

Proyecto de Ley N° ... .... .... ....



**PROYECTO DE LEY DE REASIGNACIÓN EXCEPCIONAL POR ÚNICA VEZ DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DESTACADOS DEL MINISTERIO DE SALUD – PLIEGO 0-11, LAS GERENCIAS, DIRECCIONES Y ORGANISMOS DESCONCENTRADOS DE SALUD DE LOS GOBIERNOS REGIONALES.**

Los Congresistas de la república que suscriben, del Grupo Parlamentario “ALIANZA PARA EL PROGRESO” y, a iniciativa del Congresista **JULIO FREDY CONDORÍ FLORES**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo dispuesto en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso, presentan el siguiente proyecto del ley;

**“PROYECTO DE LEY DE REASIGNACIÓN EXCEPCIONAL POR ÚNICA VEZ DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DESTACADOS DEL MINISTERIO DE SALUD – PLIEGO 0-11, LAS GERENCIAS, DIRECCIONES Y ORGANISMOS DESCONCENTRADOS DE SALUD DE LOS GOBIERNOS REGIONALES”.**

El Congreso de la República:

Ha dado la siguiente Ley:

**Artículo 1.- Objeto de la Ley.**

La presente Ley tiene por objeto, que todos los servidores públicos del Ministerio de Salud, Direcciones Regionales de Salud, Gerencias Regionales, Direcciones de Redes Integradas de Salud y Órganos Desconcentrados de Salud de los Gobiernos Regionales y otros sectores, que se encuentren en la condición de destacados por diversas circunstancias, excepcionalmente sean reasignados por única vez en las dependencias de salud de destino.

**Artículo 2.- De la reasignación.**

Dispóngase la reasignación excepcional por única vez, de todos los servidores públicos del Ministerio de Salud, Direcciones Regionales de Salud, Gerencias Regionales, Direcciones de Redes Integradas de Salud y Órganos Desconcentrados de Salud de los Gobiernos Regionales y otros sectores, que se encuentren laborando en la condición de destacados por cinco (05) años como mínimo bajo cualquier modalidad al 31 de diciembre de 2019, a nivel nacional en las dependencias de salud de destino.

### Artículo 3.- De la vigencia del destaque.

Disponer que, en tanto dure el proceso de reasignación dispuesto por el primer artículo de la presente ley, el personal apto que cumpla con los requisitos establecidos en esta ley y su reglamento para el proceso de reasignación excepcional por única vez, permanecerá en la condición de destacado en la unidad ejecutora de destino hasta que culmine el proceso de reasignación con la finalidad de garantizar la transparencia del mismo.

### Artículo 4.- De la Reglamentación.

En un plazo de 30 días calendarios, el Ministerio de Salud propondrá la reglamentación para dar cumplimiento a la presente Ley de reasignación excepcional automática.

### Artículo 5. Aplicación de la Ley.

Precisase que la aplicación de lo dispuesto en la presente ley no forma, no constituye ni establece precedente jurídico para otras entidades, organismos o cualquier repartición pública del Estado.



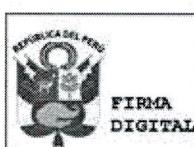
Firmado digitalmente por:  
RIVAS OCEJO Perci FAU  
20161749126 soft  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 17/08/2020 16:02:37-0500



Firmado digitalmente por:  
SANTILLANA PAREDES  
ROBERTINA FIR 01115525 hard  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 17/08/2020 19:41:57-0500



Firmado digitalmente por:  
PEREZ ESPIRITU Luismila  
FAU 20161749126 soft  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 17/08/2020 11:33:08-0500



Firmado digitalmente por:  
CONDORI FLORES Julio  
Freddy FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 14/08/2020 11:10:11-0500



Firmado digitalmente por:  
COMBINA SALVATIERRA CESAR  
AUGUSTO FIR 44709978 hard  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 17/08/2020 15:44:09-0500



Firmado digitalmente por:  
VERDE HEIDINGER MARCO  
ANTONIO FIR 04338492 hard  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 17/08/2020 12:30:55-0500



Firmado digitalmente por:  
GONZALEZ CRUZ Moises FAU  
20161749126 soft  
Motivo: VOCERO ALTERNO  
Fecha: 17/08/2020 10:00:26-0500



Firmado digitalmente por:  
GONZALEZ CRUZ Moises FAU  
20161749126 soft  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 17/08/2020 10:03:19-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 19.....de.....Agosto.....del 2020....

