

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Tesis

**Importancia de la estabilidad laboral para el ejercicio de
la toma de decisiones con autonomía y poder de los
funcionarios a cargo de las adquisiciones del estado en
EsSalud**

Juan Carlos Fajardo Arana

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gerencia Pública

Lima, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Mg. JAIME SOBRADOS TAPIA
Director Académico de la Escuela de Posgrado
DE : Dr. RONALD ESPÍRITU AYALA MENDÍVIL
Asesor del Trabajo de Investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de Investigación
FECHA : Julio 2023

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación titulado "**IMPORTANCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL PARA EL EJERCICIO DE LA TOMA DE DECISIONES CON AUTONOMÍA Y PODER DE LOS FUNCIONARIOS A CARGO DE LAS ADQUISICIONES DEL ESTADO EN ESSALUD**", perteneciente a **Bach. FAJARDO ARANA JUAN CARLOS**, de la **MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado **14 %** de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: **XX**) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



Dr. RONALD ESPÍRITU AYALA MENDÍVIL
DNI. N° 09861941

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, FAJARDO ARANA JUAN CARLOS, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 43301113, egresado de la MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La Tesis titulada "IMPORTANCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL PARA EL EJERCICIO DE LA TOMA DE DECISIONES CON AUTONOMÍA Y PODER DE LOS FUNCIONARIOS A CARGO DE LAS ADQUISICIONES DEL ESTADO EN ESSALUD", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA.
2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La Tesis es original e inédita, y no ha sido realizada, desarrollada o publicada, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicada ni presentada de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.



FAJARDO ARANA JUAN CARLOS
DNI. N° 43301113

Lima, 31 de Mayo de 2023.



Huella

Arequipa
Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo
Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima
Av. Alfredo Meridiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

Facultades que se ven limitadas en el ejercicio de la toma de decisiones con autonomía y poder de los funcionarios a cargo de las adquisiciones del Estado en ESSALUD

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

walter-rabanal.blogspot.com

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

docplayer.es

Fuente de Internet

2%

4

portal.apci.gob.pe

Fuente de Internet

2%

5

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

2%

6

www.coursehero.com

Fuente de Internet

2%

Asesor

Dr. Ronald Espíritu Ayala Mendivil

Agradecimiento

Nuestros agradecimientos a la Universidad Continental por la excelente formación académica, lo cual nos servirá como base para el logro de nuestros objetivos y metas.

Un agradecimiento especial para el Dr. Ronald Espíritu Ayala Mendívil, quien me proporcionó la guía necesaria para materializar la presente tesis, a mis hijos por ser el motor que mueve mi vida, a mi madre de quien siempre recibí apoyo incondicional, a mi esposa quien me ha prestado el apoyo continuo y permanente y a mi hermano de otra madre Marco Antonio Ramírez Tello que me dio el impulso final que me hacía Falta.

Dedicatoria

Dedico este logro a la autora de mis días, mi madre, que, aunque a la distancia siempre estuvo a mi lado y ahora que la tengo cerca sigue impulsando mis inquietudes académicas, y sigue siendo la persona a quien sigo obligando a respaldar mis locos sueños, objetivos y metas.

A mi hermanito Harold, que, aunque ya no nos acompaña, siempre lo tengo presente en mis pensamientos y en mis recuerdos.

A mis hijos, que, aunque sin saberlo, son el combustible que enciende mi fortaleza y mis ganas de seguir avanzando.

A mi esposa, amiga y compañera, madre de mi hijita, que me apoya firmemente.

Índice

Asesor	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción.....	xi
Capítulo I Planteamiento del Estudio	13
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	13
1.1.1. Planteamiento del problema	13
1.1.2. Formulación del problema	14
A. Problema General	15
B. Problemas Específicos	15
1.2. Determinación de objetivos	16
1.2.1. Objetivo General	16
1.2.2. Objetivos Específicos.....	16
1.3. Justificación e importancia del estudio	16
1.4. Limitaciones de la presente investigación	17
Capítulo II Marco Teórico	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Reseña Histórica del Seguro Social – IPSS	18
2.1.2. Reseña Histórica de ESSALUD	18
2.1.3. Objeto Social de ESSALUD.....	20
2.1.4. Regímenes Laborales en el Perú	21
2.1.5. Regímenes Laborales en la Administración Pública del Perú.	21
2.1.6. Regímenes Laborales en ESSALUD	23
2.1.7. Naturaleza de la Actividad de ESSALUD.....	23
2.1.8. Situación de los Trabajadores de ESSALUD.....	24
2.1.9. Cargos de Mando Medio en ESSALUD.....	25
2.1.10. Cargos de Confianza	25
2.1.11. Las Adquisiciones en ESSALUD	28
2.1.12. Toma de Decisiones	29
2.1.13. Antecedentes.....	29

2.2.	Bases teóricas	32
2.2.1.	Constitución Política del Perú – 1993	32
2.2.2.	TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR Fecha de publicación: 27.03.97	33
2.2.3.	DECRETO LEGISLATIVO N° 276 Ley de Bases de la carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público	33
2.2.4.	DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 D.L que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento DECRETO SUPREMO N° 075-2008-PCM.....	34
2.2.5.	Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) LEY N° 27056.....	35
2.2.6.	LEY N° 29626 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2011.....	35
2.2.7.	REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD – RED PRESTACIONAL ALMENARA Aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 125-PE-ESSALUD-2018 que consta de 04 títulos, 10 capítulos 184 artículos, 06 disposiciones complementarias, 02 disposiciones transitorias y 02 anexos.....	36
2.2.8.	Bases Teóricas del significado de “Confianza”	36
2.2.9.	Ley de Contrataciones del Estado	37
2.3.	Definición de términos básicos	38
	Capítulo III Hipótesis Y Variables	44
3.1.	Hipótesis.....	44
3.2.	Operacionalización de variables.....	44
	Capítulo IV Metodología del Estudio	45
4.1.	Método, Tipo o alcance de investigación.....	45
4.1.1.	Método.....	45
4.1.2.	Tipo o alcance	46
4.2.	Diseño de la investigación	47
4.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
4.4.	Técnicas de análisis de datos	49

Capítulo V Resultados y Discusión	51
5.1. Resultados y análisis	51
5.1.1. Análisis	51
5.2. Discusión de resultados	58
Conclusiones.....	70
Recomendaciones.....	71
Referencias Bibliográficas.....	72
Anexos	76
Anexo N° 1: Artículo 40° de la Constitución Política del Perú.....	76
Anexo N° 2: Artículo 43°, D.Leg. 728 - Ley de productividad y.....	76
Anexo N° 3: Artículo N° 26 – Lit. N° 3 de la Constitución Política del Perú .	77
Anexo N° 4: Artículo N° 27 de la Constitución Política del Perú	78
Anexo N°5: Artículo N° 12 DECRETO LEGISLATIVO N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público	79
Anexo N° 6: Artículo N° 5, N° 3 DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 D.L que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento DECRETO SUPREMO N° 075-2008-PCM.....	80
Anexo N° 7: Disposición Complementaria N° 55 - LEY N° 29626 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2011.....	81
Anexo N° 8: Clasificador de Cargos ESSALUD – resumen al mes de junio del 2015.....	82
Anexo N° 9: Bases Teóricas del significado de “Confianza” Sentencia del Tribunal Constitucional “STC N° 03501-2006-PA/TC, fundamento N° 5	83
Anexo N° 10: Artículo 3° del Decreto Supremo N° 020-2006-TR, que aprueba normas reglamentarias de la Ley N° 28791	93
Anexo N° 11: Ley 8433 del 12 de agosto de 1936, que crea la Caja Nacional del Seguro Social Obrero	98
Anexo N° 12: Decreto Legislativo 10902 crea el Seguro Social del Empleado	109
Anexo N° 13: Decreto Ley 20212 del 6 de noviembre de 1973 crea el Seguro Social del Perú	111

Anexo N° 14: Decreto Ley 23161 crea el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS)	115
Anexo N° 15: REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – RED PRESTACIONAL ALMENARA (fuente: pag. Web institucional ESSALUD)	116

Resumen

Analizar la importancia que tiene la estabilidad laboral para el ejercicio de la toma de decisiones con autonomía y poder de los funcionarios a cargo de las adquisiciones del estado en ESSALUD.

Metodología: Se trata de una Investigación de tipo Cualitativa, y de diseño Análisis documental de contenido.

Resultados: como resultado de la investigación realizada hemos llegado a determinar cuál podría ser la principal razón que podría estar debilitando la independencia y seguridad de los profesionales designados en los cargos de confianza de jefe de oficina de adquisiciones en las redes asistenciales de ESSALUD.

Conclusiones: podemos concluir en función del análisis de la información contenida en el presente trabajo de investigación que la estabilidad laboral juega un papel muy importante y tiene una relación directa con el proceso de toma de decisiones de los profesionales que ocupan los cargos de confianza en las entidades del estado y para el caso en particular de los profesionales designados en los cargos de confianza de jefe de oficina de adquisiciones en las redes asistenciales de ESSALUD.

Abstract

Objective: Determine what are the powers of officials in charge of State procurement in ESSALUD that could be limited in the exercise of decision-making concerning their role in ESSALUD.

Methodology: It is a Qualitative Research, and documentary content analysis design.

Results: as a result of the investigation carried out, we have come to determine what could be the main reason that could be weakening the independence and security of the professionals designated in the positions of trust of the head of the procurement office in the ESSALUD care networks.

Conclusions: based on the analysis of the information contained in this research work, we can conclude that job stability plays a very important role and is directly related to the decision-making process of the professionals who hold positions of trust in the state entities and in the particular case of professionals appointed to positions of trust as head of the procurement office in the ESSALUD care networks.

Introducción

En la actualidad, nuestro país está pasando por una lamentable y álgida crisis de valores morales y desamor, eso lo podemos ver a diario en todos los medios de comunicación a nivel nacional, en todas las regiones o departamentos estamos viendo noticias de malos funcionarios que aprovechándose de su cargo sustraen los recursos del estado favoreciendo necesidades personales, el afán de progreso no es malo, el problema se presenta cuando este “progreso” es a costa de la confianza y autoridad otorgada por el estado, es por este motivo que el Perú se ve imposibilitado de avanzar hacia la modernización de su infraestructura, educación, sistemas de salud, seguridad, etc., esto resulta muy conveniente para algunos, es por este motivo que en el presente trabajo de investigación trataremos de establecer la relación directa que podría existir entre la estabilidad laboral y el proceso de toma de decisiones de los profesionales que ocupan las jefaturas de las oficinas de adquisiciones (cargos de confianza) en ESSALUD, la debilidad de la independencia y seguridad para tomar decisiones se ve debilitada y consecuentemente la posibilidad que podría existir de que en función de lo dicho se puedan generar presuntos actos de corrupción, para lo cual hemos recurrido al marco teórico – legal de la normatividad correspondiente relacionada al tema en cuestión en busca de vacíos normativos en los que podríamos apoyar nuestra teoría.

El presente trabajo de investigación consta de cinco capítulos, las conclusiones y las referencias bibliográficas, dividido en cinco capítulos distribuidos de la siguiente forma:

Capítulo I – El planteamiento del estudio, en donde planteamos y formulamos el problema para luego determinar los objetivos del presente.

Capítulo II - Marco teórico, en donde hemos presentado los diferentes aspectos que anteceden al problema objeto de estudio, esta parte contiene información de carácter histórica de la institución elegida para el estudio, asimismo, incluye todos los sustentos que actúan como base teórica para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Capítulo III – Hipótesis y variables, que no ha sido trabajada por ser una investigación de tipo cualitativo.

Capítulo IV – Metodología del estudio, que es la parte donde determinamos qué tipo, diseño, técnica de recolección de datos, metodología de investigación que fue la empleada.

Capítulo V – Resultados y discusión, en este capítulo se encuentran los hallazgos respecto de la problemática que hemos podido encontrar y que después de un análisis detallado hemos procedido a la realización del contraste con parte de la bibliografía que hemos podido hallar respecto del tema en tratamiento; toda la información precedente nos ha servido para el planteamiento de las conclusiones y las recomendaciones en torno a las posibles formas de resolver el problema.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Planteamiento y formulación del problema

1.1.1. Planteamiento del problema

ESSALUD es una Empresa del Estado, que se encuentra bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), quedando sujeto a las normas de gestión, directivas y procedimientos emitidos por el FONAFE.

ESSALUD cuenta con una Gerencia Central que dirige la institución a nivel nacional, siendo que, para un manejo más viable esta cuenta con órganos desconcentrados con dependencia parcial en temas administrativos, presupuestales y financieros con el propósito de administrar el presupuesto de los aportes sociales de los trabajadores a la Seguridad Social del País.

Teniendo como base una parcial independencia administrativa, cada Gerencia de Órgano Desconcentrado cuenta con discrecionalidad para contratar y destituir a los profesionales que ocupan los cargos de Jefaturas en los diferentes niveles ejecutivos sin necesidad de existencia de motivación y sin una evaluación previa al retiro de la confianza, teniendo como sustento el D. Leg. 728 - Art. 43° correspondiente a la actividad privada; en resumen, el Gerente de Red genera la propuesta los profesionales que ocuparán los cargos de confianza y de la misma forma solicita el retiro de la confianza.

El funcionario que firma las resoluciones de designación para los profesionales que ocupan los cargos de confianza de jefes de las oficinas de adquisiciones en las redes prestacionales Nivel E4 es el Presidente Ejecutivo de ESSALUD, además debemos tener en cuenta que dichas oficinas jerárquicamente se encuentran a cargo

de la Oficina de Administración de cada Red Prestacional en ESSALUD, lo cual hace imposible que el puesto reporte al titular de la entidad o trabaje en contacto directo con el directorio, etc.

Por lo expuesto, podríamos afirmar de que los profesionales que son designados para ocupar estos cargos no tienen la estabilidad laboral necesaria para tomar decisiones con autonomía e independencia dentro del ámbito de sus funciones.

1.1.2. Formulación del problema

En ESSALUD debido a que los cargos jefaturales, son catalogados como “Cargos de Confianza” sujetos al Régimen Laboral D. Leg. 728 - Ley de productividad y competitividad laboral - D.S. No.003-97-TR-27 – Art. 43°, (...) *“Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y en general a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”*, el retiro de confianza puede realizarse sin necesidad de motivación alguna debido a que se sustenta en la D.Leg 728.

Para el caso en particular de los profesionales que se encuentran a cargo de las “OEC” Oficinas Encargadas de las Contrataciones en ESSALUD, la potestad de tomar decisiones con autonomía y poder podría verse afectada por muchos factores como, por ejemplo: motivaciones de carácter personal, exigencias de superiores en cargo que podrían implicar un quebrantamiento de la Ley de contrataciones y adquisiciones del estado, etc.

A. Problema General

¿Cuál es la importancia que tiene la estabilidad laboral para el ejercicio de la toma de decisiones con autonomía y poder de los funcionarios a cargo de las adquisiciones del estado en ESSALUD?

B. Problemas Específicos

Problema Específico N° 1

¿Qué se entiende por ejercicio de la toma de decisiones con autonomía del profesional a cargo de las Oficinas de Adquisiciones en ESSALUD?

Para el caso particular de la presente investigación, debemos entender que, en el proceso de las adquisiciones, los profesionales que ocupan estos cargos podrían no contar con autonomía para la ejecución de sus decisiones, pues las decisiones más relevantes requieren de la validación del superior jerárquico para ser ejecutadas, validación que podría depender de distintos factores externos como: la parte presupuestal, financiera, etc.,

Problema Específico N° 2

¿Cuál es o cuáles son los atributos de poder que dependen de la estabilidad laboral para la ejecución de las decisiones tomadas por los profesionales a cargo de las oficinas de adquisiciones en ESSALUD?

En toda institución pública y privada existen los niveles jerárquicos de mando y ESSALUD no se escapa de esta premisa, así también se presentan casos continuos en que las decisiones en cada nivel colisionan con decisiones tomadas en niveles jerárquicos más altos, en tanto estas últimas podrían ser las que prevalezcan, en todo caso existe la posibilidad de que la responsabilidad directa pueda recaer en quien ocupe el cargo de jefe de adquisiciones en ese momento, de cualquier

forma este podría resultar afectado, pero el fondo es que los atributos de poder se podrían ver limitados frente a la obligación cumplimiento. La estabilidad laboral juega un papel muy importante pues se relaciona directamente con la debilidad o ausencia de atributos de poder para ejecutar las decisiones tomadas.

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. Objetivo General

Analizar la importancia que tiene la estabilidad laboral para el ejercicio de la toma de decisiones con autonomía y poder de los funcionarios a cargo de las adquisiciones del estado en ESSALUD.

1.2.2. Objetivos Específicos

Objetivo Específico N° 1

Comprender lo que es el ejercicio de la toma de decisiones con autonomía del profesional a cargo de las Oficinas de Adquisiciones en ESSALUD

Objetivo Específico N° 2

Determinar los atributos de poder que dependen de la estabilidad laboral para la ejecución de las decisiones tomadas por los profesionales a cargo de las oficinas de adquisiciones en ESSALUD

1.3. Justificación e importancia del estudio

Debido a la situación de desabastecimiento de medicamentos, material médico e insumos de laboratorio, etc., en la que se encuentran las Redes Asistenciales de ESSALUD, lo que se puede percibir en el descontento que manifiestan los asegurados diariamente a través de los diferentes medios de comunicación a los que tenemos acceso libre, hemos creído conveniente proponer una estrategia orientada al cumplimiento del objetivo máximo de la seguridad social de nuestro país, la cual es:

Que, ESSALUD, una Empresa del Estado bajo el ámbito del FONAFE dedicada a brindar servicios de atención médica a los aportantes de la Seguridad Social proporcione:

- Atención médica oportuna con calidez.
- Suministro inmediato de medicamentos y material médico de muy buena calidad.

1.4. Limitaciones de la presente investigación

Limitaciones

Las presentes limitaciones restringirán la investigación:

1. Por las características de la investigación algunos aspectos como los resultados de la aplicación de la estrategia recomendada no podrán ser medidos, por falta de acceso a los indicadores de abastecimiento generados en el sistema SAP ESSALUD.
2. La limitación más importante será la fidelidad y veracidad de los datos, por tratarse de un trabajo con un componente subjetivo muy importante.
3. Falta de literatura que proporcione información documentada respecto del tema en estudio de forma exacta.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Reseña Histórica del Seguro Social – IPSS

El presidente de la República del Perú, General Oscar R. Benavides creó una comisión técnica para la formulación de la propuesta, integrada por el Dr. Guillermo Almenara y los abogados Edgardo Rebagliati y Juan José Calle, quienes elaboran el texto de la Ley 8433 del 12 de agosto de 1936, que crea la Caja Nacional del Seguro Social Obrero, para obreros y trabajadores domésticos, posteriormente en 1948 se crea el Seguro Social del Empleado, mediante Decreto Legislativo 10902. Ambos regímenes se unifican durante el Gobierno del General Juan Velasco Alvarado con el Decreto Ley 20212 del 6 de noviembre de 1973 que crea el Seguro Social del Perú, como Institución Pública Descentralizada del Ministerio de Trabajo. En 1980 se promulga el Decreto Ley 23161, que crea el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS), vinculándolo a la Presidencia del Consejo de Ministros. Posteriormente, luego de una secuencia de ajustes normativos, que incluyen al Decreto de Urgencia N° 025-98, del 18 de junio de 1998 que adscribe al IPSS al Ministerio de Trabajo, culmina el proceso con la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley 26790 y su reglamento (Decreto Supremo N° 009-97- SA) y la creación de EsSalud en enero de 1999, en un largo y complejo proceso de institucionalización y desarrollo. (ESSALUD, Reseña Histórica de ESSALUD, 2009)

2.1.2. Reseña Histórica de ESSALUD

La Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), Ley N° 27056 del 29 de enero de 1999, crea una entidad que nace sobre la base del Instituto Peruano de Seguridad Social, en el marco de la política de salud y seguridad social del gobierno del Presidente de la

República, Ingeniero Alberto Fujimori Fujimori, normada por los artículos 7º, 9º, 10º, 11º y 12º de la Constitución Política del Perú.

Esta ley permite que la seguridad social de nuestro país se dedique en forma exclusiva a brindar servicios integrales de salud, subsidios económicos y beneficios sociales a más 6'541,000 asegurados regulares (trabajadores dependientes, pensionistas, agricultores, pescadores, artistas, bomberos voluntarios, héroes del Cenepa, trabajadoras del hogar y sus familiares), así como a quienes en el futuro adquieran este derecho. De esta manera, la Oficina de Normalización Previsional (ONP) tendrá a su cargo el manejo integral de las pensiones correspondientes a los Decretos Leyes N° 19990, 20530 y 18846. (Perú & Vega Ascencio, 1995).

Por otro lado, ESSALUD continuará brindando servicios integrales de salud preventivo-promocionales, curativos completos y recuperativos que han estado a cargo del Instituto Peruano de Seguridad Social, los que mejorarán en calidad y ampliarán su cobertura de manera descentralizada para acercarse a sus asegurados. Se seguirá brindando subsidios por maternidad (pre y post natal), lactancia, incapacidad temporal y sepelio, así como servicios de salud integral hasta por un año para las personas que han perdido su puesto de trabajo (derecho de latencia).

Con la creación de ESSALUD se fortalecen los principios de: solidaridad, mediante el cual los que más aportan y/o menos se enferman contribuyen a financiar a quienes menos aportan y/o más se enferman. Todos los asegurados reciben servicios de salud integrales sea cual fuera el nivel de su aportación; integralidad, mediante el cual los asegurados regulares (activos y pensionistas) y sus dependientes continuarán recibiendo servicios de salud; universalidad y equidad, por los cuales nuevos grupos

poblacionales se incorporarán a la seguridad social. (Perú & Vega Ascencio, 1995).

Otro de los cambios notables que se introducen con esta ley, es que los pensionistas, pequeños y medianos empresarios y profesionales de la salud tendrán presencia en el Consejo Directivo, ya que por primera vez en la historia de la seguridad social, la Ley de ESSALUD permite la presencia en el Consejo Directivo de representantes de los pequeños y medianos empresarios y de los profesionales de la salud, quienes junto a los representantes de los trabajadores, de la gran empresa y del Estado, constituirán un cuerpo colegiado más plural, como expresión real de una auténtica democracia. Esta situación constituye pleno reconocimiento del rol trascendente de cada uno de los sectores participantes en el desarrollo de la economía y, en general, de la sociedad peruana. (Perú & Vega Ascencio, 1995)

2.1.3. Objeto Social de ESSALUD

EsSalud tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de Prestaciones de Prevención, Promoción, Recuperación, Rehabilitación, Prestaciones Económicas y Prestaciones Sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros en riesgos humanos. (ESSALUD, Directiva N° 09-GG-ESSALUD-2016).

EsSalud, así mismo tiene la facultad para realizar directa o indirectamente, programas de extensión social para la atención de no asegurados de escasos recursos, cuya financiación deberá sustentarse en sus respectivos convenios suscritos para el efecto.

2.1.4. Regímenes Laborales en el Perú

Existen 40 regímenes laborales en el Perú en los ámbitos público y privado.

En la actividad pública, entre regímenes laborales generales y especiales existen 15 (fiscales, diplomáticos, gerentes públicos, militares y policías, CAS y otros). En tanto, para la actividad privada son 24 los regímenes laborales especiales (personal de confianza, agrarios, exportación no tradicional, practicantes, microempresa, entre otros).

A estos regímenes especiales ahora se suma el nuevo régimen laboral de jóvenes con menores costos laborales. Salvo en el régimen general, otros regímenes flexibles contemplan menores beneficios para incentivar la contratación de trabajadores.

