



Proyecto de Ley N° 9547/2024-CR

Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de la heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

Proyecto de Ley N° _____



PROYECTO DE LEY QUE DEROGA DECRETO LEGISLATIVO 1666 Y RESTABLECE LA AUTONOMIA DE ESSALUD GARANTIZANDO INTANGIBILIDAD DE LOS APORTES DE LOS ASEGURADOS

El **Grupo Parlamentario Bloque Democrático Popular**, a propuesta de la Congresista de la República que suscribe **Isabel Cortez Aguirre** en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

LEY QUE DEROGA DECRETO LEGISLATIVO 1666 Y RESTABLECE LA AUTONOMIA DE ESSALUD GARANTIZANDO INTANGIBILIDAD DE LOS APORTES DE LOS ASEGURADOS

Artículo 1. Objeto.

El objeto de la presente ley es modificar los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1666 – Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, derogar la cuarta disposición complementaria transitoria del precitado Decreto Legislativo 1666 y la quincuagésima quinta disposición complementaria final de la Ley 29626, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2011, por contener disposiciones que transgreden lo dispuesto en la Constitución Política del Perú y restablecer la autonomía administrativa, económica, financiera y presupuestal de Essalud garantizando la mejora de los servicios de salud y la vigencia de los acuerdos obtenidos por negociación colectiva.

Artículo 2. Finalidad.

La presente ley tiene como finalidad restablecer la autonomía administrativa, económica, financiera y presupuestal de Essalud, garantizando con ello que dicha entidad cumpla con brindar un servicio de calidad en la atención de salud y cumpla con las obligaciones que hayan obtenido los trabajadores por negociación colectiva.

Artículo 3. Modificación.

Se modifica el artículo 3 del Decreto Legislativo 1666 – Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, conforme al tenor siguiente:



"Artículo 3. Ámbito de aplicación

*El presente Decreto Legislativo se aplica a las entidades del Sector Público, definidas por la normativa de la Administración Financiera del Sector Público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1436, con excepción de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, **el Seguro Social de Salud (ESSALUD)** y del Banco Central de Reserva del Perú."*

Se modifica el artículo 6 del Decreto Legislativo 1666 – Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, agregando el párrafo siguiente:

Artículo 6. Cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

- 6.1 La cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público comprende las acciones de evaluación, validación y registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.*
- 6.2 La cobertura de evaluación, validación y registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprende a las entidades del Sector Público No Financiero siguientes:*

a. Entidades Públicas:

i. Gobierno Nacional que comprende a:

i.1 Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

i.2 Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República.

i.3 Universidades Públicas.

ii. Gobiernos regionales.

iii. Gobiernos locales.

iv. Organismos públicos de los niveles de Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales.

b. Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los gobiernos regionales y de los gobiernos locales, fuera del ámbito del



Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

6.3 La cobertura de registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprende a las siguientes entidades:

- 1. Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE.*
- 2. Empresas Públicas Financieras:*
 - i. Empresas Públicas Financieras del Gobierno Nacional, de los gobiernos regionales y de los gobiernos locales, fuera del ámbito del FONAFE.*
 - ii. Empresas Públicas Financieras bajo el ámbito del FONAFE.*
- 3. Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, tales como:*
 - i. Caja de Pensiones Militar Policial.*
 - ii. Administradores de fondos públicos.*
- 4. Otras formas organizativas financieras que administren recursos públicos.*

6.4 La cobertura a la que se refiere el numeral 6.3 del presente artículo no implica la validación del marco normativo y presupuestal.

6.5 La DGGFRH implementa de manera progresiva el registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público de las entidades mencionadas en los numerales 6.2 y 6.3 del presente artículo.

6.6 Las entidades se encuentran obligadas a remitir a la DGGFRH, bajo responsabilidad del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda, y mantener actualizada la información relacionada a los datos personales, datos laborales y conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público para el registro de los mismos en el AIRHSP.

Artículo 4. Derogatoria.

