

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite Documentario

30 MAYO 2025

RECIBIDO
Firma: Hora: 16:18 PM

**MODIFICATORIA DE LA LEY 31553 DE
REASIGNACIÓN GRADUAL Y PROGRESIVA DE
LOS PROFESIONALES, TÉCNICOS Y
AUXILIARES ASISTENCIALES DEL SECTOR
SALUD**

Los Congresistas de la República que suscriben, integrantes de la Bancada Socialista, a iniciativa de la congresista **SILVANA EMPERATRIZ ROBLES ARAUJO** y en ejercicio de las atribuciones que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política, y el artículo 76, numeral 2, del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE MODIFICA ARTÍCULOS DE LA LEY 31553, LEY DE
REASIGNACIÓN GRADUAL Y PROGRESIVA DE LOS
PROFESIONALES DE LA SALUD Y DEL PERSONAL TÉCNICO Y
AUXILIAR ASISTENCIAL DEL SECTOR SALUD**

Artículo 1. Modificación de los artículos 1, 2 y 3 de la Ley 31553

Se modifican los artículos 1, 2 y 3 de la Ley 31553, Ley de Reasignación gradual y progresiva de los profesionales de la salud y personal técnico y auxiliar asistencial del Ministerio de Salud, sus organismos públicos, y de las Gerencias o Direcciones Regionales de Salud de los Gobiernos Regionales, en los siguientes términos:

Artículo 1. Objeto de la Ley

*La presente ley tiene por objeto **regular las acciones administrativas de reasignación gradual y progresiva de los profesionales de la salud y del personal técnico y auxiliar asistencial, comprendidos en los numerales 3.1 y 3.2 del Decreto Legislativo 1153, que se encuentren en condición de destacados en la entidad de salud de destino durante un periodo continuo no menor de un (01) año, o un periodo no continuo mayor de dos (02) años, al 31 de diciembre de 2024.***

Artículo 2. De la cobertura, reconversión o reprogramación de plazas

*La reasignación se ejecutará a las plazas vacantes producidas anualmente, **en orden de prelación de antigüedad no mayor de dos (02) años calendario. Para ese efecto,** las plazas vacantes existentes **presupuestadas** serán reconvertidas o **recategorizadas** según el nivel remunerativo del personal destacado **que debe ser reasignado.***

*En el caso que las plazas vacantes no fueran suficientes, de manera gradual y progresiva y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal, podrá crearse, **reconvertirse o recategorizarse** plazas hasta cubrir la reasignación del 100% de personal destacado que cumple con los requisitos establecidos **en el artículo precedente.***

Artículo 3. De la reasignación intrarregional

Autorízase a las gerencias o direcciones regionales de salud, según sea el caso, así como a las unidades ejecutoras existentes en su ámbito, identificar y transparentar las plazas vacantes presupuestadas que pueden ser redistribuidas a establecimientos de salud donde se encuentra el personal destacado que debe ser reasignado si cumple con los requisitos fijados por la presente ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

ÚNICA: Adecuación del Reglamento de la Ley

El Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento de la Ley 31553, conforme a las disposiciones de la presente Ley, en el plazo de sesenta (60) días a partir de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Lima, mayo, 2025



Firmado digitalmente por:
ROBLES ARAUJO Silvana
Emperatriz FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/05/2025 11:07:14-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/05/2025 11:25:46-0500



Firmado digitalmente por:
DAVILA ATANACIO Pasion
Neomias FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/05/2025 12:44:18-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/05/2025 11:28:01-0500



Firmado digitalmente por:
PARIONA SINCHE Alfredo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/05/2025 11:53:05-0500



Firmado digitalmente por:
FLORES RAMIREZ Alex Randu
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/05/2025 13:01:04-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **03** de **junio** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 11389/2024-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

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Es preciso advertir que se encuentra en trámite en la comisión de Salud el Proyecto de Ley 8186/2023-CR, de autoría del congresista Carlos Zevallos Mariadaga, **cuyo objeto es modificar los artículos 1, 2 y 3, así como la Primera y la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley 31553**, Ley de Reasignación gradual y progresiva de los profesionales de la salud y personal técnico y auxiliar asistencial del Ministerio de Salud, sus organismos públicos, y de las Gerencias Regionales o Direcciones Regionales de los Gobiernos Regionales a que se refiere el Decreto Legislativo 1153.

