

COMISIÓN DE SALUD Y POBLACIÓN
PERIODO ANUAL DE SESIONES 2020-2021
DICTAMEN N°039-2020-2021/CSP-CR

Señor presidente:

Han sido remitidas para estudio y dictamen de la Comisión de Salud y Población las iniciativas legislativas siguientes:

Proyecto de Ley 5420/2020-CR, presentado por el Congresista Luis Carlos Simeón Hurtado, integrante del Grupo Parlamentario Acción Popular, por el que se propone la reasignación de los servidores públicos bajo modalidad de destaque del MINSA, sus organismos públicos y de las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales.

Proyecto de Ley 6116/2020-CR, presentado por el Congresista Omar Merino López, integrante del Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso, por el que se propone de manera excepcional que el personal asistencial de salud nombrado del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y los gobiernos regionales, en condición de destacado, sean reasignados en la dependencia de salud de destino

El presente dictamen fue aprobado por unanimidad en la vigésima tercera sesión ordinaria de la Comisión, celebrada el 02 de marzo de 2021. Votaron a favor los señores congresistas, Jorge Luis Pérez Flores, Manuel Arturo Merino de Lama, Tania Rosalía Rodas Malca, Absalón Montoya Guivin, María Teresa Céspedes Cárdenas, Widman Napoleón Vigo Gutiérrez, Miguel Ángel Gonzáles Santos y Omar Merino López

I. SITUACIÓN PROCESAL

1.1. Antecedentes.

Los Proyectos de Ley ingresaron a la Comisión de Salud y Población como única comisión dictaminadora.

Proyecto de Ley	Ingresó al área de trámite documentario	Primera Comisión	Segunda Comisión	Fecha del Decreto de envío a comisiones
Ley 5420/2020-CR	03/06/2020	Salud y Población	-----	04/06/2020
Ley 6116/2020-CR	03/09/2020	Salud y Población	-----	04/09/2020

Las iniciativas legislativas materia de dictamen cumplen con los requisitos generales y específicos señalados en los artículos 74, 75, 76 y 77 del

Reglamento del Congreso de la República, por lo cual se realizó el estudio correspondiente.

1.2. Contenido de las iniciativas.

El **Proyecto de Ley 5420/2020-CR**, por el que se propone la reasignación de los servidores públicos bajo modalidad de destaque del MINSA, sus organismos públicos y de las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales.

El **Proyecto de Ley 6116/2020-CR**, por el que se propone de manera excepcional que el personal asistencial de salud nombrado del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y los gobiernos regionales, en condición de destacado, sean reasignados en la dependencia de salud de destino.

II. OPINIONES E INFORMACIÓN.

La Comisión de Salud y Población solicitó opinión a las siguientes instituciones, conforme se detalla a continuación.

PROYECTO DE LEY 5420/2020-CR		
Institución	N° de oficio	Fecha de recepción
Ministerio de Salud	Oficio N° 209-2020-2021-CSP/CR	12-06-20
SERVIR	Oficio N° 210-2020-2021-CSP/CR	12-06-20
ANGR	Oficio N° 211-2020-2021-CSP/CR	12-06-20
PROYECTO DE LEY 6116/2020-CR		
Institución	N° de oficio	Fecha de recepción
Ministerio de Salud	Oficio N° 605-2020-2021-CSP/CR	09-09-20
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio N° 606-2020-2021-CSP/CR	09-09-20
Colegio Médico del Perú	Oficio N° 607-2020-2021-CSP/CR	09-09-20
Colegio de Enfermeros del Perú	Oficio N° 608-2020-2021-CSP/CR	09-09-20
EsSalud	Oficio N° 609-2020-2021-CSP/CR	09-09-20

III. OPINIONES RECIBIDAS

3.1. Opiniones Ciudadanas.

Con relación al Proyecto de Ley 5420/2020-CR.

Coveñas Allys: Considera que debería aprobar esta ley, debido a que muchas trabajadoras tienen que estar haciendo un papeleo interminable cada año lo que hace que pierdan continuidad en su trabajo y además daña severamente a la familia del trabajador, debido a que tiene que abandonar a su familia para realizar todo este trámite de nuevo y lograr que la vuelvan a destacar en la misma ciudad.