El laboralista Jorge Toyama precisó que el régimen laboral juvenil solo podrá ser usado por buenos empleadores, ya que ello se exige en la ley (empresas sin multas de la Sunafil). (Juape Pinto, 2014)

2.1.5. Regímenes Laborales en la Administración Pública del Perú

Reseña Jurídica

- 1821 Estatuto Provisional de José de San Martín que en 1821 reorganizó la administración pública.
- 1824 Simón Bolívar estableció juicio sumario y pena capital a los funcionarios públicos que malversaron los fondos estatales.
- 1831 El Mariscal Agustín Gamarra atenuó la medida anterior y estableció juicio ordinario para culpables que malversaron fondos públicos.
- 1918 Con José Pardo se expide Ley 2760 (1918), la Ley 2851 que norma el trabajo de las mujeres; Y el DS de 1918 de los empleados.

- 1931 La Junta de Gobierno de David Samanez Ocampo, emite el DL 7455 que reconoció la estabilidad en el empleo público.
- 1950 Mediante la Ley 11377 se creó el Estatuto y Escalafón del Servicio Civil. Tuvo vigencia más de 30 años.
- 1984 Se aprobó el D. Leg. 276 nueva Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración y derogó la Ley 11377.
- 1990 Se reglamentó del DL 276 por DS 005-90 PCM.
- 2004 Se aprobó la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 2008 Se publicaron los Ds. Legislativos Nros. 1023, 1024, 1025, 1026 y 1057, sobre el Empleo Público. (Gamarra Vilchez)

Desde la década 90' fueron Tres los Regímenes de Contratación de Personal, el Régimen laboral público (DL 276), el Régimen laboral privado (DL 728) y el Régimen SNP (Código Civil).

El 18 de febrero del 2004 se promulga la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, que tiene por finalidad consolidar el pleno desarrollo de los Organismos Públicos, determina los Principios que deben regir para el Empleo Público, crea las condiciones para que las Entidades Públicas sean organizaciones eficientes, participativas, transparentes y honestas.

A esta normatividad se suman cinco Decretos Supremos relacionados al Empleo Público en junio del 2008:

- D.Leg. N° 1023 Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo.
- D.Leg. N° 1024 Crea y regula el cuerpo de Gerentes Públicos.
- D.Leg. N° 1025 Aprueba normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

- D.Leg. N° 1026 Establece un Régimen Especial Facultativo para Los Gobiernos Regionales y Locales que deseen implementar Procesos de Modernización Integral.
- D.Leg. N° 1057 Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

2.1.6. Regímenes Laborales en ESSALUD

En ESSALUD existen actualmente en función tres Regímenes Laborales aún vigentes, estos son:

1. Decreto Legislativo N° 276 - Ley de bases de la carrera administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. (6 de marzo del 1984). Ministerio de Economía Finanzas y Comercio. (Actividad Pública)
2. Decreto Legislativo N° 1057 - actualizado: Régimen CAS - Contrato Administrativo de Servicios (Actividad Pública)
3. D.Leg. 728 - Ley de productividad y competitividad laboral - D.S. No.003-97-TR-27-03-97 (Actividad Privada)

2.1.7. Naturaleza de la Actividad de ESSALUD

ESSALUD es una Empresa del Estado adscrita al Ministerio de Trabajo bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Privada – FONAFE.

ESSALUD fue Incorporado al FONAFE con la Ley N° 29626 – LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2011 del 09 de diciembre del 2010– que en su Quincuagésima Quinta Disposición Complementaria dice: ***“Con el objeto de fortalecer la gestión en la prestación de los servicios que brinda el Seguro Social de Salud (EsSalud), a partir de la vigencia de la presente Ley, incorporase a dicha entidad bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), quedando sujeto a las normas de gestión, directivas y procedimientos emitidos por el***

FONAFE. Para tal fin, deróguense o déjense en suspenso las normas que se opongan a la aplicación de la presente disposición; asimismo, establéese que mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se pueden dictar, de ser necesario, las normas que permitan la mejor aplicación de la presente disposición. Esta disposición entra en vigencia el día siguiente de la publicación de la presente Ley”, concluyendo que de acuerdo con esta norma legal queda totalmente claro que, ESSALUD forma parte de la actividad empresarial del Estado.

2.1.8. Situación de los Trabajadores de ESSALUD

La situación laboral de los trabajadores de ESSALUD, en muchas de las situaciones resulta controversial respecto de los trabajadores que se encuentran bajo las Leyes 276 y 1057, puesto que estas dos normas legales pertenecen a la carrera administrativa del sector público; opuestamente resultaría diferente la situación de los trabajadores que se encuentran trabajando bajo el régimen laboral de la Ley N° 728 ya que esta norma corresponde a la actividad privada; no obstante, la madre de toda la legislación de nuestro país La Constitución Política del Perú de 1993, dice: ***“Artículo 40° - Carrera Administrativa.- La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente.***

No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta.” (Perú P. d., 1993).

2.1.9. Cargos de Mando Medio en ESSALUD

En ESSALUD, los cargos de mando medio son ocupados por profesionales y en ocasiones por profesionales con nivel técnico previamente evaluados con la finalidad de calificar el perfil del postulante, debiendo este personal ser evaluado psicotécnicamente y psicológicamente, debe también ser sometido a una evaluación personal en la que deberá cumplir con las expectativas de los conocimientos y experiencia requeridos para el cargo, estas evaluaciones deberán ser declaradas viables de forma documentada y posteriormente remitidas a las instancias correspondientes a fin de que se proceda a la formalización de la resolución según el nivel. La firma del contrato del personal seleccionado estará bajo el régimen laboral del D. Leg. 728 - Ley de productividad y competitividad laboral - D.S. No.003-97-TR-27-03-97 a plazo indeterminado; estos cargos son designados bajo la modalidad "CARGO DE CONFIANZA" según lo dispuesto en el artículo 43° del mismo Decreto Legislativo, estando sujeta la persona a disposición de sus superiores para el cumplimiento de sus obligaciones de acuerdo al Manual de Organización y Funciones de la entidad.

2.1.10. Cargos de Confianza

En ESSALUD se consideran cargos de confianza a todos los cargos jefaturales de todos los niveles siendo estos tipificados de la siguiente manera:

E0 Ejecutivo de nivel 0 – Presidencia Ejecutiva

E1 Ejecutivo de nivel 1 – Gerencia General

E2 Ejecutivo de nivel 2 – Gerente. Central – Gerencia de Red

E3 Ejecutivo de nivel 3 – Jefe de Oficina - Gerente

E4 Ejecutivo de nivel 4 – Jefe de Oficina – Sub Gerente

E5 Ejecutivo de nivel 5 – Jefe de Oficina

E6 Ejecutivo de nivel 6 – Jefe de Unidad

Las personas que son designadas para ocupar estos cargos de “Confianza” son contratadas al amparo del D.Leg. 728 - Ley de productividad y competitividad laboral - D.S. No.003-97-TR-27-03-97 a plazo indeterminado.

CARGO DE CONFIANZA:

Para conocimiento y entendimiento del tema en cuestión; según el D.Leg. 728 - Ley de productividad y competitividad laboral, define las características que debe revistar un personal de dirección y confianza, en el “**Capítulo VI De las Situaciones Especiales, en el Artículo 43°.- Personal de dirección es aquél que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.**

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.” (Perú M. d., 1997), en este contexto legal de obligatorio cumplimiento de acuerdo a la categorización de los ejecutivos de ESSALUD anteriormente descritos, podemos apreciar que, en cumplimiento a la normatividad presente solo podría atribuírsele la categoría de cargo de confianza a los Niveles de Ejecutivos 0, 1 y 2, puesto que como claramente podemos apreciar los Niveles de Ejecutivos 3, 4, 5 y 6, no estarían cumpliendo con las

prerrogativas que dispone la Ley con la cual se genera el vínculo contractual, asimismo existen mucha Jurisprudencia con carácter de precedente vinculante en la que proporcionan mucha conceptualización jurídica de lo que significa “cargo de confianza”, como es el caso de la Sentencia del Tribunal Constitucional “**STC N° 03501-2006-PA/TC, fundamento 5 ha señalado: 5. A nivel doctrinario, existe consenso en considerar que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidad, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general. Al respecto, Néstor de Buen considera que, el trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. (...) En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón (...). Similar es la noción de empleo de confianza asumida por Celso Mendo Rubio, para quien dicho concepto Está referido necesariamente a un campo más estricto que la genérica confianza que debe tener todo empleador frente a sus trabajadores (característico de todo vínculo laboral, pues de lo contrario no se contrataría), ya que este empleado alcanza una mayor y más directa vinculación con el empleador, goza de su máxima confianza y apenas está sujeto a una limitadísima subordinación (...), tiene la representación del empleador, actúa en su nombre haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos (...)**”. (EXP. N.º 03501-2006-PA/TC, 2007).

De acuerdo a las conclusiones legales plasmadas en el Precedente Vinculante descrito líneas arriba y sobre la base legal dispuesta en el Artículo 43° del D.L. N° 728, podríamos pensar que, al no estar en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, y que no tenga acceso a secretos profesionales o información de carácter reservado, Asimismo que, sus opiniones o informes no son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales; Por tanto, en mérito al principio legal de Primacía de la Realidad, los cargos señalados anteriormente, no deberían ser considerados como cargos de confianza por ESSALUD, pues como se ha indicado, la Oficina de Adquisiciones es una Unidad Orgánica de Apoyo de la Gerencia de la Red Asistencial, al igual que la Oficina de Secretaría Técnica, la Oficina de Capacitación Investigación y Docencia, División de Comunicación Institucional y la Oficina de Admisión y Registros Médicos, conforme se describe en el Reglamento de Organización y Funciones.

2.1.11. Las Adquisiciones en ESSALUD

La Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado (“LCAE”) establece que toda entidad pública y empresa perteneciente a la actividad empresarial del estado (entidad no pública) que requiera adquirir bienes o servicios tendrá que llevar a cabo procesos públicos de selección de acuerdo a las modalidades dispuestas por el OSCE (licitaciones públicas, concursos públicos, adjudicaciones simplificadas, etc.).

El sistema de adquisición de bienes y servicios en ESSALUD actualmente resulta ineficiente, esto podría estar en función de la magnitud y los volúmenes de medicinas y material médico que son adquiridos para el abastecimiento de la necesidad generada por la atención a los asegurados.

2.1.12. Toma de Decisiones

Es el proceso durante el cual la persona debe escoger entre dos o más alternativas. Todos y cada uno de nosotros pasamos los días y las horas de nuestra vida tomando decisiones. Algunas decisiones tienen una importancia relativa en el desarrollo de nuestra vida, mientras que otras son gravitantes en ella.

Para los Profesionales que ocupan los Cargos de confianza en las Oficinas de Adquisiciones de los Órganos Desconcentrados de ESSALUD, el proceso de toma de decisión es sin duda una de las mayores responsabilidades.

La toma de decisiones en una organización se circunscribe a una serie de personas que están apoyando el mismo proyecto. Debemos empezar por hacer una selección de decisiones, y esta selección es una de las tareas de gran trascendencia.

Con frecuencia se dice que las decisiones son algo así como el motor de los negocios y en efecto, de la adecuada selección de alternativas depende en gran parte el éxito de cualquier organización. Una decisión puede variar en trascendencia y connotación. Los decisores consideran a veces la toma de decisiones como su trabajo principal, porque constantemente tienen que decidir lo que debe hacerse, quién ha de hacerlo, cuándo y dónde, y en ocasiones hasta cómo se hará. Sin embargo, la toma de decisiones sólo es un paso de la planeación, incluso cuando se hace con rapidez y dedicándole poca atención o cuando influye sobre la acción sólo durante unos minutos.

2.1.13. Antecedentes

Se ha considerado conveniente recopilar antecedentes nacionales e internacionales que den soporte al sustento teórico que requiere el presente trabajo de investigación.

a) Antecedentes nacionales

- Palacios Naupa (2018) en la tesis titulada: “Administración Pública y Designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza-Inabif 2018” en esta tesis el autor pretende establecer que para lograr un óptimo resultado de una gestión debe existir una relación entre los factores de competencias, experiencia y el proceso de designación de funcionarios públicos en cargos de confianza.

- Lavi Tejada (2018) en la tesis titulada: “Efectos de la extinción del vínculo laboral por pérdida de la confianza en el sector privado” el autor pretende analizar la figura de la pérdida de la confianza en el régimen privado laboral, con una visión crítica frente a la manera en la que se viene abordando esta problemática a nivel jurisdiccional en nuestro país, esta fuente será de mucha importancia para la sustentación de nuestra hipótesis.

- Zuñiga Figueroa (2018) en la tesis titulada: “La estabilidad laboral del trabajador de confianza frente al despido arbitrario en el sector privado del Perú, Lima - 2018” el autor busca determinar de qué manera se estaría vulnerando el derecho fundamental de la estabilidad laboral del trabajador con cargo de confianza ante un despido arbitrario, cabe resaltar la importancia y relevancia de la posición del autor frente a esta problemática.

- Estela Campos (2016) en la tesis titulada: “El personal de confianza en la administración pública, su competitividad y el aparente desamparo laboral como gestor social” el

autor pretende determinar si la causal de pérdida de confianza como causa de despido al personal de confianza, no vulnera el precepto constitucional de la adecuada protección al trabajador frente al despido arbitrario, la información contenida en este documento resultará muy importante para el desarrollo del presente trabajo de investigación en el extremo de la incertidumbre laboral respecto del retiro de la confianza que produce el despido del trabajador que ocupa un cargo de confianza.

- Aranda Castillo (2019) en la tesis titulada: “La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo”, el autor pretende determinar afectación de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza que ingresaron directamente al cargo cuando el empleador decide despedirlo por pérdida de confianza.

b) Antecedentes internacionales

- Escalante Ulloa & Medrano Pérez (2014) en la tesis titulada: “La vulneración al derecho fundamental de estabilidad laboral de los empleados con cargos de confianza en la alcaldía de San Salvador” el autor pretende dar a conocer la problemática que existe en la Alcaldía Municipal de San Salvador, en cuanto a la estabilidad laboral de los empleados municipales que ocupan cargo de confianza.
- Castillo Lozano & Vila Torres (2002) en la tesis titulada: “Hacia una nueva Interpretación del Despido sin justa causa”, para obtener el grado académico de Doctor por la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, establece una apología total al despido sin causa justificada

aduciendo que es un efecto de la justicia imperfecta del estado cristalizado en su constitución y lo ve como un síntoma normal de la facultad del empleador.

- Estrada Vilchis (2017) en la tesis titulada: “El servidor público de confianza y el servicio profesional de carrera. marco teórico, práctico y jurídico en el ámbito de la administración pública federal” el autor propone la realización de un análisis a la normativa referente a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal centralizada con la finalidad de encontrar fallas y generar líneas de acción para corregirlas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Constitución Política del Perú – 1993

Artículo N° 7

Derecho a la salud. Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

Artículo N° 10

Derecho a la Seguridad Social. - El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

Artículo N° 26 – Lit. N° 3

Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo N° 27

Protección del trabajador frente al despido arbitrario. - La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo N° 40

(...) No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta (...)

2.2.2. TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR Fecha de publicación: 27.03.97

Artículo N° 43

(...) Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

2.2.3. DECRETO LEGISLATIVO N° 276 Ley de Bases de la carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Artículo N° 12

Son requisitos para el ingreso a la Carrera Administrativa:

- a) Ser ciudadano peruano en ejercicio;
- b) Acreditar buena conducta y salud comprobada;
- c) Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional;
- d) Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión; y
- e) Los demás que señale la Ley.

2.2.4. DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 D.L que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento DECRETO SUPREMO N° 075-2008-PCM

Artículo N° 5 – D.L 1057

Duración

El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable.

Artículo N° 3 – D.S 075

Procedimiento de contratación

1.1. Para suscribir un contrato administrativo de servicios las entidades públicas deben observar un procedimiento que incluye las siguientes etapas:

1. Preparatoria: Comprende el requerimiento del órgano o unidad orgánica usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y de este reglamento.
2. Convocatoria: Comprende la publicación de la convocatoria en el portal institucional en Internet y en un lugar visible de acceso público del local o de la sede central de la entidad convocante, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información. La publicación de la convocatoria debe hacerse y mantenerse publicada desde, cuando

menos, cinco días hábiles previos al inicio de la etapa de selección.

3. Selección: Comprende la evaluación objetiva del postulante relacionado con las necesidades del servicio. Debe incluir la evaluación curricular y, a criterio de la entidad convocante, la evaluación escrita y entrevista, entre otras que se estimen necesarias según las características del servicio materia de la convocatoria. En todo caso la evaluación se debe realizar tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. El resultado de la evaluación se publica a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria, en forma de lista por orden de mérito, que debe contener los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos.

2.2.5. Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) LEY N° 27056

Artículo N° 1

Creación, definición y fines

2.2.6. LEY N° 29626 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2011

Disposición Complementaria N° 55

Con el objeto de fortalecer la gestión en la prestación de los servicios que brinda el Seguro Social de Salud (EsSalud), a partir de la vigencia de la presente Ley, incorpórese a dicha entidad bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), quedando sujeto a las normas de gestión, directivas y procedimientos emitidos por el FONAFE.

Para tal fin, deróguense o déjense en suspenso las normas que se opongan a la aplicación de la presente disposición; asimismo, establéese que mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se pueden dictar, de ser necesario, las normas que permitan la mejor aplicación de la presente disposición.

Esta disposición entra en vigencia el día siguiente de la publicación de la presente Ley.

2.2.7. REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD – RED PRESTACIONAL ALMENARA Aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 125-PE-ESSALUD-2018 que consta de 04 títulos, 10 capítulos 184 artículos, 06 disposiciones complementarias, 02 disposiciones transitorias y 02 anexos

El ROF de la Red Asistencial Almenara – Hospital Base – Oficina de Administración, no podría ser catalogado como cargo de confianza según lo que ha señalado la Corte Suprema en la Casación No. 11137-2014, que cuando se califique a un trabajador como de confianza, se deben cumplir estrictamente con los requisitos establecidos en el artículo 43° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) (JUSTICIA, 2016). Por lo que, si el empleador no logra acreditar o demostrar que los trabajadores laboran en contacto directo con el personal de dirección, que tienen acceso a información de carácter reservado y que el trabajo efectuado tiene injerencia en la marcha de la empresa; entonces aquellos no pueden ser calificados como trabajadores de confianza

2.2.8. Bases Teóricas del significado de “Confianza”

Sentencia del Tribunal Constitucional “**STC N° 03501-2006-PA/TC**, fundamento 5 ha señalado:

4. A nivel doctrinario, existe consenso en considerar que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidad, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general. Al respecto, Néstor de Buen considera que El trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. (...) En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón (...). Similar es la noción de empleado de confianza asumida por Celso Mendo Rubio, para quien dicho concepto Está referido necesariamente a un campo más estricto que la genérica confianza que debe tener todo empleador frente a sus trabajadores (característico de todo vínculo laboral, pues de lo contrario no se contrataría), ya que este empleado alcanza una mayor y más directa vinculación con el empleador, goza de su máxima confianza y apenas está sujeto a una limitadísima subordinación (...), tiene la representación del empleador, actúa en su nombre haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos (...).”

2.2.9. Ley de Contrataciones del Estado

Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado - DECRETO SUPREMO N° 344-2018-EF y su Reglamento, La OEC es el órgano encargado de la adquisición y contratación de bienes y servicios necesarios para el logro de los objetivos y metas institucionales. Por tanto, el profesional que lidere esta Oficina deberá contar con

autonomía en la toma de decisiones y con el empoderamiento necesario para aplicar lo establecido en la normatividad vigente.

Artículo 20. Prohibición de fraccionamiento - Se encuentra prohibido fraccionar la contratación de bienes, servicios u obras con la finalidad de evitar el tipo de procedimiento de selección que corresponda según la necesidad anual, de dividir la contratación a través de la realización de dos o más procedimientos de selección, de evadir la aplicación de la presente norma y su reglamento para dar lugar a contrataciones iguales o inferiores a ocho (8) UIT y/o evadir el cumplimiento de los tratados o compromisos internacionales que incluyan disposiciones sobre contratación pública.

2.3. Definición de términos básicos

Los términos básicos para el presente, son extraídos del Glosario de Términos de ESSALUD:

Acreditación. - Es el procedimiento de verificación de los requisitos que debe cumplir el afiliado. (Artículo 3º del Decreto Supremo N° 020-2006-TR, que aprueba normas reglamentarias de la Ley N° 28791, que establece modificaciones a la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790). Procedimiento de verificación de los requisitos que debe cumplir un trabajador para tener derecho de cobertura. (Glosario de Términos Interinstitucionales SUNAT-ESSALUD).

Acreditación de establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo.- Proceso de evaluación externa y periódico, basado en la comparación del desempeño del prestador de salud con una serie de estándares óptimos y factibles de alcanzar, formulados y conocidos por los actores de la atención de la salud, y que está orientado a promover acciones de mejoramiento continuo de la calidad de atención y el desarrollo armónico de las unidades productoras de servicios de un establecimiento de salud o servicio médico de apoyo. La condición de Acreditado se otorga por

Resolución Ministerial en Lima y Callao y mediante Resolución Ejecutiva Regional en las regiones. (Resolución Ministerial N° 456-2007/MINSA, que aprueba la NTS N° 050-V.02 Norma Técnica de Salud para la Acreditación de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo).

Activo. - Conjunto de bienes y/o derechos que posee una entidad empleadora.

Activo corriente. - Parte del activo de una empresa conformado por partidas que representan efectivo y por aquellas que se espera se conviertan a tal condición en el corto plazo.

Activo fijo. - Conjunto de bienes duraderos de una empresa que se utilizan en las operaciones regulares de la misma. (Glosario de Términos Interinstitucionales SUNAT-ESSALUD).

Activo fijo neto. - Diferencia entre el valor bruto del activo fijo y su depreciación acumulada. (Glosario de Términos Interinstitucionales SUNAT-ESSALUD).

Acto administrativo. - Decisión general o especial que la autoridad administrativa toma, en ejercicio de sus funciones, y que afecta a los derechos, deberes e intereses de los particulares o de entidades públicas. Los actos administrativos deben ser motivados y constar en los respectivos instrumentos o documentos. (Glosario de Términos Interinstitucionales SUNAT-ESSALUD).

Acto médico. - Toda acción o disposición que realiza el médico en el ejercicio de su profesión. Ello comprende los actos de diagnóstico, terapéutica y pronóstico que realiza el médico en la atención integral de pacientes, así como los que se deriven directamente de éstos. Los actos médicos mencionados son de exclusivo ejercicio del profesional médico.

(Artículo 5º del Decreto Supremo N° 024-2001-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley del Trabajo Médico).

Actos anulables.- Son aquellas actuaciones dictadas por la Administración, sin observar las formalidades, pero que pueden ser convalidadas por la misma mediante la subsanación de los vicios que adolezcan. (Glosario de Términos Interinstitucionales SUNAT-ESSALUD).

Actos nulos. - Son aquellas actuaciones dictadas por la Administración que, por la falta de un elemento sustancial, están destituidas de todo efecto jurídico; son inválidas e ineficaces desde el inicio, salvo que el ordenamiento jurídico, excepcionalmente, le confiera algunos efectos. (Glosario de Términos Interinstitucionales SUNAT-ESSALUD).

Afiliación. - Adscripción de un asegurado a un plan de aseguramiento en salud y a una IAFAS. (Artículo 3º del Decreto Supremo N° 008-2010-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud).

Atención ambulatoria. - Es la atención de salud en la cual un paciente, que no está en condición de Urgencia y/o Emergencia, acude a un establecimiento de salud con fines de prevención, promoción, recuperación o rehabilitación, y que no termina en internamiento. Es el régimen de la atención de salud que por el lugar donde se desarrolla puede ser dentro del establecimiento (intramuros) o fuera de él (extramuros). (Numeral 5 de la Resolución Ministerial N° 546-2011/MINSA, que aprueba categorías de establecimientos del sector salud).