Nuestra iniciativa se focaliza en la modificación de los artículos 1, 2 y 3 pero con planteamientos diferentes a los del Proyecto de Ley en referencia.

Adicionalmente, debo precisar que algunos textos de la Exposición de Motivos han sido tomados del Proyecto de Ley 9522, de mi autoría, que versa sobre derechos de servidores públicos.

INTRODUCCIÓN

LA FUNCIÓN PÚBLICA

Se entiende por **función pública** al conjunto de actividades que, en nombre y representación del Estado o de cualquiera de las entidades que lo conforman, cumplen las personas naturales nombradas o contratadas válidamente por autoridad competente, sujetas a una **compensación remunerativa** acorde con la jerarquía y responsabilidad de la función que ejerce, y siguiendo las formalidades y procedimientos establecidos en la normatividad vigente.

Según Boyer Carrera¹, se entiende por función pública al régimen jurídico de las relaciones entre el Estado y las personas naturales, a través de las cuales éste desarrolla sus actividades, presta servicios y ejerce las potestades que le ha designado la Constitución y las leyes: **función legislativa, administrativa jurisdiccional y de gobierno, y aquellas que se ejercen en nombre y representación atribuibles al propio Estado, como son las relaciones internacionales.**

Dicho de otro modo, la función pública equivale a una estructura tridimensional: **orgánica, funcional y personal**, expresadas en un

¹ BOYER CARRERA, Janeyri. **El Derecho de la Función Pública y el Derecho Civil. Nociones Fundamentales**. Fondo Editorial PUCP. 2019

conjunto de órganos que ejercen funciones, facultades, competencias y actividades a través de las personas que laboran en la organización estatal, conocida también como burocracia estatal. **Esta triple dimensión significa que el poder y las funciones se atribuyen a las entidades públicas, pero son las personas quienes lo ejercen y materializan en actos concretos.**

Según lo expresado, **las funciones gubernativa, legislativa, jurisdiccional y administrativa son funciones públicas.** En tanto que los actos propios de los titulares que las representan (resoluciones supremas, leyes, sentencias judiciales y resoluciones administrativas) son la manifestación del poder del Estado que ejercen, y que les permite crear, modificar o revocar situaciones jurídicas en el marco de sus competencias funcionales.

De lo anterior, se puede colegir que la relación existente entre función pública y las funciones nominadas es una relación entre género y especie, lo que significa **que, si bien toda función administrativa es función pública, no toda función pública es administrativa.** Sin embargo, la función pública en cualquiera de sus especies: gubernativa, legislativa, jurisdiccional y administrativa, se materializan a través de los actos del personal del Estado que los cumple en su nombre y representación.

EL PERSONAL DEL ESTADO

El personal del Estado es todo aquel funcionario y trabajador público investido válidamente de un nombramiento o designación por mandato popular o por actos administrativos de autoridad competente, encargados de desempeñar la función pública al servicio del interés general y en nombre y representación del Estado en sus diferentes reparticiones, por la que recibe una contraprestación o retribución económica y un conjunto de beneficios inherentes al cargo y a la función.

Al respecto, el **artículo 39 de la Constitución** establece que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación, así como un orden que tiene al Presidente de la República como el funcionario de la mayor jerarquía, seguido de los representantes al Congreso, los ministros de Estado, los miembros del Tribunal Constitucional y de la Junta Nacional de Justicia, los magistrados supremos, el Fiscal de la Nación y el Defensor del Pueblo en la misma categoría; y los representantes de los gobiernos regionales y alcaldes.

1. Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público

Con relación al personal del Estado, la **Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público**, desarrolla el concepto de **empleo público** segmentado en jerarquías funcionales y de responsabilidad, distinguiendo en ese

orden, al funcionario público, al empleado de confianza y al servidor público.