Llaro Benites Isabel Cristina: Está de acuerdo con este proyecto. Hasta ahora sigue los maltratos al personal destacado, no dan los beneficios que corresponde. Es un trámite engorroso diciendo tu plaza de origen y viceversa. Actualmente pretenden que regrese hasta Ayacucho desde Trujillo no teniendo las consideraciones por la situación q se vive. Son años de incertidumbre y se vive la angustia cada año.

Peña Rodríguez Luz Virginia: Llevo 10 años realizando trámites para destaque anual que es desgaste de tiempo y dinero a eso se asume el estar en espera si será favorable. La necesidad nos hace solicitar una resignación que nos permita estar junto a lado de la persona k nos necesita.

Cruzado Ríos Nuvia Edelmira: Se agradece aprobar cuanto antes el proyecto de ley 5420/2020-CR, que nos beneficiara a ciento de trabajadores estamos destacados y que venimos sufriendo humillaciones, críticas, estrés, etc. cada año por ello solicitó a sus despachos nos apoyen votando favor de este proyecto de ley 5420/2020-CR y se haga realidad renovar nuestra reasignación automática.

Herrera Chamochumbi Carlos Alberto: Se considera que es un proyecto que permite hacer justicia a tantos trabajadores que por años han ofrecido, su juventud, sus conocimientos, su experiencia al servicio de una población postergada por años, con el mejor de los ánimos; por otro lado, y dentro de la Política de Estímulos entiendo es un justo homenaje y gratitud al servidor. más aún, teniendo en cuenta que estas reasignaciones automáticas no afecta el erario nacional, ni atenta contra la salud mental de los trabajadores, por el contrario, tendremos un capital motivado, agradecido y decidido a entregar toda su capacidad al servicio de la Institución. por ello considero que se debería atender.

Con relación al Proyecto de Ley 6116/2020-CR

Ramírez Castillo Jorge: Una brillante oportunidad que se les dará a miles de trabajadores nombrados que por motivos diferentes se encuentran trabajando en calidad de destacados en sedes distintas a la de su entidad de origen. El Estado a través del Congreso tiene en sus manos la oportunidad de brindar a los trabajadores la tranquilidad y la seguridad tanto para ellos como para sus familias y sobre todo considerando que con esta Ley no se estará ocasionando ningún gasto adicional al Tesoro Público, puesto que la modalidad sería a través de la transferencia del presupuesto desde su unidad ejecutora de origen hacia la unidad ejecutora de destino en donde se encuentra trabajando actualmente el trabajador de salud.

Apaza Morales José Jesús: Estimados señores congresistas respecto al proyecto de ley es muy bueno, pero debería modificarse el requisito mínimo de 3 años de destacado por un año de destacado para poder reasignarse. Muchos compañeros por más de 10 años están lejos de su familia trabajando y solo consiguieron destacarse hace un año y no podríamos reasignarnos.

Saman Moisés: Me parece justo este proyecto de ley, por ello solicito se apoye esta iniciativa que va a favorecer a muchas trabajadoras del sector salud.

Cholan Alvites Rogger: Excelente iniciativa para dejar de ser maltratados los profesionales que cada año pasan dificultades para obtención de destaque.

3.2. Opiniones Institucionales.

Con relación al Proyecto de Ley 5420/2020-CR.

El Ministerio de Salud, mediante Oficio N° 1279-2020-DM/MINSA, de fecha 15 de diciembre del 2020, presenta las siguientes consideraciones:

Oficina General de Recursos Humanos: En relación al Proyecto de Ley 5420/2020-CR, señala que la estabilidad laboral está estrechamente vinculada con el derecho al trabajo, por lo que no se puede considerarse que una acción de desplazamiento (destaque) de personal afecte el derecho a permanecer en un puesto de trabajo.

Asimismo, conforme el numeral 3.4.7 del artículo 3.4 del manual Normativo N° 002-92-DNP, una de las causales del desplazamiento de personal es precisamente la unidad familiar, a su vez se debe tomar en cuenta que uno de los requisitos para concreción del destaque consiste en la aceptación del servidor.