Atención integral de salud. - Es la provisión continua y con calidad de una atención orientada hacia la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en salud, para las personas, en el contexto de su familia y comunidad. Dicha atención está a cargo de personal de salud competente, a partir de un enfoque biopsicosocial, que trabaja como un equipo de salud

coordinado, y contando con la participación de la sociedad. La asignación de categorías considera, principalmente, los elementos cualitativos de la oferta, quedando sus aspectos cuantitativos sujetos a un análisis técnico local en función a la demanda, a fin de cumplir con las funciones en cada una de las UPSS de las categorías determinadas. (Numeral 5 de la Resolución Ministerial N° 546-2011/MINSA, que aprueba categorías de establecimientos del sector salud).

Auditoría médica. - Es el análisis crítico y sistemático de la calidad de la atención médica, incluyendo procedimientos, diagnósticos y decisiones terapéuticas, el uso de recursos y los resultados de los mismos que repercutan en los desenlaces clínicos y en la calidad de vida del paciente. Es realizada solamente por el personal médico para determinar la adecuación y correspondencia con los criterios normativos preestablecidos. Tiene por finalidad mejorar la calidad de atención brindada al usuario, así como mejorar la calidad de los prestadores de los servicios a través de una correcta y oportuna retroalimentación y educación permanente. (Resolución Ministerial N° 474-2005/MINSA, que aprueba la Norma Técnica de Auditoría de la Calidad de la Atención en Salud).

MINSA. - Ministerio de Salud

ESSALUD. - Seguro Social de Salud

SUNARP. - Super Intendencia Nacional de Registros Públicos

SUNAT. - Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria

OSCE. - Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado

CGR. - Contraloría General de la República

MEF. - Ministerio de Economía y Finanzas

FONAFE. - Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado

SUNAFIL. - La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Institución Pública. - El nombre que se aplica a una escuela, universidad, palacio de justicia, biblioteca, hospital y otros lugares que están destinados a ser utilizados por el público. Lo contrario de una institución privada. Para el presente caso, toda entidad que se encuentra bajo el control gubernamental, salvo las empresas del estado exoneradas por ley.

Régimen Laboral público. - Son las leyes que agrupan a los trabajadores de la carrera pública, y los separan de la carrera privada, entiéndase por carrera pública al régimen de los trabajadores que laboran para el gobierno.

Régimen Laboral Privado. - son las leyes que regulan los deberes y derechos de los empleados que se encuentran brindando servicios a las empresas privadas.

Decreto Supremo. - El Decreto o Decreto Supremo es una orden escrita del presidente de la República que, dictada dentro de la esfera de su competencia, lleva la firma del o los ministros de Estado respectivos y está sujeta a una tramitación especial.

Decreto Legislativo. - El decreto legislativo o decreto con fuerza de ley (DFL) es una norma jurídica con rango de ley, emanada del poder ejecutivo.

Normatividad. - La normatividad es el conjunto de reglas o leyes que se encargan de regir el comportamiento adecuado de las personas en una sociedad, dentro de la cual influyen diversos factores en las personas para poderlas acatarlas y respetarlas como son la moral y la ética principalmente.

Empresa del Estado. - Empresa del Estado es un tipo jurídico existente para el funcionamiento de empresas públicas, el primero en crear una estructura diferenciada tanto de la administración pública como de las sociedades comerciales de derecho privado.

Funcionario público. - funcionario es quien desempeña profesionalmente un empleo público. Los funcionarios participan en la administración pública o de gobierno; y acceden a su condición a través de elección, nombramiento, selección o empleo.

Sociedad de economía mixta. - Son organismos autorizados por la ley constituidos bajo la forma de sociedades comerciales con aportes estatales y de capital privado que desarrollan actividades de naturaleza industrial o comercial conforme a las reglas del derecho privado, salvo contadas excepciones que consagra la ley (Supersociedades, Doctrinas jurídicas y contables 2010). Son de economía mixta las sociedades comerciales que se constituyen con aportes estatales y de capital privado.

Precedente Vinculante. - concepto de "precedente vinculante" es la jurisprudencia del tribunal constitucional.

Capítulo III

Hipótesis Y Variables

3.1. Hipótesis

La hipótesis es una suposición o teoría figurativa que se realiza antes de comenzar a desarrollar una investigación científica, y que sirve como base de la misma. Esta hipótesis será afirmada o negada a lo largo de un trabajo de investigación.

Para el presente estudio no se requiere formulación de hipótesis por ser de tipo cualitativo.

3.2. Operacionalización de variables

Para el presente estudio no se requiere formulación de hipótesis por ser de tipo cualitativo.

Capítulo IV

Metodología del Estudio

4.1. Método, Tipo o alcance de investigación

Toda investigación se fundamenta en un marco metodológico, el cual define el uso de métodos, técnicas, instrumentos, estrategias y procedimientos a utilizar en el estudio que se desarrolla. Al respecto Balestrini Acuña, (2006, pág. 125), define “el marco metodológico como la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real”. Según Finol de Franco & Camacho, (2008, pág. 60), el marco metodológico está referida al “cómo se realizará la investigación, muestra el tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad y las técnicas para el análisis de datos”.

4.1.1. Método

Para el presente trabajo ha sido empleado el ANÁLISIS DOCUMENTAL DE CONTENIDO.

Estamos completamente de acuerdo con la conceptualización del uso del método de investigación documental presentado por Adriano Gutiérrez Ramírez (Adriano, 2015) que en su Tesis para optar por el grado de Magister de la Pontificia Universidad Católica del Perú “la identidad cultural como contenido transversal en el diseño de los proyectos de aprendizaje de instituciones educativas de la UGEL 06 DE LIMA” nos dice que, el uso del método de investigación documental se sustenta en que todo documento es un medio de información y una evidencia frente a un investigador incisivo; esto es, la información de dichos documentos se clasificará sistemáticamente y será descrita e interpretada (Vásquez y otros, 2006). (...) Su análisis a través del método documental, nos permitirá de manera minuciosa interpretar su estructura y describir

las particularidades de su contenido; de este modo, se responderá a la pregunta planteada en el problema de esta investigación. Asimismo, Coincidimos con Flick (2004) y Cohen citado por Blaxter (2010) cuando afirman que toda investigación que se centra en analizar contenidos es de carácter documental, por lo que, en definitiva, es de tipo exploratorio, lo cual permite desarrollar la capacidad de reflexión del investigador en el análisis de casos concretos.

Nos hemos permitido para el presente trabajo de investigación analizar en su gran mayoría una variedad de textos correspondientes a normativas de carácter legal y de alcance público, no obstante hemos podido apreciar que a pesar de haber realizado búsquedas de información que sirvan exactamente como precedente para sustentar nuestra posición, no pudimos encontrar textos referidos al tema que hemos tratado, en tal sentido hemos tenido que analizar lo que creemos que corresponden a vacíos normativos con la finalidad de entender y establecer la posibilidad de generación de actos de corrupción.

4.1.2. Tipo o alcance

Enfoque

Para este proyecto de investigación se hizo uso del **ENFOQUE CUALITATIVO**, puesto que los datos requeridos fueron extraídos de Literaturas, precedentes vinculantes, Jurisprudencia, registro documental datos que han sido usados en búsqueda del sustento que nos permitió proporcionar una base sólida para nuestra investigación.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación con el que hemos trabajado es el **TIPO CUALITATIVO** en vista de que se han descrito los sucesos complejos en su medio natural, con información cualitativa, habiendo

empleado el tipo de investigación cualitativa llamado investigación acción puesto que hicimos uso de un tipo de investigación aplicada, destinada a encontrar. (Universidad Veracruzana).

4.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es el conjunto de métodos y técnicas seleccionados por el investigador para emplearlos en forma lógica, efectiva y eficaz, es una pauta o guía de cómo realizar la investigación a través del uso de una metodología en particular que estará en función del nivel de investigación empleada.

Los diseños de investigación se clasifican en dos grandes grupos de acuerdo al grado de control que tendrá el investigador sobre las variables y factores, tanto internos como externos en estudio, así, un **diseño puramente experimental** es aquél en el que el investigador tiene control total sobre todas las variables y factores en estudio; cuando esto no es posible, entonces se debe emplear un **diseño observacional**. Otra forma de clasificarlos se relaciona con el momento en que se llevará a cabo la obtención y el análisis de la información, cuando la información es captada en el pasado y analizada en el presente, se dice que el estudio es **retrospectivo**, pero si las variables se miden en el desarrollo de la investigación y se analizan al concluirlo, entonces el diseño es **prospectivo**. El número de veces que se miden las variables en un estudio es otra forma de catalogar el diseño de investigación, cuando solamente se hace una medición de las variables el diseño es **transversal**. Es **longitudinal** cuando el investigador lleva a cabo un seguimiento de una cohorte de individuos en los que realiza mediciones a intervalos de tiempo definidos. Finalmente, cuando el estudio de investigación tiene por objetivo documentar las condiciones, actitudes o características de la población o poblaciones en estudio, el **diseño de investigación es descriptivo**. Por otro lado, un **diseño analítico** busca explicar la relación, generalmente causal, entre los factores en estudio. (Vallejo, 2002)

Para el presente trabajo de investigación hemos empleado el **DISEÑO ANALITICO** puesto que hemos hecho uso del **ANALISIS DOCUMENTAL DE CONTENIDO** de toda la documentación que hemos recopilado y estudiado de forma lógica y coherente con la finalidad de sustentar nuestra posición.

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a Risquez & Col (2002, pág. 56) define los medios de recolección de información como los instrumentos o posibles recursos que se usarán para poder facilitar el sumario de información y análisis de los hechos observados.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son las siguientes:

1. Observación Participante
2. La Entrevista
3. Análisis documental
4. El Autorreportaje
5. Categorización. Triangulación y Teoría Fundamentada. Perspectivas de diferentes Autores
6. Referencias

Para el presente trabajo de investigación hemos empleado como técnica e instrumento para la recolección de información el **ANALISIS DOCUMENTAL** por lo que a continuación les hacemos llegar a profundidad el significado de la técnica empleada y para esto nos remitimos a un autor que concitó nuestra atención por el significado del texto que presenta.

De acuerdo con Quintana (Quintana & Montgomery, 2006), constituye el punto de entrada a la investigación. Incluso en ocasiones, es el origen del tema o problema de investigación. Los documentos fuente pueden ser de naturaleza diversa: personales, institucionales o grupales, formales o informales.

A través de ellos es posible obtener información valiosa para lograr el encuadre que incluye, básicamente, describir los acontecimientos rutinarios así como los problemas y reacciones más usuales de las personas o cultura objeto de análisis, así mismo, conocer los nombres e identificar los roles de las personas clave en esta situación sociocultural. Revelar los intereses y las perspectivas de comprensión de la realidad, que caracterizan a los que han escrito los documentos.

El análisis documental se desarrolla en cinco acciones, a saber: (a) rastrear e inventariar los documentos existentes y disponibles; (b) clasificar los documentos identificados; (c) seleccionar los documentos más pertinentes para los propósitos de la investigación; (d) leer en profundidad el contenido de los documentos seleccionados, para extraer elementos de análisis y consignarlos en memos o notas marginales que registren los patrones, tendencias, convergencias y contradicciones que se vayan descubriendo; (e) leer en forma cruzada y comparativa los documentos en cuestión, ya no sobre la totalidad del contenido de cada uno, sino sobre los hallazgos previamente realizados, a fin de construir una síntesis comprensiva total, sobre la realidad humana analizada.

Claramente podemos apreciar que no hemos cometido error alguno en el momento de seleccionar nuestra técnica e instrumento de investigación teniendo en consideración que ha sido la más adecuada.

4.4. Técnicas de análisis de datos

La técnica que ha sido empleada por el investigador para el presente trabajo de investigación es la de **ANÁLISIS DOCUMENTAL** mediante el **ANÁLISIS DE CONTENIDO**. Las acciones tomadas por el investigador fueron cuidadosamente seleccionadas y puestas en práctica siguiendo la recomendación de múltiples autores pero en especial se tomó las recomendaciones y propuestas del autor Quintana (Quintana & Montgomery, 2006), quien nos presenta un muy ordenado procedimiento para el análisis de los datos recopilados, en función de lo propuesto por el autor en mención

lo que hizo el investigador fue realizar el análisis a profundidad de toda la documentación para poder extrapolar el contenido y lograr entender e interpretar los procesos objeto de investigación y detectar con exactitud cuales son los problemas que se presentan y su posible solución.

Capítulo V

Resultados y Discusión

5.1. Resultados y análisis

5.1.1. Análisis

Escenario Inicial

El Seguro Social de Salud – ESSALUD es una institución adscrita al Ministerio de Trabajo que se encuentra catalogada como “Empresa del Estado”, bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), por lo que está obligada al cumplimiento de las normas de gestión, directivas y procedimientos emitidos por el FONAFE en función de la LEY N° 29626 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2011 en su Disposición Complementaria N° 55.

ESSALUD cuenta con una Gerencia Central que dirige la institución a nivel nacional, siendo que para un manejo más viable esta se subdivide en Órganos Desconcentrados con dependencia parcial en temas administrativos, presupuestales y financieros, siendo que manejan el presupuesto de los aportes a la Seguridad Social del País.

Teniendo como base una parcial independencia administrativa, cada Gerencia de Órgano Desconcentrado cuenta con discrecionalidad para realizar la propuesta de profesionales para ocupar los cargos de confianza y de la misma forma solicitar el retiro de la confianza a dichos profesionales que ocupan los cargos de Jefaturas en los diferentes niveles ejecutivos, teniendo como sustento la firma de un contrato que estipula una relación bajo el régimen laboral del TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR Fecha de publicación: 27.03.97, a plazo indeterminado, siendo que al amparo de la presente norma se les vincula a la

entidad contractualmente con la denominación de cargo de confianza, sin que la institución cuente de acuerdo a ley con un documento de carácter normativo institucional que consigne cuáles son los cargos que deben ser catalogados como: “cargos de confianza”, de esta forma para conveniencia de la institución, esta puede denominar a todos los cargos jefaturales bajo la nomenclatura de “cargo de confianza” a pesar de que la mayoría de ellos no cumplen con las características que deben tener estos cargos.

De esta forma es que ESSALUD quebranta una Normatividad Legal que cuenta con rango de Ley, siendo ésta el TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, que en su Art 43° dispone explícitamente las características con las que deben contar los cargos que las Entidades Públicas designen para contar con la definición de “cargo de confianza”, que al pie de la letra dice: (...) ***Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.*** (El subrayado es nuestro).

Para un mejor y más detallado entendimiento procederemos a la explicación de cada disposición de la presente Ley de forma separada:

- **“Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección”.-** Esto supone la conexión directa del empleado con su empleador justamente por la confianza

depositada en él, siendo que para ser acreedor de la confianza del empleador lógicamente deberá existir una amistad o relación previa a la contratación, por esta razón no resulta necesario la realización de proceso de selección alguno para su contratación, asimismo, la remoción de la persona en el cargo estará en función a la durabilidad de la confianza en la persona por parte del empleador, siendo potestad total de éste el despido y la nueva contratación, no generando un derecho laboral en el despido.

- **“Teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado”**.- Lo que significa que solo el personal de confianza debe tener acceso a los secretos de la institución, teniendo capacidad de conocimiento y manipulación de información reservada. Cabe resaltar que, los cargos de mando medio que cuentan con la definición de cargo de confianza no tienen forma de acceder a dicha información puesto que no mantienen contacto con los altos funcionarios ni con el Directorio.
- **“Contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”**.- los profesionales que ocupan los cargos jefaturales de adquisiciones en las Redes Asistenciales de ESSALUD no tienen la facultad de opinar en presencia del empleador y del Directorio y tampoco sus opiniones son tomadas en cuenta en el devenir de la institución.

Asimismo tenemos que, mediante la Casación No. 11137-2014, la Corte Suprema ha señalado que cuando se califique a un trabajador como de confianza, se deben cumplir estrictamente con los requisitos establecidos en el artículo 43° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) (JUSTICIA, 2016).

Por lo que, si el empleador no logra acreditar o demostrar que los trabajadores laboran en contacto directo con el personal de dirección, que tienen acceso a información de carácter reservado y que el trabajo efectuado tiene injerencia en la marcha de la empresa; entonces aquellos no pueden ser calificados como trabajadores de confianza. (Espinoza Escobar, 2016)

El Seguro Social de Salud ESSALUD, mantiene a su personal bajo tres regímenes de contratación laboral, siendo los siguientes:

- El primero es el detallado anteriormente, el TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, que es la Ley que corresponde al personal que es contratado por el sector Privado, para este régimen no se regula las modalidades de ingreso, por su naturaleza de uso del sector privado, se deja al empleador esta facultad.
- El segundo es el DECRETO LEGISLATIVO N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en el que en su Artículo N° 12 dice: (...) *Son requisitos para el ingreso a la Carrera Administrativa: a) Ser ciudadano peruano en ejercicio; b) Acreditar buena conducta y salud comprobada; c) Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional; d) Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión; y e) Los demás que señale la Ley.*(...), como podemos apreciar en el inciso d), la Ley si dispone que el ingreso a la carrera pública sea a través de un concurso al cual debe el interesado presentarse y ser aprobado. Cabe resaltar que esta ley tiene su alcance a todo el SECTOR PÚBLICO.

- El tercero y el último es el DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 D.L que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento DECRETO SUPREMO N° 075-2008-PCM, que en su Artículo N° 5 – D.L 1057 determina la duración de contrato, que a la letra dice: (...) “El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable.”. En su Artículo N° 3 – D.S 075 - Procedimiento de contratación en el acápite 3.1., se describe los procedimientos para el ingreso a la carrera pública a través del presente régimen, siendo el siguiente:

(...) 3.1. Para suscribir un contrato administrativo de servicios las entidades públicas deben observar un procedimiento que incluye las siguientes etapas:

1. Preparatoria: Comprende el requerimiento del órgano o unidad orgánica usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y de este reglamento.
2. Convocatoria: Comprende la publicación de la convocatoria en el portal institucional en Internet y en un lugar visible de acceso público del local o de la sede central de la entidad convocante, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información. La publicación de la convocatoria

debe hacerse y mantenerse publicada desde, cuando menos, cinco días hábiles previos al inicio de la etapa de selección.

3. Selección: Comprende la evaluación objetiva del postulante relacionado con las necesidades del servicio. Debe incluir la evaluación curricular y, a criterio de la entidad convocante, la evaluación escrita y entrevista, entre otras que se estimen necesarias según las Características del servicio materia de la convocatoria. En todo caso la evaluación se debe realizar tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. El resultado de la evaluación se publica a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria, en forma de lista por orden de mérito, que debe contener los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos. (...).

El alcance de esa normatividad corresponde y abarca al SECTOR PÚBLICO.

En conclusión, de lo anteriormente descrito podemos dilucidar que, en la actualidad existen en ESSALUD en funcionamiento 02 Regímenes Laborales destinados a la regulación contractual de los empleados del Sector Público y 01 Régimen Laboral para los empleados del Sector Privado, siendo que los Profesionales contratados para ocupar los “Cargos de Confianza” podrían estar siendo vinculados erróneamente, al amparo del TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N°

003-97-TR, sin tomar en cuenta los requisitos señalados en su Artículo 43° anteriormente señalado.

Ahora bien, para definir el término **Funcionario Público** o **Servidor Público** citaremos:

- **Novena disposición de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, 2002** que indica:
Servidor o funcionario Público. - Es para todos los efectos de esta Ley, todo aquél que independientemente del régimen laboral en que se encuentra, mantiene vínculo laboral, contractual o relación de cualquier naturaleza con alguna de las entidades, y que en virtud de ello ejerce funciones en tales entidades.
- **La Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, 2002** en el artículo 4° Servidor Público, es definido como: 4.1 todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste, nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado; 4.2 Para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral de contratación al que esté sujeto.
- **El Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, 1990** en su artículo 4° lo define como al ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente conforme al ordenamiento legal, para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y los

organismos con autonomía. Los cargos políticos y de confianza son los determinados por ley.

- **El artículo 40° de la Constitución Política del Perú – 1993** dice: (...) No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta (...)

De la base legal descrita se puede apreciar que es lo que significa la terminología “Funcionario Público”, no obstante ninguna ley se encuentra por encima de la Ley madre, nuestra Constitución Política del Perú, por consiguiente, todo trabajador del Seguro Social de Salud, no se encuentra comprendido en la función pública, en el entendido de que, ESSALUD paso a ser parte del Fondo Nacional de Fomento Empresarial - FONAFE con la LEY N° 29626 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2011 en su Disposición Complementaria N° 55, adquiriendo la Nomenclatura de “Empresa del Estado” o empresa parte integrante de la actividad empresarial del estado.

5.2. Discusión de resultados

De toda la documentación precedente que forma parte del bagaje documentario que se ha analizado y procesado en el presente trabajo de investigación, hemos podido detectar la presencia de presuntas falencias que podrían ocasionar debilidad en la toma de decisiones con autonomía y poder para los profesionales que son designados para ocupar los cargos jefaturales de las oficinas Adquisiciones en todo el seguro social de salud - ESSALUD dentro del margen del TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, dispositivo normativo que dentro de nuestra legislación peruana fuera creada para regular el régimen laboral de la actividad privada y cuya base normativa está dirigida justo y exclusivamente al sector privado, como

es sabido la misma no contempla principios que son importantes en la regulación de la carrera administrativa del sector público.

Cuando hablamos de principios importantes que no contempla la Ley que regula el régimen laboral de la actividad privada TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N.º 003-97-TR, nos referimos a la estabilidad laboral que garantiza el D.L. N.º 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. No estamos afirmando que la Ley en mención contenga errores y/o que esté equivocada o errada, o que tal vez presente vacíos legales o no los presente, por el contrario, si lo vemos desde ese mismo enfoque, somos de la opinión que el D. LEG. N.º 728 es uno de los mejores productos normativos legales que han sido planeados y generados al interior de nuestro poder legislativo en la búsqueda de proporcionar el bienestar a los trabajadores que se encuentran dentro de los parámetros de la actividad laboral del sector privado.

Luego de hacer una reflexión creemos que el error no se encuentra en la legislación, para lograr identificar el problema es necesario regresar al origen, para esto debemos tener en consideración que todo es operado en su totalidad por el factor humano, he aquí la falencia que existe en todo el mundo, la verdad es que el ser humano esta premunido de lo que llamamos el libre albedrío.

El libre albedrío le otorga al ser humano la capacidad de elegir según el concepto que maneje sobre aquello que es bueno y aquello que es malo, desafortunadamente nos vemos en la obligación de aceptar que en realidad, al igual que el concepto de la verdad se fundamenta en el consenso de la mayoría, lo bueno y lo malo depende de la situación y del enfoque desde el que se esté mirando un determinado problema, es decir que, a todas luces el concepto de lo que es bueno o malo es relativo en función de la opinión que tenga cada actor de un determinado hecho, el ser humano en su búsqueda del orden ha dividido a los hechos en 2 partes: los buenos y los

malos, pero eso no quiere decir que aquello que fue catalogado como malo en realidad lo sea, ni todo lo que fue catalogado como bueno en realidad sea bueno y justo este es el motivo por el cual se generan las discrepancias entre lo que podría ser malo y lo que podría ser bueno, para mayor entendimiento pondremos un ejemplo simple: es sabido que al hecho de quitarle la vida a otro ser humano se le denomina homicidio y en todo el mundo es un delito tipificado en todos los códigos penales, pero que sucede ¿cuándo en resguardo de tu propia vida le quitas la vida a una persona que amenaza la tuya? Pues a esta acción se le denomina legítima defensa y obviamente que la ley una vez comprobados los requisitos necesarios para que se configure la legítima defensa te declarará inocente y te liberará de la culpa; podríamos decir que esto es bueno, pero no quiere decir que no hayas cometido el acto pues en realidad material es que hay un ser humano que fue eliminado y esto es malo según lo hemos catalogado, ahora, vamos a observar a aquellos que forman parte del hecho para saber que podrían opinar respecto del mismo; ¿cual será la opinión de la familia de aquella persona que resultó eliminada?, obviamente van a opinar que fue injusto que hayan declarado inocente a quien asesinó a su familiar y de la misma forma para ellos será siempre malo lo sucedido, en contraste con lo que opinaría la familia de la persona que actuó en legítima defensa, obviamente pensarán todo lo contrario, por otro lado los testigos a falta de elementos de convicción para emitir una opinión solo opinarán por aquello que pudieron observar y posiblemente algunos opinen que fue bueno y otros que fue malo. A esto nos referimos cuando decimos que todo depende del enfoque en que se mire, cada ser humano tiene un mundo de pensamientos propios y cada uno piensa algo totalmente distinto a otros seres humanos y esto simplemente resulta imposible de controlar, esto nos hace impredecibles cuando somos expuestos a distintas situaciones y a distintos estímulos, ergo, cada ser humano responderá de diferente manera ante un mismo estímulo y actuará de diferente manera ante una misma situación.

