



JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres



SUMILLA: LEY QUE INCORPORA AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 A LOS TRABAJADORES PROFESIONALES, NO PROFESIONALES, ASISTENCIALES Y ADMINISTRATIVOS DE ESSALUD QUE SE ENCUENTRAN BAJO EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS -CAS.

Proyecto de Ley

Los Congresistas de la República, de la Bancada del departamento de Puno, a iniciativa del Congresista **JORGE LUIS FLORES ANCACHI**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa previsto por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y según lo regulado por los artículos 67° 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan a consideración del Congreso de la República la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL:

LEY QUE INCORPORA PROGRESIVAMENTE AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 A LOS TRABAJADORES PROFESIONALES, NO PROFESIONALES, ASISTENCIALES Y ADMINISTRATIVOS DE ESSALUD QUE SE ENCUENTRAN BAJO EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS -CAS



Artículo 1.- Objeto de la Ley

El objeto de la presente Ley es garantizar la incorporación progresiva al Seguro Social de Salud (ESSALUD) del personal profesional, no profesional, asistencial y administrativo que se encuentra bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin trasgredir las normas del servicio civil, ni la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la materia.

Artículo 2.- Finalidad de la Ley.

La presente Ley tiene por finalidad lograr un trato igualitario, erradicando la discriminación de los servidores del Seguro Social de Salud del Perú - EsSalud, que están contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, con relación al régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 3.- Alcance de la Ley

La presente Ley es de alcance al siguiente personal que se encuentra bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS):

- a. Profesionales de la salud.
- b. Técnicos y auxiliares asistenciales de la salud.
- c. Profesionales administrativos.
- d. Técnicos y auxiliares administrativos.

Artículo 4.- De la Comisión de Calificación y Evaluación.

El titular de la entidad conformará mediante Resolución, la Comisión de Calificación y Evaluación, (CCE) con el fin de iniciar el proceso de incorporación de los servidores del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) al Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la Comisión está conformado por los siguientes miembros:



- a. El Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto (o el que haga sus veces)
- b. El Jefe de la Oficina de Administración (o el que haga sus veces)
- c. El Jefe de Recursos Humanos (o el que haga sus veces)

La designación es al cargo, y el funcionario que ocupe la función asume de manera indelegable las responsabilidades del proceso.

Artículo 5.- Requisitos

Para la incorporación automática bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728, del personal bajo el régimen CAS de ESSALUD, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- a. Tener la condición de Personal Contratado CAS a plazo indefinido en aplicación del primer párrafo del artículo 4° de la ley 31131.
- b. Solicitud de parte del interesado adjuntando los documentos que sustenten la contratación del CAS (contratos y boletas de pago)
- c. Haber ingresado a la institución mediante concurso público.



JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres

Artículo 6.- Aplicación Progresiva

La incorporación bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 del personal bajo el régimen CAS en ESSALUD, se efectúa en forma progresiva y permanente, lo que implica la aplicación automática de la incorporación del personal (CAS) al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 de los servidores que hayan laborado de forma continua dos años como mínimo en la misma entidad, o tres de manera discontinua en la misma región, de acuerdo al artículo 3 de la presente Ley.

Artículo 7.- Lineamientos de ejecución

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en coordinación con ESSALUD, dicta el reglamento y las normas complementarias para la implementación de la presente Ley dentro de los noventa (90) días de su entrada en vigencia.

Artículo 8.- Ejecución

Vencido el plazo señalado en el artículo precedente, ESSALUD tiene un plazo de treinta (30) días para iniciar las acciones necesarias para las incorporaciones, conforme a lo dispuesto en la presente Ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. La implementación de lo dispuesto en la presente Ley se financia con cargo al presupuesto de ESSALUD, sin demandar recursos al tesoro público, ni afectar el gasto e inversión en material, infraestructura y demás elementos necesarios para la prestación idónea de los servicios de salud, y respetando las disposiciones legales presupuestales.