Dirección General de Personal de la Salud: La reasignación solo será posible en tanto exista en la entidad de destino una plaza vacante y presupuestada con el mismo grupo ocupacional, nivel de carrera y categoría remunerativa.

De no existir suficientes plazas vacantes y presupuestadas en la entidad de destino para reasignar a los servidores, la implementación de la medida generara un costo adicional para la entidad, lo que contraviene lo dispuesto en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú.

Oficina General de Asesoría Jurídica: La reasignación y el destaque son acciones de desplazamiento de personal que difieren una de otra, la reasignación conlleva a desplazamiento definitivo del servidor, el destaque es un desplazamiento y será la entidad de origen quien continúe pagando la remuneración correspondiente al servidor destacado.

El Proyecto de Ley no explica bajo que parámetros la entidad que incorporaría a dichos servidores mediante la reasignación, se haría cargo de la remuneración y cargas sociales que estaba a cargo de la entidad de origen bajo la figura de destaque.

No se toma en cuenta que, al implementar la reasignación, se hace necesaria la existencia de plaza vacante y presupuestada en la entidad de destino, y de no existir ello, se requerirá de un presupuesto adicional a ser gestionado por la entidad receptora, lo cual se infiere que la propuesta implica una iniciativa de gasto.

De la Autoridad Nacional del Servicios Civil, mediante Informe Técnico N° 001018-2020-SERVIR-GPGSC, de fecha 02 de julio del 2020, presenta las siguientes consideraciones:

No se ha tomado en consideración que el desplazamiento por reasignación, establece que corresponderá a la entidad de destino asumir el pago de las remuneraciones y beneficios económicos del servidor desplazado. No se delimita de manera clara el ámbito de aplicación, en vista que en el Sector Salud existen tres (3) grupos de servidores que desarrollan funciones y servicios totalmente distintos como son: los profesionales de salud, el personal técnico y auxiliar asistencial de salud y el personal administrativo.

El personal administrativo del Sector Salud no desempeña funciones de carácter asistencial sino más bien realizan actividades y/o labores que sirven de apoyo para la realización de las funciones del personal de la salud, conforme prevé el Decreto Legislativo N° 1153. Su implementación generaría una confusión por parte de los servidores, así como de los funcionarios responsables de implementar la medida.

Por último, la medida irrogaría gastos al Tesoro Público, lo cual colisiona con la prohibición constitucional de iniciativa de gasto.

IV. MARCO NORMATIVO.

- Constitución Política del Perú.
- Ley 26842, Ley General de Salud.
- Ley 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y sus modificatorias.
- Ley N° 27557, Ley que restablece desplazamientos de personal en la Administración Pública
- Decreto Legislativo N° 1153, Decreto Legislativo que Regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud al Servicio del Estado y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM
- Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP

V. ANÁLISIS.

5.1. Análisis Técnico.

Procesos de desplazamiento de personal.

Los procesos de ingreso, selección y reclutamiento de recursos humanos en el sector público, así como en el sector salud, está regulado en el ámbito público por el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM. En el cual se establece, que la Carrera Administrativa es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de

naturaleza permanente en la Administración Pública. En el caso de los profesionales de la salud con régimen laboral público, existen normas específicas que complementan a la ley de bases de la carrera. Asimismo, establece que el ingreso debe ser por concurso, lo cual surge desde la propia Constitución¹.

Así tenemos que, de acuerdo al artículo 23° del Reglamento del Decreto Legislativo 276², los cargos son los puestos de trabajo a través de los cuales los funcionarios y servidores desempeñan las funciones asignadas, y existe un derecho a permanecer en ellos cuando se ingresa por concurso público, salvo los casos previstos por ley.

En ese sentido, la citada norma reglamentaria en su artículo 75°, prevé la posibilidad de que los servidores de carrera puedan ser desplazados para desempeñar diferentes funciones dentro o fuera de la entidad, bajo algunas de las siguientes modalidades: designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicio y transferencia. Trataremos en especial los siguientes desplazamientos:

a. Destaque de personal. Regulado por el artículo 80° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, el cual señala que el destaque consiste en una medida de carácter temporal y se usa para que un servidor pueda laborar en otra entidad pública distinta a su lugar habitual de trabajo, el cual debe ser debidamente fundamentado, para desempeñar funciones asignadas por la entidad de destino dentro de su campo de competencia funcional, precisando que el servidor seguirá percibiendo sus remuneraciones en su lugar de origen de trabajo.