En el orden de ideas que líneas arriba han sido descritas y como ha quedado establecido, todos los sistemas administrativos son operados por el factor humano, ahora, hablando del sistema legislativo en nuestro país, el

aparato estatal encargado de emitir las leyes es el congreso de la república a través de los congresistas, y como todo ser humano cada uno de ellos tienen diferentes pensamientos, costumbres, ideas, intereses, formas de enfrentar cada situación, etc., también cometen errores y de la misma forma existe la posibilidad de que puedan recibir y aceptar o no una diversidad de influencias externas que puedan hacer que reevalúen la dirección que llevan actualmente sus objetivos y todo dependería de los valores morales intrínsecos de todo ser humano, esto puede ser para bien o también para mal, por otro lado, afortunadamente aun con todos los defectos y virtudes que tenemos los seres humanos, las legislaciones a nivel mundial han tratado de prever dentro de sus textos normativos una diversidad de mecanismos legales necesarios para evitar que las personas que están a cargo de una posición de importancia se sirvan de esta para obtener beneficios personales como el enriquecimiento ilícito entre otros, lamentablemente como líneas arriba hemos explicado, el ser humano es totalmente dueño de sus actos y en consecuencia es impredecible y siempre existirá la posibilidad de que, a pesar de tener pleno conocimiento de todo aquello que la normatividad existente prohíbe, así como de la sanción en el caso de incumplimiento, este decide simplemente no acatar lo dispuesto y haciendo uso de la autoridad con la que ha sido premunido abusa del cargo que ostenta para lograr obtener beneficios personales y en mucho de los casos obligando a aquellos que estando bajo su mando; obviamente estamos hablando de casos aislados que podrían presentarse o que presentándose no pueden ser detectados, convirtiéndose en algo normal que todos sabemos pero nadie puede hablarlo o decirlo pues no existen los medios para probarlo.

A continuación, nuevamente recogeremos parte de lo descrito líneas arriba para tratar una de las causas mas importantes que podrían producir inseguridad en los trabajadores de ESSALUD que es la entidad en la que hemos decidido enfocarnos, este tema es la estabilidad laboral de los profesionales que ocupan los cargos de confianza en dicha entidad.

Según lo que hemos podido recoger de la constitución política de 1979 respecto de la estabilidad laboral, esta ley madre era su más importante defensora, teniendo como herramienta base los regímenes laborales que gozaban de una estructura sólida que defendía la estabilidad laboral, contrario al concepto de una **economía social de libre mercado** que propuso la nueva constitución del año 1993 creada durante el gobierno del ex presidente Alberto Fujimori, que en realidad nos trajo muchas sorpresas que dieron inicio al crecimiento económica del Perú, que en su mayor parte tuvo un impacto positivo económicamente hablando, tanto es así que se encuentra vigente hasta la fecha sin ningún cambio, lamentablemente para lograr el objetivo para la cual fue creada había que romper esquemas en pro de la modernidad del país y para hacer esto se tuvo que sacrificar algunas cosas que defendía sólidamente su predecesora, una de estas cosas que hubo que sacrificar fue la muy añorada estabilidad laboral, a mi humilde opinión creo que fue un justo precio que se debía pagar para salir del pozo económico en el que nos había dejado el anterior gobierno con el uso indiscriminado de la “maquinita”, pero, todo tiene un costo de oportunidad, y para los peruanos el costo de oportunidad de haber hecho este cambio en los 90’s fue la lenta desaparición de la estabilidad laboral.

En ESSALUD se viene usando a conveniencia el sustento que anteriormente hemos presentado que la convierte en una institución que forma parte de la actividad empresarial del estado (FONAFE), a fin de cuentas, esto quiere decir que cuando es conveniente ESSALUD es una entidad estatal perteneciente al sector público y cuando es conveniente es una entidad perteneciente al sector privado, aunque de pronto se podría pensar que esta información no es relevante, resulta que si lo es, ya que es una de las instituciones que cuenta con más alto presupuesto, debiendo tener en cuenta que dicha entidad no recibe presupuesto del estado si no que funciona con los aportes de los trabajadores adscritos a nivel nacional.

Los profesionales que ocupan los cargos de confianza en ESSALUD son contratados bajo el régimen laboral D.L N°728, esto podría ser un error

puesto que la corte suprema de justicia en la Casación No. 11137-2014, ha señalado que cuando se califique a un trabajador como de confianza, se deben cumplir estrictamente con los requisitos establecidos en el artículo 43° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)

Aunque muchos no compartan nuestra opinión esto tiene un impacto directo sobre el personal que ocupa los cargos de confianza en ESSALUD, puesto que dichos profesionales no cuentan con una estabilidad laboral, ya que no se requiere de motivación ante el retiro de la confianza.

El ser humano es muy complejo, es por esta razón que resulta difícil entender y predecir su comportamiento, aun así podemos observar cómo responde en general a estímulos que promueven su estabilidad y tranquilidad, la percepción de una estabilidad laboral podría jugar un papel muy importante en el cumplimiento de los objetivos de las instituciones públicas en nuestro país a través de la generación de un compromiso mutuo entre el profesional que ocupa el cargo de confianza y la institución y al contrario la falta de estabilidad laboral podría producir una forma de egoísmo por parte del profesional entrando en una situación de desinterés razón por la que podría ser que solo busque un beneficio personal, en el proceso de análisis creemos que podría existir una relación directa entre la falta de estabilidad laboral y la falta de autonomía para la ejecución de las decisiones tomadas por el profesional a cargo de las adquisiciones, consecuentemente podrían generarse situaciones favorables para la aparición de posibles actos de corrupción.

Otro efecto nocivo que podría producirse como daño colateral inevitable sería, la posibilidad de inaplicación de lo dispuesto en la normatividad vigente en temas de contratación estatal (Ley de Contrataciones del Estado). En este mismo contexto y particularmente hablando del profesional que se encuentre a cargo de las adquisiciones, este simplemente decida ignorar, o se vea obligado a ignorar lo dispuesto en la normatividad rectora, en este caso será sancionado por el ente rector (OSCE) y/o el estado a

través de una pena privativa de la libertad, aun así en cualquiera de los casos el propósito de hacer una gestión exitosa se verá perjudicada, pero debemos reflexionar sobre el tema, si la persona decide individualmente obtener beneficios personales, este deberá asumir su culpa, pero ¿qué sucede en el caso de que dicho profesional pueda recibir órdenes que lo obliguen a anteponer las necesidades del que emite la orden antes que las de la entidad y que para ser cumplidas tuviera que quebrantar la ley?, en este punto hay una gran diversidad de opiniones acerca de lo que debería hacer, pero moralmente la más acertada sería “RENUNCIAR AL CARGO” y es totalmente cierto pero aquí se encuentra un problema más grande, el profesional podría renunciar pero podrían volver a contratar a alguien que si quiera asumir el riesgo, de esta forma se generan dos problemas aun mayores, el primero es que el profesional pierde el empleo y el segundo es que la perjudicada directamente será la institución y en consecuencia los asegurados, y lamentablemente aún no se ha previsto una forma para controlar dichos riesgos, pero ya sea que un profesional decida renunciar y perder el trabajo o asumir el riesgo se verá inmerso en diferentes problemas administrativos y/o penales y tendrá repercusión en muchos otros aspectos.

A continuación, se muestran las interpretaciones propias de los hallazgos que hemos logrado hacer y posteriormente procederemos a contrastarlos con las opiniones de los diferentes autores de la bibliografía que nos han servido de sustento en el presente trabajo de investigación.

HALLAZGOS

1. Primer hallazgo:

Hemos podido detectar la posibilidad de que se esté usando de forma incorrecta en el seguro social de salud – ESSALUD el régimen laboral de la actividad privada TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N.º 003-97-TR, en el sentido de que el régimen laboral en mención fue pensado estrictamente para el uso en el sector

privado y que además los cargos denominados de confianza no cumplirían con los requisitos establecidos para adquirir dicha categoría, conforme podemos apreciar en el Reglamento de Organización y Funciones – Red Prestacional Almenara- ESSALUD que en su Artículo 30° detalla cuales son las funciones de la Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial (Anexo N° 12), aun cuando en la Casación No. 11137-2014, la Corte Suprema ha señalado que cuando se califique a un trabajador como de confianza, se deben cumplir estrictamente con los requisitos establecidos en el artículo 43° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

2. **Segundo hallazgo:**

La falta de estabilidad laboral juega un rol importantísimo para Los profesionales que son designados para ocupar los cargos de confianza en las entidades públicas, dichos profesionales podrían estar desamparados ante el retiro de la confianza que básicamente es el despido o sece del profesional, esta forma de despido esta plenamente amparada por el D. LEG. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N.º 003-97-TR, de esta manera es que podría existir una incongruencia entre la Ley en mención y el derecho fundamental al trabajo y como consecuencia podría afectar la independencia y seguridad en la toma de sus decisiones con autonomía y poder.

Con el retiro de la confianza se podría generar un periodo de vacancia del cargo, que a su vez podría afectar de forma negativa a los procedimientos destinados a la adquisición de los bienes y servicios necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales como por ejemplo: la paralización de los actos preparatorios y el retraso de las gestiones correspondientes a la programación y convocatoria de los procesos incluidos en el PAC del ejercicio en curso, esto sería un motivo para que no existan en

vigencia los contratos destinados al abastecimiento continuo de los bienes y servicios que se requieren para el desarrollo normal de las actividades médicas en ESSALUD, lo cual podría generar la necesidad urgente de realizar adjudicaciones sin proceso menores a 8 UIT de acuerdo a lo que permite la norma, lo cual a su vez podría vulnerar la norma en el extremo de la prohibición de fraccionamiento, es aquí donde nace una posibilidad de generación de actos de corrupción.

3. Tercer hallazgo:

En nuestro trabajo de investigación nos hemos centrado en un punto en específico, y hemos podido detectar que existe la posibilidad de que la facultad del profesional a cargo de una oficina de adquisiciones en una Red Asistencial de ESSALUD para tomar decisiones podría verse debilitada cuando recibe órdenes superiores que lo podrían ubicar en un escenario de incumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Adquisiciones y contrataciones del estado, lo que produciría a su vez efectos negativos en los diferentes aspectos de la vida del profesional que ocupa el cargo, asimismo hemos podido determinar que en dicho escenario se podrían generar situaciones que permitan la aparición de actos de corrupción que perjudicarían los objetivos institucionales y afectarían de forma directa a los usuarios finales.

Hay en existencia mucha literatura bibliográfica que nos habla del desamparo laboral originado posteriormente al retiro de la confianza, respecto de los cargos de confianza, pero no hemos hallado textos referentes a los motivos por lo que se produce el retiro de la confianza a un funcionario puesto que para retiro de la confianza no requiere de motivación ni existe un procedimiento para tal fin, en particular para aquellos que ocupan los cargos de jefe de las oficinas de adquisiciones de ESSALUD.

Seguidamente vamos a contrastar los hallazgos realizados en el presente trabajo de investigación con las opiniones de algunos autores incluidos en nuestra bibliografía.

Según el autor Ñaupá Palacios (Palacios Naupa, 2018) – Perú, que para optar por el grado de Magister en la UCV, nos dice que en relación a los cargos de confianza en el INABIF los cargos de confianza generalmente son ocupados por personal que no cuenta con la experiencia ni los conocimientos necesarios para el desempeño en el cargo jefatural o de dirección y que de esta forma el resultado no siempre resulta en una buena gestión, asimismo propone que para que se puedan optimizarla eficiencia en los resultados de una gestión debería o se podría recurrir a la meritocracia.

El análisis realizado por el autor es definitivamente acertado, tal como hemos manifestado en nuestro primer hallazgo, pensamos que en ESSALUD se está empleando de forma incorrecta la contratación de personal de confianza en particular para el cargo de jefe de oficina de adquisiciones, puesto que en el régimen laboral de la actividad privada TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N.º 003-97-TR no se encuentra regulado de forma explícita y correcta como debería ser la contratación de los profesionales que van a ocupar cargos tan importantes como el cargo de jefe de oficina de adquisiciones, sino que sólo se tiene que la contratación se realiza de forma directa en función de la confianza que tiene el profesional con el empleador. En este sentido debo afirmar como investigador que estamos totalmente de acuerdo con su opinión puesto que estos cargos deben ser ocupados por profesionales que cuenten con la experiencia y preparación debida.

Según el autor Chrisian Lavi Tejada (Lavi Tejada, 2018), en su trabajo de investigación titulado “Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” en la Universidad PUCP, concluye que “La protección adecuada contra el despido

arbitrario de los trabajadores de confianza es la indemnización. La reposición en estos casos, por la naturaleza sensible de las funciones, resulta incompatible. Considerar solo como mecanismo de protección a la indemnización no resulta discriminatorio toda vez que este trato diferenciado obedece a una razón objetiva y justificada; la naturaleza especial de las funciones y la cercanía con el núcleo de la organización.”, dicho lo cual a opinión mía y en relación al segundo hallazgo puedo afirmar con total seguridad que, está totalmente en lo correcto la autora si lo vemos desde un enfoque directo normativo, pero, ¿Qué sucede cuando el cargo calificado como “de confianza” no cumple con las características determinadas en la normativa en cuestión? Es decir, no labora en contacto con el personal de dirección ni tiene contacto o llegada directa al empleador que en este caso sería el Presidente Ejecutivo de ESSALUD ¿merece ser catalogado como cargo de confianza? A pesar de la existencia de la Casación No. 11137-2014, la Corte Suprema ha señalado que cuando se califique a un trabajador como de confianza, se deben cumplir estrictamente con los requisitos establecidos en el artículo 43° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), en nuestra opinión, este es un tópico que se puede debería ser materia de discusión en el poder legislativo.

Según el autor José Francisco Estela Campos (ESTELA CAMPOS, 2016) en su tesis presentada para optar por el grado de Magister en Ciencias Sociales con mención en Gestión pública y Gerencia social titulado “el personal de confianza en la administración pública, su competitividad y el aparente desamparo laboral como gestor social”, nos presenta una investigación en la que busca determinar si la causal de pérdida de confianza como causa de despido al personal de confianza, no vulnera el precepto constitucional de la adecuada protección al trabajador frente al despido arbitrario, llegando a la conclusión de que en realidad el retiro de confianza al personal que entra a un cargo como personal de confianza no vulnera los derechos del trabajador consignados en la Constitución Política del Estado puesto que es considerado como causa justa. En relación con el tercer hallazgo también concordamos en el punto de que deviene en un acto

legal la terminación contractual por causal de retiro de la confianza, es decir no se encuentran en peligro de vulneración los derechos preservados en la Constitución Política del Perú, el problema en si es el desamparo laboral que genera la decisión de retirar la confianza por sí misma y el peligro de la posibilidad existente de generación de focos de corrupción, en tanto a mi opinión, pienso que se deberían prever mecanismos que puedan contrarrestar los posibles inicios de focos de corrupción al interior de las entidades.

Conclusiones

- 1) A través del análisis de la información que hemos podido recopilar, podemos determinar que la independencia en la toma de decisiones es aquello que podría verse afectado de forma general debido a la percepción de una falta de estabilidad laboral.
- 2) La estabilidad laboral es un factor necesario para los funcionarios a cargo de las adquisiciones del Estado en ESSALUD en el momento en que necesitan tomar decisiones autónomas referidas al cargo que ocupan, desafortunadamente es un factor que se encuentra limitado por el régimen laboral al cual pertenecen.
- 3) El atributo de poder ausente en la ejecución de las decisiones más importantes adoptadas por los profesionales a cargo de las oficinas de adquisiciones en ESSALUD está ubicada en la ejecución de sus decisiones puesto que para ejecutar deberá contar con la validación de las mismas, de no hacerlo así estaría yendo en contra de la gestión y podría resultar en el retiro de la confianza.

Recomendaciones

- 1) La entidad podría implementar un procedimiento administrativo que tenga como objetivo la regulación del retiro de la confianza a los funcionarios, siendo que este procedimiento debe contemplar un sistema de evaluación de funciones, la implementación de la presente recomendación supondría la existencia de un filtro previo al retiro de la confianza, esta solución podría ser un medio para fortalecer la estabilidad laboral de dichos profesionales, de esta forma con un panorama más claro de su situación laboral, el profesional a cargo de la oficina de adquisiciones podría contar con la independencia y seguridad requerida para tomar las decisiones con autonomía y poder, sustentadas en la Ley de contrataciones del estado.

- 2) Como segunda recomendación alternativa, se propone que los contratos para los profesionales que ocupan los cargos de confianza sean realizados bajo el régimen laboral CAS con un plazo fijo de contratación y con renovación de contrato que deberá contar con una evaluación previa siempre en el mismo eje de la medición de resultados, consecuentemente esto generará la independencia y seguridad para que el funcionario a cargo de las adquisiciones pueda tomar decisiones con autonomía y poder sin factores que alteren el resultado de estas.

Referencias Bibliográficas

- (s.f.). (l. e. Wikipedia, Productor, & Wikipedia) Recuperado el 18 de noviembre de 2016, de [https://es.wikipedia.org/wiki/Poder_\(sociología\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Poder_(sociología))
- ESTELA CAMPOS, J. F. (2016). *Repositorio UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO*. (UNPRG, Ed.) Recuperado el abril de 2023, de Repositorio UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7707/BC-235%20ESTELA%20CAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alain, T., Oszlak, O., & Orellana, E. (1991). *oscaroszlak.org.ar*. Obtenido de <http://www.oscaroszlak.org.ar/images/articulos-espanol/OSZLAK%20Oscar%20y%20ORELLANA%20Edgardo%20%20EI%20 analisis%20de%20la%20capacidad%20institucional.pdf>
- ARANDA CASTILLO , M. A. (2019). *Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo*. Recuperado el abril de 2023, de Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12183/MARIEL%20ANIS%20ARANDA%20CASTILLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Balestrini Acuña, M. (2006). *Como se elabora el Proyecto de Investigación - Séptima edición*. Caracas - Venezuela: BL Consultores Asociados, Servicio Editorial.
- Bernal Torres, A. (2010). *Metodología de la investigación - ABACO en Red*. Bogotá - Colombia.
- CASTILLO LOZANO, A. M., & VILA TORRES, C. G. (2002). *REPOSITORIO PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA - COLOMBIA*. Obtenido de REPOSITORIO PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA - COLOMBIA: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55420/Tesis-29.pdf?sequence=1>
- COLLINS, B., & RAVEN, B. (1969, PP. 156-183). *GROUP STRUCTURE: ATTRACTION, COALITIONS, COMMUNICATION AND POWER* (Vol. 4).
- ESCALANTE ULLOA, R. J., & MEDRANO PÉREZ, J. A. (junio de 2014). *Red de Repositorios Latinoamericanos*. Recuperado el 2023, de Red de Repositorios Latinoamericanos: <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/6552/1/LA%20VULNERACI%c3%93N%20AL%20DERECHO%20FUNDAMENTAL%20DE%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20CON%20CARGOS%20DE%20CONFIANZA%20EN%20LA%20ALCALD%c3%8dA%20DE%20SAN%20ALVADOR.pdf>
- Espinoza Escobar, J. H. (2016). https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_78.pdf.

- Recuperado el 2023, de
https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_78.pdf
https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_78.pdf
- ESSALUD. (Diciembre de 2009). *Memoria Anual 2009 - ESSALUD*. Obtenido de
<http://www.essalud.gob.pe/downloads/memorias/memoria2009.pdf>
<http://www.essalud.gob.pe/downloads/memorias/memoria2009.pdf>
- ESSALUD. (31 de mayo de 2012). *Portal Web Seguro Social de Salud - ESSALUD*. Obtenido de Plan Estratégico de ESSALUD 2012 - 2016:
http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/planes/plan_2012_2016.pdf
- ESSALUD. (s.f.). *www.essalud.gob.pe/transparencia/.../RESOLUCION_518_GG_ESSALUD_2016.pdf*. Obtenido de
www.essalud.gob.pe/transparencia/.../RESOLUCION_518_GG_ESSALUD_2016.pdf
- ESTRADA VILCHIS, M. A. (2017). *Repositorio UAEMEX*. (UAEMEX, Ed.) Obtenido de Repositorio UAEMEX:
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68140/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- FILOSOFIA.NET. (s.f.). *FILOSOFIA.NET*. Obtenido de
http://filosofia.net/materiales/sofiafilia/eec/eec_23.html
- Finol de Franco, & Camacho, H. (2008). *El proceso de investigación científica*. Maracaibo-Venezuela: EDILUZ.
- Gamarra Vilchez, L. (s.f.). *http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/26regimen.pdf*. Obtenido de <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/26regimen.pdf>.
- GUTIÉRREZ RAMÍREZ, A. (2015). *Repositorio PUCP*. (PUCP, Ed.) Recuperado el ABRIL de 2023, de Repositorio PUCP:
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/6/discover>
- Juape Pinto, M. A. (18 de Diciembre de 2014). *Diario Gestión*. Obtenido de
<http://gestion.pe/economia/existen-40-regimenes-laborales-peru-ambitos-publico-y-privado-2117838>
<http://gestion.pe/economia/existen-40-regimenes-laborales-peru-ambitos-publico-y-privado-2117838>
- JUSTICIA, C. S. (14 de 08 de 2016). *Casación Laboral N° 11137-2014 Lima*. Obtenido de Diario "el peruano": <https://elperuano.pe/noticia/44659-calificacion-del-personal-de-confianza-debera-acreditarse>
- Lavi Tejada, C. (2018). *https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13644/LAVI%20_TEJADA_CHRISTIAN1.pdf?sequence=1&isAllowed=y*. Recuperado el abril de 2023, de
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13644/LAVI%20_TEJADA_CHRISTIAN1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Libre, W. -L., & weber, m. (s.f.). *Wikipedia (Poder)*. Obtenido de Wikipedia: [https://es.wikipedia.org/wiki/Poder_\(sociología\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Poder_(sociología))
- MARTÍNEZ DÍAZ, J. H. (enero de 2005). *DIALNET*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5166521.pdf>
- MAX, W. (1964 (1922)). *ECONOMÍA Y SOCIEDAD*. MÉXICO: FCE., MÉXICO.
- Meléndez García, S. E. (s.f.). *monografias.com*. Recuperado el 01 de 02 de 2017, de <http://www.monografias.com/trabajos97/principio-primacia-realidad-y-su-aplicacion-derecho-laboral/principio-primacia-realidad-y-su-aplicacion-derecho-laboral.shtml>
- Monografias.com. (s.f.). *Monografias.com*. Recuperado el mayo de 2023, de Monografias.com: <https://www.monografias.com/trabajos93/tecnicas-e-instrumentos-recoleccion-datos-cualitativos/tecnicas-e-instrumentos-recoleccion-datos-cualitativos>
- Palacios Naupa, S. A. (2018). *Administración Pública y Designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza-Inabif 2018*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24745/Naupa_PSA.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Palma, R. (1940). *Tradiciones Peruanas* (1ra. ed., Vol. I). Lima, Miraflores, Perú: Santillana.
- Perú, C. d., & Vega Ascencio, A. (1995). *EL SEGURO SOCIAL DE SALUD (ESSALUD)*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2016, de www.congreso.gob.pe/congresista/1995/avega/nota02.htm: www.congreso.gob.pe/congresista/1995/avega/nota02.htm
- Perú, M. d. (21 de Marzo de 1997). *Pagina Web del Ministerio de Trabajo del Perú*. Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf.
- Perú, P. d. (1993). <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>. Recuperado el 2016, de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>.
- QUINTANA, A., & MONTGOMERY, W. (setiembre de 2006). *researchgate.net*. (U. PERÚ, Ed.) Obtenido de [researchgate.net: https://www.researchgate.net/publication/278784432_Metodologia_de_Investigacion_Cientifica_Cualitativa](https://www.researchgate.net/publication/278784432_Metodologia_de_Investigacion_Cientifica_Cualitativa)
- Recurso de agravio constitucional, EXP. N.º 03501-2006-PA/TC (Tribunal Constitucional 15 de marzo de 2007). Obtenido de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>

- Risquez, & Col. (2002). *LA INVESTIGACIÓN APLICADA*. Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0095948/cap03.pdf>
- Rodriguez Valencia, J. (2003). *Introduccion a la Administracion con enfoque de sistemas* (4 ed.). (L. M. Olvera, Ed.) Mexico: Thomson.
- Ruiz Medina, M. (2013). *el enfoque mixto de investigación en los estudios fiscales*. México.
- Universidad de Deusto - San Sebastian. (s.f.). *Análisis del Juego de Actores*. Obtenido de MACTOR: www.prospectiva.eu/zaharra/Juego_actores.doc
- UNIVERSIDAD VERACRUZANA. (s.f.). *TIPOS DE INVESTIGACION UNIVERSIDAD VERACRUZANA*. Obtenido de TIPOS DE INVESTIGACION UNIVERSIDAD VERACRUZANA: <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/investigacion-tipos.html>
- Vallejo, M. (2002). *SCIELO SCIENTIFIC ELECTRONIC LIBRARY ON LINE Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez"- MEXICO*. Obtenido de SCIELO SCIENTIFIC ELECTRONIC LIBRARY ON LINE Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez"- MEXICO: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402002000100002#:~:text=Los%20dise%C3%B1os%20de%20investigaci%C3%B3n%20se,sobre%20todas%20las%20variables%20y
- wikipedia. (6 de mayo de 2009). *wikipedia*. Obtenido de wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Compromiso_organizacional
- ZUÑIGA FIGUEROA, N. M. (2018). *REPOSITORIO UAP*. (UAP, Ed.) Recuperado el ABRIL de 2023, de REPOSITORIO UAP: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/4504/Tesis_Despido_Arbitrario.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo N° 1: Artículo 40° de la Constitución Política del Perú

Artículo 40.- Carrera Administrativa

La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente.

