeto de críticas y demandas debido a las diferencias en derechos y beneficios comparados con otros regímenes laborales, como el régimen privado o el régimen del Decreto Legislativo N° 728, y del decreto legislativo 276.

c) Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 276:

El Decreto Legislativo 276 de Perú, conocido como Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, establece las normas fundamentales para la gestión del personal en el sector público. Fue promulgado con el objetivo de profesionalizar la administración pública, asegurar la estabilidad laboral de los servidores públicos, promover la meritocracia y mejorar la eficiencia administrativa. Regula aspectos como los concursos de méritos para el ingreso, la estructura de la carrera administrativa, los principios de remuneración y los derechos y deberes de los trabajadores del sector público en Perú. Aunque tiene como objetivo establecer condiciones laborales equitativas, también ha generado diferencias en cuanto a beneficios y derechos comparados con el régimen 728 y otros regímenes.

d) Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud:

Esta ley, promulgada en 1997, estableció el Sistema Nacional de Seguro Social de Salud (ESSALUD), incluyendo diferentes regímenes que determinan el acceso a la seguridad social y prestaciones de salud. La Ley de Modernización ha sido clave en la estructuración de los regímenes 728 y 1057 dentro del sistema de seguridad social.

e) Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil:

Promulgada en 2013, esta ley busca regular el régimen laboral y de gestión del empleo público en el sector estatal, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y la meritocracia en el servicio civil. También establece derechos y beneficios específicos para los trabajadores del sector público.

f) Jurisprudencia y Demandas Laborales:

A lo largo de los años, diversas demandas y reclamos han surgido respecto a las diferencias en beneficios y derechos entre los regímenes laborales. La jurisprudencia y decisiones judiciales han sido importantes en la interpretación y aplicación de las normativas laborales relacionadas con la igualdad y equidad laboral. El Tribunal Constitucional del Perú (TC) es el máximo intérprete de la Constitución y tiene la función de velar por su supremacía. A lo largo de los años,

ha emitido diversas sentencias que han marcado pautas importantes en materia laboral y derechos fundamentales. Aquí te menciono algunas sentencias relevantes del Tribunal Constitucional peruano que han impactado en el ámbito laboral:

a. Sentencia N° 00752-2007-PA/TC:
   Esta sentencia abordó la protección del derecho a la igualdad salarial y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo criterios sobre la equiparación de remuneraciones para trabajos de igual valor.
b. Sentencia N° 0006-2004-AI/TC:
   El TC se pronunció sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, destacando la protección contra cualquier forma de discriminación arbitraria en el trabajo.
c. Sentencia N° 0003-2003-AI/TC:
   En esta sentencia, el TC se pronunció sobre el derecho de los trabajadores a recibir una remuneración adecuada y oportuna, y la obligación del Estado de asegurar condiciones laborales dignas.

g) Iniciativas Parlamentarias y Propuestas de Reforma:

En el ámbito legislativo, diferentes propuestas de ley han buscado equiparar los derechos y beneficios entre los regímenes 728 y 1057 del Seguro Social de Salud. Estas iniciativas reflejan el interés por eliminar las disparidades existentes y promover la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente del régimen bajo el cual estén contratados.

Estos antecedentes muestran un panorama complejo y dinámico en cuanto a la regulación de los regímenes laborales y de seguridad social en Perú, señalando la necesidad de reformas que aseguren una mayor equidad y justicia laboral para todos los trabajadores del país.

1.2. MARCO NORMATIVO

En la Constitución Política del Perú de 1993, el principio de igualdad ante la ley está consagrado en varios artículos clave que respaldan la necesidad de promover la igualdad de beneficios y derechos laborales entre diferentes regímenes, como los regímenes 728 y 1057 del Seguro Social de Salud (ESSALUD).

Artículo 2°, inciso 2:

Este artículo establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Asimismo, prohíbe cualquier forma de discriminación, ya sea por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Artículo 26°:

El artículo 26° de la Constitución garantiza el derecho al trabajo, en condiciones dignas y equitativas, y con protección especial contra el despido arbitrario. Este derecho debe ejercerse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Artículo 27°:

Este artículo establece que el Estado promueve el empleo, garantizando igualdad de oportunidades para los trabajadores.

Artículo 39°:

El artículo 39° señala que el Estado reconoce el derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para ellos y sus familias el bienestar necesario.

Estos principios constitucionales refuerzan la obligación del Estado peruano de asegurar la igualdad de derechos y beneficios laborales para todos los trabajadores, sin discriminación por el régimen bajo el cual estén contratados. Cualquier iniciativa legislativa que busque equiparar los beneficios y derechos entre los regímenes 728 y 1057 del Seguro Social de Salud (ESSALUD) debe fundamentarse en estos principios constitucionales para asegurar su conformidad y legitimidad jurídica.