Se advierte que, respecto al destaque según el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal"³, la naturaleza de este tipo de desplazamiento tiene una característica esencial es "temporal", cuya duración no puede ser menor a treinta (30) días ni tampoco exceder el ejercicio presupuestal. De ningún modo podría configurarse un destaque permanente.. En caso se requiera su ampliación para el siguiente año, deberá formalizarse mediante resolución. De ningún modo podría configurarse un destaque permanente. Se estima que hasta el 5 % de la población laboral puede estar involucrada en esta modalidad de desplazamiento. El sistema de planillas del Ministerio de Salud lo registra en su entidad de origen, donde se le remunera, lo que puede distorsionar la información obtenida a partir de esta fuente.

b. Reasignación de personal. Regulado por el artículo 79 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, el cual consiste en el desplazamiento de un servidor, de una entidad pública a otra, sin cesar en el servicio y con conocimiento de la

¹ Artículo 40°. La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos.

² Decreto Supremo N° 005-90-PCM

³ Aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP/DNP.

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.

Se hace necesario precisar que, la reasignación es una acción de administración de personal de desplazamiento de carácter permanente y al respecto se desprende del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público⁴, que la reasignación procede luego de realizarse el concurso de ascensos y siempre que exista, una plaza vacante.

Adicionalmente, es preciso señalar que, de acuerdo a las definiciones previstas en los “Lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro de Asignación de Personal - CAP de las entidades de las Administración Pública⁵, este es un documento de gestión institucional que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad, sobre la base de la estructura orgánica vigente prevista en el Reglamento de Organización y Funciones – ROF.

Cabe destacar que, en la práctica por más de 15 años, en las leyes de presupuesto público se ha establecido normas de austeridad fiscal, en la que disponen la prohibición de creación de plazas, contratar y nombrar personal en la administración pública en el ámbito del Gobierno Nacional, Regional y Local; situación que en materia de recursos humanos limita planificar una expansión de la fuerza laboral aun en niveles vegetativos.

Por otro lado, se tiene que todo traslado de un servidor o servidora pública de un lugar geográfico distinto al que venía desempeñando, debe darse a través de un acto administrativo **debidamente motivado**⁶, ello debido a que así lo exige el artículo 1 de la Ley 27444⁷ y de igual modo de manera directa se encuentra reconocida en el artículo 139° inc. 5 de nuestra Constitución Política⁸, y así como en los artículos 3° (inc. 4) y 6° de la Ley 27444⁹.

En la actualidad, en el nivel central así como en los gobierno regionales, se viene presentado diversos problemas, así como denuncias respecto a presuntas

⁴ Aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM

⁵ Aprobado mediante Decreto Supremo N° 043-2004-PCM

⁶ Entiéndase mediante una resolución administrativa.

⁷ Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 1. - Concepto de acto administrativo. 1.1 Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta.

⁸ Constitución Política del Perú.

Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...)

5.- La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, exceptos los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

⁹ Ley 27444- Ley de Procedimiento Administrativo General Artículo 3.- Requisitos de validez de los actos administrativos. - Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(....)

4.- Motivación. - El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido conforme al ordenamiento jurídico.

irregularidades respecto a la aprobación de los destakes y sobre todo del sinceramiento de las plazas presupuestadas que deben considerarse para los procesos de reasignación, pero se ha podido observar que la mayoría de los destakes se efectúan de establecimientos del primer nivel de atención de salud (entidades de origen), asumiendo el pago de las remuneraciones del personal hasta que el destake concluya, ocasionando que los problemas presupuestarios y financieros para la nueva contratación de personal se acrecienta, haciendo cada vez más grande el déficit de personal en los establecimientos de salud del primer nivel de atención, lo que agudiza es que los destakes que tienen un carácter temporal estos son renovados año tras año, evidenciándose que como la norma lo establece, que la motivación que ha dado origen al destake temporal, se está convirtiendo en una situación permanente, permitiendo establecer una situación de discordancia entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos o actos formales, En tal sentido, se debería privilegiar los hechos vinculados sustantivamente con el trabajo sobre los actos formales que difieran de la naturaleza de tales situaciones, constituyéndose así como un factor del principio de la primacía de la realidad.