No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta. Es obligatoria la publicación periódica en el diario oficial de los ingresos que, por todo concepto, perciben los altos funcionarios, y otros servidores públicos que señala la ley, en razón de sus cargos.

Anexo N° 2: Artículo 43°, D.Leg. 728 - Ley de productividad y

Artículo 36°.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.

Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

Reglamento: Arts. 57°, 58° y 85°

Artículo 37°.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Reglamento: Art. 32°

Artículo 38°.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y

CAPÍTULO VI DE LAS SITUACIONES ESPECIALES

Artículo 43°.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Reglamento: Arts. 16°, 17°, 59°, 60° y 61°

Artículo 44°.- Todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior.

En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

El Reglamento precisará la forma y requisitos para su califica-

Anexo N° 3: Artículo N° 26 – Lit. N° 3 de la Constitución Política del Perú

Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Anexo N° 4: Artículo N° 27 de la Constitución Política del Perú

Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario
La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Anexo N°5: Artículo N° 12 DECRETO LEGISLATIVO N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral
En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario
La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 28.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga
El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.

Anexo N° 6: Artículo N° 5, N° 3 DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 D.L que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento DECRETO SUPREMO N° 075-2008-PCM

Artículo 3.- Definición del contrato administrativo de servicios

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

Artículo 5.- Duración

El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable.

Artículo 6.- Contenido

El contrato administrativo de servicios comprende únicamente lo siguiente:

- 6.1. Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana.
- 6.2. Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana.
- 6.3. Descanso de quince (15) días calendario continuos por año cumplido.
- 6.4. Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD.

Anexo N° 7: Disposición Complementaria N° 55 - LEY N° 29626 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2011

SNIP N° 102124. Para tal fin, el Pliego Ministerio de Salud financia con cargo a su presupuesto institucional la elaboración del respectivo expediente técnico, para lo cual el citado ministerio puede repriorizar su presupuesto institucional, conforme al marco legal vigente.

QUINCUAGESIMA.- Autorízase al Ministerio de Educación a otorgar una asignación económica excepcional, por el monto de DOSCIENTOS CINCUENTA Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 250,00), por concepto de gasto de desplazamiento, a favor de los docentes que participen en el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente, creado mediante Decreto Supremo N° 007-2007-ED, y una asignación económica excepcional, por los montos de CIENTO CINCUENTA Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 150,00) y DOSCIENTOS CINCUENTA Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 250,00), a los docentes que logren el nivel de suficiente o destacado, respectivamente, en el referido programa nacional.

Para el pago de la asignación económica excepcional a cargo del Ministerio de Educación, dicho pliego queda exceptuado de las medidas que la presente Ley establece en materia de modificaciones presupuestaria, para que la partida 2.1.1 Retribuciones y Complementos en Efectivo, pueda habilitar y ser habilitada. El Ministerio de Educación transfiere, mediante decreto supremo, los recursos correspondientes a los gobiernos regionales vía modificaciones presupuestarias en el nivel institucional hasta por un monto de NUEVE MILLONES Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 9 000 000,00).

Dicha asignación excepcional no constituye base de cálculo para el reajuste de las bonificaciones que establece el Decreto Supremo N° 051-91-PCM, para la

Néstor Gambetta-Callao, respectivamente.

QUINCUAGESIMA QUINTA.- Con el objeto de fortalecer la gestión en la prestación de los servicios que brinda el Seguro Social de Salud (EsSalud), a partir de la vigencia de la presente Ley, incorpórase a dicha entidad bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (Fonafe), quedando sujeto a las normas de gestión, directivas y procedimientos emitidos por el Fonafe. Para tal fin, deróganse o déjense en suspenso las normas que se opondan a la aplicación de la presente disposición; asimismo, establécese que mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se pueden dictar, de ser necesario, las normas que permitan la mejor aplicación de la presente disposición. Esta disposición entra en vigencia el día siguiente de la publicación de la presente Ley.

QUINCUAGESIMA SEXTA.- Autorízase a los Pliegos 516 Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga y 537 Universidad Nacional de Huancavelica a utilizar durante el presente ejercicio presupuestal, previa aprobación mediante acuerdo del consejo universitario, los recursos que perciban por ingresos provenientes del canon, sobre canon; regalía minera, a que se refiere la Ley N° 28258, Ley de Regalías Mineras; y el Fondo de Desarrollo Socioeconómico del Proyecto Camisea (Focam), a que se refiere la Ley N° 28451, Ley que crea el Fondo de Desarrollo Socioeconómico del Proyecto Camisea, para destinarlos a la construcción, rehabilitación, reparación de las infraestructuras y equipamiento de los pliegos.

Anexo N° 8: Clasificador de Cargos ESSALUD – resumen al mes de junio del 2015

CLASIFICADOR DE CARGOS - RESUMEN Mes de Junio 2015

Nivel	Descripción de Línea	Administrativo				Nivel	Descripción de Línea	Asistencial			
		Total	%	D.Leg 276	D.Leg 728			Total	%	D.Leg 276	D.Leg 728
*** Total ***		7,655	100.0%	2,968	4,687	*** Total ***		33,702	100.0%	10,822	22,880
E0	Presidente Ejecutivo	1	0.01%				Jefe de Departamento Asistencial	208	0.62%	103	105
E1	Gerente General	1	0.01%			E5	Jefe de Servicio Asistencial	947	2.81%	354	593
	Defensor del Asegurado	1	0.01%				Enfermera Supervisora Hospital Base	47	0.14%	45	2
	Gerente Central	12	0.16%			E6	Prof. Salud Supervisor	2	0.01%	1	1
	Gerente Médico de Red Asistencial	6	0.08%	3	3		Prof. Salud Coordinador	56	0.17%	18	38
E2	Inspector General	0	0.00%				Obstetrix Supervisora	1	0.00%	1	
	Jefe de la Oficina de Coordinación Técnica	1	0.01%			P1	Médico	7,544	22.38%	1,619	5,925
	Jefe de Oficina III	4	0.05%				Prof. Altamente Especializado Asist.	0	0.00%		
	Secretario General	1	0.01%				Asistente Social	441	1.31%	267	174
	Asesor III Gerencia General	2	0.03%				Asistente Social SERUM	5	0.01%		5
	Asesor III Presidencia Ejecutiva	3	0.04%				Biólogo	110	0.33%	56	54
	Director II	2	0.03%				Biólogo SERUM	2	0.01%		2
E3	Gerente	63	0.82%	11	52		Cirujano Dentista	504	1.50%	161	343
	Gerente Clínico de Red Asistencial	2	0.03%				Cirujano Dentista SERUM	103	0.31%		103
	Gerente Médico de Red Asistencial	7	0.09%	4	3		Enfermera	8,535	25.32%	2,511	6,024
	Jefe de Oficina II	3	0.04%				Enfermera SERUM	105	0.31%		105
	Secretario Técnico del Asegurado	0	0.00%				Médico Residente	1,456	4.32%		1,456
	Asesor II	26	0.34%	3	23		Médico SERUM	121	0.36%		121
	Director Centro Médico	81	1.06%	10	71	P2	Nutricionista	322	0.96%	144	178
	Director Centro Médico en Red Asistencial	15	0.20%	1	14		Nutricionista SERUM	44	0.13%		44
	Director de Hospital de Apoyo II	16	0.21%	6	10		Obstetrix	996	2.96%	445	551
	Director Hospital Apoyo I	31	0.40%	8	23		Obstetrix SERUM	98	0.29%		98
	Director Hospital Apoyo III	13	0.17%	6	7		Psicólogo Asistencial	2	0.01%		2
	Director Policlínico	52	0.68%	6	46		Psicólogo	289	0.86%	102	187
	Sub Director Hospital Apoyo III	0	0.00%				Psicólogo SERUM	24	0.07%		24
	Sub Gerente	166	2.17%	23	143		Químico Asistencial	5	0.01%		5
	Jefe de Oficina	2	0.03%	1	1		Químico Farmacéutico	384	1.14%	98	286
	Jefe Oficina del Asegurado	0	0.00%				Químico Farmacéutico SERUM	19	0.06%		19
E5	Director	31	0.40%	1	30		Tecnólogo Médico	1,688	5.01%	393	1,295
	Ejecutor Coactivo	11	0.14%		11		Tecnólogo Médico SERUM	121	0.36%		121
	Jefe de Oficina I	157	2.05%	23	134	P3	Fisioterapeuta	18	0.05%	12	6
	Auxiliar Coactivo	13	0.17%		13		Laboratorista Clínico	28	0.08%	12	16
	Coord. Ext. y Cobert. I	9	0.12%		9		Laboratorista Clínico SERUM	0	0.00%		
	Coord. Ext. y Cobert. II	0	0.00%				Médico Veterinario	1	0.00%		1
	Coord. Ext. y Cobert. III	8	0.10%	1	7		Dietista CHANCHAN	6	0.02%	4	2
	Jefe Administrativo II	55	0.72%	6	49		Fisioterapeuta CHANCHAN	12	0.04%	10	2
	Jefe de División	199	2.60%	22	177	P4	Laboratorista CHAN CHAN	9	0.03%	9	
	Jefe de Unidad	388	5.07%	54	334		Profesional Técnico Asistencial	3,243	9.62%	1,617	1,626
P1	Profesional Altamente Especializado	30	0.39%	5	25		Técnico Especializado	86	0.25%	63	23
	Analista de Sistemas	1	0.01%		1		Trabajador Social	2	0.01%		2
P2	Bachiller Profesional Calificado	21	0.27%	2	19	T3	Digitador Asistencial	923	2.74%	84	839
	Estadístico Profesional	5	0.07%		5		Técnico de Enfermería II	1,539	4.57%	1,186	353
	Profesional	1,023	13.36%	426	597		Técnico No Diplomado	446	1.32%	357	89
P3	Bachiller Profesional	319	4.17%	143	176		Chofer Asistencial	485	1.44%	77	408
	Profesional Ciencias Sociales	5	0.07%	5		T4	Técnico Servicio Asistencial	693	2.06%	191	502
P4	Profesional Técnico Administrativo	218	2.85%	114	104		Técnico de Enfermería	1,395	4.14%	566	829
T1	Administrador	13	0.17%	7	6	A1	Auxiliar Servicio Asistencial	608	1.80%	300	308
	Analista Programador	83	1.08%	1	82	A2	Auxiliar de Apoyo Asistencial	29	0.09%	8	21
	Asistente de Gerencia	43	0.56%	10	33						
	Administrador Adjunto	24	0.31%	21	3						
	Asistente Administrativo	290	3.79%	151	139						
T2	Técnico de Aporte y Fiscalización	63	0.82%	53	10						
	Técnico de P.A.D.	153	2.00%	29	124						
	Técnico Servicio Administrativo y Apoyo	2,619	34.21%	1,266	1,353						
	Digitador	168	2.19%	24	144						
	Op. Com. Tele. Rad. Eq. E.	54	0.71%	13	41						
	Operador Comp. de Consola	50	0.65%	3	47						
T3	Técnico Calificado	110	1.44%	52	58						
	Secretaria	378	4.94%	149	229						
	Secretaria Ejecutiva o Bilingüe	4	0.05%		4						
	Secretaria Técnica	34	0.44%	21	13						
	Chofer	100	1.31%	33	67						
	Secretaria Auxiliar	52	0.68%	39	13						
T4	Técnico de Mantenimiento	47	0.61%	22	25						
	Técnico de Seguridad	40	0.52%	29	11						
	Técnico Servicios Generales y Mantenimiento	60	0.78%	30	30						
	Técnico Servicios Ingeniería y Taller	3	0.04%	1	2						
A1	Auxiliar Administrativo	176	2.30%	88	88						
	Auxiliar Conservación y Limpieza	15	0.20%	8	7						
	Auxiliar de Mantenimiento	14	0.18%	6	8						
A2	Auxiliar de Servicios Generales	58	0.76%	28	30						

RESUMEN POR GRUPOS Y NIVELES

Nivel	Grupo Ocupacional	Total	Comp. %	D. Leg 276	D. Leg 728
TOTAL		41,357	100.0%	13,790	27,567
EJECUTIVOS - Total: E0 a E6		2,643	6.4%	711	1,932
Sub Total: E0 a E4		511	1.2%	82	429
E0	Dirección y Confianza ¹	1	0.002%	0	1
E1		1	0.002%	0	1
E2		25	0.1%	3	22
E3		82	0.2%	15	67
E4		402	1.0%	64	338
E5		199	0.5%	24	175
E6	672	1.6%	83	589	
Sub Total: E5 a E6		1,261	3.0%	522	739
E5	Jefatura	1,202	2.9%	502	700
E6		59	0.1%	20	39
PROFESIONALES - Total: P1 a P4		27,945	67.6%	8,226	19,719
P1	Profesional	7,574	18.3%	1,624	5,950
P2		16,424	39.7%	4,610	11,814
P3		371	0.9%	173	198
P4		3,576	8.6%	1,819	1,757
TECNICOS - Total: T1 a T4		9,869	23.9%	4,415	5,454
T1	Técnico	139	0.3%	18	121
T2		3,149	7.6%	1,520	1,629
T3		3,706	9.0%	1,889	1,817
T4		2,875	7.0%	988	1,887
AUXILIARES - Total: A1 a A2		900	2.2%	438	462
A1	Auxiliar	784	1.9%	388	396
A2		116	0.3%	50	66

¹ Los cargos administrativos de nivel E5 y E6 son de confianza, los cargos asistenciales de nivel E5 y E6 no.

Personal Asistencial	33,702
E5 - E6	1,261
Profesional	26,323
Enfermeras	8,640
Médicos	9,121
Tecnólogo Médico	1,809
Obstetrix	1,094
Cirujano Dentista	607
Asistente Social	446
Químico Farmacéutico	408
Nutricionista	366
Psicólogo	313
Otros Profesionales	3,519
Técnico	5,481
Auxiliar	637
Personal Administrativo	7,656
E0 - E4	512
E5 - E6	871
Profesional	1,622
Técnico	4,388
Auxiliar	263

Fuente: Planilla Unica de Pagos - Mes de Junio 2015

Anexo N° 9: Bases Teóricas del significado de “Confianza” Sentencia del Tribunal Constitucional “STC N° 03501-2006-PA/TC, fundamento N° 5



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 03501-2006-PA/TC
LIMA
RICARDO DAVID CHÁVEZ CABALLERO

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 15 días del mes de marzo de 2007, el Tribunal Constitucional, en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los magistrados Landa Arroyo, Gonzales Ojeda, Alya Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, y Vergara Gotelli, pronuncia la siguiente sentencia

I. ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Ricardo David Chávez Caballero contra la sentencia expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 236, su fecha 11 de noviembre de 2005, que declara infundada la demanda de autos.

II. ANTECEDENTES

1. Demanda

Con fecha 22 de setiembre de 2004 el recurrente interpone demanda de amparo contra el Banco Central de Reserva del Perú, solicitando que se disponga su reposición en el cargo de Subgerente de Desarrollo de Sistemas de la referida entidad, se le reintegren las remuneraciones dejadas de percibir, incluyendo los aumentos o beneficios, así como el pago de costas y costos del proceso y la apertura de la instrucción correspondiente a los responsables de la violación de sus derechos fundamentales. Manifiesta haber sido despedido de manera injustificada, imputándosele hechos falsos, como el ser supuestamente responsable de haber participado en la irregular adquisición de software, cuando él no participó en dicha operación. Asimismo, sostiene que la emplazada invocó como causal de despido el “retiro de confianza”, la cual no está prevista como tal en la legislación laboral.

2. Contestación de la demanda

El emplazado contesta la demanda argumentando que la grave irregularidad laboral cometida por el demandante consiste, precisamente, en no haber intervenido en el proceso de adquisición de las licencias del software Lotus Domino, pese a que era su obligación coordinar, registrar y analizar los requerimientos de programas de cómputo e intervenir en la evaluación técnica de dicho proceso, lo que determinó la pérdida de la confianza y, como consecuencia de ello, el término de la relación laboral.

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL****3. Resolución de primer grado**

El Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, con fecha 9 de febrero del 2005, declara infundada la demanda en todos sus extremos, por considerar que el demandante era un trabajador de confianza, que no tenía estabilidad laboral y que, por tanto, no hubo despido sino que el vínculo laboral terminó por el retiro de la confianza, no existiendo ninguna afectación a sus derechos constitucionales.

4. Resolución de segundo grado

La recurrida confirma la apelada por similares argumentos.

III. FUNDAMENTOS***Precisión del petitorio de la demanda***

1. La pretensión del demandante es que se deje sin efecto el despido del cual ha sido víctima y que, por consiguiente, se le reponga en el cargo que venía desempeñando; se le paguen las remuneraciones dejadas de percibir y las costas y costos del proceso, y se ordene la apertura de la instrucción correspondiente a los responsables de la vulneración de sus derechos fundamentales

Constitución y régimen jurídico de los trabajadores de confianza

2. El artículo 2° incisos 14 y 15 señala, respectivamente, que toda persona tiene derecho a contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público, y que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la ley. De la misma forma, la Constitución (artículo 27°) establece un mandato constitucional de protección frente al despido arbitrario.
3. Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206-2005-AA/TC. Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza", valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos.
4. En referencia a ello, el artículo 40° de nuestra Constitución alude a los trabajadores de confianza del sector público mas no a los trabajadores de confianza del sector privado, puesto que para ser servidor público se ingresa por concurso público, mientras que para acceder a un cargo de confianza basta que sea designado por el jefe del área, y que se

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

requiera una persona de “confianza” en una institución; si bien el cargo de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP). Además, el artículo 42° de la Constitución establece que los trabajadores de confianza no pueden sindicalizarse, pues estos ostentan un estatus especial dentro de la institución pública, lo cual los obliga a tener un compromiso mayor que los trabajadores ordinarios.

Definición de trabajador de confianza

5. A nivel doctrinario, existe consenso en considerar que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidad, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general. Al respecto, Néstor de Buen considera que

El trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. (...) En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón (...).¹

6. Similar es la noción de empleado de confianza asumida por Celso Mendo Rubio, para quien dicho concepto

Está referido necesariamente a un campo más estricto que la genérica confianza que debe tener todo empleador frente a sus trabajadores (característico de todo vínculo laboral, pues de lo contrario no se contrataría), ya que este empleado alcanza una mayor y más directa vinculación con el empleador, goza de su máxima confianza y apenas está sujeto a una limitadísima subordinación (...), tiene la representación del empleador, actúa en su nombre haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos (...).²

7. A su vez, Santiago Barajas Montes de Oca define al trabajador de confianza como

La persona que por razón de jerarquía, vinculación, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrono, adquiere representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, las mismas que lo ligan de manera íntima al destino

¹ De Buen, Néstor. *Derechos del trabajador de confianza. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura – Universidad Nacional Autónoma de México*, México, 2000, pp. 14 y 15

² Mendo Rubio, Celso. Citado por Milko Briones Quispe, *Algunas particularidades en relación a los trabajadores de confianza*; en *Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional*, SPDTSS, Lima, 2006, pág. 591.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

de esa empresa o a los intereses particulares de quien lo contrata, en forma tal que sus actos merezcan plena garantía y seguridad, y tenga su comportamiento laboral plena aceptación.³

8. Por su parte Mario de la Cueva, considera que

Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la experiencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores; (...) aun cuando la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de derechos Sociales, resultó necesaria incluirla en la nueva ley del trabajo, pues no obstante tratarse de una categoría de excepción que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones que realiza el trabajador, existirá la presunción *iuris tantum* de que la función no sea de confianza, en forma tal que será indispensable probar que, de conformidad con la naturaleza de las funciones se dan los caracteres de la excepción. No es la persona la que determina que una función es de confianza sino la naturaleza misma de la función lo que produce la condición del trabajador.⁴

9. De igual forma Francisco de Ferrari considera a los trabajadores de confianza:

Como aquellos trabajadores que asociados al poder de dirección patronal, se encuentran en capacidad de ejercer las potestades disciplinarias de las que es titular el empleador y tratan en representación de él con los terceros, de modo tal que los empleados comunes o subalternos, en el orden social y profesional, no consideran a las personas que ejercen funciones tan elevadas como formando parte de la clase asalariada, e inclusive piensan que existe entre el empleador y los altos empleados una comunidad de intereses, de tendencia y cultura que los presenta como elementos extraños a la clase trabajadora. (Asesoría Laboral, Abril 2001, p. 22).

10. Por su parte Montoya Melgar define a los "altos cargos" como aquellos de "rectoría superior", que consiste en el desempeño de los poderes propios del empleador (no necesariamente de todos) y que versen sobre los objetivos generales de la empresa⁵. De otro lado, Santiago Barajas Montes de Oca considera que "el trabajador de confianza se incorpora a la planta de empleados administrativos y se le asignan determinadas

³ Barajas Montes de Oca, Santiago. *Los contratos especiales de trabajo*, [en línea], México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1992, Serie G. Estudios Doctrinales, Núm. 136, p. 142. Formato html, Disponible en Internet: <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=953>, ISBN 968-36-2433-2.