Se deroga la cuarta disposición complementaria transitoria del Decreto Legislativo 1666 – Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público y la quincuagésima quinta disposición complementaria final de la Ley 29626,



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de la heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2011 y todo que se oponga a la aplicación de la presente Ley.

Artículo 5. Autonomía de Essalud

De acuerdo con lo establecido en el artículo 12° de la Constitución Política del Perú, la Ley de Creación del Seguro Social de Salud – Ley N° 27056 y su reglamento, Essalud tiene autonomía administrativa, económica, financiera y presupuestal.

Artículo 6. Intangibilidad de los aportes.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 12° de la Constitución Política del Perú, los aportes de los asegurados tienen el carácter de intangible, y no pueden ser objeto de administración y/o control de parte del Estado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primero.- Reglamentación.

El Seguro Social de Salud – EsSalud emite la normativa que corresponda en el plazo de 90 días de publicada la presente ley, en el marco de su autonomía administrativa, económica, financiera y presupuestal.

Lima, 11 de noviembre de 2024



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20181740128 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 12/11/2024 14:14:22-0500



Firmado digitalmente por:
LUQUE IBARRA Ruth FAU
20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/11/2024 13:29:38-0500



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20181740128 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 12/11/2024 14:14:28-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro
FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/11/2024 10:48:52-0500



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/11/2024 16:31:14-0500



I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A lo largo de su historia, el Seguro Social de Salud - EsSalud ha experimentado constantes cambios en su autonomía que han mermado su estructura administrativa y consecuentemente, la calidad del servicio que se presta. A pesar de que la propia entidad es responsable de la implementación de sus políticas y estrategias, estas no alcanzan el efecto para el cual fueron diseñadas debido a su situación de dependencia actual ante el FONAFE.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 12° de la Constitución Política del Perú y la Ley de creación del Seguro Social de Salud Ley N° 27056, Essalud es una entidad que administra fondos de carácter intangible, toda vez que los fondos que recauda y que permiten el financiamiento del servicio de salud no provienen de la Ley de presupuesto que se aprueba anualmente en el Congreso de la República, sino de los aportes que realizan los asegurados directamente o a través de sus empleadores quienes están en la obligación de aportar al seguro los montos que la Ley ha dispuesto.

Ello encuentra asidero legal en el literal q del artículo 2° del Reglamento de la Ley N° 27026 - Ley de creación del Seguro Social de Salud, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 002-99-TR de fecha 26 de abril 1999, que expresamente reconoció la autonomía presupuestal: referida a la formulación, aprobación, ejecución, evaluación y control de su presupuesto.

Resulta válido afirmar entonces, **que en términos presupuestales, Essalud no depende del Estado y únicamente se financia con los aportes que realizan los asegurados independientes o dependientes por su calidad de trabajadores afiliados**, lo que permite que la entidad pueda gestionar los diversos servicios de salud que presta, como es la gestión hospitalaria, atención primaria, servicios de emergencia, farmacias y medicamentos, entre otros.

Dicha autonomía fue ratificada conforme se advierte que el propio numeral 1.2 del artículo 1 de la Ley N° 27170 - Ley del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad



Empresarial del Estado, cuando no se incorporó a EsSalud dentro de los alcances del FONAFE, lo que posteriormente, a través del artículo 2° de la Ley N° 28006 - Ley que garantiza la intangibilidad de los fondos y reservas de la seguridad social y restituye la autonomía administrativa, económica, financiera y presupuestal de EsSalud, motivo que expresamente se excluya a EsSalud de los alcances del ámbito del FONAFE, garantizándose su autonomía administrativa, económica, financiera y presupuestal, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú y la Ley 27056 – Ley que crea el Seguro Social de Salud.

En ese contexto, y la evidencia directa de que Essalud no tiene dependencia presupuestal del Estado, a través de la Quincuagésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29626 el gobierno de ese entonces puso la mano sobre el dinero de los asegurados, bajo el argumento de fortalecer la gestión en la prestación de los servicios, incorporando a dicha entidad bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), sujetándolo a las normas de gestión, directivas y procedimientos emitidos por el FONAFE, y autorizando al Ministerio de Economía y Finanzas a que establezca la normatividad que considere pertinente para hacer más viable dicha sujeción.