1.3. PROBLEMÁTICA

En el contexto actual del Perú, los regímenes laborales 728 y 1057 del Seguro Social de Salud (ESSALUD) representan dos realidades distintas para los trabajadores del país. El régimen laboral del decreto legislativo 728, y el régimen laboral del decreto

legislativo 1057, han creado disparidades significativas en cuanto a los beneficios y derechos laborales que disfrutan los trabajadores.

Esta situación ha generado inequidades que no solo afectan la calidad de vida de los trabajadores bajo el régimen 728 y 1057, sino que también perpetúan una división injusta en términos de acceso a seguridad social, prestaciones laborales y condiciones de trabajo dignas. Es esencial abordar estas disparidades mediante una legislación que promueva la igualdad de oportunidades y derechos para todos los trabajadores, independientemente del régimen bajo el cual estén empleados.

La realidad actual muestra claras diferencias en cuanto a beneficios como seguridad social, compensaciones económicas y condiciones de trabajo entre los trabajadores bajo el régimen 728, orientado al sector privado, y el régimen 1057, aplicable al servicio civil. Estas diferencias no solo afectan la estabilidad y el bienestar de los trabajadores y sus familias, sino que también perpetúan una división injusta en el acceso a derechos fundamentales reconocidos internacionalmente.

Al promover la igualdad de beneficios y derechos laborales, esta ley no solo cumple con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación consagrados en el artículo 2° de la Constitución Política del Perú, sino que también fortalece el tejido social y económico del país. La equidad en el ámbito laboral no solo es un derecho fundamental de los trabajadores, sino también un factor determinante para el desarrollo sostenible y la cohesión social.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

El presente proyecto de ley tiene como objetivo principal autorizar la igualdad de beneficios y derechos laborales para los trabajadores bajo los regímenes laborales 728 y 1057 del Seguro Social de Salud - ESSALUD. Al promover esta igualdad, se busca:

a. Garantizar la equidad en el acceso a la seguridad social, incluyendo pensiones y atención médica.
b. Establecer condiciones laborales justas y dignas para todos los trabajadores, independientemente del régimen bajo el cual estén contratados.

c. Promover la cohesión social y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral peruano.

La igualdad de beneficios y derechos laborales entre los regímenes laborales 728 y 1057 del Seguro Social de Salud - ESSALUD es un paso crucial hacia la construcción de una sociedad más justa e inclusiva. Este proyecto de ley representa un compromiso con los principios de igualdad, equidad y justicia social consagrados en nuestra Constitución y en los tratados internacionales ratificados por el Perú.

La aprobación de la Ley que Autoriza la Igualdad de Beneficios y Derechos Laborales para los Regímenes Laborales 728 y 1057 del Seguro Social de Salud - ESSALUD representa un paso significativo hacia la construcción de un sistema laboral más justo y equitativo en el Perú. Esta iniciativa legislativa no solo busca corregir las disparidades existentes entre los regímenes laborales mencionados, sino que también responde a un imperativo constitucional y moral de asegurar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos laborales para todos los trabajadores.

Además, la aprobación de esta ley enviará un mensaje claro de compromiso por parte del Estado peruano en la protección y promoción de los derechos laborales, alineándose con los estándares internacionales y las mejores prácticas en materia de seguridad social y condiciones laborales dignas. Esto contribuirá a mejorar la calidad de vida de millones de trabajadores y sus familias, fomentando un ambiente laboral más justo, inclusivo y productivo en todo el país.

En conclusión, instamos a todos los sectores políticos, sociales y económicos a apoyar esta iniciativa legislativa, que representa un avance significativo hacia una sociedad más igualitaria y comprometida con el bienestar de todos sus ciudadanos. La igualdad de beneficios y derechos laborales es un derecho inalienable que debe garantizarse sin distinciones, contribuyendo así a la construcción de un Perú más próspero, justo y solidario para todos.

Beneficios e Impacto

Con la implementación de esta ley, se anticipa una serie de beneficios significativos que impactarán positivamente en diversos aspectos del ámbito laboral y social en el Perú:

a. Mejora en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias: Al garantizar condiciones laborales más justas y equitativas, los trabajadores experimentarán una mejora sustancial en su bienestar y el de sus familias. Esto incluye aspectos como salarios más equitativos, jornadas laborales adecuadas, mejores condiciones de trabajo y un tratamiento más justo en términos de beneficios como los descansos vacacionales y las compensaciones por tiempo de servicios (CTS). Esta mejora directa en las condiciones laborales contribuirá directamente a un mayor nivel de vida y a un entorno familiar más estable y seguro.