⁴ Cueva, Mario de la. Citado por Santiago Barajas Montes de Oca. *Ibid.*, p. 143.

⁵ Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Tecnos, decimonovena edición, Madrid, 1998, p 501



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

funciones, o se le otorga una posición de representación patronal, se le deja autoridad en uno o más sectores de la producción y se le hace responsable de los resultados, se prescinde de sus servicios cuando estos no son altamente redituables y se les liquida sin ninguna razón o explicación de las causas de tal adopción patronal⁶.

- 11) Es de la misma opinión este Colegiado, que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como:
- a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.
 - b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.
 - c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.
 - d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.
 - e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.
 - f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en

⁶ Barajas Montes de Oca, Santiago, *El contrato de trabajo*, México, 1992, p 141

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.

- g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el periodo inicial de 3 meses para el personal de confianza y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.
- h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N.º 004-2006-TR en su artículo 1 último párrafo.
- i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N.º 012-92-TR, en su artículo 24, establece: "La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N.º 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios".

Tratamiento normativo de los trabajadores de confianza: el personal de dirección y el personal de confianza

12. Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza. En ese sentido, la Ley de Productividad Competitividad Laboral (en adelante LPCL) considera que

Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye, o comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

de dirección,⁷ contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.⁷

13. Como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos. Este Colegiado considera que, por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.
14. De otro lado, es de resaltar cómo se llega a adoptar tal cargo. Se llega de la siguiente manera: a) aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica; y b) aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza.
15. Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera:
- Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;
 - Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,
 - Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.
16. De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este Colegiado.

⁷ Artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad Competitividad Laboral, aprobado por el decreto supremo N.º 003-97-TR.

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

17. El artículo en referencia debe ser concordado con el artículo 61° del Decreto Supremo 001-96-TR, que preceptúa que los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la autoridad judicial para que se deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los 30 días naturales siguientes a la comunicación respectiva. De tal forma que cuando un trabajador es designado como de dirección o de confianza conforme al artículo 59° o 60° de la norma en mención, este tiene habilitada la acción correspondiente, para dejar sin efecto tal calificación.
18. Sobre el particular, en referencia a los trabajadores que son promocionados, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44°, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo.
19. De forma que si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, luego al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución.
20. Por lo que, cuando un trabajador es promocionado, este no puede perder su derecho al empleo del que es poseedor, pues al realizarse una promoción de esta naturaleza cabría la posibilidad de que se genere un abuso del derecho, tal como lo declara el artículo 44° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues este no renuncia a las labores que realizaba, sino que sigue bajo la subordinación de su empleador, sin perder su carácter de trabajador común que ostentaba. Esto en bien de la paz social y armonía de los derechos constitucionales que podrían vulnerarse cuando el empleador abusando del *jus variandi* que posee le retirase la confianza posteriormente al ser promovido.

Análisis del caso concreto

21. El recurrente presenta su demanda con fecha 22 de septiembre de 2004, tras haber sido despedido por el Banco Central de Reserva del Perú, mediante carta de Gerencia General GG-100-2004, de fecha 11 de mayo de 2004. A través de dicha carta se le retira la confianza. El recurrente en su demanda y en sus medios probatorios afirma que: "Nunca intervino en el proceso de adquisición", "no corresponden a las funciones asignadas" y "que al demandante se le imputó el incumplimiento de funciones que no son suyas y se le vinculó a un hecho con la sola declaración de una sola persona".
22. Entre los medios probatorios que ofrece el demandante (folio 13) obra copia del Manual de Funciones Generales, de la que se desprende que la Subgerencia de Desarrollo de Sistemas tiene entre otras funciones:



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- a. Emitir los estudios de factibilidad técnica y conveniencia de atender los requerimientos de sistematización e informatización de las unidades orgánicas del Banco Central de Reserva del Perú.
- b. Participar en la evaluación técnica de las adquisiciones de las herramientas de cómputo para el desarrollo de aplicaciones. Entre otras obligaciones.

23. A fojas 4 de autos, se aprecia la carta de fecha 2 de diciembre de 2003, en la que se adjunta el Informe N.º 277-2003-CG/SE, realizado luego de un Examen Especial de la Contraloría General de la República, que determinó la responsabilidad del recurrente por la omisión de funciones tales como: "Coordinar, registrar y analizar los requerimientos de equipamiento, programas, producto y servicios computacionales a fin de establecer el plan operativo anual de sistemas en lo que concierne a su ámbito" e "Intervenir en la evaluación técnica de los procesos de adquisición de equipos y programas de cómputo".

24. De igual forma de conformidad con el artículo 24, inciso t, de la Ley Orgánica del Banco Central de Reserva, el Directorio tiene la facultad de designar y por lo tanto de remover a los trabajadores que tienen la categoría de funcionario principal. Mientras que el artículo 51 del Estatuto del Banco Central de Reserva establece la categoría de funcionarios principales que comprende a los Gerentes Centrales, Gerentes, Subgerentes (...), encontrándose éste dentro del personal catalogado como de Dirección, por lo que la demandada optó por el retiro de la confianza del demandante, por las conclusiones indicadas en el Examen Especial Contraloría de la República, en la que se determina su incumplimiento de las obligaciones de trabajo.

25. Finalmente, de fojas 131 a 154 de autos, obra la consignación efectuada por el Banco Central de Reserva en favor del demandante, donde se advierte que mediante Resolución de fecha 19 de octubre de 2004, el Noveno Juzgado Laboral de Lima declaró improcedente, por extemporánea, la contradicción formulada por el consignatario, quedando en consecuencia consentido dicho proceso judicial. Posición que comparte el Tribunal Constitucional en la STC 0632-2001-AA, donde quedó establecido que el ofrecimiento de pago de los beneficios sociales, sin que ello fuera objeto de contradicción ante el Juez que conoció la causa en dicho proceso no contencioso, es válido quedando, por ende, disuelto el vínculo laboral.

26. Por lo tanto, al determinarse que el recurrente se encontraba en calidad de personal de dirección, de acuerdo a los fundamentos expuestos, el cese en sus labores no vulnera derecho constitucional alguno.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

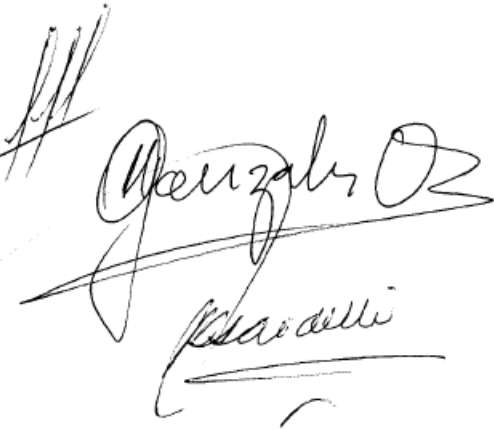
EXP. N.º 03501-2006-PA/TC
LIMA
RICARDO DAVID CHÁVEZ CABALLERO

HA RESUELTODeclarar **INFUNDADA** la demanda de amparo.

Publíquese y notifíquese.

SS.

LANDA ARROYO
GONZALES OJEDA
ALVA ORLANDINI
BARDELLI FLORES TRIGOEYEN
VERGARA GOTELLI


Lo que certifico:
Dr. Daniel Figallo Rivadeneyra
SECRETARIO RELATOR (r)

Anexo N° 10: Artículo 3° del Decreto Supremo N° 020-2006-TR, que aprueba normas reglamentarias de la Ley N° 28791

e) Período de carencia: es el período de tres meses contados desde el inicio de labores de un afiliado regular, que no haya tenido vínculo laboral en los meses previos y que le impiden cumplir con las condiciones para tener derecho de cobertura.

f) Período de espera: es el tiempo durante el cual el afiliado regular en actividad y/o sus derechohabientes no podrán acceder a algunas atenciones relacionadas a determinados diagnósticos previstos en la lista de contingencias de EsSalud.

g) Reembolso de prestaciones: es el derecho de repetición que tiene EsSalud contra la entidad empleadora que no cumpla con lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 10 de la Ley N° 26790, por las prestaciones otorgadas a sus trabajadores, socios de cooperativa, pensionistas y/o derechohabientes.

Artículo 4.- Modificación de los artículos 15, 16, 17, 30, 33, 35 y 36 del Decreto Supremo N° 009-97-SA; Modifíquense los artículos 15, 16, 17, 30, 33, 35 y 36 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, los que quedan redactados de la siguiente manera:

Artículo 15.- Subsidio por Incapacidad Temporal

El subsidio por incapacidad temporal se otorga en dinero, con el objeto de resarcir las pérdidas económicas de los afiliados regulares en actividad, derivadas de la incapacidad para el trabajo ocasionada por el deterioro de su salud. Equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos doce meses inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia, multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Si el total de los meses de afiliación es menor a doce, el promedio se determinará en función al tiempo de aportación del afiliado regular.

El derecho a subsidio por cuenta del Seguro Social de Salud se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad, la entidad empleadora continúa obligada al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año calendario.

El subsidio se otorgará mientras dure la incapacidad del trabajador y en tanto no realice trabajo remunerado, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos, con sujeción a los requisitos y procedimientos que señale EsSalud."

Artículo 16.- Subsidio por Maternidad

El subsidio por maternidad se otorga en dinero con el objeto de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido. Se otorga por 90 días, pudiendo éstos distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, con la condición de que durante esos períodos no realice trabajo remunerado. El subsidio por maternidad se extenderá por 30 días adicionales en los casos de nacimiento múltiple.

El monto del subsidio equivale al promedio diario de las remuneraciones de los doce últimos meses anteriores al inicio de la prestación multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Si el total de los meses de afiliación es menor a doce, el promedio se determinará en función al tiempo de aportación del afiliado regular en actividad. No se podrá gozar simultáneamente de subsidio por incapacidad temporal y maternidad."

Artículo 17.- Subsidio por Lactancia

El subsidio por lactancia se otorga en dinero, con el objeto de contribuir al cuidado del recién nacido, de acuerdo a las normas que fija EsSalud. En caso de parto múltiple se reconoce un subsidio adicional por cada hijo."

Artículo 30.- Son afiliados regulares del Seguro Social de Salud:

a) Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores, cualquiera sea el régimen laboral o modalidad a la cual se encuentren sujetos;

b) Los pensionistas que perciben pensión de cesantía, jubilación, incapacidad o de sobrevivencia, cualquiera fuere el régimen legal al cual se encuentren sujetos.

Bajo responsabilidad de la entidad empleadora correspondiente, la inscripción en el Seguro Social de los afiliados regulares y sus derechohabientes es obligatoria.

Son derechohabientes el cónyuge o el concubino a que se refiere el artículo 326 del Código Civil, así como los hijos menores de edad o mayores incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, de acuerdo a la calificación que efectuará Essalud, siempre que no sean afiliados obligatorios. La cobertura de los hijos se inicia desde la concepción, en la atención a la madre gestante.

Artículo 33.- Aportes

El aporte de los afiliados regulares en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso mensual. Es de cargo obligatorio de la Entidad Empleadora que debe declararlos y pagarlos en su totalidad mensualmente a EsSalud, sin efectuar retención alguna al trabajador, dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, en el mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas.

La base imponible mínima mensual no podrá ser menor a la Remuneración Mínima Vital vigente el último día calendario del período laborado, y es aplicada independientemente de las horas y días laborados por el afiliado regular en actividad durante el período mensual declarado. Excepcionalmente, tratándose de trabajadores que perciban subsidios, la base mensual mínima imponible por cada trabajador se determinará de forma proporcional a los días no subsidiados del mes correspondiente. En el caso de afiliados regulares en actividad que estando subsidiados desde el inicio del mes, terminan su vínculo laboral sin labor efectiva, dicho período subsidiado no determinará la obligación de la entidad empleadora de pagar las contribuciones correspondientes.

El aporte de los pensionistas equivale al 4% de la pensión. Es de cargo del pensionista, siendo responsabilidad de la entidad empleadora, de la Oficina de Normalización Previsional o de la Administradora de Fondos de Pensiones, la afiliación, la retención, declaración y pago total a EsSalud dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, en el mes siguiente a aquél en que se devengaron las pensiones afectas.

La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria ejercerá las funciones a que se refiere el Artículo 5 de su Ley General, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 501 y normas modificatorias, respecto de las Aportaciones al EsSalud, de acuerdo a las facultades y atribuciones que le otorga el Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo N° 135-99-EF y demás normas tributarias, incluyendo lo relacionado a la inscripción y/o declaración de las entidades empleadoras y de sus trabajadores y/o pensionistas y/o derechohabientes, sin distinción del período tributario, así como su acreditación.

EsSalud ejerce la cobranza coactiva de los costos de las prestaciones que deben ser materia de reembolso, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 26790, a través de los Ejecutores designados para el efecto."

Artículo 35.- Derecho de Cobertura

Los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen derecho a las prestaciones del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud siempre que aquellos cuenten con tres (3) meses de aportación consecutivos o con cuatro (4) no consecutivos dentro de los seis (6) meses anteriores al mes en que se inició la contingencia. En el caso de maternidad, la condición adicional para el goce de las prestaciones es que el titular del seguro se encuentre afiliado al tiempo de la concepción. En caso de accidente basta que exista afiliación.

Para efectos de las prestaciones de salud, el mes de inicio de la contingencia es aquél en el que se requiere la prestación. En el caso de las prestaciones económicas, el mes de inicio de la contingencia es el mes en que ocurre el evento que origina el otorgamiento de la prestación.

Los afiliados regulares pensionistas y sus derechohabientes tienen derecho de cobertura sin período de carencia, desde la fecha en que se les constituye como pensionistas, independientemente de la fecha en que se les notifica dicha condición y siempre que sean declarados por la entidad empleadora. Mantiene su cobertura siempre y cuando continúen con su condición de pensionistas, es decir, perciban pensión y cumplan con lo dispuesto en el primer y segundo párrafo del presente artículo.”

Artículo 36.- Reembolso de las prestaciones

EsSalud o la Entidad Prestadora de Salud que corresponda tendrá derecho a exigir a la entidad empleadora, el reembolso de todas las prestaciones brindadas a sus afiliados regulares y derechohabientes, cuando la entidad empleadora incumpla con:

1. La obligación de declaración y pago del aporte total de los tres (3) meses consecutivos o cuatro (4) no consecutivos dentro de los seis (6) meses anteriores al mes en que se inició la contingencia; y/o;

2. La obligación de pago total de los aportes de los doce (12) meses anteriores a los seis (6) meses previos al mes en que se inició la contingencia. No se considerará como incumplimiento, los casos en que los aportes antes referidos se encontraran acogidos a un fraccionamiento vigente. Para determinar si el fraccionamiento se encuentra vigente, se tendrán en cuenta las normas aplicables para el otorgamiento del mismo y que la entidad empleadora no haya incurrido en causal de pérdida.

Para efectos de las prestaciones de salud, el mes de inicio de la contingencia es aquél en el que se requiere la prestación. En el caso de las prestaciones económicas, el mes de inicio de la contingencia es el mes en que ocurre el evento que origina el otorgamiento de la prestación.

Para evaluar el cumplimiento de las declaraciones y pagos a que se refiere el numeral 1 del presente artículo, se considerarán válidos los períodos cuyas declaraciones y pagos se presenten hasta el último día del mes de vencimiento de cada declaración, incluyendo las declaraciones rectificatorias de períodos que determinen mayor obligación”.

Artículo 5.- Criterios para establecer la lista de contingencias y períodos de espera EsSalud, para establecer la lista de contingencias así como los períodos de espera, tendrá en consideración, como mínimo, los siguientes criterios:

- a. Enfermedades y/o tratamientos que requieren atenciones de alta complejidad, especialización y tecnificación.
- b. Enfermedades y/o tratamientos asociados a atenciones continuas y/o permanentes.

Para estos efectos, entiéndase contingencia, como la enfermedad o tratamiento médico que requiere un financiamiento mínimo para su otorgamiento.

Artículo 6.- Lista de contingencias y períodos de espera

EsSalud, a través del Consejo Directivo, establecerá previo informe técnico, la lista de contingencias y sus correspondientes períodos de espera, los cuales deberán ser revisados cada dos años.

Los períodos de espera se determinarán en función del número de declaraciones mensuales consecutivas o no consecutivas realizadas dentro de los 36 meses previos a la contingencia, por las entidades empleadoras. Para la evaluación del cumplimiento de las declaraciones se considerarán válidos los períodos cuyas declaraciones, incluyendo las rectificatorias, se presenten hasta el último día del mes de vencimiento de cada declaración.

Artículo 7.- Acceso a las prestaciones

Los afiliados regulares en actividad titulares y/o sus derechohabientes tendrán acceso a las atenciones por las contingencias indicadas en el artículo 7 del presente Reglamento, siempre que cumplan con el período de espera correspondiente.

Artículo 8.- Modificación del artículo 7 del Decreto Supremo N° 005-2005-TR

Modifícase el artículo 7 del Decreto Supremo N° 005-2005-TR, Reglamento de la Ley N° 28320 sobre incorporación a Essalud de afiliados de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, modificado por Decreto Supremo N° 005-2006-TR, el mismo que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 7.- Derecho de cobertura

Los trabajadores pesqueros y sus derechohabientes tendrán derecho de cobertura por prestaciones de seguridad social en salud establecidas en el artículo 6, siempre que cumplan con tener dos (2) aportaciones mensuales consecutivas o no consecutivas canceladas en los seis meses previos a la contingencia y además tengan vínculo laboral en el mes de la contingencia.

En caso el trabajador pesquero no tenga vínculo laboral (se encuentre en baja temporal) en el mes de la contingencia, pero cumpla con las aportaciones indicadas en el párrafo precedente, el titular y sus derechohabientes tendrán cobertura sólo por prestaciones de salud y prestaciones económicas de lactancia y sepelio. En estos casos, no tendrá derecho a subsidio por incapacidad temporal ni subsidio por maternidad.

Si el trabajador pesquero no cuenta con las aportaciones indicadas en el primer párrafo, el titular y sus derechohabientes tendrán derecho especial de cobertura por desempleo, de acuerdo a lo indicado en el artículo 8. Para esta cobertura, se considerará al trabajador como cesado el último día del mes precedente al mes que no cumpla con lo establecido en el primer párrafo del presente artículo.

Los pensionistas de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador y sus derechohabientes tienen derecho de cobertura sin período de carencia, desde la fecha en que se les constituye como pensionistas, independientemente de la fecha en que se les notifica dicha condición y siempre que sean declarados por la entidad empleadora. Posteriormente, mantienen su cobertura siempre que cumplan con tener tres contribuciones mensuales consecutivas canceladas hasta el mes previo a la contingencia.

Los trabajadores pesqueros, pensionistas de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador y sus derechohabientes, tendrán derecho de cobertura por prestaciones de maternidad siempre que el afiliado titular se encuentre afiliado al tiempo de la concepción. En caso de accidente, basta que exista afiliación."

Artículo 9.- Vigencia

El presente Decreto Supremo entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 10.- Normas Derogatorias

Las disposiciones del Reglamento aprobado por el presente Decreto Supremo dejan sin efecto todas las normas que se le opongan.

Artículo 11.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Para efectos de la aplicación del presente reglamento se considerará lo siguiente:

a. Lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, modificado por el presente Decreto Supremo, será de aplicación a partir de las declaraciones de las aportaciones correspondientes al período noviembre de 2006 y siguientes.

b. La aplicación de las condiciones de acreditación de los afiliados regulares, a que se refiere el artículo 35 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, modificado por el presente Decreto Supremo,

se realizará a partir de la acreditación del mes de diciembre de 2006. Para la evaluación del derecho de cobertura del mes de diciembre 2006 en adelante, se considerará como válidas las declaraciones de períodos tributarios anteriores a octubre 2006 y que hayan sido presentadas hasta el día anterior a la fecha de entrada en vigencia del presente reglamento.

c. La aplicación de las condiciones de reembolso de las entidades empleadoras, a que se refiere el artículo 36 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, modificado por el presente Decreto Supremo, será respecto de las contingencias ocurridas a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento.

d. La forma de cálculo del subsidio establecido en los artículos 15 y 16 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, modificado por el presente Decreto Supremo, se aplicará respecto de las contingencias ocurridas a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento.

Segunda.- Lo dispuesto en la tercera disposición complementaria y final del presente Decreto Supremo se aplicará a partir del 1 de abril de 2007.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Primera.- Precísese que en el caso del subsidio por lactancia y sepelio de los pensionistas que se les reconozca tal condición con posterioridad al nacimiento del menor o fallecimiento del pensionista, el período de prescripción se cuenta a partir de la notificación de la resolución que los reconoce como tales.

Segunda.- EsSalud podrá establecer los procedimientos para determinar mediante una evaluación médica si los afiliados regulares en actividad del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, se encuentran en capacidad para desarrollar las actividades propias de la labor que desempeñan.

Tercera.- EsSalud informará a la Sunat y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de entidades empleadoras de afiliados regulares que presenten declaraciones con posterioridad al último día del mes de vencimiento, para las verificaciones correspondientes. Asimismo, EsSalud informará a dichas entidades los casos de empleadores que tengan trabajadores, cuyo comportamiento de uso de prestaciones presenta indicios de utilización indebida de las mismas, para la fiscalización correspondiente y aplicación de las sanciones respectivas, de corresponder.

Cuarta.- EsSalud y la Sunat, dentro del ámbito de su competencia, emitirán cada una las disposiciones complementarias necesarias para su implementación de lo dispuesto en el presente Reglamento.

Quinta.- La lista de contingencias y los períodos de espera establecidas en el artículo 7 del presente Decreto Supremo serán publicadas por EsSalud en el Diario Oficial El Peruano.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de diciembre del año dos mil seis.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS
Ministra de Trabajo y Promoción de Empleo

Anexo N° 11: Ley 8433 del 12 de agosto de 1936, que crea la Caja Nacional del Seguro Social Obrero

LEY N° 8433

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

Por cuanto:

La ley N° 8314 autoriza al Poder Ejecutivo para poner en vigencia el proyecto de ley de seguro social obligatorio, pudiendo introducir las innovaciones necesarias, de acuerdo con una comisión de tres miembros designada por el Congreso Constituyente; y estando acordadas dichas innovaciones;

Decreta:

CAPITULO I

Campo de aplicación

Art. 1°.—El seguro social establecido por la presente ley cubre los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez y muerte

Art. 2°.—El seguro social es obligatorio:

a) — Para todas las personas de uno u otro sexo, menores de 60 años de edad, que trabajan habitualmente bajo dependencia de un patrono, sea este persona natural o jurídica, de derecho público o privado, siempre que su salario anual no exceda de 3,000 00 soles oro;

Quedan también comprendidos en el seguro obligatorio los trabajadores a domicilio y los del servicio doméstico;

b) — Para los aprendices, aunque no reciban salario;

c) — Para los que trabajan independientemente, si sus ingresos anuales no exceden de 3,000.00 soles oro.

Art. 3°.—No se consideran asegurados obligatorios:

a) — Las personas comprendidas en la Ley N° 4916 y sus ampliatorias, para quienes se dictará un régimen especial de previsión;

b) — Los empleados del Estado, Concejos Municipales, Sociedades Públicas de Beneficencia y Compañías Fiscalizadas;

c) — Los obreros que se encuentren afiliados a una caja especial de jubilaciones y pensiones, siempre que su organización fuere anterior a la presente ley y que su funcionamiento hubiese sido autorizado por el Estado.

Esta exoneración se considerará transitoria, pudiendo los obreros comprendidos en ella ingresar al seguro social obligatorio en cuanto se hubieren determinado y cumplido los requisitos técnicos y condiciones que el Poder Ejecutivo, previo informe de los actuarios de la Caja Nacional de Seguro Social, determine para su incorporación;

d) — Los menores de 11 años, y los que sin recibir salario en dinero trabajan en casa de sus padres y por cuenta de estos;

e) — Los miembros de la familia del trabajador que vivan con él, trabajen a su servicio y no reciban salario en dinero;

f) — Los accidentados del trabajo o enfermos profesionales que perciben, han percibido o puedan percibir una renta vitalicia.