Según la consulta realizada, de conformidad con el  
Artículo 77º del Reglamento del Congreso de la  
República: pase la Proposición N° 6006 para su  
estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de  
*Presupuesto y Cuenta General de la  
República. -*

JAVIER ANGELES ILLMANN  
Oficial Mayor  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

## I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Cada fin de año los servidores públicos destacados por el año fiscal se ven en dificultades administrativas de renovación de sus destacaos a los lugares de destino donde se encuentran destacados, por que las autoridades del lugar de origen se niegan aceptar sus solicitudes de renovación de destaque argumentando necesidad de servicio, sin embargo no es tan cierto que después de largos años de desplazamiento del lugar de origen puedan darse cuenta que los necesitan, puesto que en cada una de las Unidades Ejecutoras de origen se han venido incrementando los servidores por nombramientos y por distintas modalidades de Contrato, sean estas por Contrato Administrativo de Servicios – CAS y por terceros, razón por la cual no se puede argumentar tal necesidad de servicio.

Esta situación causa tensión 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 de su destaque; no aceptar la renovación de destaque pone en peligro la unión familiar que es la célula básica de la sociedad, además de afectar la salud mental por la tensión emocional que sufren y viven suplicando en sus unidades ejecutoras y el gobierno regional de origen, quienes muestran su frivolidad y deshumanismo maltratándolos y negándolos el desplazamiento por destaque.

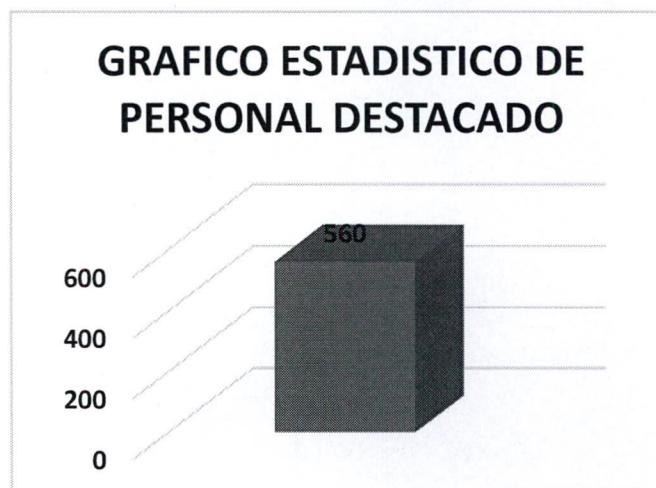
El Decreto Supremo 005-90 PCM – Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público en su artículo 79º establece que la **REASIGNACIÓN** consiste en el desplazamiento de un servidor, de una entidad pública a otra, sin cesar en el servicio y con consentimiento y aceptación de la entidad de destino, que se formaliza mediante resolución de la autoridad de destino. Esta acción administrativa tiene carácter definitivo, por la que se termina la función en la entidad de origen y el inicio de las nuevas funciones en la entidad de destino. La reasignación procede en el mismo grupo ocupacional y nivel de carrera, siempre que exista vacante en el correspondiente concurso de ascenso. Para el proceso de reasignación se debe contar con la previsión de cargos en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y con plaza financiadas en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) y reglamento de Organización y Funciones (ROF). La reasignación es de carácter definitivo ya que equivale al término de la función en la entidad de origen y al inicio de las nuevas funciones en la entidad de destino, sin interrupción del vínculo laboral con el estado. La reasignación conlleva la continuación en el goce de las remuneraciones que estuviese percibiendo en la entidad de origen, salvo que la entidad de destino sea de otro régimen laboral, en cuyo caso el servidor se adecuará a las disposiciones laborales de la entidad de destino.

El Decreto Supremo 005-90 PCM – Reglamento de la Ley de la carrera Administrativa y de remuneraciones del sector público en su artículo 80º regula 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.