En ese orden, define al **funcionario público** como aquél que desarrolla funciones de preeminencia política reconocida por norma expresa, representan al Estado y desarrollan políticas públicas y/o dirigen organismos o entidades públicas. El **empleado de confianza**, es el que desempeña cargo de confianza técnico o político distinto al del funcionario público, se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y, en ningún caso, será un número mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad.

Con relación al **servidor público**, la Ley distingue cuatro niveles: **a) Directivo superior**, desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno; **b) Ejecutivo**, desarrolla funciones administrativas de autoridad y funciones resolutorias, asesoría, supervisión, fiscalización, etc.; **c) Especialista**, desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa y conforma un grupo ocupacional, y **d) Auxiliar**, desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento, también conforman un grupo ocupacional.

2. Ley 30057, Ley del Servicio Civil

De otra parte, la **Ley 30057, Ley del Servicio Civil**, hace una clara distinción entre funcionarios y servidores públicos. Es **funcionario público** aquél que **ejerce atribuciones políticas, normativas y administrativas**.

Se entiende por **atribuciones políticas y normativas**, la facultad de diseñar y aprobar políticas y normas o reglas de carácter general en el ámbito y las materias de su competencia; en tanto que las **atribuciones administrativas** están orientadas a los actos de dirección y de gestión interna de la Entidad.

Funcionarios Públicos

La Ley Servir distingue **tres tipos de funcionarios**:

- a. **Los funcionarios públicos de elección popular**, elegidos en elección directa y universal, cuyo ingreso, permanencia y término de su función están regulados en la Constitución Política del Perú y en las leyes correspondientes.

- b. Los **funcionarios públicos de designación o remoción regulada**, son aquellos que son nombrados o designados cumpliendo determinados requisitos. Su acceso, período de vigencia y causales de remoción están regulados en norma especial.
- c. Los **funcionarios públicos de libre designación o remoción**, aquellos cuyo acceso al Servicio Civil se realiza por libre decisión del funcionario público que lo designa, en base a la confianza para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa.

Servidores Públicos

En su caso, los **servidores públicos** son el conjunto del personal estratificado de la Administración Pública, encargado del cumplimiento de las actividades ordinarias de las entidades del Estado para el logro de sus fines. **En este estamento, la Ley de Servicio Civil distingue tres clases de servidores públicos:**

- a. Los **servidores civiles de carrera**, son los que realizan actividades directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad pública en el ejercicio de una función administrativa, la prestación de servicios públicos, o la gestión institucional.

El Servicio Civil de Carrera es un sistema único e integrado. **No comprende a los funcionarios, los directivos públicos, los servidores de confianza, los servidores en servicios complementarios, ni los contratados temporalmente.**

- b. Los **servidores de actividades complementarias**, aquellos que realizan funciones de soporte, complemento, manuales u operativas respecto de las funciones sustantivas y de administración interna que realiza cada entidad.
- c. Los **servidores públicos de confianza**, son aquellos que laboran en la entidad en virtud de un contrato temporal, cuya vigencia está condicionada a la confianza de quien los designa y donde se precisan las condiciones de empleo, el puesto a ocupar y la contraprestación a percibir. **El contrato puede resolverse sin que ello genere el derecho a pago compensatorio, otorgamiento de suma a título de liberalidad ni indemnización alguna por la terminación del vínculo con la entidad pública.**

ESTATUTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

1. Decreto Ley 11377: Estatuto y Escalafón del Servicio Civil

La regulación de la Carrera Administrativa en el Perú, si bien con rango constitucional se inicia con la Constitución de 1979, ésta tuvo su antecedente en el **Decreto Ley 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil**, expedido por el gobierno de facto del general Manuel Odría el 29 de mayo de 1950.

De acuerdo con sus fundamentos, este cuerpo normativo estuvo orientado ***"a dignificar y moralizar la labor de los servidores civiles del Estado, apartándolos de toda influencia extraña a su misión lo que debe traducirse en beneficio de ellos mismos, y confianza de la colectividad"***.

