



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

INFORME N° 067 -2022-MTPE/2/14.1

PARA : **ERNESTO ALONSO AGUINAGA MEZA**
Director General de Trabajo

DE : **KENNY DIAZ RONCAL**
Director de Normativa de Trabajo (e)

ASUNTO : Opinión técnica sobre Proyecto de Ley N° 850/2021-CR “Ley que modifica la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31125 y Contempla Criterios sobre Personal de Suplencia de EsSalud”

REFERENCIA : a) Oficio N° 00883-2021-2022/CTSS-CR (H.R. E-000567-2022)
b) Proveído N° 0115-2022-MTPE/2/14

FECHA : 3 de marzo de 2022

Es grato dirigirme a usted con relación al asunto y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Mediante el documento de la referencia a), la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República solicita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo opinión sobre el Proyecto de Ley N° 850/2021-CR, “Ley que modifica la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31125 y Contempla Criterios sobre Personal de Suplencia de EsSalud” (en adelante, el proyecto de ley).
- 1.2 Mediante documento de la referencia b), la Dirección General de Trabajo deriva el proyecto de ley a esta Dirección de Normativa de Trabajo para su atención.
- 1.3 Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo. Por tanto, esta Dirección procede a emitir la correspondiente opinión técnica en el marco de sus competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias.
- 2.2. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 2.3. Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: QFPPP3



- 2.4. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.5. Ley N° 31125, Ley que declara en emergencia el Sistema Nacional de Salud y regula su proceso de reforma.

III. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO DE LEY N° 850/2021-CR

- 3.1. De acuerdo al artículo 1 del proyecto de ley, éste tiene como objetivo modificar la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31125, Ley que declara en emergencia el Sistema Nacional de Salud y regula su proceso de reforma, e incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, a plazo indeterminado, el contrato de trabajo bajo la modalidad de suplencia de los trabajadores o servidores que desarrollan o han desarrollado labores en el Seguro Social de Salud del Perú - EsSalud.
- 3.2. Asimismo, el artículo 2 del proyecto de ley propone la modificación de la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31125 conforme al siguiente detalle:

Texto según Ley N° 31125	Propuesta de modificatoria
<p>Disposiciones Complementarias Finales</p> <p>(...)</p> <p>DÉCIMA. Personal de suplencia de EsSalud</p> <p>El personal de salud en condición de suplencia a plazo fijo bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 del Seguro Social de Salud (EsSalud), que mantenga vínculo laboral ininterrumpido durante cinco (5) años, cuente con plaza presupuestada y considerada en el cuadro de asignación de personal pasa a contrato a plazo indeterminado en el mismo régimen.</p>	<p>Disposiciones Complementarias Finales</p> <p>(...)</p> <p>DÉCIMA. Personal de suplencia de EsSalud</p> <p>El personal de salud en condición de suplencia a plazo fijo bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 del Seguro Social de Salud (EsSalud), que mantenga vínculo laboral por dos años continuos o tres discontinuos y haya ingresado a la Entidad mediante concurso público, pasa a contrato a plazo indeterminado en el mismo régimen.</p>

- 3.3. En la exposición de motivos se indica que en el marco de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, el sector salud ha sido uno de los más golpeados, señalando que en esta situación se encuentran los trabajadores con contrato de suplencia de EsSalud, muchos de los cuales tienen más de 2 años continuos trabajando bajo dicha modalidad, pero pocos cumplen el requisito exigido por la Ley N° 31125 de cumplir 5 años ininterrumpidos para poder pasar a contrato a plazo indeterminado.
- 3.4. Asimismo, agrega que se han dado iniciativas para reconocer que los contratos temporales se conviertan en contratos a plazo indefinido, no obstante, estos no son suficientes, por lo que con la iniciativa propuesta se pretende superar dicha situación. Añadiendo que la propuesta legislativa en análisis busca modificar la Décima Disposición



Complementaria Final de la Ley N° 31125 de manera que *"el personal de salud en condición de suplencia a plazo fijo bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 del Seguro Social de Salud (EsSalud), que mantenga vínculo laboral por dos años continuos o tres discontinuos y haya ingresado a la Entidad mediante concurso público a una plaza debidamente presupuestada pasa a contrato a plazo indeterminado en el mismo régimen. (...)"*

IV. ANÁLISIS

- 4.1. Al respecto, conforme al artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1023, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Estado, el cual tiene como componente, entre otros, la gestión de compensación en el Estado. Repárese que este subsistema incluye la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil y el personal administrativo.
- 4.2. Asimismo, conforme al literal c) del artículo 2 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Servir tiene por función emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 4.3. De otro lado, cabe indicar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada por el Decreto Legislativo N° 1450, dispone en su artículo 4 que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, encontrándose conformado, entre otros, por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 4.4. En efecto, conforme a lo previsto en el artículo 154 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado por Resolución Ministerial N° 301-2019-EF/41, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos es el órgano de línea encargado de realizar el análisis financiero y técnico sobre las políticas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, conforme a las leyes respectivas.
- 4.5. Finalmente, corresponde señalar que, conforme al literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo emite opinión técnica en materia de trabajo correspondiente al sector privado.
- 4.6. Como puede apreciarse de lo expuesto, la materia que el proyecto legislativo busca regular está en el ámbito del sector público, en tal virtud, esta Dirección no es competente para emitir opinión técnica sobre aspectos con incidencia en las relaciones laborales en el sector público, por lo que, corresponde a Servir y al Ministerio de Economía y Finanzas pronunciarse en el marco de sus competencias.

V. CONCLUSIONES

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>" e ingresando la siguiente clave: QFPPPB3



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”*

- 5.1. La Dirección de Normativa de Trabajo no es competente para emitir pronunciamiento sobre la viabilidad de la propuesta normativa.
- 5.2. Trasladar el proyecto de ley a Servir y al Ministerio de Economía y Finanzas, a fin de que emitan opinión técnica en el marco de sus competencias.

VI. RECOMENDACIÓN

Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

KENNY DIAZ RONCAL
Director de Normativa de Trabajo (e)

H.R. E-000567-2022

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>" e ingresando la siguiente clave: QFPPP3