Firmado digitalmente por
MOSTO OQUENDO Sandra Esther FAU
20131257750 soft
Motivo: Soy el autor del documento.
Fecha: 28.10.2025 18:07:11-0500

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCION DE GERENCIA CENTRAL N° 001617-GCGP-ESSALUD-2025

Lima, 28 de Octubre del 2025

VISTOS:

El convenio colectivo de fecha 15 de junio del 2023 suscrito entre Essalud y la Fed Cut, relacionado a condiciones de trabajo, en lo que respecta a la cláusula 17 que corresponde a uno de los acuerdos adoptados;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 656-PE-ESSALUD-2014, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud – ESSALUD; cuyo texto actualizado y concordado atendiendo a las inclusiones, modificaciones y supresiones efectuadas mediante Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N° 601-PE-ESSALUD-2015, N° 767-PE-ESSALUD-2015, N° 141-PE-ESSALUD-2016, N° 310-PE-ESSALUD-2016, N° 328-PE-ESSALUD-2016, N° 394-PE-ESSALUD-2016, N° 055-PE-ESSALUD-2017, N° 142-PE-ESSALUD-2017, N° 347-PE-ESSALUD2017, N° 539-PE-ESSALUD-2017, N° 125-PE-ESSALUD-2018, N° 630-PE-ESSALUD-2020; N° 390-PE-ESSALUD-2021, 420-PE-ESSALUD-2022, N° 686-PE-ESSALUD-2024, N° 1013-PE-ESSALUD-2024; asimismo, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 000943-PE-ESSALUD-2025 de fecha 15 de setiembre del 2025, se modifica el Organigrama Estructural y se aprueba el Texto Actualizado y Concordado del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud – ESSALUD el cual establece que la Gerencia Central de Gestión de las Personas es el órgano de apoyo encargado de conducir, diseñar, proponer normas, ejecutar, supervisar, controlar y evaluar el Sistema de Gestión de Recursos Humanos, y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el ámbito institucional, con el fin de lograr mayor contribución, identificación, motivación y compromiso del personal, para la mejora de la calidad de los servicios que brinda ESSALUD;

Que, el numeral 2 del artículo 28º de la Constitución Política del Perú, determina que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado;

Que, el artículo 3º y el numeral 17.1 del artículo 17º de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en concordancia con el literal a) del artículo 29º del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley Nº 31188, consagran que el convenio colectivo tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron;

Que, las comisiones negociadoras del Seguro Social de Salud – Essalud y la Federación Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud – Essalud del Perú – FED CUT, con fecha 15 de junio de 2023, suscribieron convenio colectivo en el marco del proceso de negociación colectiva 2023;

Que, la cláusula 17 del citado convenio colectivo estableció: "*ESSALUD conviene con la FED CUT en constituir un Comité de Prevención contra la violencia y acoso laboral, en el cual se incluirá a dos (02) representantes de la FED CUT y desde el cual se implementará un protocolo de prevención y atención a casos de discriminación, violencia y acoso*";

Firmado digitalmente por
COCK GASTAÑETA Pablo FAU
20131257750 soft
Motivo: Doy visto bueno.
Fecha: 28.10.2025 18:00:24-0500

Firmado digitalmente por
CAMPOS UGARTE Ana Maria FAU
20131257750 hard
Motivo: Doy visto bueno.
Fecha: 28.10.2025 16:48:43-0500

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Seguro Social de Salud, 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://sgdredes.essalud.gob.pe/validadorDocumental** e ingresando la siguiente clave: **VU06KCF**.

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual establece que el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole, según lo establece el artículo 4º, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo Nº 1410 del 12 de setiembre de 2018;

Que, el Reglamento de la Ley Nº 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP del 22 de julio de 2019, en el Título III del Capítulo III numeral 34.1 del artículo 34, prevé el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector público, el cual es aplicable a todos los servidores sujetos al procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus normas complementarias; asimismo, tales disposiciones rigen para quienes realizan prácticas pre profesionales o profesionales en lo que resulten aplicables;

Que, acorde al artículo 24° del Reglamento citado en el párrafo precedente, consagra que las instituciones con veinte (20) o más servidores, trabajadores, estudiantes o personal en general, deben contar con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento laboral y sexual, las mismas que deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos; precisándose además que, dichos documentos deben especificar los canales para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa, los cuales no puedes ser mayores a los previstos en la Ley N° 27942 y su Reglamento;

Que, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo promueve la eliminación de todo tipo de violencia en el centro de trabajo, a tales efectos el citado instrumento requiere que los Estados aprueben normas que tenga por objeto atender otros tipos de violencia tales como, el acoso laboral, la violencia económica, o la discriminación laboral, entre otras;

Que, en ese sentido, corresponde establecer la conformación de un Comité de Prevención contra la violencia y acoso laboral presidido por la Gerencia Central de Gestión de las Personas que se encargue de implementar un protocolo de prevención y atención a casos de discriminación, violencia y acoso, dando cumplimiento a lo acordado en el Convenio Colectivo ESSALUD – FED CUT 2023;

Por lo expuesto y en mérito a las facultades conferidas;

SE RESUELVE:

1. **CONFORMAR** el Comité de Prevención contra la violencia y acoso laboral que tendrá a su cargo la implementación de un protocolo de prevención y atención a casos de discriminación, violencia y acoso.

2. **ESTABLECER** que el citado Comité estará integrado por las siguientes dependencias:

   - (02) Representantes de la Gerencia Central de Gestión de las Personas.
   - (02) Representantes de la Gerencia de Desarrollo de Personal.
   - (01) Representante del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, representante de la parte empleadora.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Seguro Social de Salud, 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://sgdredes.essalud.gob.pe/validadorDocumental** e ingresando la siguiente clave: **VU06KCF**.

- (02) Representantes de la Federación Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud – Essalud del Perú – FED CUT.

Los integrantes del referido Comité podrán contar con un representante alterno, que será designado mediante documento emitido por el representante titular.

3. **PRECISAR** que el Comité estará presidido por uno de los representantes de la Gerencia Central de Gestión de las Personas, siendo el caso que el segundo representante actuará como secretario técnico y suplente en caso de imposibilidad de asistencia del presidente.

4. **DISPONER** la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Seguro Social de salud - ESSALUD.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

Firmado digitalmente por
SANDRA ESTHER MOSTO OQUENDO
Gerente Central de Gestión de las Personas
ESSALUD

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Seguro Social de Salud, 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://sgdredes.essalud.gob.pe/validadorDocumental** e ingresando la siguiente clave: **VU06KCF**.