## CUADROS Y GRÁFICOS ESTADÍSTICOS DE PERSONAL DESTACADO DE LAS REGIONES DEL PERU

	DESTACADOS
TOTAL DE DESTACADOS	560

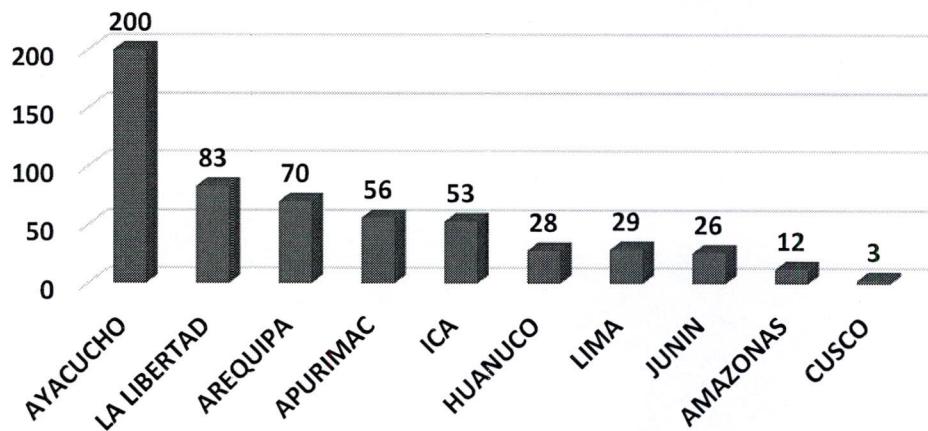


FUENTE: BASE DE DATOS DE LA ASOCIACION DE DESTACADOS MINSA - AL 31 DE DICIEMBRE 2019

REGIONES	NUMERO DE DESTACADOS
AYACUCHO	200
LA LIBERTAD	83
AREQUIPA	70
APURIMAC	56
ICA	53
HUANUCO	28
LIMA	29
JUNIN	26
AMAZONAS	12
CUSCO	3

FUENTE: BASE DE DATOS DE LA ASOCIACION DE DESTACADOS MINSA - AL 31 DE DICIEMBRE 2019

### GRAFICO ESTADISTICO DE PERSONAL DESTACADO POR REGIONES



FUENTE: BASE DE DATOS DE LA ASOCIACION DE DESTACADOS MINSA - AL 31 DE DICIEMBRE 2019

### PRIMERA LÍNEA DE ATENCIÓN CONTRA EL COVID-19

Debemos considerar que 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 inmersos dentro de AIRHSP " Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, que viene a ser el 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 desde ya sus derechos laborales.

El personal asistencial y administrativo se han venido acogiendo al destaque de acuerdo al artículo 80° del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo 276 y lo normado en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-INAP, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAO-DNP, por unidad familiar, por salud y por necesidad de servicio, habiendo organizado su vida personal y familiar. Muchos de estos profesionales cuentan con 5, 10, 15, 20 hasta 25 años de destacados, habiendo consolidado su hogar, sus hijos se encuentran estudiando, y no es justo que continúen siendo vulnerados y marginados en sus derechos.

El personal destacado, no solo registra experiencia cuantitativa de trabajo, sino por lo que han trabajado en los lugares más recónditos y de menor desarrollo del país, sino también porque se les exige formación de especialidad, maestrías; requisitos que exigen en las unidades ejecutoras, para aceptar sus destaque, sin embargo a la hora de asignar funciones no son tomados en cuenta, ni siquiera pueden acceder a los diferentes beneficios de los que gozan con justicia los nombrados de planta; lo injusto es que el personal destacado se encuentran excluidos por tener la condición de personal destacado.

Esta norma de carácter extraordinario la REASIGNACIÓN EXCEPCIONAL POR ÚNICA VEZ, resulta factible en el marco de las normas de emergencia en vista que, la Organización Mundial de la Salud ha calificado, con fecha 11 de marzo de 2020, el brote del COVID-19 como una pandemia al haberse extendido en más de cien países del mundo de manera simultánea.

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19. Que, no obstante dicha medida, se aprecia la necesidad que el Estado adopte medidas adicionales y excepcionales para proteger eficientemente la vida y la salud de la población, reduciendo la posibilidad del incremento del número de afectados por el COVID-19, sin afectarse la prestación de los servicios básicos, así como la salud y alimentación de la población.

Como viene sucediendo por largos años, los destacados continúan cumpliendo sus funciones para el estado como empleador principal, al lado de su familia como todo peruano quisiera tener a su familia situación que debe ser 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 excepcional por única vez se está protegiendo a la familia como nuestra **Constitución Política** lo dispone en su capítulo de:

## DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA

**Artículo 1.-** Defensa de la persona humana - La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

**Artículo 2.-** Derechos fundamentales de la persona Toda persona tiene derecho: A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar.

## DE LOS DERECHOS SOCIALES Y ECONOMICOS

**Artículo 4.-** Protección a la familia. Promoción del matrimonio - La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. **También protegen a la familia y promueven 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*

Por eso es tan importante fomentar que la sociedad se organice por sí misma creando sindicatos, patronales, selecciones deportivas, colegios y universidades, bibliotecas, grupos de estudio bíblico, **asociaciones**, grupos de afinidad, etc. **Cuanto más fuerte sea la sociedad, más controlado estará el poder.**

**La asociación básica de todos los grupos sociales es la familia.** Sin familia no hay sociedad. Sin familia – o con familias desmembradas - el individuo queda aislado frente al poder.

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 preeexistencia 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.