Dicha disposición, emitida en el marco de una ley de carácter presupuestal, **dispuso arbitrariamente de fondos intangibles que no son de propiedad del Estado, suprimiendo la autonomía de Essalud para tratarla como si fuera una empresa estatal**, contraviniendo lo regulado en el artículo 12 de la Constitución Política del Perú e inclusive la propia ley orgánica del Poder Ejecutivo, que expresamente reconoce en su artículo 39 que Essalud es una entidad administradora de fondos intangibles de la seguridad social.

Todo parece indicar, que la sujeción a la que se somete a Essalud no tiene un sustento dirigido a la mejora de la calidad del servicio de salud a los asegurados, sino más bien **atacar directamente a los trabajadores y las mejoras obtenidas en sus condiciones laborales**, pues la primera evidencia surge de la revisión a la cuarta disposición complementaria final de la ley N° 32103 – Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica y dicta otras medidas, donde expresamente se indica que Essalud se rige por las normas, directivas, lineamientos y procedimientos del Fondo Nacional de



Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) en materia presupuestal, financiera, de buen gobierno corporativo, en lo que resulte aplicable y de calidad de gestión.

Se agrega en dicha disposición, que en materia de gestión de recursos humanos, Essalud debe cumplir con el marco normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, lo que evidencia la real intención del gobierno de que el Ministerio de Economía y Finanzas sea quien gobierne y someta a su dirección y lineamientos a Essalud, poniendo en riesgo la calidad del servicio prestado a miles de asegurados y las mejoras en las condiciones laborales logradas por los trabajadores de la entidad.

Ello queda en evidencia cuando se establece en la cuarta disposición complementaria transitoria del Decreto Legislativo N° 1666, que a partir del 01 de enero del 2025, en materia de gestión de recursos humanos, Essalud debe de cumplir con el marco normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, poniendo en riesgo las mejoras remunerativas y condiciones laborales obtenidas por los gremios sindicales en favor de los trabajadores.

Solo por citar un ejemplo, a través del Convenio Colectivo del año 2022, suscrito por Essalud y la unidad de gremios sindicales del sector, se logró implementar a partir del año 2023 hasta el 2025, una redistribución e incremento de la escala salarial en favor de los trabajadores, para lo cual se establecieron compromisos directos para realizar las gestiones ante el Consejo Directivo de ESSALUD y el Consejo Directivo del FONAFE.

Esto se materializó a través del Acuerdo de Consejo Directivo N° 5.3E-ESSALUD, de fecha 26 de enero del año 2023, por el cual el Consejo Directivo de ESSALUD aprueba la nueva Escala Salarial para los trabajadores del Seguro Social de Salud de los D.L N° 728, D.L N° 276, a implementarse en tres tramos a partir del mes de enero del 2023 al 2025.

En dicho contexto, el primer tramo de la escala salarial, correspondiente al periodo 2023 fue aprobada con fecha 31 de enero del año 2023, mediante Resolución de Gerencia General N° 165-GG-ESSALUD-2023, por la cual se resolvió aprobar la nueva "Escala Salarial para los Trabajadores del Seguro Social de Salud" bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 728 y 276, a implementarse a partir del mes de enero del 2023, la misma que comprende a su vez las autorizaciones respecto al incremento y eliminación de bonificaciones no remunerativas.



Posteriormente, mediante Resolución de Gerencia General N°1030-GG-ESSALUD-2024, se aprobó el Tramo II de la Escala Salarial para los Trabajadores del Seguro Social de Salud, bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos 728 y 276, que se implementó a partir del mes de junio de 2024, comprendiéndose a su vez las autorizaciones respecto al incremento y eliminación de bonificaciones no remunerativas, de conformidad con lo aprobado por Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE.