Lima, julio de 2022



JORGE LUIS FLORES ANCACHI
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

Congreso de la República

José Alberto Arriola Tueros
Congresista

www.congreso.gob.pe

Email: jflore@congreso.gob.pe

Jr. Huallaga N° 358. Oficina N° 306, Congreso de la República
Lima - Perú. Telf.: 311-7777 / Anexo 7222 - Telf. 01 3117222

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Fundamentos Constitucionales

El 26 de abril de 2017 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley 30555, *Ley que incorpora al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 a los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de ESSALUD que se encuentran bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios*, la cual, conforme al artículo 5 de la indicada ley, dispuso que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Seguro Social de Salud (ESSALUD), debía dictar el reglamento y las normas complementarias para su implementación, dentro de los noventa (90) días de su entrada en vigencia. En efecto, mediante Decreto Supremo 012-2017-TR se reglamentó la referida ley.

La Ley N° 30555 pretendía mejorar las condiciones laborales de los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de ESSALUD que se encontraban laborando bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), norma publicada el 28 de junio de 2008 en el Diario Oficial El Peruano.

De este modo, se pasaba de forma progresiva a los trabajadores del régimen CAS al régimen del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, toda vez que ofrecía mayores beneficios, como estabilidad laboral, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y desarrollo en la carrera. Ello es muy importante para un personal que expone su vida y la de sus familiares, por la propia naturaleza del trabajo, en una labor que actualmente viene siendo reconocida con mayor énfasis por el propio Estado y la sociedad, a propósito del Estado de Emergencia Nacional, declarado mediante el Decreto de Supremo 044-2020-PCM, y la Emergencia Sanitaria, declarada mediante Decreto Supremo 008-2020-SA, ello como consecuencia de la pandemia del COVID-19.

Cabe señalar que, para la conducción del proceso de la incorporación al régimen 728, se designó una comisión de incorporación, la misma que estableció el cronograma y los plazos para la atención de las solicitudes. Seguidamente, Essalud emitió una resolución en la que publicó una lista de trabajadores que cumplían con los requisitos para cambiar al régimen laboral. De este modo, los trabajadores que figuran en la lista debían presentar una solicitud conforme al formato contenido en el Anexo 1 del Reglamento de la Ley 30555, la cual tiene calidad de declaración jurada.

Es pertinente mencionar que la Ley 23536, *Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud*, definió la carrera especial de la salud, estableciendo en su artículo 6 que, para los fines de la citada ley, están considerados como profesionales de la salud y constituyen las respectivas líneas de carrera, los siguientes: a) Médico- Cirujano, b) Cirujano-Dentista, c) Químico-Farmacéutico, d) Obstetriz, e) Enfermero; y a partir de aquí, únicamente los que laboren en el campo asistencial de la salud pública: f) Médico-Veterinario, g) Biólogo, h)

Psicólogo,i) Nutricionista, j) Ingeniero Sanitario, k) Asistente Social. Además, esta ley establece que la carrera de los profesionales de la salud se estructura en niveles de carrera determinados por requisitos mínimos personales, que posibiliten su progresión en ella².

A dicho campo, habría que sumar también a los profesionales regulados mediante la Ley 28456, *Ley del trabajo del profesional de la salud tecnólogo médico y sus modificatorias*. Asimismo, en nuestro ordenamiento jurídico también se cuenta con la Ley 28561, *Ley que regula el trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de la Salud*, no obstante, esta última ley excluye de su ámbito a los técnicos y auxiliares que ocupan un puesto destinado a funciones administrativas, así como al personal de ESSALUD, del Seguro Integral de Salud (SIS), de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud (SUNASA), el personal militar de las Fuerzas Armadas y el policial de la Policía Nacional del Perú en actividad, que presta servicios asistenciales de salud.

Entonces, el personal médico tiene su régimen especial que ya no se viene ejecutando, por ello, es común ver a médicos contratados mediante el régimen CAS o como locadores de servicios. Del mismo modo, los trabajadores profesionales y no profesionales del campo de la salud vienen observando derechos y beneficios distintos para el personal que desempeña las mismas funciones, creando un entendible malestar en los trabajadores. Ello, debido a marcos normativos dispersos que se encuentran desfasados sin que se hayan desarrollado adecuadamente, por lo que no se precisa los procesos de incorporación, ascenso y desarrollo en la carrera de forma equitativa.