Buscaba, además, que ***"la carrera civil administrativa asuma el rol que le corresponde en el reajuste social y económico del país como una de las más importantes fuerzas propulsoras de su engrandecimiento"***².

El Decreto Ley 11377 estableció **cinco clases de Empleados Públicos**:

- a. **Empleados de carrera**, aquellos cuyos cargos o empleos tenían carácter estable y cuya situación estaba expresamente indicada en el Estatuto.

Estableció para los empleados de carrera tres categorías: Oficiales, Auxiliares y Ayudantes, **cada una con nueve escalas o niveles**.

- b. **Empleados a contrata**, los que desempeñan cargos de carácter transitorio;
- c. **Empleados adscritos**, los que desempeñan el cargo de secretario, asesor u otro cargo de confianza, técnico o político, cerca de los altos funcionarios públicos;
- d. **Personal de servicio interno**, constituido por los porteros, portaplegos, choferes, ascensoristas y demás servidores manuales que realicen labores de naturaleza análoga y con plaza de presupuesto en una Repartición del Estado.
- e. **Cargos con poder de decisión y de confianza** a especificarse mediante Decreto Supremo.

² Extractado de los considerandos del Decreto Legislativo 276.

Este primer cuerpo normativo del escalafón de los servidores públicos tuvo la virtud de regular, entre diversos aspectos, el acceso, permanencia y ascenso en la carrera pública; la igualdad de remuneraciones para igual categoría en todas las entidades públicas; el derecho a la estabilidad en sus puestos; los derechos a jubilación, cesantía y montepío, etc.

b. CONSTITUCIÓN DE 1979

El contexto histórico de la Constitución de 1979, se caracterizó por cambios sustanciales tanto en la estructura productiva como en la organización social y política, y también en la institucionalidad del Estado, como resultado del proceso de transformaciones estructurales que llevó a cabo la Revolución Peruana liderada por el gobierno militar que presidió el General Velasco Alvarado.

Con la reforma agraria se eliminó las viejas relaciones de servidumbre en el campo, se entregó la tierra a quien la trabaja y se otorgó ciudadanía a la población campesina que en la época del gamonalismo feudal que lo antecedió, no gozaba de derechos económicos, ni sociales, ni políticos. Asimismo, se operó una profunda reestructuración del aparato productivo en los diferentes sectores de actividad, incorporando a los trabajadores a un régimen de participación en la propiedad y las utilidades de las empresas, rediseñando un nuevo país encaminado a la modernidad al influjo del desarrollo capitalista.

El Estado jugó un rol fundamental como artífice de los cambios estructurales y con un inusitado intervencionismo en la economía, pero también en el acceso a una nueva educación en todos los niveles y a la democratización de los servicios de salud, así como a otros factores de socialización de la vida rural y urbana. **Para cumplir ese rol, el Estado debía tener una profunda reforma en su organización institucional, con personal formado y entrenado para cumplir los nuevos retos.**

c. Decreto Legislativo 276: Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

El 06 de marzo de 1984 se promulgó el **Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público** (en adelante Ley de Bases), en cumplimiento del artículo 59 de la Constitución de 1979.

La **Ley de Bases** es aplicable en todas las entidades del Estado, en concurrencia con otros regímenes laborales, como el régimen laboral de la actividad privada regulado por el **Decreto Legislativo 728**; el régimen Servir regulado por la **Ley 30057**, Ley del Servicio Civil, y el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) regulado por el **Decreto Legislativo 1057**.

Según la Ley de Bases, la Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que prestan servicios de naturaleza permanente en las entidades de la Administración Pública, excepto los servidores públicos contratados, los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y también los trabajadores de las empresas públicas o de sociedades de economía mixta en las que participa el Estado.