En ese sentido, teniendo en cuenta que se encuentra pendiente aprobar el Tramo III de la Escala Salarial correspondiente al periodo 2025, y que través del Decreto Legislativo N° 1666, se ha dispuesto que en materia de recursos humanos ESSALUD debe de cumplir con el marco normativo del SAGRH, **resulta evidente que se está limitando el derecho constitucional a la negociación colectiva y el cumplimiento del Convenio Colectivo 2022 que tiene fuerza de ley.**

Al respecto, cabe recordar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como uno de sus objetivos primordiales promover la negociación colectiva, tal como se encuentra establecido en el Convenio sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98): *"fomentar entre las naciones del mundo programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva"*.

La negociación colectiva ha sido concebida como un medio a través del cual se promueve el dialogo, la participación activa y la regulación entre trabajadores y empleadores. En ese contexto, el proceso de negociación y su resultado involucran la participación de ambas partes, por tanto, **los acuerdos colectivos tienen reconocimiento jurídico nacional e internacional.**

No obstante lo anterior, histórica y sistemáticamente, el Estado peruano ha negado la posibilidad de que sus propios trabajadores negocien colectivamente sus condiciones salariales o económicas¹. A pesar de que desde la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) quedó claramente demostrado que la negociación colectiva constituye uno de los principales instrumentos de la democracia participativa y una herramienta fundamental para la distribución equitativa de los ingresos, permitiendo la mejora de las condiciones de vida de la población, los

¹ Para una explicación detallada de la restricción sistemática del derecho de negociación colectiva en el sector público en el Perú, véase: BALBÍN, Edgardo. Unilateralismo y negociación colectiva en la administración pública. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2005.



trabajadores del sector público en el Perú han visto limitados sus derechos colectivos de forma continuada.

La prohibición de negociar colectivamente condiciones económicas parte por sostener que los derechos colectivos de los trabajadores deben ceder ante el "interés público" que se vería reflejado en los principios de provisión presupuestaria y equilibrio fiscal, que supuestamente se afectarían si se permite a los trabajadores del Estado negociar sus salarios².

Ahora bien, la restricción de negociar condiciones económicas en el Estado data desde el siglo pasado, cuando a propósito de la ratificación del Convenio núm. 151 de la OIT, el Gobierno promulgó los Decretos Supremos N° 006-82-PCM y N° 026-82-JUS³, estableciendo un régimen especial para la sindicación y negociación colectiva de los trabajadores del sector público, restringiendo la posibilidad de negociar únicamente "**condiciones generales de trabajo**", las cuales fueron definidas como "**aquellas que facilitan la actividad del trabajador y que puedan cubrirse con recursos presupuestales existentes. En ningún caso se considerarán aquellas que impliquen actos de administración o de imperio ni las que requieran partidas presupuestales adicionales**" (artículo 16 del Decreto Supremo N° 026-82-JUS).

La posterior promulgación del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en el año 1984, terminó por especificar que los trabajadores del sector público no podía negociar sus remuneraciones: "**Las Entidades Públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos (...)**" (artículo 44 de la referida norma, énfasis agregado).

Treinta años después, la promulgación de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, significó una oportunidad perdida, pues si bien se constituyó como un hito en la reforma del empleo público en nuestro país, continuó con la prohibición de negociar remuneraciones en el Estado e inclusive alcanzó a los laudos arbitrales, que se habían

² BALBÍN, Edgardo. Unilateralismo y negociación colectiva en la administración pública. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2005, p. 166.

³ VILLAVICENCIO, Alfredo. La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. Lima: PLADES, Programa Laboral para el Desarrollo, 2010, p. 31.



convertido en una forma de combatir las ilegales restricciones de los derechos colectivos de los trabajadores públicos.