Entidad pública empleadora

El Seguro Social de Salud (ESSALUD) se creó mediante la Ley N° 27056, sobre la base del Instituto Peruano de Seguridad Social, para que se encargue de la protección social de los asegurados y sus derechohabientes, brindando prestaciones de salud, económicas y sociales. Está adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) , pero con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera , presupuestal y contable¹. Es así que ESSALUD es un organismo público descentralizado con personería jurídica de derecho público interno.

Es importante resaltar que el presupuesto anual de ESSALUD es autorizado por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial Estado (FONAFE). De hecho, ESSALUD actualmente se encuentra en el ámbito del FONAFE, junto a las empresas del Estado peruano y quedando sujeto a las normas de gestión, directivas y procedimientos que emita, conforme a la Quincuagésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley 29626, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año 2011.

¹ Seguro Social de Salud (ESSALUD). Consultado el 30 de abril de 2020.
Ver en: <http://portal.essalud.gob.pe/index.php/nuestro-historia/>

Sin embargo, hay que precisar que ESSALUD mantiene su naturaleza jurídica de entidad pública, conforme al literal a) numeral 4.1, artículo 4 de la Ley 30099, Ley de Fortalecimiento de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal, es decir, se encuentra en el ámbito de FONAFE para efectos de su gestión en el marco de las disposiciones que este dicte, pero respetando las disposiciones concordantes con la naturaleza pública de ESSALUD. Por su parte, la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece en su artículo 39 que ESSALUD constituye una entidad administradora de fondos intangibles de la seguridad social.

Por lo tanto, el presupuesto que maneja ESSALUD no es público, sino se autogestiona con los aportes que hacen los empleadores por el trabajo que realizan los trabajadores. En tal sentido, esta iniciativa legislativa no afecta el erario nacional ni crea gasto indebido, de acuerdo a los requisitos establecidos en el Reglamento del Congreso de la República.

Actualmente, en ESSALUD habría alrededor de 8 mil trabajadores bajo el régimen CAS y cerca de 36 mil trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo 7284. Es decir, actualmente en ESSALUD se tiene una proporción de trabajadores cumpliendo las mismas funciones, pero en condiciones distintas y desventajosas, lo cual constituye una flagrante e institucionalizada discriminación laboral nada, menos que por parte del Estado, quien, por el contrario, debería garantizar el principio y derecho de igualdad estipulado en la Constitución Política, como es el artículo 2, inciso 2, referido a la igualdad ante

Alcances de la iniciativa legislativa

Respecto de la Ley 30555, hay que señalar que fue un gran avance en la lucha de los trabajadores no solo de ESSALUD, sino de los trabajadores peruanos en general, constituyéndose en un ejemplo de lucha y trabajo en equipo que las demás organizaciones de trabajadores llegaron a replicar, existiendo iniciativas de ley similares que se encuentran en trámite en el Congreso de la República.

En ese sentido, se propone una iniciativa legislativa que busca resolver un problema que se generó con la vigencia de la Ley N° 30555, pues esta solo alcanzó a los trabajadores que, a la fecha de promulgación del respectivo reglamento, se encontraban laborando de manera continua al menos durante dos años e ingresaron mediante concurso público. Es decir, muchos trabajadores que estaban por cumplir casi dos años al momento de la promulgación del reglamento no han podido acceder al cambio de régimen, por lo tanto, no se han beneficiado con la citada ley. Esta situación configura una situación de trato diferenciado que no se justifica, lo que requiere ser corregido en el marco de la Constitución y el Estado de derecho.

A nivel internacional, existen diversos instrumentos normativos que se encargan de garantizar los derechos laborales. En dicho debemos recordar que el estado peruano forma parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,

adoptada en el marco de las Naciones Unidas (ONU) en 1966 y ratificado por nuestro país. Dicho instrumento normativo en su artículo número 1 en su numeral 6 señala que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.”