Por otra parte, teniendo en cuenta que, de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, las entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación no podrán realizar destakes; Sin embargo, mediante el Informe Técnico N° 890-2014-SERVIR/GPGSC, los destakes que se hubieran mantenido antes de la entrada en vigencia del Reglamento General¹⁰, podrán mantenerse vigentes.

Respecto al proceso de reasignaciones el problema se presenta cuando el personal que viene laborando por años en una determinada entidad, no puede participar de procesos de reasignación, porque las pocas plazas vacantes que existen ya sea por fallecimiento o cese de personal no son puestas a concurso, en vista que se contrata personal bajo la modalidad de suplencia por periodos superiores a un año, con el fin de que este personal adquiera la permanencia y se oculte definitivamente la plaza; por otro lado el Estado no promueve la realización de concursos públicos que permita la reasignación meritocrática y se asegure la transparencia e igualdad de oportunidades.

En ese sentido, constituye un principio elemental del derecho, que toda actividad administrativa reglada o discrecional, debe estar dentro y no fuera o por encima del orden jurídico, pero sobretodo dentro del marco del orden constitucional, siendo éste su límite, por tanto, debe existir un respeto irrestricto por parte de la Administración a las libertades fundamentales de las personas, lo contrario implicaría un acto vacío en su contenido, invalido constitucionalmente hablando.

Es así que todo acto que dispone el traslado de un servidor público, sea la forma que sea, la Administración debe garantizar y no puede afectar derechos

¹⁰ Entró a regir a partir del 14 de junio de 2014.

fundamentales como el de la unidad familiar y la salud de las personas, que constituyen límites impuestos por la propia Constitución, en función que los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y con la dignidad humana¹¹.

En la legislación internacional de derechos humanos, se distingue entre las obligaciones inmediatas de un Estado y las que pueden cumplirse progresivamente si los recursos no son suficientes. Por ejemplo, la obligación de proteger el derecho al trabajo o a condiciones de trabajo equitativas¹² y satisfactorias se consideran básicamente obligaciones inmediatas.

En este orden de ideas, en el artículo 22° de nuestra Constitución, se establece que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona", en donde el Estado y la sociedad la deben tutelar". Por ello, en el Fundamento 23), del Exp.N°008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional señala que "la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación por ningún motivo, a no ser tratada de manera distinta de quienes tienen una misma condición, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato¹³. La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano". Asimismo, La igualdad de oportunidades –en estricto, igualdad de trato– obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

Política de recursos humanos en salud.

En los artículos 7 y 9 de la Constitución Política del Perú se establece que todos tenemos derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, donde el Estado determina la política nacional de salud, correspondiendo al Poder Ejecutivo normar y supervisar su aplicación, siendo responsable de diseñarla y conducirla de manera plural y descentralizada.

Es por ello, que se han dado lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud¹⁴, como uno de los principales compromisos técnicos, pues si bien la infraestructura, la disponibilidad de insumos, la accesibilidad a los servicios de salud y los medicamentos son componentes fundamentales para brindar una atención de salud adecuada, sin embargo, los recursos humanos son componentes importantes para garantizar una atención de calidad y por consiguiente proteger la salud de todas las personas.

¹¹ Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo (publicación de las Naciones Unidas, N° de venta S.06.XIV.10), pág. 1

¹² El subrayado es nuestro.

¹³ El subrayado es nuestro.

¹⁴ Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 1007-2005/MINSA

Por otra parte, la Ley marco de aseguramiento universal en salud¹⁵, garantiza el derecho pleno y progresivo de toda persona a la seguridad social en salud, así como normar el acceso y las funciones de regulación, financiamiento, prestación y supervisión del aseguramiento, por lo que en su implementación se requiere contar con recursos humanos en número suficiente, con las competencias adecuadas y comprometidos con el logro de resultados sanitarios en todos los niveles de complejidad del sistema que garantice los derechos a la atención de salud en términos de acceso, oportunidad y calidad.