De esta manera, los Tribunales Arbitrales que se constituían para resolver las negociaciones colectivas en el sector público cuando las propias partes no habían logrado arribar a un acuerdo, empleando la facultad reconocida en el artículo 138 de nuestro texto constitucional, esto es, el ejercicio del control difuso, inaplicaban las restricciones para negociar remuneraciones en el Estado y permitían el otorgamiento de incrementos salariales dentro de dichos procesos, al constatar que dichas restricciones contrariaba el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la negociación colectiva.

Las normas inaplicadas, además de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, abarcaban a las Leyes de Presupuesto de los años correspondientes, que también prohibían la posibilidad de negociar condiciones económicas dentro del Estado.

En vista de esta compleja situación, una serie de colectivos integrados por organizaciones sindicales y Colegios Profesionales, demandaron la inconstitucionalidad tanto de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, como de las normas presupuestarias que limitaban el derecho de negociar colectivamente condiciones económicas en el sector público.

En ambas sentencias, esto es, la relativa a la inconstitucionalidad de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y la relativa a la inconstitucionalidad de las normas presupuestarias que restringían la negociación colectiva en el sector público, el Tribunal Constitucional destacó que el derecho a la negociación colectiva implica, directamente, la potestad de negociar las condiciones de trabajo de los empleados del sector público, dentro de las que se encuentra *"la posibilidad de que entre trabajadores y empleadores se alcancen acuerdos relacionados con el incremento de remuneraciones"*⁴ (énfasis agregado).

Asimismo, reconociendo que el derecho de negociación colectiva es uno de configuración legal, el Tribunal Constitucional admitió la posibilidad de que se establezcan límites por dicha vía. Un ejemplo de estos límites es que, en contextos de

⁴ De acuerdo con el fundamento jurídico N° 62 de la Sentencia recaída en los Expedientes N° 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 023-2013-PI/TC.



crisis económica o gran endeudamiento público, el Estado podría restringir la negociación de salarios en el sector público por un período determinado⁵. De acuerdo con el Tribunal Constitucional, siguiendo los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, un período razonable de limitación sería de 3 años⁶.

Sin embargo, al constatar que las limitaciones de negociar colectivamente remuneraciones en el Estado sobrepasaron ampliamente dicho período y que no nos encontrábamos en una situación de crisis económica a nivel nacional, el máximo intérprete de nuestra Constitución declaró como inconstitucionales las normas que prohíben la negociación colectiva de condiciones económicas en el Estado.

Al respecto, cabe precisar que los artículos que son materia de derogación se encuentran en colisión directa con lo establecido en el artículo 28°, numerales 1 y 2 de la Constitución Política del Perú, con relación a la protección de la negociación colectiva pues, la carta magna indica:

Artículo 28.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga:

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

De acuerdo al texto constitucional, el Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, obligándose a fomentarlo. Así pues, por el principio de libre negociación, nuestra legislación acepta que las partes puedan tener plena libertad para decidir las materias negociables y, en consecuencia, del contenido del convenio colectivo.

⁵ De acuerdo con el fundamento jurídico N° 66 de la Sentencia recaída en los expedientes N° 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 023-2013-PI/TC.

⁶ De acuerdo con el fundamento jurídico N° 87 de la Sentencia recaída en los Expedientes N° 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 023-2013-PI/TC.



En ese sentido, el ordenamiento jurídico peruano consagra el derecho de los sujetos a regular libremente sus relaciones laborales, definiendo las cuestiones y materias a ser tratadas durante el proceso negociador, siendo así que la potestad normativa de los sujetos colectivos radica en el reconocimiento constitucional de la negociación colectiva, como un mecanismo o proceso por el cual las partes de la relación laboral puedan crear las normas jurídicas que regularán sus relaciones laborales.