Ahora desarrollando en base de nivel interno, encontramos en nuestra constitución política del Perú (Poder Ejecutivo), reconoce una serie de derechos como son:

Artículo 1°:

“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”

Artículo 2°:

“Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.”

Artículo 23°:

“- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”

Artículo 24°:

“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.”

Artículo 26°:

"En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma."

De otro lado, el Decreto Supremo N°001-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Legislativo N°650, en su artículo 1° establece que:

"La compensación por tiempo de servicios, tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia".

Este beneficio funciona como una especie de ahorro forzoso que permite cubrir las necesidades del trabajador y su familia mientras se reincorpora al mercado laboral, después de la extinción de su relación laboral.

Lo señalado anteriormente fue ratificado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N°03052-2009-PA/TC-Callao, en el sentido siguiente:

"La compensación por tiempo de servicios tiene calidad de beneficio social de previsión para poder sobrellevar una futura contingencia. De aquí que el no pago por parte del empleador; o el no cobro por parte del trabajador, lo que en la realidad fáctica vendría a serlo mismo, pone en grave peligro la subsistencia o por lo menos la vida digna que se le reconoce al trabajador y a su familia, tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en otros pactos internacionales y/a propia Constitución (.)"

Es importante precisar que los trabajadores bajo el régimen CAS, en comparación con los regímenes N°276 y N°728, detentan un menor reconocimiento de derechos sociales. Así tenemos por ejemplo que, el artículo 6° de la Ley N°29849 que modifica al Decreto Legislativo N°1057, no reconoce el derecho a la CTS, lo que constituye una clara afectación a dichos trabajadores, sobre todo si tenemos en cuenta que la CTS se ha constituido en un beneficio social importante en casos de desvinculación del trabajador con su centro de labores.

Hay que recordar que la extinción de la relación laboral se puede producir entre otras, por despido, renuncia, muerte, etc. Además de ello, en la práctica la suspensión temporal perfecta de laboral puede generar una extinción de la relación laboral, como así lo indica el artículo 47 del Decreto Supremo N°00397-TR:

"Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el artículo 15°, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo..." (Poder Ejecutivo, 1997)

De darse la situación descrita en el artículo ut supra, cualquier trabajador bajo los alcances del régimen laboral N°276, una vez producida la extinción de su contrato de trabajo tendría acceso a una compensación por tiempo de servicios, que dadas las actuales circunstancias del estado de emergencia producto de la pandemia por la COVID-19, serviría para menguar en algo el desempleo. Sin embargo, en caso de los trabajadores bajo el régimen CAS, estos no aplican al beneficio de la CTS, lo que implicaría una especie de doble castigo, es decir, extinción del contrato de trabajo, sin

opción a un derecho social que prevenga las contingencias que generaría el desempleo, no solo para el trabajador, sino para su familia también.

En la actualidad, con las circunstancias agravantes del estado de emergencia producto de la pandemia producida en el marco desarrollado por la COVID-19, se puede identificar la persistencia y existencia de un trato desigual en el reconocimiento de pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, pues, mientras los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N°276 perciben este pago, los trabajadores bajo régimen CAS no tienen acceso a este derecho, generando el desamparo de miles de trabajadores y sus familias sujetas al régimen CAS.

Problemática

La inestabilidad que genera el CAS a los trabajadores del Estado peruano ha provocado que se formulen diversas propuestas legislativas dirigidas a eliminar este régimen laboral. De esta manera, en el año 2020 se publicó la Ley n.º 31039 que, entre otras cosas, dispuso el nombramiento de los profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud contratados por el Ministerio de Salud, mediante la contratación administrativa de servicios. El Tribunal Constitucional declaró su inconstitucionalidad, con sentencia recaída en el expediente Exp. N° 00011-2020-PI/TC. Este fallo guarda correspondencia con el ordenamiento jurídico vigente, entre otras razones, porque la norma derogada mantenía los tratamientos diferenciados entre trabajadores, problema que se intenta superar con la implementación del régimen del servicio civil.

