



PEDRO EDWIN MARTÍNEZ TALAVERA
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

PROYECTO DE LEY DE REASIGNACIÓN GRADUAL Y PROGRESIVA DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD Y PERSONAL TÉCNICO ASISTENCIAL DEL MINISTERIO DE SALUD SUS ORGANISMOS PUBLICOS Y GOBIERNOS REGIONALES.

Los congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario Acción Popular, a iniciativa del legislador **PEDRO EDWIN MARTÍNEZ TALAVERA**, con la facultad prevista en el artículo 107 de la Constitución Política, concordante con el inciso c) del artículo 22, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente:

PROYECTO DE LEY

El Congreso de la República;
Ha dado la siguiente Ley:

LEY DE REASIGNACIÓN GRADUAL Y PROGRESIVA DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD Y PERSONAL TÉCNICO ASISTENCIAL DEL MINISTERIO DE SALUD SUS ORGANISMOS PUBLICOS Y GOBIERNOS REGIONALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto, reasignar gradual y progresivamente a los profesionales de la salud comprendidos en la Ley 23536 y de los Técnicos y auxiliares asistencial de la salud comprendido en la ley 28561, del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y los gobiernos regionales, que se encuentren en la condición de destacados con un mínimo de dos años continuos o mayor de 3 años discontinuos al 31 de diciembre de 2020.

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

La Reasignación, se ejecutará a las plazas vacantes por orden de prelación de antigüedad, para cuyo fin las plazas vacantes existentes serán reconvertidas o reprogramadas a la categoría o nivel remunerativo que ostenta el personal destacado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Durante el proceso de reasignación gradual y progresivo del personal destacado, las dependencias de origen a solicitud de parte, renovarán automáticamente para el siguiente ejercicio presupuestal los destakes que se encuentren en tal condición.

SEGUNDA. Autorizar al Ministerio de Salud, sus organismos públicos y los gobiernos regionales modificar sus documentos de gestión institucional como son el Cuadro para Asignación de Personal – CAP y el Presupuesto Analítico de Personal – PAP o el Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE de la entidad de destino.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. La reasignación del personal asistencial de la salud contemplado en la presente Ley, no constituye precedente administrativo o jurídico para otras entidades u organismo públicos del Estado.

SEGUNDA. Disponer que el Ministerio de Salud, en el plazo no mayor de treinta (30) días calendario improrrogables, aprueba el Reglamento de la presente Ley.

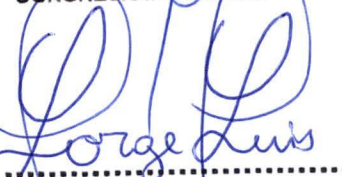
Lima, octubre 2021.


CARLOS JAVIER ZEBALLOS MADARIAGA
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA
VOCERO


EDWIN MARTÍNEZ TALAVERA
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

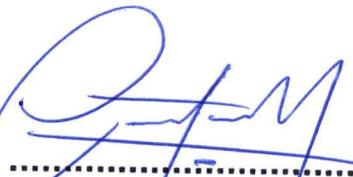

JUAN CARLOS MORI CELIS
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA


CARLOS JAVIER ZEBALLOS MADARIAGA
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA


JORGE LUIS FLORES ANCACHI
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA


HILDA MARLENY PORTERO LÓPEZ
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA


WILSON SOTO PALACIOS
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA


ELVIS HERNÁN VERGARA MENDOZA
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA


CARLOS ENRIQUE ALVA ROJAS
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA


ELVIS HERNÁN VERGARA MENDOZA
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA
Vocero Titular



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **29** de **OCTUBRE** del **2021**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 534** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

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

.....
HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

I. EXPOSICION DE MOTIVOS

1. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

La iniciativa legislativa pretende reasignar de forma gradual y progresiva a los profesionales de la salud comprendidos en la Ley N° 23536 Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud y del personal Técnico y Auxiliar Asistencial de la Salud comprendido en la Ley N° 28561 Ley que regula el trabajo de los Técnicos y Auxiliares asistenciales de salud, del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y de los gobiernos regionales, que se encuentren en la condición de destacados, debiendo las entidades o Unidades Ejecutoras de destino, reasignar a las plazas vacantes presupuestas que tengan, para ello deben adecuar o reconvertir las plazas existentes en los documentos de gestión.

El Decreto Supremo N° 005-90-PCM – Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público en su Artículo 79°.- establece que reasignación consiste en el desplazamiento de un servidor, de una entidad pública a otra, 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 Reglamento.