Sobre la base de lo expuesto, resulta claro que la nueva dependencia a la que se pretende someter a Essalud al Ministerio de Economía y Finanzas, obedece a una intención de desconocer los convenios colectivos suscritos con los trabajadores, pues se pone en riesgo la consecución de su escala remunerativa al establecer que sería el MEF quien tendría que determinar si cumple o no con la obligación ya pactada. Consecuentemente, la intención del MEF no es atender la creciente demanda de servicios de salud, ni optimizar el uso de los recursos para mejorar la calidad de los servicios prestados, **sino atacar a los trabajadores y eliminar los derechos adquiridos a través de justas luchas.**

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

El objeto de la presente ley es modificar los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1666 – Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, derogar la cuarta disposición complementaria transitoria del precitado Decreto Legislativo 1666 y la quincuagésima quinta disposición complementaria final de la Ley 29626, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2011.

En concreto, los efectos de las modificaciones pueden representarse gráficamente de la siguiente manera:

Texto actual del artículo 3 del Decreto Legislativo 1666 – Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.	Texto modificado del artículo 3 del Decreto Legislativo 1666 – Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.
--	--



Artículo 3. Ámbito de aplicación El presente Decreto Legislativo se aplica a las entidades del Sector Público, definidas por la normativa de la Administración Financiera del Sector Público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1436, con excepción de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y del Banco Central de Reserva del Perú.	Artículo 3. Ámbito de aplicación El presente Decreto Legislativo se aplica a las entidades del Sector Público, definidas por la normativa de la Administración Financiera del Sector Público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1436, con excepción de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, el Seguro Social de Salud (ESSALUD) y del Banco Central de Reserva del Perú.
---	---

Texto actual del artículo 6 del Decreto Legislativo 1666 – Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.	Texto modificado del artículo 6 del Decreto Legislativo 1666 – Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.
<i>Artículo 6. Cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.</i> 6.1 La cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público comprende las acciones de evaluación, validación y registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público. 6.2 La cobertura de evaluación, validación y registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprende a las entidades del Sector Público No Financiero siguientes: a. Entidades Públicas: i. Gobierno Nacional que comprende a: i.1 Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.	<i>Artículo 6. Cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.</i> 6.1 La cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público comprende las acciones de evaluación, validación y registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público. 6.2 La cobertura de evaluación, validación y registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprende a las entidades del Sector Público No Financiero siguientes: a. Entidades Públicas: i. Gobierno Nacional que comprende a: i.1 Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.



<i>i.2 Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República.</i> <i>i.3 Universidades Públicas.</i> <i>ii. Gobiernos regionales.</i> <i>iii. Gobiernos locales.</i> <i>iv. Organismos públicos de los niveles de Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales.</i> v. Seguro Social de Salud (Essalud) <i>b. Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los gobiernos regionales y de los gobiernos locales, fuera del ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).</i> 6.3 La cobertura de registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprende a las siguientes entidades: <i>1. Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE.</i> <i>2. Empresas Públicas Financieras:</i> <i>i. Empresas Públicas Financieras del Gobierno Nacional, de los gobiernos regionales y de los gobiernos locales, fuera del ámbito del FONAFE.</i> <i>ii. Empresas Públicas Financieras bajo el ámbito del FONAFE.</i> <i>3. Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, tales como:</i> <i>i. Caja de Pensiones Militar Policial.</i> <i>ii. Administradores de fondos públicos.</i>	<i>i.2 Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República.</i> <i>i.3 Universidades Públicas.</i> <i>ii. Gobiernos regionales.</i> <i>iii. Gobiernos locales.</i> <i>iv. Organismos públicos de los niveles de Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales.</i> <i>b. Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los gobiernos regionales y de los gobiernos locales, fuera del ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).</i> 6.3 La cobertura de registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprende a las siguientes entidades: <i>1. Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE.</i> <i>2. Empresas Públicas Financieras:</i> <i>i. Empresas Públicas Financieras del Gobierno Nacional, de los gobiernos regionales y de los gobiernos locales, fuera del ámbito del FONAFE.</i> <i>ii. Empresas Públicas Financieras bajo el ámbito del FONAFE.</i> <i>3. Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, tales como:</i> <i>i. Caja de Pensiones Militar Policial.</i> <i>ii. Administradores de fondos públicos.</i>
--	--