Profesionalización de los funcionarios y servidores del Estado

Entre los cambios fundamentales ocurridos con el nuevo rol del Estado, en virtud de la Constitución de 1979, fue la **profesionalización del personal al servicio público**. Este cambio operó con la creación de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), que incluyó programas de capacitación y perfeccionamiento de funcionarios públicos. **Al mismo tiempo, se otorgó a los trabajadores del Estado un elenco de derechos sociales, profesionales y políticos que estimulaban a un mayor compromiso en el cumplimiento de las funciones y obligaciones en nombre del Estado.**

En concordancia con lo señalado, en el reconocimiento de derechos de la Constitución de 1979 a los servidores públicos, se recogen y desarrollan muchos de los derechos consagrados en el Decreto Ley 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, entre ellos un régimen remunerativo y pensionario único y los derechos de sindicalización y huelga, etc.

En realidad, hubo avances como la elaboración de clasificadores de cargos y niveles remunerativos equivalentes, diseños de racionalización administrativa y asignación de cargos, etc. en el marco de la gestión planificada de un Estado que tenía un amplio espectro de competencias y atribuciones. **Sin embargo, el redimensionamiento constitucional del Estado a un rol meramente subsidiario, con la Constitución de 1993 entramos a un escenario de restricción de los derechos de los trabajadores.**

DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

a. Decreto Ley 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil

El primer antecedente en materia de desplazamiento de los servidores públicos se remonta a 1950, con la aprobación del **Decreto Ley 11377**,

cuyo **Capítulo II** estuvo dedicado a regular específicamente sobre el ingreso al servicio civil, las **MUTACIONES DE PUESTOS** y la separación del servicio.

En cuanto a las mutaciones, el **artículo 33** taxativamente señala que ***“Los empleados de una misma Repartición a igual categoría podrán solicitar la PERMUTA DE SUS CARGOS A EMPLEOS, la que será resuelta por la Superioridad”***. De esta manera, la permuta de puestos solo era posible al interior de la misma Entidad.

A su turno, complementariamente el **artículo 22** del **Reglamento del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil**, aprobado por Decreto Supremo 522 del 26 de julio de 1950, dispone que ***la permuta de dos empleados en sus cargos es procedente siempre que reúna las siguientes condiciones: a) Que ambos pertenezcan a la misma Repartición; b) Que tengan igual categoría; y c) Que se produzca de común acuerdo.***

b. Manual Normativo de Personal 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal"³

Con la aprobación del **Manual Normativo de Personal 002-92-DNP**, elaborado por la Dirección Nacional de Personal del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), se regula las acciones administrativas en materia de desplazamiento de personal en la Administración Pública.

Según el Manual, ***se define como desplazamiento de personal a las acciones administrativas mediante las cuales un trabajador pasa a desempeñar diferentes funciones dentro o fuera de su entidad, teniendo en consideración las necesidades del servicio, su formación, capacitación, experiencia laboral, grupo ocupacional y categoría remunerativa.***

Las acciones administrativas establecidas por el Manual para el desplazamiento de los servidores dentro de la Carrera Administrativa, son las siguientes: ***Designación, Rotación, Reasignación, Destaque, Permuta, Encargo, Comisión de Servicio y Transferencia.***

c. Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa

El **artículo 76** del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo 005-90-PCM, **reasume lo establecido en el manual Normativo de Personal de la Dirección**

³ <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/RD%20013-92-INAP-DNP.pdf>

Nacional de Personal del INAP, y precisa que las acciones administrativas para el desplazamiento de los servidores públicos dentro de la Carrera Administrativa son: **designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia.**

DESTAQUE Y REASIGNACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS

En la medida que la presente iniciativa apunta a modificar la Ley 31553, de Reasignación gradual y progresiva de los profesionales de salud, y técnicos y auxiliares asistenciales del Ministerio de Salud y sus organismos públicos, y de las Gerencias Regionales o Direcciones Regionales de los gobiernos regionales, **centramos nuestra atención en las acciones administrativas de desplazamiento de personal: reasignación y destaque.**

En ese sentido, reproducimos ambos conceptos definidos en los artículos 79 y 60, respectivamente, del Reglamento de la Ley de Bases. Estos son:

Artículo 79.- La reasignación consiste en el desplazamiento (definitivo) de un servidor, de una entidad pública (entidad de origen) a otra (entidad de destino), sin cesar en el servicio y con conocimiento de la entidad de origen.