Si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional la sufre un asegurado, de-

será del 2%, a cargo exclusivo del asegurado.

A los asegurados que hubieren permanecido afiliados al seguro obligatorio durante 150 semanas consecutivas, y que continúen

en él, se les rebajará la cuota del seguro de familia al 1%.

Art. 10º—Las cuotas se calcularán sobre el salario o renta medios semanales establecidos en el siguiente cuadro de categorías:

Categoría N°	Salario Semanal		Término medio	VALOR DE LA IMPOSICION SEMANAL			
				Asegurados obligatorios			Asegurados independientes
				Patrón	Obrero	Suma	
			4,5%	2,5%	7%	3,5%	
	S .	” S .		S .	S .	S .	S .
1	a 6,00	06,00	0,27	0,15	0,42	0,21
2 de 6,01	” 16,00	12,00	0,54	0,30	0,84	0,42
3 ” 16,01	” 26,00	22,00	0,99	0,55	1,54	0,77
4 ” 26,00	” 36,00	32,00	1,44	0,80	2,24	1,12
5 ” 36,01	” 46,00	42,00	1,89	1,05	2,94	1,47
6 ” 46,01	” 57,70	52,00	2,24	1,30	3,64	1,81

Art. 11º—Los asegurados facultativos pagarán sus cuotas sobre la base de la sexta categoría del cuadro del artículo anterior.

Los que se inscriban en el seguro facultativo por haber cesado en el seguro obligatorio pagarán sus cuotas sobre la base del salario semanal medio de su última cotización.

Art. 12º—La cuota del seguro de familia se calculará sobre la base del salario o renta semanal medio que corresponda al asegurado.

Art. 13º—La evaluación de los salarios comprenderá las cantidades que los patronos abonen a los asegurados en dinero y en especie.

Art. 14º—Las cuotas de los aprendices serán pagadas íntegramente por los patronos sobre la base de la primera categoría del cuadro del artículo décimo.

Serán también de cargo exclusivo de los patronos las cuotas de los asegurados que sólo reciban salario en especie.

Art. 15º—Las cuotas de los patronos son de su exclusivo cargo, siendo nula toda convención en contrario.

Art. 16º—El trabajador a domicilio, que

es asegurado dependiente con relación al principal por cuya cuenta trabaja, no está obligado al pago de las cuotas patronales de los obreros que le sirven para ese principal, que es a quien corresponde su abono.

Art. 17º—El pago de las cuotas de los asegurados dependientes se hará efectivo por el patrono en el momento de cancelar los salarios.

Por el importe de dichas cuotas como por el de las que le son afectas, adquirirá el patrono las estampillas emitidas por la Caja Nacional de Seguro Social y las colocará en las libretas especiales que se entregarán a los asegurados.

Las estampillas se anularán en la forma prescrita para los timbres fiscales.

Art. 18º—Los asegurados independientes y los facultativos cumplirán directamente con la obligación de pagar sus cuotas.

CAPITULO III

Inversión de los fondos

Art. 19º—Las reservas técnicas que forme la Caja Nacional de Seguro Social para los

riesgos de invalidez, vejez y muerte, así como sus reservas libres, se invertirán en las más eficientes condiciones de garantía y rentabilidad, prefiriéndose aquellas que reporten ventajas para los servicios de la institución y que contribuyan, en beneficio de los asegurados, a la higiene social y la prevención de las enfermedades.

Art. 20º—Cada cinco años se harán revisiones actuariales de las provisiones financieras de la Caja Nacional de Seguro Social.

Art. 21º—La Caja Nacional de Seguro Social regulará la distribución de sus fondos con arreglo a los cálculos actuales que le sirvieron de base o con los que se adopte en virtud de los resultados que arrojen las revisiones ordenadas en el artículo anterior.

CAPITULO IV

Concesiones especiales

Art. 22º—Los asegurados dependientes que trabajen más de 90 jornadas pero menos de 200 en el año pagarán sus cuotas conforme al salario percibido; pero, para el efecto de los beneficios, se le computará en el año tantas imposiciones semanales como las que correspondan al valor de las cotizaciones en relación con un salario semanal de 6.00 soles oro.

Si en virtud de este cómputo resultara a favor del asegurado un número de imposiciones semanales superior a 52, se reducirán a esta cantidad, prorrateándose entre ellas el exceso.

Art. 23º—A los asegurados obligatorios que dejen de serlo sin tener derecho a prestaciones y que no se afilien al seguro facultativo, se les reconoce un plazo de validez de sus cotizaciones. Este plazo, contado a partir de la última cotización, será igual al tercio del período de su permanencia activa en el seguro obligatorio.

Art. 24º—Los períodos de incapacidad temporal por enfermedad y los de paro for-

zoso, siempre que no excedan de seis meses, se considerarán por una sola vez y para el solo efecto del cómputo de las imposiciones en relación con los riesgos de invalidez, vejez y muerte, como períodos de cotización.

Art. 25º—Tanto los pensionados de invalidez como los pensionados de vejez pueden mantener el derecho a las prestaciones consideradas en los incisos a), b) y c), del artículo 28 mediante el pago de una cuota del 1% calculada sobre el monto de sus pensiones.

CAPITULO V

Inscripción de los asegurados

Art. 26º—La inscripción de los asegurados dependientes será solicitada por el patrono dentro de los seis días siguientes a su ingreso al trabajo, pudiendo también solicitarla los interesados.

Los asegurados independientes, sin perjuicio de las medidas compulsivas que adopte la Caja Nacional de Seguro Social, solicitarán directamente su inscripción.

Art. 27º—Cuando se trata de personas exceptuadas de la obligatoriedad del seguro en virtud de lo dispuesto en los incisos f) y g) del artículo 3º la excepción será calificada por la Caja Nacional de Seguro Social, sin que, entretanto, dejen de obrarse las cuotas de los asegurados y de los patronos.

Calificada favorablemente la excepción se devolverán las cuotas pagadas.

CAPITULO VI

Riesgos cubiertos y prestaciones

Riesgos de enfermedad

Art. 28º—Las prestaciones debidas por el riesgo de enfermedad son las siguientes:

- a) —Asistencia médica general y especial;
- b) —Asistencia hospitalaria;

- e)—Servicio de farmacia; y
- d)—Subsidios en dinero.

Art. 29°—Las prestaciones consideradas en los incisos del artículo anterior serán otorgadas a los asegurados que tengan cuando menos 4 imposiciones semanales en los 60 días anteriores a la enfermedad.

El subsidio que será igual al 50% del salario o renta medios diarios, se otorgará a partir del tercer día siguiente a la enfermedad.

Si el asegurado es hospitalizado y no tiene cónyuge, hijos legítimos o naturales o ascendientes a su cargo, se reduce el subsidio a la mitad.

Art. 30°—Las prestaciones del riesgo de enfermedad sólo se otorgarán durante 26 semanas que podrán prolongarse a 52 en las enfermedades de larga evolución o convalecencia.

Art. 31°—Se otorgarán las prestaciones del seguro de familia, dentro del límite fijado en el artículo 6° cuando los asegurados que lo contraten hayan pagado por ese concepto diez cotizaciones semanales en los cuatro meses anteriores al estado de enfermedad de su cónyuge e hijos.

El seguro de familia comprende la atención obstétrica, médica y de farmacia, de la cónyuge del asegurado.

Art. 32°—A los asegurados facultativos se les otorgará las prestaciones del riesgo de enfermedad después de haber cumplido por lo menos 20 cotizaciones semanales en los 160 días anteriores a la enfermedad.

Art. 33°—Se suspenden las prestaciones del riesgo de enfermedad en los casos en que el asegurado se niegue a cumplir las prescripciones médicas que se le impartan.

Riesgo de maternidad

Art. 34°—En el curso de la preñez, en el parto y en el puerperio gozan las aseguradas de las prestaciones consideradas en los incisos a), b) y c) del artículo 28° a condición de que tengan cuando menos 4

imposiciones semanales en los 90 días anteriores al parto.

Art. 35°—Durante los 36 días anteriores y los 36 posteriores al parto, la asegurada gozará de un subsidio igual al 50% de su salario o renta medios diarios, siempre que deje todo trabajo asalariado durante ambos períodos.

A partir de la fecha del parto y por un término máximo de 8 meses, recibirá además, la asegurada un subsidio de lactancia igual al 25% de su salario o renta medios diarios: Este subsidio se entregará en dinero o en bonos de leche.

Los subsidios de maternidad y lactancia sólo son debidos a las aseguradas que hubieren cumplido el período de cotizaciones considerado en el artículo 34°.

Art. 36°—La asegurada que tiene derecho a las prestaciones del riesgo de maternidad no puede reclamar a su patrono el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los artículos 14° y 15° de la Ley N° 2851.

Art. 37°—Se otorgarán las prestaciones generales del riesgo de enfermedad a las aseguradas que después de los 36 días de asistencia posterior al parto se encontraran como consecuencia de enfermedad sobreviniente en estado de incapacidad para el trabajo.

Art. 38°—Se suspenden los subsidios de maternidad y lactancia en los casos en que la asegurada se resista a cumplir las prescripciones médicas que se le impartan o a concurrir a los consultorios de maternidad o de lactancia.

Riesgo de invalidez

Art. 39°—El asegurado que a la expiración del plazo fijado en el artículo 30° o antes, sufra de una enfermedad no profesional o lesión no proveniente de accidente del trabajo, que reduzca en dos tercios su capacidad para el trabajo, tendrá derecho a una pensión de invalidez.

Para estimar el grado de incapacidad de trabajo se tomarán en cuenta las aptitudes físicas y mentales del asegurado, su edad, sexo y la relación entre el rendimiento económico de sus esfuerzos y los de otra persona de iguales condiciones y sana en un trabajo cualquiera.

Art. 40°—Se otorgará la pensión de invalidez al asegurado que tenga un mínimo de 260 imposiciones semanales y no menos de 100 en los 4 años anteriores a la declaración del estado de invalidez.

Art. 41°—La pensión será igual al 40% del salario o renta medios devengados por el asegurado durante los dos años anteriores a la declaración del estado de invalidez.

La pensión se aumentará en un 2% por cada 106 imposiciones semanales más que tuviera el asegurado, hasta el 60% en total como máximo.

Se mejorará; además, la pensión si el asegurado tiene cónyuge de 60 años de edad o inválido y sin derecho por este título a una pensión, o hijos menores de 14 años o inválidos a su cargo. La mejora importará un aumento de 1% por el cónyuge y cada uno de los hijos, sin exceder en total del 10% del salario o renta medios tomado como base para la pensión de invalidez.

Art. 42°—La pensión de invalidez se concederá durante los cinco primeros años en forma provisional, y después en forma definitiva.

A la expiración del período provisional el asegurado será sometido a una investigación médica para establecer si se mantiene en el mismo estado de incapacidad para el trabajo, en cuyo caso la pensión se transformará en definitiva, o si la incapacidad se ha reducido al 50%, en cuyo caso la pensión se cancela.

Art. 43°—Los asegurados que reciban o pretendan recibir una pensión de invalidez están obligados a someterse a los tratamientos que se le prescriban para prevenir, retardar o terminar su invalidez.

Art. 44°—Se le suspenderá la pensión o no se le concederá al asegurado que se niegue a someterse a las investigaciones médicas, o que se resista a las medidas preventivas o reparativas antes indicadas.

Art. 45°—No hay lugar a pensión de invalidez cuando la realización del riesgo es consecuencia de un hecho voluntario del asegurado o de la comisión de un delito.

Riesgo de vejez

Art. 46°—El asegurado que haya cumplido 60 años de edad y que tenga por lo menos 1,040 imposiciones semanales tendrá derecho a una pensión de vejez cuyo monto será igual al 40% de su salario o renta medios obtenidos durante los últimos cinco años.

La pensión se aumentará en un 2% por cada 100 imposiciones semanales más que tuviera el asegurado, hasta el 60% en total como máximo.

Se mejorará, además, la pensión si el asegurado tiene cónyuge mayor de 60 años de edad o inválido y sin derecho por esos conceptos a una pensión, o hijos menores de 14 años o inválidos a su cargo. La mejora importará un aumento de 1% por el cónyuge y cada uno de los hijos, sin exceder en total del 10% del salario o renta medios tomado como base para la pensión de vejez.

Art. 47°—Cuando por haber ingresado al seguro a una edad mayor de 40 años o por otra causa no pueda el asegurado completar las 1,040 imposiciones semanales que le dan derecho a la pensión de vejez, se le otorgará una pensión reducida cuyo monto será proporcional al período de sus cotizaciones.

No se otorgará pensión al asegurado que al llegar a los 60 años de edad no tuviera por lo menos 260 cotizaciones semanales. En este caso se le devolverán sus cuotas personales con intereses capitalizados a razón del 5% por ciento anual.

Art. 48°—Las pensiones de invalidez y vejez que deban servirse en el extranjero y que correspondan a asegurados no nacio-

nales serán abonadas sobre la base única de las cuotas personales, excluyéndose la renta correspondiente a las cotizaciones del Estado.

Art. 49º—Las pensiones de vejez é invalidez no son acumulables.

Art. 50º—El pensionado de vejez o invalidez que continúe trabajando, está exonerado de toda contribución al seguro obligatorio.

Riesgo de muerte

Art. 51º—Al fallecimiento de un asegurado, sea activo o pensionado se entregará a sus deudos una suma fija, a establecerse según el lugar del deceso para los gastos de funeral.

Si no hubiera deudos o familiares que se apersonen, el funeral estará a cargo de la Caja Nacional de Seguro Social.

Art. 52º—Las personas consideradas en el artículo siguiente recibirán a la muerte del asegurado, activo o pensionado, un capital de defunción equivalente al 50% de su salario o renta medios anuales siempre que el causante hubiere cumplido por lo menos 100 imposiciones semanales y no menos de 50 en los dos años anteriores al deceso, si se trata de asegurados no pensionados de vejez o invalidez.

Art. 53º—El capital de defunción pertenecerá por iguales partes y con derecho a acrecer al cónyuge sobreviviente y a los hijos legítimos o naturales menores de 17 años o inválidos que hayan estado a cargo del asegurado fallecido.

A falta de cónyuge sobreviviente y de hijos legítimos o naturales, pertenece el capital de defunción, a los ascendientes que hubieran estado a cargo del asegurado.

Y si no hubiere cónyuge, hijos ni ascendientes con derecho al capital de defunción, pertenecerá éste a la Caja Nacional de Seguro Social.

Art. 54º—El derecho para cobrar el capital de defunción prescribe a los tres años

contados a partir de la fecha del fallecimiento del asegurado. Los capitales de defunción prescritos quedarán a favor de la Caja Nacional de Seguro Social.

CAPITULO VII

Organización general

Art. 55º—Para atender al cumplimiento de los fines indicados por la presente ley, se crea con personería jurídica la Caja Nacional de Seguro Social.

Art. 56º—La dirección administrativa, financiera y técnica de la Caja Nacional de Seguro Social estará a cargo de un Consejo Directivo que se constituirá con el siguiente personal:

El Ministro de Salud Pública, que lo presidirá;

El Director de Previsión Social;

El Director General de Salubridad;

Dos representantes de los asegurados;

Dos representantes de los patronos;

Un médico designado por la Facultad de Medicina; y

El Gerente General de la Caja Nacional de Seguro Social.

Los miembros del Consejo Directivo percibirán por cada sesión a la que concurren la remuneración que señale el reglamento.

Art. 57º—Dos funcionarios o personeros designados por el Poder Ejecutivo examinarán periódicamente las cuentas y balances de la Caja Nacional de Seguro Social, sin perjuicio del control que ejerce el Consejo Directivo.

Art. 58º—El Gerente General de la Caja Nacional de Seguro Social será designado por el Consejo Directivo y no podrá ser separado de su cargo sino en el caso de haber sido condenado judicialmente por algún delito cometido en el ejercicio de su funciones o fuera de ellas o de haber sido declarado por sentencia responsable de grave infracción de la presente ley o de ineptitud o incapacidad comprobadas.

Las denuncias contra el Gerente sólo podrán hacerse por el Ministerio de Salud Pública, Trabajo y Previsión Social.

La representación de la Caja Nacional de Seguro Social corresponde a su Gerente General.

Art. 59°—Los empleados de la Caja Nacional de Seguro Social no están comprendidos en la ley N° 4916 y sus ampliatorias.

La Caja Nacional de Seguro Social organizará para sus empleados un régimen de previsión.

CAPITULO VIII

Sanciones

Art. 60°—Al patrono que no cumpliera con la obligación de inscribir a sus obreros o aprendices, en el plazo indicado en el Art. 26, se le impondrá una multa de 10 a 500 soles oro.

Al patrono que en el acto de cancelar los salarios de sus obreros no les descontara el monto de sus cuotas se le impondrá una multa de 500 a 1,000 soles oro, sin perjuicio de pagar por su cuenta las cuotas no descontadas, con intereses a razón del 0.5% mensual.

Al patrono que descuente a sus obreros el monto de sus cuotas y no adquiera por su valor y por el de las que le son afectas las respectivas estampillas, se le impondrá una multa de 1,000 a 5,000 soles oro, sin perjuicio de pagar las sumas retenidas con intereses a razón del 0.5% mensual.

A los asegurados independientes que no cumplan con la obligación de inscribirse se les impondrá una multa de 5 a 50 soles oro sin perjuicio de inscribirse de oficio y cobrarseles las cuotas insolutas con intereses a razón de 0.5% mensual.

Art. 61°—A las personas culpables de fraude o declaración falsa para obtener, o hacer obtener, o intentar hacer obtener prestaciones que no son debidas, se les impondrá

una multa de 10 a 100 soles oro, sin perjuicio de las sanciones penales a que hubiere lugar y de perder, si el culpable fuese asegurado, todos sus derechos.

Art. 62°—Se reputarán como cuotas personales del patrón las estampillas que no fueran anuladas en la forma prescrita por la ley.

Art. 63°—Cualquiera otra infracción no prevista será penada con multa de 10 a 100 soles oro.

Art. 64°—Las sanciones previstas en los artículos precedentes se elevarán al doble en caso de reincidencia.

CAPITULO IX

Resolución de los conflictos

Art. 65°—Los reclamos que formulen los patronos o los asegurados con motivo de la aplicación de la presente ley, serán resueltos por la Gerencia General de la Caja Nacional de Seguro Social.

Art. 66°—De las resoluciones adoptadas por la Gerencia General podrá interponerse recurso de revisión por ante el Consejo Directivo, cuyas resoluciones producen ejecutoria.

CAPITULO X

Disposiciones generales

Art. 67°—Se concede a la Caja Nacional de Seguro Social los siguientes beneficios:

a)—Exoneración de derechos de importación y adicionales y de toda clase de impuestos directos o indirectos, creados o por crearse, inclusive las contribuciones o arbitrios municipales;

b)—Exoneración del uso de papel sellado y del pago de multas, costas y timbres judiciales.

Las denuncias contra el Gerente sólo podrán hacerse por el Ministerio de Salud Pública, Trabajo y Previsión Social.

La representación de la Caja Nacional de Seguro Social corresponde a su Gerente General.

Art. 59º—Los empleados de la Caja Nacional de Seguro Social no están comprendidos en la ley N° 4916 y sus ampliatorias.

La Caja Nacional de Seguro Social organizará para sus empleados un régimen de previsión.

CAPITULO VIII

Sanciones

Art. 60º—Al patrono que no cumpliera con la obligación de inscribir a sus obreros o aprendices, en el plazo indicado en el Art. 26, se le impondrá una multa de 10 a 500 soles oro.

Al patrono que en el acto de cancelar los salarios de sus obreros no les descontara el monto de sus cuotas se le impondrá una multa de 500 a 1,000 soles oro, sin perjuicio de pagar por su cuenta las cuotas no descontadas, con intereses a razón del 0.5% mensual.

Al patrono que descuente a sus obreros el monto de sus cuotas y no adquiera por su valor y por el de las que le son afectas las respectivas estampillas, se le impondrá una multa de 1,000 a 5,000 soles oro, sin perjuicio de pagar las sumas retenidas con intereses a razón del 0.5% mensual.

A los asegurados independientes que no cumplan con la obligación de inscribirse se les impondrá una multa de 5 a 50 soles oro sin perjuicio de inscribirse de oficio y cobrarseles las cuotas insolutas con intereses a razón de 0.5% mensual.

Art. 61º—A las personas culpables de fraude o declaración falsa para obtener, o hacer obtener, o intentar hacer obtener prestaciones que no son debidas, se les impondrá

una multa de 10 a 100 soles oro, sin perjuicio de las sanciones penales a que hubiere lugar y de perder, si el culpable fuese asegurado, todos sus derechos.

Art. 62º—Se reputarán como cuotas personales del patrón las estampillas que no fueran anuladas en la forma prescrita por la ley.

Art. 63º—Cualquiera otra infracción no prevista será penada con multa de 10 a 100 soles oro.

Art. 64º—Las sanciones previstas en los artículos precedentes se elevarán al doble en caso de reincidencia.

CAPITULO IX

Resolución de los conflictos

Art. 65º—Los reclamos que formulen los patronos o los asegurados con motivo de la aplicación de la presente ley, serán resueltos por la Gerencia General de la Caja Nacional de Seguro Social.

Art. 66º—De las resoluciones adoptadas por la Gerencia General podrá interponerse recurso de revisión por ante el Consejo Directivo, cuyas resoluciones producen ejecutoria.

CAPITULO X

Disposiciones generales

Art. 67º—Se concede a la Caja Nacional de Seguro Social los siguientes beneficios:

a)—Exoneración de derechos de importación y adicionales y de toda clase de impuestos directos o indirectos, creados o por crearse, inclusive las contribuciones o arbitrios municipales;

b)—Exoneración del uso de papel sellado y del pago de multas, costas y timbres judiciales.

sentantes en el Consejo Directivo de la Caja Nacional de Seguro Social.

Cuarta.—Mientras se organizan los servicios de la Caja Nacional de Seguro Social, podrá el Poder Ejecutivo encomendar a la Caja de Depósitos y Consignaciones, Departamento de Recaudación, la cobranza transitoria de sus recursos y rentas.

Quinta.—Autorízase al Poder Ejecutivo para ceder a título gratuito a la Caja Nacional de Seguro Social y para el funcionamiento de su oficina matriz, un local de propiedad del Estado.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los doce días del mes de agosto de mil novecientos treinta y seis.

O. R. BENAVIDES.

Fortunato Quesada.

Disposiciones provisionales para la aplicación de la Ley de Seguro Social.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que la primera disposición transitoria de la Ley N° 8433 encomienda al Poder Ejecutivo la determinación de los departamentos o provincias de la República en los que se aplicará de inmediato el Seguro Social Obligatorio y el señalamiento del plazo en que comenzarán a cobrarse las cuotas obreras y patronales;

Que la segunda disposición transitoria de la misma ley autoriza al Poder Ejecutivo para conceder a la Caja Nacional de Seguro Social un préstamo no mayor de cien mil soles oro para que atienda a los primeros gastos de su instalación, con cargo a los ingresos provenientes de los impuestos creados a favor del seguro social;

Que la cuarta disposición transitoria faculta al Poder Ejecutivo para encomendar a la Caja de Depósitos y Consignaciones,

Departamento de Recaudación, la cobranza de los recursos asignados al seguro social;

En ejercicio de la atribución que le confiere el inciso 8° del Art. 154 de la Constitución del Estado.

Decreta:...