4. Otras formas organizativas financieras que administren recursos públicos. 6.4 La cobertura a la que se refiere el numeral 6.3 del presente artículo no implica la validación del marco normativo y presupuestal. 6.5 La DGGFRH implementa de manera progresiva el registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público de las entidades mencionadas en los numerales 6.2 y 6.3 del presente artículo. 6.6 Las entidades se encuentran obligadas a remitir a la DGGFRH, bajo responsabilidad del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda, y mantener actualizada la información relacionada a los datos personales, datos laborales y conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público para el registro de los mismos en el AIRHSP.	4. Otras formas organizativas financieras que administren recursos públicos. 6.4 La cobertura a la que se refiere el numeral 6.3 del presente artículo no implica la validación del marco normativo y presupuestal. 6.5 La DGGFRH implementa de manera progresiva el registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público de las entidades mencionadas en los numerales 6.2 y 6.3 del presente artículo. 6.6 Las entidades se encuentran obligadas a remitir a la DGGFRH, bajo responsabilidad del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda, y mantener actualizada la información relacionada a los datos personales, datos laborales y conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público para el registro de los mismos en el AIRHSP.
---	---

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no representa gastos al erario nacional, toda vez que los recursos que administra Essalud no forman parte del presupuesto del Estado al provenir de las aportaciones que realizan los trabajadores e independientes.

Como beneficio contribuye restablecer la autonomía administrativa, económica, financiera y presupuestal de Essalud, garantizando con ello que dicha entidad cumpla con brindar un servicio de calidad en la atención de salud y cumpla con las obligaciones que hayan obtenido los trabajadores por negociación colectiva, consagrando la disposición contenida en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL



La presente iniciativa legislativa guarda relación con la 13 Política de Estado del Acuerdo Nacional, relacionada con el acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social, el cual señala lo siguiente:

"13. Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social

Nos comprometemos a asegurar las condiciones para un acceso universal a la salud en forma gratuita, continua, oportuna y de calidad, con prioridad en las zonas de concentración de pobreza y en las poblaciones más vulnerables. Nos comprometemos también a promover la participación ciudadana en la gestión y evaluación de los servicios públicos de salud.

Con este objetivo el Estado: (a) potenciará la promoción de la salud, la prevención y control de enfermedades transmisibles y crónico degenerativas; (b) promoverá la prevención y el control de enfermedades mentales y de los problemas de drogadicción; (c) ampliará el acceso al agua potable y al saneamiento básico y controlará los principales contaminantes ambientales; (d) desarrollará un plan integral de control de las principales enfermedades emergentes y re-emergentes, de acuerdo con las necesidades de cada región; (e) promoverá hábitos de vida saludables; (f) ampliará y descentralizará los servicios de salud, especialmente en las áreas más pobres del país, priorizándolos hacia las madres, niños, adultos mayores y discapacitados; (g) fortalecerá las redes sociales en salud, para lo cual garantizará y facilitará la participación ciudadana y comunitaria en el diseño, seguimiento, evaluación y control de las políticas de salud, en concordancia con los planes locales y regionales correspondientes; (h) promoverá la maternidad saludable y ofrecerá servicios de planificación familiar, con libre elección de los métodos y sin coerción; (i) promoverá el acceso gratuito y masivo de la población a los servicios públicos de salud y la participación regulada y complementaria del sector privado; (j) promoverá el acceso universal a la seguridad social y fortalecerá un fondo de salud para atender a la población que no es asistida por los sistemas de seguridad social existentes; (k) desarrollará políticas de salud ocupacionales, extendiendo las mismas a la seguridad social; (l) incrementará progresivamente el porcentaje del presupuesto del sector salud; (m) desarrollará una política intensa y sostenida de capacitación oportuna y adecuada de los recursos humanos involucrados en las acciones de salud para asegurar la calidad y calidez de la



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de la heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

atención a la población; (n) promoverá la investigación biomédica y operativa, así como la investigación y el uso de la medicina natural y tradicional; y (o) **reestablecerá la autonomía del Seguro Social."**