La reasignación procede en el mismo grupo ocupacional y nivel de carrera, siempre que exista plaza vacante no cubierta en el correspondiente concurso de ascenso. La reasignación a un nivel inmediato superior de la carrera sólo procede mediante concurso de méritos para el ascenso, conforme a lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 80.- El destaque consiste en el desplazamiento temporal de un servidor de una entidad a otra a pedido de ésta debidamente fundamentado, para desempeñar funciones asignadas por la entidad de destino dentro de su campo de competencia funcional. El servidor seguirá percibiendo sus remuneraciones en la entidad de origen. El destaque no será menor de treinta (30) días, ni excederá el período presupuestal, debiendo contar con el consentimiento previo del servidor.

De estos conceptos fluye que ambas acciones administrativas (destaque y reasignación), tienen en común que el trabajador se desplaza de una entidad de origen (a la que pertenece) hacia una entidad de destino (que lo acoge). Las **diferencias** residen en que el destaque es temporal y el pago de las remuneraciones es responsabilidad de la entidad de origen, en tanto que la reasignación es un desplazamiento definitivo o

permanente y el pago de las remuneraciones está a cargo de la entidad de destino.

Finalmente, debemos precisar que el destaque no conduce necesariamente a una reasignación futura del personal destacado, en tanto que la reasignación exige necesariamente un periodo en la condición de destacado, que debe ser acreditado.

LEY 31553, LEY DE REASIGNACIÓN GRADUAL Y PROGRESIVA DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD

En el mes de julio de 2022, el Congreso aprobó por insistencia la Ley 31553, cuyo objeto es regular la reasignación gradual y progresiva de los profesionales de salud y el personal técnico y auxiliar asistencial de la salud, pertenecientes al Ministerio de Salud y sus organismos públicos y a las gerencias regionales de salud, o direcciones regionales de salud de los gobiernos regionales, según corresponda. **Obviamente, la pertinencia de esta Ley reside en que estas acciones de desplazamiento en el Sector Salud, por la naturaleza del trabajo asistencial, exige una regulación especial.**

En principio, según el artículo 1, procede la reasignación gradual y progresiva de los profesionales de salud, técnicos y auxiliares asistenciales, si se encuentran en condición de destacados en las dependencias de salud de destino, durante un periodo no menor de dos (02) años continuos, o mayor de tres (03) años discontinuos al 31 de diciembre del 2021.

En el artículo 2, dispone que la reasignación se ejecutará a las plazas vacantes que se produzcan anualmente considerando un orden de prelación por antigüedad, por un periodo no mayor de cinco (05) años calendario, a cuyo fin las plazas vacantes existentes serán reconvertidas o reprogramadas a la categoría o nivel remunerativo del personal destacado. Dispone, así mismo, que, si las plazas vacantes no fueran suficientes, de acuerdo a disponibilidad presupuestal podrá crearse plazas para cumplir con la reasignación del 100% del personal que se encuentra destacado, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1 (no menos de dos años continuos, o mayor de tres años en forma discontinua).

En el artículo 3, se autoriza a los gobiernos regionales, direcciones regionales, o las que hacen sus veces, a sincerar las plazas vacantes existentes en su jurisdicción a través de sus documentos de gestión institucional, y redistribuir dichas plazas a los establecimientos donde se encuentra el personal destacado que cumple los requisitos para la reasignación.

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La Ley vigente tiene disposiciones que limitan la posibilidad de los trabajadores asistenciales del Sector a ser reasignados a entidades de destino, independientemente de las razones que motiven sus expectativas. Los problemas identificados son los siguientes:

1. En principio, existe un problema formal. En el artículo 1, se dice que *"la ley tiene por objeto reasignar gradual y progresivamente..."*. En realidad, el objeto de la Ley "es regular las acciones de reasignación..."
2. Establecer que para la reasignación se acredite un periodo de destaque a la entidad de destino no menor de 02 años continuos, o mayor de 03 años discontinuos al 31 de diciembre de 2021. Este requisito es demasiado alto, y además no beneficia a los trabajadores destacados en los últimos cuatro años, generándose una situación de incertidumbre e inestabilidad emocional del trabajador.
3. Establecer un orden de prelación por antigüedad no mayor de 05 años, es un periodo excesivo de espera para acogerse a la reasignación. Asimismo, al disponer que solo se pueden crear plazas en el caso que las vacantes existentes sean insuficientes, se omite la posibilidad de reconvertirlas o recategorizarlas a fin de cubrir el 100% de personal destacado que puede ser reasignado.
4. Si bien se autoriza a las direcciones regionales de los gobiernos regional a sincerar las plazas vacantes existentes, para ser redistribuidas a los establecimientos donde hay personal destacado, se omite precisar que deben estar presupuestadas. Se omite también, que las Unidades Ejecutoras en el ámbito regional están incursas en esta autorización.

SOLUCIÓN LEGISLATIVA

A efectos de resolver normativamente los problemas antes señalados, proponemos las siguientes modificaciones:

1. En el artículo 1, precisamos que:
 - a. El objeto de la ley es **"regular las acciones administrativas de reasignación"**.
 - b. La situación de contratado en la entidad de destino para fines de reasignación, **debe ser no menor de un (01) año continuo, o mayor de dos (02) años no continuos.**

- c. Extendemos los alcances de la reasignación a los trabajadores en condición de contratados al 31 de diciembre de 2024.
2. En el artículo 2, fijamos que ***el orden de prelación de antigüedad no sea mayor de dos (02) años***, y precisamos que ***las plazas vacantes para reasignación deben estar presupuestadas***. Disponemos, así mismo, que, en caso de plazas insuficientes, ***podrá crearse, reconvertirse o recategorizarse plazas*** hasta cubrir el 100% de personal destacado apto para ser reasignado.
3. En el artículo 3, se autoriza ***a las gerencias o direcciones regionales de salud, así como a las unidades ejecutoras existentes en su ámbito, identificar y transparentar las plazas vacantes presupuestadas*** donde existe personal destacado que cumple con los requisitos para ser reasignado.

Finalmente, incorporamos una **Disposición Complementaria Final** otorgando un plazo de sesenta (60) días al Poder Ejecutivo, para la aprobación de la adecuación del Reglamento de la Ley 31553 a las disposiciones de esta ley.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La aprobación de esta iniciativa no produce un impacto negativo en el erario público ni afecta la programación presupuestal, **por cuanto la ley faculta a las entidades de salud de destino, a realizar acciones de reasignación a plazas vacantes presupuestadas o, eventualmente, crear, reconvertir o reprogramar plazas condicionadas a la disponibilidad presupuestal.**

Los **beneficios** que resultan de este proceso son favorables tanto para la entidad de destino, como para el personal reasignado. En el primer caso, en la medida que los servicios que presta la entidad pueden ser fortalecidos con personal reasignado y, en el segundo caso, el personal reasignado podrá resolver sus expectativas de unidad familiar, de capacitación y perfeccionamiento, u otros.

IMPACTO DE LA INICIATIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

La aprobación de esta iniciativa se modifica la Ley 31553 a fin de perfeccionar y garantizar los derechos de los profesionales de la salud, y de los técnicos y auxiliares asistenciales a ser reasignados a una entidad de salud de destino, siempre y cuando acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley. De ese modo, la nueva ley se inserta en el ordenamiento jurídico complementando la ley vigente, sin trasgredir principios y normas constitucionales ni derechos fundamentales.

RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

Esta iniciativa se articula con la **Quinta Política de Estado del Acuerdo Nacional**, referida a constituir un Gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes, por lo que permitirá:

- Promover que los funcionarios públicos orienten su gestión hacia el logro de las metas establecidas, y que sean permanentemente capacitados en el desarrollo de las habilidades y los atributos necesarios para alcanzarlos.

Asimismo, con la **Decimotercera Política de Estado**, referida al Acceso Universal a los servicios de salud y a la Seguridad Social, en la medida que permitirá:

- Desarrollar 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 atención a la población.