Respecto al destaque el artículo 80° señala que el destaque consiste en el desplazamiento temporal de un servidor a otra entidad 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 días, ni excederá el período presupuestal, debiendo contar con el consentimiento previo del servidor. En cumplimiento del Manual Normativo de Personal N° 002-92-INAP, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INA0-DNP, siendo los motivos por unidad familiar, por salud y por necesidad de servicio, habiendo organizado ya vida personal y familiar, con hogar, hijos estudiando, siendo inadmisibles mantener en situación de destacado por largos periodos de años, convirtiéndose el tema temporal en permanencia.

2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

La Constitución Política del Perú, en su artículo 1°, establece que "La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado". En el artículo 2° inc. 2) "A la igualdad ante la Ley". Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole.

El artículo 4°, la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono, **también protege a la familia y promueve el matrimonio**, reconocen a estos últimos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad. En consecuencia, *La familia es la célula básica de la sociedad, garantía del progreso y el bienestar, de paz y solidaridad*

Conforme al Convenio 156 y recomendación 165 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares señala lo siguiente:

El Convenio 156 se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares, definidos como "Trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los/as hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella". *Este convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.* Por último, señala claramente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para despido.

Antecedentes

Cabe precisar que desde el año 2006, mediante el Decreto Supremo N° 001-2006-SA, N° 024-2008-SA, N° 001-2008-SA, N° 023-2008-SA. y así sucesivamente hasta la Resolución Ministerial N° 1250-2018/MINSA de fecha 03 de diciembre de 2018 se han dispuesto autorizar a las Direcciones de Salud y sus Órganos Desconcentrados, Institutos Especializados de Salud, Organismos Públicos Descentralizados del Ministerio de Salud, Direcciones Regionales de Salud y sus organismos Desconcentrados de los Gobiernos Regionales, a renovar los destakes de los servidores que se encuentran laborando en otro pliego presupuestal o dentro del mismo pliego que por razones geográficas y lejanía de sus dependencias de origen restringen la unidad familiar.

Con las recomendaciones de la OIT, se ha venido protegiendo a la familia por permitir que el servidor público destacado se encuentre junto a su familia, para que mutuamente se puedan brindar cariño, amor, atención y muchas acciones humanas que fortalecen la salud mental de toda la familia como núcleo básico de toda una sociedad que se refleja en la organización de nuestro estado peruano.

3. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

La emergencia sanitaria por el COVID-19, ha destapado una serie de irregularidades y limitaciones en el sistema de salud, en especial en la estación de desarrollo de recursos humanos, siendo uno de los problemas del personal destacado, no se encuentran en los documentos de gestión de la unidad ejecutora de destino, ni siquiera en las plazas prevista a pesar de estar trabajando ya por muchos años en esta modalidad en la entidad de destino vulnerando los derechos laborales, como la no percepción de Guardias, bonos y otros.

Cada fin de año los servidores públicos destacados de salud se ven en dificultades administrativas de renovación de sus destakes a los lugares de destino donde se encuentran, porque las autoridades del lugar de origen se niegan aceptar sus solicitudes de renovación de destaque argumentando necesidad de servicio, puesto que en cada una de las ejecutoras de origen han incrementado los servidores por distintas modalidades como son Contrato Administrativo de Servicios – CAS, por Terceros y convenios institucionales, razón por la cual

no se puede argumentar tal necesidad de servicio. Mas aun conforme a la Ley de nombramiento del 20% desde el año 2014 hasta 2022, ya fueron cubierto las plazas de origen de los destacados, por estar brindando servicio en la entidad de destino por mas de 20, 15 años, habiendo realizado proyecto de vida familiar en las jurisdicciones de destino.

Esta situación causa tensión e inestabilidad en cada uno de los destacados puesto que tienen organizado con sus familias el desarrollo de sus hogares y de sus hijos que estudian, cónyuge que trabaja en el lugar de destino, en los casos de la no aceptación la renovación de destaque se pone en peligro o riesgo la unidad familiar que es la célula básica de la sociedad, además de afectar la salud mental por la tensión que sufren y viven suplicando en sus ejecutora y el gobierno regional de origen, quienes muestran su frivolidad y des humanismo maltratándolos y negándolos el desplazamiento por destaque.

Al final, los destacados siguen cumpliendo las funciones para el estado, al lado de las familias como todo peruano quisiera tener a su familia estable y condición normal, porque lo anormal es estar alejados con el riesgo de desmembrarse y resquebrajar a la familia, institución que debe protegerse, y al permitir nuestra reasignación justamente se está protegiendo a la familia como nuestra Constitución Política lo dispone.

Diversos estudios señalan que la familia es la principal garante del desarrollo equilibrado, el bienestar de sus miembros, la paz y la solidaridad. Un patrimonio que todo gobierno debe de tratar de preservar y acrecentar. Con frecuencia observamos que los poderes públicos ven en la familia una suerte de amenaza o competidor. Tratan de destruirla pensando que esa manera obtendrá una mayor fidelidad de sus miembros. Puede que tengan razón, pero el daño colateral es más inestabilidad y desequilibrio y menos paz y solidaridad.