Diferencias en la formación del Derecho

Tenemos claro que las normas son creadas para reconocer igualdad y ser dirigidas a una generalidad de sujetos, como también pueden ser creadas para establecer distinciones. Por eso, nos parece importante mencionar cómo son reflejadas las diferencias en el derecho.

Estas diferencias pueden ser justificadas o no justificadas. Son justificadas, cuando dichas distinciones normativas se producen en base a la naturaleza de las cosas (art. 103 de la Constitución) atendiendo singulares características o condiciones de determinados sujetos o grupos. Las diferencias justificadas se pueden establecer de tres maneras, en la norma (Constitucional o de cualquier otro rango): la primera es reconociendo derechos, por ejemplo, la atención preferencial a los minusválidos o madres embarazadas, la protección especial para el trabajo infantil, las ventajas tributarias en aquellas zonas donde la actividad empresarial no llega; la segunda es no reconociéndolos, como en el caso de los trabajadores de la microempresa a los cuales no se les reconoce el acceso a un seguro complementario de trabajo de riesgo; y la tercera es prohibiéndolos, como la restricción que tienen los jueces o los policías para realizar una huelga. Cuando se produce una diferencia justificada se genera una equidad.

Cuando estas diferencias son no justificadas, habría que realizar una distinción adicional, es decir, dichas diferencias podrían ser desigualdad o discriminación. La primera (desigualdad) es una distinción que carece de justificación; la segunda

(discriminación), en cambio, no carece de justificación, pero está basada en algún motivo proscrito (sexo, raza, creencias, orientación sexual, discapacidad, entre otras), motivos que históricamente han producido aberración y calamidad del hombre contra el hombre y que los Estados han rechazado de manera tajante y expresa.

No puede confundirse desigualdad y discriminación. Existe la afectación a un derecho si a un joven no le permiten la admisión a una universidad pública, a pesar de haber logrado una calificación de mérito que permite su ingreso, por el hecho que sus padres son acaudalados económicamente y, por tanto, tienen los recursos para solventar su educación en cualquier universidad privada. Sin embargo, los motivos que generan dicho acto no pueden considerarse discriminación (en el sentido que hemos explicado). Los recursos económicos de los padres no son causas proscritas, ya que no están incluidos en el grupo de causas de "otra índole" (Defensoría del Pueblo, 2007, p. 38).

Actualmente en ESSALUD se tiene una proporción de trabajadores cumpliendo las mismas funciones, pero en condiciones distintas y desventajosas, lo cual constituye una evidente discriminación laboral, por lo que el Estado quien por el contrario, debería garantizar el principio y derecho de igualdad estipulado en la constitución política, como lo es el artículo 2, inciso 2 referido a esta norma rectora referido a la igualdad ante la Ley, así como el artículo 26, inciso 1, sobre igualdad de oportunidades sin discriminación en el ámbito laboral.

Cuadro N° 1: Personal de EsSalud por Régimen Laboral

Descripción	Años					
	2014	2015	2016	2017	2018	A Sep. 2019
D. Leg 276	13,919	13,623	13,272	12,864	12,468	12,081
D. Leg 728	27,534	28,383	29,270	29,440	32,987	36,025
D. Leg 1057 - CAS	11,116	11,877	12,033	13,860	11,113	8,656
Total	52,569	53,883	54,575	56,164	56,568	56,762

Fuente: Boletín estadístico del órgano central - Gerencia Central de Gestión de las Personas a setiembre 2019

Otro problema que busca atender esta iniciativa legislativa es prevenir la no renovación de los contratos bajo el régimen CAS que tengan como fin impedir el acceso a los alcances del régimen de la actividad privada; por lo tanto, una eventual no renovación deberá estar debidamente justificada. Esto, para prevenir arbitrariedades y el gasto en recursos públicos por el reclamo de los trabajadores en virtud del principio de primacía de la realidad y otros. Si bien el CAS es un contrato temporal, hay que ser claros en afirmar que, en la práctica, es un contrato de trabajo que muchas veces se utiliza para no reconocer los legítimos derechos laborales, encubriendo despidos arbitrarios, aspecto que no debemos seguir tolerando. Por ello, es necesario establecer medidas garantistas a fin de resguardar los derechos de los trabajadores de forma razonable.