b. Fortalecimiento del sistema de seguridad social: Al garantizar que todos los trabajadores, sin importar el régimen laboral bajo el cual estén contratados, tengan acceso equitativo a la seguridad social, se fortalecerá el sistema de seguridad social en el país. Esto incluye el acceso a atención médica integral, pensiones dignas y otros beneficios cruciales que aseguran la protección social a lo largo del ciclo de vida del trabajador. Este fortalecimiento del sistema no solo beneficia a los trabajadores y sus familias directamente, sino que también contribuye a la estabilidad social y económica a nivel nacional.

c. Alineamiento con compromisos internacionales en derechos laborales y equidad: La ley también posiciona al Perú en línea con los estándares internacionales en materia de derechos laborales y equidad. Al garantizar la igualdad de beneficios y derechos laborales entre diferentes regímenes, el país demuestra su compromiso con la equidad y la justicia social. Esto no solo mejora la reputación internacional del país en términos de derechos laborales, sino que también promueve un entorno laboral más inclusivo y respetuoso de los derechos humanos.

En resumen, la implementación de esta ley no solo busca corregir las disparidades existentes entre los regímenes laborales 728 y 1057 en el Seguro Social de Salud -

ESSALUD, sino que también aspira a generar impactos positivos profundos en la vida de los trabajadores, fortalecer el sistema de seguridad social y alinear al país con estándares internacionales de derechos laborales y equidad. Estos beneficios no solo son fundamentales para el bienestar individual de los trabajadores, sino que también contribuyen al desarrollo integral y sostenible del país en su conjunto.

II. EFECTO DE VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta legislativa no contraviene ni se contrapone a nuestra Constitución Política, por el contrario, se encuentra enmarcada en Nuestra Carta Magna el principio de igualdad ante la ley está consagrado en varios artículos clave que respaldan la necesidad de promover la igualdad de beneficios y derechos laborales entre diferentes regímenes, como los regímenes 728 y 1057 del Seguro Social de Salud (ESSALUD).

El presente proyecto de ley tiene como propósito principal eliminar estas inequidades y establecer un marco normativo que asegure la equiparación de beneficios y derechos laborales entre los regímenes 728 y 1057 del Seguro Social de Salud (ESSALUD). Al promover esta igualdad, no solo se garantiza un trato justo y equitativo para todos los trabajadores, sino que también se fortalece el tejido social y se fomenta un ambiente laboral más justo y digno en nuestro país.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta legislativa, no genera costo adicional al erario nacional, por el contrario, brindará diversos beneficios que se detallan:

a. Beneficios para los trabajadores:

Equidad y justicia: Todos los trabajadores tendrían acceso igualitario a beneficios como seguridad social, cobertura de salud, vacaciones, entre otros, independientemente del régimen bajo el cual estén empleados.

Mejora en condiciones laborales: Se podrían estandarizar condiciones laborales más favorables, lo que podría aumentar la moral y la productividad de los trabajadores.

Impacto financiero y económico: Costos para el estado y empleadores: ESSALUD y los empleadores del régimen 728 podrían enfrentar mayores costos operativos debido a la expansión de los beneficios. Sin embargo, esto podría equilibrarse con una mayor eficiencia y menor complejidad administrativa a largo plazo.

Reducción de inequidades: La reducción de diferencias en los beneficios podría llevar a una mayor cohesión social y menor disparidad económica entre los trabajadores.

b. Implicaciones para la administración pública:

Simplificación administrativa: Unificar los beneficios podría simplificar la administración pública y reducir los costos asociados a la gestión de múltiples regímenes laborales.

Cumplimiento normativo: Facilitaría el cumplimiento de normativas laborales y simplificaría los procedimientos administrativos para las empresas.

c. Impacto social y político:

Legitimidad y justicia social: Podría mejorar la percepción pública sobre la equidad y justicia en el sistema laboral, fortaleciendo la confianza en las instituciones públicas y promoviendo un entorno laboral más equitativo.

En conclusión, el costo beneficio de esta ley podría implicar desafíos financieros inmediatos, pero a largo plazo podría resultar en una mejora significativa en las condiciones laborales y sociales para los trabajadores, así como en una simplificación administrativa y una mayor equidad en el sistema laboral.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa que tiene como objetivo equiparar los derechos laborales vigentes en los diversos regímenes laborales del Seguro Social de Salud –

ESSALUD. Esto incluye la acumulación de tiempo de servicios provenientes de diferentes regímenes laborales dentro de la misma entidad, así como la equiparación de los subsidios por sepelio y gastos relacionados, al nivel percibido por los trabajadores bajo el régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, guarda concordancia con la Agenda Legislativa en el objetivo II. Equidad y Justicia Social en lo referido a la Décima Política de Estado relacionado a la Reducción de la Pobreza; y guarda relación con la Décima Primera Política de Estado relacionado a la Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin discriminación con el tema de acciones del Estado contra la Discriminación y la inequidad social. De igual manera, con la Décimo tercera política del Acceso universal a los servicios de salud y seguridad social, con el tema mejoras en la situación de los profesionales de la salud.