Por eso los poderes públicos deben de reconocer el valor social de la familia, su preexistencia como modelo de organización natural y primario y su función social cooperando con ellas para que puedan cumplir plenamente su rol sin tratar de sustituirlas.

La familia es el único lugar donde somos queridos por lo que somos no por lo que hacemos ni por lo que podemos hacer ni por lo que tenemos. Nos sentimos queridos y acompañados sin necesidad de disimular y tratar de ser quien no somos. Por eso es la institución más valorada. Mucho más que cualquier administración pública o cualquier institución.

Toda familia tiene una función social insustituible: Garantizar el relevo generacional. La natalidad garantiza nuestra permanencia como sociedad.

Económicamente es garantía de nuestra actividad económica, nuestra producción y nuestro consumo. Fiscalmente es la garante del sistema de pensiones.

Por eso las sociedades protegen el matrimonio, como el entorno adecuado para la descendencia. El matrimonio no es una institución protegida socialmente porque se alberga el amor sino porque dos adultos se prometen protección mutua y son garantía de la descendencia.

Principios y objetivos de la protección de la salud individual. Los objetivos básicos de él son la mejora y el mantenimiento de la salud y el bienestar de los trabajadores a todos los niveles, la prevención de la enfermedad y la incapacidad, y el alivio de la carga que recae sobre individuos y organizaciones cuando ésta no puede evitarse.

Los programas de salud y seguridad en el trabajo se centran en los factores que, en este entorno, pueden afectar a la salud de los trabajadores.

En ellos se considera que las actividades referentes a la salud no pueden limitarse a la fábrica o a la oficina, que los problemas que surgen en el lugar de trabajo repercuten inevitablemente en la salud y bienestar de los trabajadores (y, por extensión, en los de sus familias) en su hogar y en la comunidad y que, del mismo modo, los problemas generados fuera del trabajo influyen en la asistencia y la actuación en él.

El término bienestar puede considerarse equivalente a la expresión protección y promoción de la salud, cada vez más utilizado en este ámbito en los dos últimos decenios, que resume la definición positiva de salud adoptada por la Organización Mundial de la Salud. En consecuencia, es conveniente que los programas de promoción de la salud aborden problemas que, en opinión de algunos, no deberían ser objeto de consideración por parte de la organización. La necesidad de lograr el bienestar adquiere mayor importancia cuando se reconoce que los trabajadores con sus capacidades disminuidas, independientemente del modo en que hayan llegado a esa situación, representan un peligro potencial para sus compañeros y, en ciertos puestos de trabajo, para el público en general.

Las Unidades Ejecutoras de Salud, del ámbito nacional, cuentan con plazas vacantes presupuestadas, generadas o dejadas por fallecimiento, cese y destitución, que a la fecha se tiene dichas plazas, en condición de vacante o libre, por lo que se debe coberturar con personal idóneo y capacitado, le corresponde al personal destacado que se encuentran en las Entidades Prestadoras de Servicios de Salud de destino, de esta manera se garantizaría la percepción de su remuneración íntegra y reconocidos o establecidos en el Decreto Legislativo N° 1153, al tener la condición de destacados, solo perciben su remuneración principal sin guardias ni otros beneficios establecidos en el Decreto Legislativo señalado.

II.- EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La Ley propuesta tendrá efectos sobre la legislación vigente puesto que tiene por objeto establecer la reasignación gradual y progresivo de los servidores públicos de salud que encuentran en condición de destacados en las instituciones prestadoras de salud de destino, por motivos de salud, unidad familiar y otros y sean reasignados.

III.- ANALISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa, no irroga gasto al erario nacional, por cuanto las reasignaciones de los servidores públicos están presupuestadas en las plazas que se encuentran vacantes en las entidades de destino.

El beneficio es mejorar el servicio de salud a la población y garantizar la permanencia del personal de salud en los establecimientos de salud, en el transcurso del tiempo han adquirido experiencia, adiestramiento y especialidades, con lo que brindaran servicios en óptimas condiciones a los pacientes, fortaleciendo al establecimiento de salud con personal calificado y comprometido y mejorando las condiciones socioeconómicas de los destacados.



PEDRO EDWIN MARTÍNEZ TALAVERA
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

IV.- VINCULACION DE LA PROPUESTA CON EL ACUERDO NACIONAL

Se vincula con la política Decima primera: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, política Decima cuarta: Acceso al empleo pleno, digno y productivo, y política Decima seis: fortalecimiento de la familia, promoción y protección de la Niñez, la Adolescencia y la Juventud