Medidas favorables a los trabajadores de ESSALUD

La presente propuesta Legislativa buscaría mejorar las condiciones de los trabajadores del sector salud; por ello, dispone que, se implementen una serie de medidas en materia de recursos humanos.

Es así que dispone que el Poder Ejecutivo dote el seguro de vida a los profesionales de la salud bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 y del Decreto Legislativo 1057 otorgándoles como mínimo, los beneficios por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente y por invalidez total y permanente del trabajador originada por accidente en el trabajo; siendo aplicables los literales b) y c) del artículo 12 del Decreto Legislativo 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y sus modificatorias.

Así también, con esta ley, queda prohibida la contratación de profesionales de la salud, técnicos o auxiliares asistenciales de la salud, bajo la modalidad de contrato por servicios prestados por terceros o servicios no personales o de locación de servicios en el Ministerio de Salud, sus organismos públicos, gobiernos regionales, gobiernos locales, ESSALUD y sanidades de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, bajo responsabilidad administrativa, civil o penal del jefe titular de pliego.

Para el caso de locación de servicios, se exceptúa la situación en la que, por necesidad de servicios, ciertas especialidades sean requeridas y que no desarrollen actividades permanentes.

Por otro lado, los prestadores de servicios de salud pública de los gobiernos regionales y del EsSalud, deberán modificar su manual de organización y funciones, cuadro de asignación de personal y su presupuesto analítico de nuevo personal asistencial a los establecimientos de nivel I-4, II-1 y nivel II-2 de atención para el periodo 2020-2024, para cubrir el déficit de médicos especialistas, odontólogos, obstetras, enfermeras, tecnólogos médicos, técnicos y auxiliares de enfermería y sujeta al Plan de Implementación desarrollado y aprobado por el Ministerio de Salud, con opinión del Ministerio de Economía y Finanzas en cuanto se refiere a los aspectos presupuestales del referido proceso de incorporación.

II. ANÁLISIS COSTO — BENEFICIO

La implementación de la propuesta legislativa no genera un costo directo al Estado peruano, por cuanto consiste en incorporar de forma progresiva y sostenible a los trabajadores que se encuentren bajo el régimen de CAS en el régimen establecido en el Decreto Legislativo 1057 del personal de Essalud, al Decreto Legislativo N° 728, de esta forma se buscará el beneficio de los trabajadores de este régimen de contratación. Financiándose con cargo al presupuesto del Seguro Social de Salud, EsSalud, sin demandar recursos adicionales al tesoro público, también se beneficia a la familia del trabajador; pues, el estado laboral del trabajador se convertirá en permanente.

III. EFECTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Esta propuesta no contraviene o transgrede ninguna norma de nuestro ordenamiento jurídico y se enmarca dentro de los alcances de la Constitución Política del Perú y busca defender los derechos de los trabajadores pertenecientes al régimen de contrato CAS, garantizar sus derechos y protegerlos, no obstante, la ley que incorpora al régimen laboral al Decreto Legislativo N° 728, es a los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de ESSALUD que se encuentran bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, a fin de que se evite la discriminación que actualmente vienen enfrentando en el día a día los trabajadores que laboran en ESSALUD.

IV. RELACIÓN CON LAS POLITICAS DEL ESTADO EXPERSADO EN EL ACUERDO NACIONAL

Política 11, de “Igualdad de oportunidades sin discriminación” tiene por objeto combatir toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades, dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social.

Política 14, de “Acceso al empleo digno y productivo” que tiene por objeto que el Estado busque mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas además del acceso a la seguridad social para permitir una vida digna del trabajador sea en el ámbito público o privado”.



Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República