De acuerdo con algunos, puesto que la salud es esencialmente una responsabilidad personal del individuo, resulta inadecuado e incluso constituye un ejercicio de intrusismo que las empresas o los sindicatos (o ambos) participen en actividades al respecto. Están en lo cierto si se utilizan enfoques excesivamente paternalistas y coercitivos. En todo caso, la mejora del acceso a las actividades de promoción de la salud y los ajustes de los puestos y los lugares

de trabajo basados en ésta, proporcionan la conciencia, el conocimiento y las herramientas que permiten a los trabajadores asumir tal responsabilidad personal con mayor eficacia.

## **CONVENIO 156 Y RECOMENDACIÓN 165 DE LA OIT SOBRE TRABAJADORES/AS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

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.

Es necesario 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 destaque de los servidores que se encuentran laborando en otro pliego presupuestal o dentro del mismo pliego que por razones geográficas y la lejanía de sus dependencias de origen que no permiten pernoctar junto a su familia.

## **ANTECEDENTES**

En legislaturas anteriores se han presentado proyectos de Ley N° 4564/2010 y 1549/2012-CR, en los años 2010 y 2012 respectivamente dichos proyectos fueron decretados a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, que por término de legislatura no se lograron debatirlos.

## **MARCO CONSTITUCIONAL**

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 4º, 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.

La forma de matrimonio y las causas de separación y de disolución son reguladas por ley.

## BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27657 - Ley del Ministerio de Salud.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del sector público.
- Ley N° 27867 – Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.
- Ley N° 27557, Ley que restablece Desplazamiento de Personal en la Administración Pública.
- Ley N° 23294, Todo los servidores públicos, cuyos cónyuges residan en lugar distinto, tendrán prioridad en su traslado por Reasignación o Cambio de Colocación al lugar de residencia de estos.
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19;
- Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19.

## JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

Consideramos se dicte una norma de carácter excepcional que vendría a ser **LA REASIGNACIÓN EXCEPCIONAL POR ÚNICA VEZ** de los servidores destacados que se encuentran en esta condición lo que permitirá el sinceramiento de plazas sujetas a condiciones de tiempo del destaque de cinco (05) años de antigüedad, a la fecha cierta como el cierre del año fiscal 2019 y sujeta a la liberación de la plaza de origen y transferencia de los recursos presupuestales para ser concursada inmediatamente.

## IMPACTO DE LA NORMA

El impacto de esta norma, es en primer lugar reconocer los derechos fundamentales de la persona y en particular del servidor público del ministerio de salud que se encuentran por muchos años en la condición de destacados y que por tal situación el personal asistencial

ya han constituido sus hogares en la sede de las dependencias de destino, sería incongruente tratar de desestabilizar los hogares o la familia que es la célula básica de la sociedad y que requiere de una protección absoluta por parte de las instituciones y la ciudadanía.

Del mismo modo, en el trabajador se crea confianza y seguridad quedando motivado para el desempeño de sus funciones profesionales y/o técnicos asistenciales.

En cuanto a las modificaciones o derogatorias de las normas laborales públicas, no tendrían efectos, por el contrario, es formalizar y regularizar legalizando la condición en que se encuentra este grupo de servidores públicos, teniendo en cuenta que los destaque son temporales, pero los mismos ya se han convertido en una condición "cuasi permanente" por estar largos años en esta situación habiéndose generado derechos a la unidad e integridad familiar, que es el bien jurídico protegido o tutelado por la sociedad.

## **II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO NACIONAL.**

La implementación de las Resoluciones Ministeriales y de las Directivas Administrativas, son de carácter temporal determinado de manera que no resuelve la problemática en forma global, legislar a favor de los intereses colectivos es buscar una inclusión con equidad de todos los servidores públicos destacados del Ministerio de Salud a nivel nacional, ya que esta normativa no vulnera la legislación vigente y guarda concordancia con la Constitución Política del Perú.

## **III. ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO.**

La presente iniciativa legislativa, no irrogan gasto al erario nacional, por cuanto las reasignaciones de los servidores públicos está presupuestada en las plazas que actualmente se encuentran vacantes.

El beneficio que se espera obtener para los establecimientos de salud y los pacientes, es poder contar con personal especializado y plenamente identificado con su institución para brindar un servicio de calidad y con calidez.

## **IV.- VINCULACIÓN DE LA PROPUESTA CON EL ACUERDO NACIONAL.**

La presente iniciativa legislativa se enmarca dentro de la política de Estado del Acuerdo Nacional:

1. Primera Política de Estado. Fortalecimiento del Régimen Democrático y el Estado de Derecho.
2. Decima Política de Estado.- Equidad y justicia social.