Se hace relevancia que mediante el literal a) del artículo 45 de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, se norma que la competencia exclusiva del Gobierno Nacional es definir, dirigir, normar y gestionar las políticas nacionales y sectoriales, las cuales estas se formulan considerando los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales, concordando el carácter unitario y descentralizado del Gobierno de la República. En ese mismo dispositivo se establece que los gobiernos regionales definen, norman, dirigen y gestionan sus políticas regionales y ejercen sus funciones generales y específicas en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.

Asimismo, en el literal e) del artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1161, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, se establece que el Ministerio de Salud promueve y participa en el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y competencias de los recursos humanos en salud.

En ese orden normativo, en el marco de la Reforma del Sistema Nacional de Salud, se establece que es prioridad del Ministerio de Salud fortalecer y mejorar los niveles y distribución de los recursos humanos que permitan atender las necesidades de salud de todo el territorio nacional, especialmente de las poblaciones dispersas o localizadas en zonas remotas del país.

Viendo esa necesidad incluso en la Ley N° 29626, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2011, se establece en el tercer párrafo de su artículo 9 que durante ese ejercicio presupuestal y ante la necesidad de recursos humanos para el desarrollo de sus funciones, las entidades deben evaluar las acciones internas de personal tales como rotación, encargatura y turnos, así como otras de desplazamiento; y añade que esas acciones administrativas para el desplazamiento están en referencia al artículo 76 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

Al realizar el estudio y análisis de los destakes efectuados, se ha verificado que existen a nivel nacional un promedio de 1991 trabajadores destacados, de los cuales tienen como destino de destaque alguna unidad ejecutora del pliego Ministerio de Salud (de Regiones a Lima son de 379 casos y entre unidades ejecutoras del pliego Ministerio de Salud son de 394 casos), lo que permitió al Ministerio de Salud plantear mediante la Resolución Ministerial N2 813-2009-

¹⁵ Ley N° 29344.

MINSA, una directiva¹⁶, por la que el personal proveniente de las diversas Direcciones Regionales de Salud del país que se encontraba laborando como desplazado en las unidades ejecutoras del Ministerio de Salud, fuese reasignado a este Ministerio. Esta directiva buscó reordenar los recursos humanos del Ministerio de Salud, asegurar y garantizar la satisfacción de las necesidades del servicio, así como la permanencia y realización personal de los servidores concernidos, y permitir que las Direcciones Regionales de Salud donde estaban nombrados los servidores destacados al Ministerio de Salud, dispongan de las plazas que dichos servidores venían ocupando.

Es por ello, que se hace necesario que el Ministerio de Salud, así como sus órganos desconcentrados y organismo públicos, y a las direcciones regionales de salud y sus órganos desconcentrados de los gobiernos regionales, que han estado mediante los Decretos Supremos N° 001-2006-SA, N° 024-006-SA, N° 001-2008-SA, N° 023-2008-SA, N° 017-2009-SA, N° 020-2011-SA, N° 012-2012-SA, N° 017-2013-SA y N° 039-2014-SA, así como de la Resolución Ministerial N° 1250-2018/MINSA, autorizando la renovación de destakes para los ejercicios presupuestales 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 2018, 2019 y 2020 de aquellos servidores que por muchos años vienen laborando en calidad de destacados, en diferentes lugares de sus entidades de origen, procedan a sincerar esta modalidad de desplazamiento y por única vez y de manera excepcional se proceda a reasignar a estos servidores.

Con la presente propuesta legal no se pretende crear una figura de desplazamiento, sino establecer reglas para que, dentro del marco normativo vigente, se efectúe de manera ordenada la reasignación del personal de salud que venía prestando servicios como destacados en diversas entidades, provenientes de diversas Direcciones Regionales de Salud del país.

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

La presente iniciativa legislativa se fundamenta en los artículos 7 y 9 de la Constitución Política del Perú, que señalan que todos los peruanos tienen derecho a la protección de su salud. Por ende, el Estado determina la política nacional de salud y le corresponde al Poder Ejecutivo normar y supervisar su aplicación, además asume la responsabilidad de diseñarla y conducirla de manera plural y descentralizada para facilitar a todo el acceso equitativo de los servicios de salud. Asimismo, es coherente con el literal a) del artículo 45 de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, donde se establece que la competencia exclusiva del Gobierno Nacional es definir, dirigir, normar y gestionar las políticas nacionales y sectoriales, las cuales estas se formulan considerando los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales, concordando el carácter unitario y descentralizado del Gobierno de

¹⁶ Directiva Administrativa N° 159-MINSA/OGGRH-V.01

la República y por ende los gobiernos regionales definen, norman, dirigen y gestionan sus políticas regionales y ejercen sus funciones generales y específicas en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.

Queda claro que quien promueve y participa en el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y competencias de los recursos humanos en salud, es el Ministerio de Salud tal como se desprende del literal e) del artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1161, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, permitiendo sincerar y ordenar los desplazamientos que tiene carácter temporal contemplados en el artículo 80° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276.

En conclusión, la presente Ley se estructura a partir de la necesidad de una adecuada y gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos en el sector salud, proporcionando un marco normativo que permitan reordenar las acciones de desplazamiento de personal de los profesionales, técnicos y auxiliares del sector salud y que permita corregir una seria de problemas identificados que se vienen produciendo de forma recurrente mediante la reasignación de personal de salud.

VII. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO.

El presente proyecto no irrogará mayores gastos presupuestales que aquellos que se encuentran previstos. En todo caso, cualquier modificación presupuestal se ejecutará conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo 1440 del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

Los beneficios asociados a la presente norma es pretender reducir y reordenar las inequidades y mejora en la prestación de los servicios de salud y fortalecer el recurso humano a fin de mejorar la calidad de vida de la población y a su vez permitir y sincerar los procesos de desplazamiento en su modalidad de destaque y que estos se efectúen dentro del marco estricto del artículo 80° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276.

VIII. CONCLUSIÓN.

Por lo expuesto, la Comisión de Salud y Población, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** de los Proyectos de Ley 5420/2020-CR y 6116/2020-CR, con el texto sustitutorio siguiente

TEXTO SUSTITUTORIO

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE AUTORIZA, DE MANERA EXCEPCIÓN Y ÚNICA LA REASIGNACIÓN DE LOS PROFESIONALES, TÉCNICOS Y AUXILIARES DEL SECTOR SALUD.

Artículo 1. Objeto

La presente Ley tiene por objeto, autorizar de manera excepcional y única la reasignación de los profesionales, técnicos y auxiliares de la salud del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y de los gobiernos regionales, que se encuentren en la condición de destacados en las diversas dependencias de salud, con la finalidad de sincerar y mejorar su situación laboral y contribuir a la mejora en la calidad del servicio de salud.

Artículo 2. De la reasignación.

Dispóngase de manera excepcional y única la reasignación en las dependencias de salud de destino, a los profesionales, técnicos y auxiliares de la salud del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y de los gobiernos regionales que se encuentren laborando en la condición de destacados con un mínimo de tres años consecutivos al 31 de diciembre de 2019.

La reasignación de los profesionales, técnicos y auxiliares de la salud destacados dentro de la jurisdicción de un gobierno regional, se realiza modificando el Cuadro para Asignación de Personal – CAP, el Presupuesto Analítico de Personal – PAP o el Cuadro de Puestos de la Entidad CPE, y realizando las modificaciones presupuestales que corresponda, tanto de la entidad de destino como la de origen.

La reasignación de los profesionales, técnicos y auxiliares de la salud destacados de un gobierno regional a otra entidad del sector salud, se realiza ejecutando la transferencia de la partida presupuestal de la plaza del servidor de la entidad de origen a la entidad de destino.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Implementación Presupuestal.

La Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, establecerá el procedimiento, así como las directivas para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente ley.

SEGUNDA. Derogatoria.

Déjese sin efecto las disposiciones que se opongan o limiten la aplicación de lo dispuesto en la presente ley y precisase que esta ley no forma, no constituye ni establece precedente jurídico para otras entidades, organismos, o cualquier otra repartición pública del Estado.

TERCERA. Reglamento.

El Poder Ejecutivo en un plazo no menos de quince (15) días calendario improrrogables, a partir de la publicación de la presente Ley promulga el Reglamento correspondiente.

Dese cuenta.

Plataforma virtual Microsoft Teams

Lima, 02 de marzo de 2021.