Art. 1°—El Seguro Social Obligatorio establecido por la ley N° 8433 se aplicará de inmediato en los Departamentos de Ancash, Arequipa, Cajamarca, Cusco, Huancavelica, Ica, Junín, Lambayeque, La Libertad, Lima, Piura y Puno y en las provincias Constitucional del Callao y litoral de Tumbes.

Art. 2°—La recaudación de las cuotas patronales y obreras se hará efectiva en los indicados departamentos y provincias a partir del día primero de setiembre próximo

Art. 3°—Encomiéndase a la Caja de Depósitos y Consignaciones, Departamento de Recaudación, la cobranza transitoria de las rentas y recursos asignados al seguro social obligatorio, en las mismas condiciones acordados para la recaudación de las rentas fiscales.

Art. 4°—Las estampillas correspondientes a las cuotas obreras y patronales, a las del seguro de familia y del seguro facultativo y los timbres del impuesto a las cancelaciones a que se refiere el inciso e) del Art. 7° de la Ley N° 8433, serán proporcionados por el Banco Central de Reserva; que queda encargado de su control en la forma establecida para las especies valoradas, por cuenta de la Caja Nacional de Seguro Social.

Art. 5°—Mientras se procede a la impresión de las estampillas y libretas, los patronos depositarán en las oficinas de la Caja de Depósitos y Consignaciones, Departamento de Recaudación, el importe de sus cuotas y el de las de sus obreros, acompañando una nómina de éstos, con indicación de los salarios percibidos, días de trabajo y monto de las cuotas obreras y patronales. Acompañarán igualmente la cédula de inscripción de cada asegurado, con arreglo

a los formularios impresos que se les proporcionará.

Art. 6º—Los asegurados obligatorios independientes y los facultativos solicitarán directamente su inscripción, firmando al efecto la póliza respectiva y abonando el importe de las cuotas a su cargo.

Art. 7º—El impuesto de las cancelaciones se hará efectivo adhiriéndose los respectivos timbres a los libramientos, facturas u órdenes de pago que se presenten para su cobranza en las oficinas del Estado, Concejos Municipales y Compañías Fiscalizadas. Si no hubiere timbres disponibles, los interesados abonarán el impuesto correspondiente en las oficinas de la Caja de Depósitos y Consignaciones, Departamento de Recaudación que les otorgará una nota de abono de cuyo monto y fecha se dejará constancia en los respectivos libramientos, facturas u órdenes de pago, bajo responsabilidad de los funcionarios pagadores.

Art. 8º—El Ministerio de Hacienda instruirá a las Tesorerías Fiscales, Aduanas y demás dependencias que verifiquen pagos por cuenta del Estado, sobre el procedimiento para la percepción del impuesto a las cancelaciones, y en igual forma procederá el Ministerio de Gobierno y Policía en lo que se refiere a los Concejos Municipales.

Art. 9º—La Caja de Depósitos y Consignaciones, Departamento de Recaudación, llevará una cuenta especial para la cobranza de las rentas y recursos de la Caja Nacional de Seguro Social y pondrá a su disposición las sumas recaudadas, previa deducción de la respectiva comisión de cobranza.

Art. 10º—Se autoriza a la Caja de Depósitos y Consignaciones, Departamento de Recaudación, para otorgar un préstamo de 100,000 soles oro a la Caja Nacional de Seguro Social, para que atienda a los primeros gastos de su instalación. Este préstamo se hará con cargo a los ingresos provenientes de los impuestos creados a favor del seguro social obligatorio, ganará el 6%, de interés anual y será reembolsado dentro del plazo de un año.

La organización de la Caja Nacional de Seguro Social.

Lima, 14 de agosto de 1936

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 11 del Decreto Supremo de doce del presente mes y estando a lo acordado;

Se resuelve:

Encárgarse al doctor don Edgardo Rebagliati, Director de Previsión Social, la instalación y organización de la Caja Nacional de Seguro Social, debiendo ser reemplazado en sus funciones durante el tiempo que demande la comisión que se le encomienda por el Director de Trabajo.

Regístrese y comuníquese.

Rúbrica del Señor Presidente de la República.

Fortunato Quesada.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

Considerando:

“Que por razón de dificultades de orden material, no ha sido posible organizar debidamente el servicio de recaudación de las cuotas patronales y obreras del Seguro Social Obligatorio en los departamentos y provincias enumerados en el artículo 1º del Decreto Supremo de 12 de agosto último; y

En ejercicio de la autorización que le confiere al Poder Ejecutivo la Ley N° 8433;

DECRETA:

1º—La cobranza de las cuotas patronales y obreras del Seguro social Obligatorio se hará efectiva en los Departamentos y Provincias a que se refiere el Decreto Supremo de 12 de agosto último, a partir del 1º de noviembre próximo;

2º—De conformidad con lo dispuesto en la primera disposición transitoria de la Ley N° 8433, y en armonía con lo establecido en el artículo 3º del Decreto Supremo de 12 de agosto último, la Caja de Depósitos y Consignaciones, Departamento de Recaudación, continuará encargada de la recauda-

Art. 11º—El Poder Ejecutivo designará al funcionario del Ministerio de Salud Pública, Trabajo y Previsión Social que se encargue de la instalación y organización de la Caja Nacional de Seguro Social.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los doce días del mes de agosto de mil novecientos treinta y seis.

O. R. BENAVIDES.

Fortunato Quesada.

El Poder Ejecutivo encargará de la recaudación de los impuestos establecidos por la elada ley, a fin de que no se detenga la labor de organización y preparación del Seguro Social Obligatorio.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dos días del mes de setiembre de mil novecientos treinta y seis.

O. R. BENAVIDES.

Fortunato Quesada.

Anexo N° 12: Decreto Legislativo 10902 crea el Seguro Social del Empleado

DECRETO-LEY N° 10902

Creando el Seguro Social Obligatorio del Empleado

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA MILITAR DE GOBIERNO

Por cuanto:

La Junta Militar de Gobierno ha dado el siguiente Decreto-Ley:

LA JUNTA MILITAR DE GOBIERNO

Considerando:

Que el más sentido anhelo de los empleados durante los últimos años ha sido la implantación de un sistema de seguro social que les acuerde la debida protección en los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte;

Que aunque en diversas oportunidades se ha anunciado que el Estado atendería tan noble y justa aspiración llegándose hasta asignar terreno y rentas iniciales para las construcciones hospitalarias, esa iniciativa ha sido hasta ahora pospuesta;

Que es propósito de la Junta Militar de Gobierno que los servicios asistenciales del Seguro de Enfermedad de Empleados tengan en todos sus aspectos el más alto grado de eficiencia que permitan los adelantos de la técnica;

Que con este fin se proyecta edificar en Lima un Hospital Central, destinado a la concentración de los enfermos cuyo estado lo requiera, provenientes de todos los lugares de la República transportados en ambulancias terrestres y aeronáuticas, a fin de aprovechar con el máximo de eficacia y economía todos los elementos deseables de diagnóstico

y terapéutica médica y quirúrgica, así centralizados, pero manteniéndose en todo el país una red de hospitales regionales y locales con los medios suficientes para asistir adecuadamente a los pacientes cuya traslación al Hospital Central no sea necesaria;

Que la obra de construcción de hospitales y adquisición y habilitación de equipos para los servicios asistenciales del Seguro de Enfermedad, dadas su magnitud, su costo y su duración, debe ser emprendida de inmediato, estableciéndose los recursos básicos correspondientes e iniciando su recaudación de modo que tales fondos sean disponibles para ese fin cuando queden terminadas las estadísticas, cálculos actuariales y planes técnicos respectivos;

Que es voluntad definitiva de la Junta Militar de Gobierno llevar adelante con la mayor celeridad el Seguro Social del Empleado como una de sus más altas y provechosas contribuciones al progreso del Perú, el bienestar de su población y a la salud y mejoramiento de esta generación y de las venideras;

HA DADO EL SIGUIENTE DECRETO-LEY:

Artículo 1°—Créase el Seguro Social Obligatorio del Empleado para la protección del empleado público y particular, en los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte.

En la cobertura de los riesgos de invalidez, vejez y muerte, el sistema comprenderá los casos no previstos por las leyes de jubilación, cesantía y montepío y otras de previsión social vigentes sobre las mismas materias.

Artículo 2°—El Cuerpo Organizador del Seguro Social del Empleado indicado en el artículo 3° establecerá el monto

de la contribución de las remuneraciones de los empleados de toda la república, que será pagada por partes iguales, por el empleador y por cada empleado, desde el 1º de enero de 1949 para la implantación del Seguro de Enfermedad en las prestaciones de asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria, así como para la posterior organización de los subsidios de enfermedad y de los demás seguros.

El Cuerpo Organizador determinará la fecha en que se iniciarán las prestaciones de los servicios del Seguro Social Obligatorio del Empleado.

Artículo 3º.—Constitúyase el Cuerpo Organizador del Seguro Social del Empleado que presidirá el Ministro de Justicia y Trabajo e integrarán miembros designados, respectivamente, por el Presidente de la República, el Ministerio de Salud Pública, la Asociación de Empleados del Perú y el Comité del Comercio y la Producción y por el Gerente de la Caja Nacional de Seguro Social.

El Cuerpo Organizador propondrá a la aprobación gubernativa:

a).—Su reglamento interno;

b).—El reglamento de cobranza, administración y aplicación de los recursos asignados; y

c).—El anteproyecto del Estatuto del Seguro Social del Empleado con las respectivas demostraciones estadísticas de morbilidad, mortalidad y monto de las remuneraciones; cálculos actuariales; planes de prestaciones y calendarios de aplicación; y toda otra documentación pertinente.

Artículo 4º.—El Cuerpo Organizador utilizará los antecedentes de la Caja Nacional de Seguro Social para el cumplimiento de su finalidad.

Artículo 5º.—Para los efectos de este Decreto-Ley son aplicables en general las leyes y reglamentos relativos al Seguro Social Obrero, en lo posible; y, en particular, los acuerdos del Cuerpo Or-

ganizador y disposiciones que expida el Gobierno.

El Ministerio de Justicia y Trabajo expedirá los reglamentos y otras dispo-

siciones necesarias para la aplicación de esta Ley.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de noviembre de mil novecientos cuarenta y ocho.

General de Brigada **Manuel A. Odría**,
Presidente de la Junta Militar de Gobierno.

General de Brigada **Zenón Noriega**,
Ministro de Guerra.

Contralmirante **Roque A. Saldías**,
Ministro de Marina.

Contralmirante **Federico Díaz Dulanto**,
Ministro de Relaciones Exteriores y Culto.

Teniente Coronel **Augusto Villacorta**,
Ministro de Gobierno y Policía.

Teniente Coronel **Marcial Merino**,
Ministro de Justicia y Trabajo.

Coronel **Luis Ramírez Ortiz**,
Ministro de Hacienda y Comercio.

Teniente Coronel **Alfonso Llosa G. P.**,
Ministro de Fomento y Obras Públicas.

General C. A. P. **José Villanueva**,
Ministro de Aeronáutica.

Coronel **Alberto López**,
Ministro de Salud Pública y Asistencia Social.

Coronel **Juan Mendoza**,
Ministro de Educación Pública.

Coronel **Carlos Miñano**,
Ministro de Agricultura.

Por tanto:

Mando se imprima, publique y circule y se le dé el debido cumplimiento.

Lima, 19 de noviembre de 1948.

MANUEL A. ODRÍA.

Marcial Merino.

Anexo N° 13: Decreto Ley 20212 del 6 de noviembre de 1973 crea el Seguro Social del Perú

misiones consultivas ad-honorem para asesorar al Consejo Directivo, integradas por trabajadores al servicio de la institución, por asegurados jubilados o por trabajadores afiliados a los fondos de derechos sociales de trabajadores y otros regímenes, cuyas funciones y duración se fijarán en la resolución ministerial de su creación.

CAPITULO II

DEL ORGANO DE FISCALIZACION

Artículo 13°.—El Comité de Vigilancia es órgano de fiscalización de la Institución y estará conformado por siete miembros, independientes de los que integran el Consejo Directivo, en la forma siguiente:

- Tres representantes del Estado propuestos por el Ministro de Trabajo, uno de los cuales lo presidirá;
- Dos representantes de los asegurados trabajadores del régimen laboral de la actividad privada;
- Un representante de los empleadores del régimen laboral de la actividad privada; y
- Un representante de los asegurados socios de las empresas de propiedad social, cooperativas o similares.

Los nombramientos serán efectuados por resolución suprema, referendada por el Ministro de Trabajo.

Artículo 14°.—Los representantes del Estado en el Comité de Vigilancia serán profesionales en actividades vinculadas a las funciones que dicho Comité deberá cumplir.

Los representantes de los asegurados y de los empleadores, deberán ser propuestos al Ministro de Trabajo, en la forma indicada en el artículo 5° del presente Decreto Ley. En dichas propuestas se podrá incluir, si los organismos proponentes lo estiman conveniente, a profesionales en actividades vinculadas a las funciones del Comité de Vigilancia, sean o no asegurados.

El Presidente del Comité de Vigilancia, además de su voto, tendrá voto dirimente en caso de empate.

Artículo 15°.—El Comité de Vigilancia gozará de autonomía en la realización de sus funciones, que serán las siguientes:

- Fiscalizar que la marcha económica, financiera y contable de la Institución se ajuste a las disposiciones legales que la rigen a la correcta ejecución del presupuesto;
- Formular al Consejo Directivo y al Gerente General las recomendaciones u observaciones de carácter técnico, económico, financiero, contable o legal para mantener la estabilidad económica de la Institución;
- Emitir opinión ante el Consejo Directivo y ante el Gerente General, sobre los proyectos de cada inversión en sus diferentes etapas, así como sobre los proyectos de bases de licitaciones y el desarrollo de éstas, como requisito previo para el otorgamiento de la buena pro;
- Emitir opinión sobre los acuerdos del Consejo Directivo dentro del término de cinco días útiles, contados a partir de aquél en que le fueren comunicados, debiendo remitirlos al Presidente del Consejo Directivo;
- Presentar los informes que sean solicitados por el Ministerio de Trabajo y por el Consejo Directivo, respecto de las operaciones económicas, financieras y contables;
- Emitir opinión ante el Consejo Directivo sobre el anteproyecto de presupuesto de la Institución, diez días antes de la fecha en que debe ser aprobado por dicho órgano;
- Formular dentro del primer mes de cada año de su ejercicio, un plan anual de inspecciones que será aprobado por el Ministerio de Trabajo, para cumplir las funciones a que se refiere el inciso a) del presente artículo, sin perjuicio de las inspecciones inopinadas, emitiendo sus informes al Ministerio de Trabajo, al Consejo Directivo y al Gerente General, en un plazo no mayor de treinta días de efectuada cada inspección;
- Las demás que señala la Ley.

Artículo 16°.—La fiscalización del Comité de Vigilancia se ejercerá sin perjuicio del control a que se refiere el Decreto Ley No. 19039 y disposiciones conexas.

Artículo 17°.—Los miembros del Comité de Vigilancia, ejercerán sus funciones a dedicación exclusiva, mientras dure su mandato, debiendo percibir una suma mensual única, que será fijada por resolución suprema, suma sobre la cual dichos miembros y la Institución, abonarán las aportaciones correspondientes como asegurados obligatorios.

Artículo 18°.—Los miembros del Comité de Vigilancia, gozarán de licencia en el empleo o cargo que hubieren venido desempeñando mientras pertenezcan a dicho Comité pero sin derecho a goce de remuneración ni devengados, al término del cual se reincorporarán a sus puestos con la remuneración que corresponda al cargo que hubieran estado desempeñando, con derecho a las bonificaciones y aumentos de remuneraciones que se hubiesen producido en dicho lapso.

CAPITULO III

DEL ORGANO EJECUTIVO

Artículo 19°.—La Gerencia General es el órgano ejecutivo de la Institución. El Gerente General ejerce la representación legal de la Institución y es responsable directo de su marcha ante el Consejo Directivo.

Artículo 20°.—Son atribuciones y funciones del Gerente General:

- Administrar la Institución de acuerdo con la política que establezca el Consejo Directivo. Para este efecto dirige, coordina y controla las acciones de los órganos de control, asesoramiento, apoyo, línea y regionales;
- Ejecutar los acuerdos del Consejo Directivo;
- Poner en conocimiento del Consejo Directivo las acciones tomadas en relación a las observaciones y recomendaciones de la Inspectoría General, del Ministerio de Trabajo y del Comité de Vigilancia;
- Poner mensualmente en conocimiento del Consejo Directivo los nombramientos, contratos, promociones y ceses del personal de la Institución a que se refiere el artículo 38°;
- Delegar en los Gerentes y otros funcionarios las atribuciones que estime necesarias para la mejor marcha de la Institución;
- Presentar al Consejo Directivo, un mes antes de la fecha en que deben ser aprobados por éste, el anteproyecto de presupuesto, el balance y la memoria anual de la Institución, remitiendo simultáneamente copia al Comité de Vigilancia;
- Disponer auditorías cuando lo estime conveniente;
- Proponer al Consejo Directivo la realización de estudios actuariales y disponer la ejecución de aquéllos que señale la ley;
- Mantener relaciones con representantes de su nivel de entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que sean necesarias para la mejor realización de sus funciones y de conformidad con las normas pertinentes;
- Proponer al Consejo Directivo los proyectos de inversión;
- Aprobar, previa opinión del Comité de Vigilancia, las bases de licitación que formulen los órganos correspondientes;
- Evacuar ante el Consejo Directivo informes trimestrales del avance presupuestal y del calendario de compromisos y pagos;
- Mantener informado permanentemente al Consejo Directivo de la marcha general de la Institución;
- Proponer al Consejo Directivo la aprobación, modificación o derogación de los reglamentos internos de la Institución;
- Resolver en última instancia administrativa las re-

clamaciones de los asegurados, empleadores y empresas de propiedad social, cooperativas y similares, trabajadores de la institución y terceros; y

o) Resolver los demás casos que no sean de atribución directa del Consejo Directivo y que se señale por Ley o reglamento.

CAPITULO IV

DEL ORGANISMO DE CONTROL

Artículo 21º— La Inspectoría está encargada de las funciones de control en la Institución, de conformidad con la Ley orgánica del Sistema Nacional de Control de la Actividad Pública y otras disposiciones pertinentes. El Inspector depende directamente del Gerente General y en el ejercicio de sus funciones tiene la representación de éste.

CAPITULO V

DE LOS ORGANOS DE ASESORAMIENTO

Artículo 22º— La Asesoría Técnica está constituida por profesionales en actividades vinculadas a la Seguridad Social y se encarga de efectuar estudios, formular y revisar proyectos y emitir opinión cuando lo requiera el Gerente General. Podrá hacerlo también a pedido del Consejo Directivo y del Comité de Vigilancia, por intermedio del Gerente General.

Artículo 23º— La Oficina Legal está encargada de emitir opinión, absolver consultas, preparar documentos y atender los asuntos de carácter legal que le corresponda de conformidad con las normas pertinentes o por disposición del Gerente General. Podrá también emitir opinión o prestar asesoría a pedido del Consejo Directivo y del Comité de Vigilancia, por intermedio del Gerente General.

Artículo 24º— La Dirección de Programación y Racionalización se encarga de prestar asesoramiento en la formulación de la política institucional, proponer planes y programas y la organización y racionalización administrativa, realizar la programación y evaluación presupuestal, centralizar y procesar la estadística institucional, realizar la coordinación con la Oficina Sectorial de Planificación del Ministerio de Trabajo, y efectuar los estudios actuariales, sociales, económicos, financieros y administrativos que se requieran o que le soliciten el Gerente General o por intermedio de éste, el Consejo Directivo y el Comité de Vigilancia.

CAPITULO VI

DE LOS ORGANOS DE APOYO

Artículo 25º— La Dirección de Administración se encarga de dirigir, coordinar y controlar las acciones correspondientes a la administración de personal, contabilidad y ejecución presupuestal, informática, capacitación, abastecimientos, transportes y servicios auxiliares.

Artículo 26º— La Oficina de Comunicación e Información se encarga de la promoción y difusión interna y externa de las actividades de la Institución, de las relaciones públicas y de la administración de los recursos bibliográficos.

CAPITULO VII

DE LOS ORGANOS DE LINEA

Artículo 27º— La Gerencia de Prestaciones de Salud es la encargada de conducir las acciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud de los asegurados, así como del otorgamiento de los subsidios a que hubiere lugar y aprobar las peticiones farmacológicas.

Artículo 28º— La Gerencia de Pensiones y otras Prestaciones Económicas es la encargada de conducir las acciones tendientes a cubrir los riesgos diferidos y otorgar las prestaciones que se deriven de éstos, mediante la administración del Sistema Nacional de Pensiones y otros sistemas de prestaciones económicas. Asimismo conduce las acciones pertinentes a las prestaciones que otorgan los fondos y regímenes cuya administración está a cargo de la Institución.

Artículo 29º— La Gerencia Financiera es la encargada de la inscripción de empleadores y asegurados, acotación, recaudación y distribución de los recursos financieros de la Institución, así como la formulación de proyectos, administración y control de inversiones.

CAPITULO VIII

DE LOS ORGANOS REGIONALES

Artículo 30º— Las Oficinas Regionales son órganos dependientes de la Gerencia General, encargados de ejecutar en forma descentralizada las acciones operativas necesarias para realizar los fines de la Institución en su respectiva circunscripción.

TITULO III

DEL REGIMEN ECONOMICO Y FINANCIERO

Artículo 31º— El patrimonio de la Institución está formado por el de la Caja Nacional de Seguro Social, el Seguro Social del Empleado y la Caja Nacional de Pensiones, a la fecha de vigencia del presente Decreto Ley, así como por el que se constituya mediante las aportaciones y otras fuentes de financiamiento de los sistemas de prestaciones de salud, de pensiones y de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social y de los fondos de derechos sociales y regímenes, cuya administración tenga a su cargo la Institución.

Artículo 32º— Los recursos generados por cada uno de los sistemas de prestaciones de salud, de pensiones y otras prestaciones económicas y por los fondos o regímenes cuya administración tenga la Institución no podrán ser destinados para cubrir las prestaciones ni demás egresos de otro u otros.

Artículo 33º— Los gastos administrativos de la Institución no podrán exceder de los porcentajes que sobre el monto total de las aportaciones se fijan en las leyes, o decretos leyes y decretos supremos referentes a los sistemas de prestaciones de salud, pensiones y otras prestaciones económicas, y a los fondos y regímenes cuya administración tenga la Institución.

Artículo 34º— La Institución tendrá las mismas franquicias y exoneraciones de que gozaban la Caja Nacional de Seguro Social, el Seguro Social del Empleado y la Caja Nacional de Pensiones.

Artículo 35º— Si las aportaciones para el financiamiento de los sistemas de prestaciones de salud, pensiones y otras

prestaciones económicas, o los fondos y regímenes cuya administración tenga la Institución, no hubieren sido pagadas oportunamente, de conformidad con las disposiciones legales pertinentes, los obligados a hacerlo deberán abonar un recargo equivalente al 2% mensual sobre el importe de las sumas adeudadas, sin perjuicio de las multas a que hubiere lugar.

Artículo 36º.—La Institución gozará de la facultad de cobrar coactivamente las aportaciones, recargos y multas que se le adeudaren, de conformidad con el Decreto Ley N° 17325.

Asimismo, gozará de preferencia sobre cualquier otro crédito en el cobro de los conceptos indicados en el párrafo anterior, cualquiera que sea su naturaleza, excepto únicamente sobre créditos derivados de remuneraciones y derechos sociales de orden laboral, que se harán efectivos en primer término.

TITULO IV

DEL REGIMEN DEL PERSONAL

Artículo 37º.—Los trabajadores empleados de la Institución estarán sujetos al régimen de la actividad privada de la Ley N° 11377.

El nombramiento y promoción de dicho personal se efectuará previo concurso, el cual se realizará de conformidad con el reglamento pertinente, que será aprobado por resolución ministerial.

Los trabajadores obreros de la Institución estarán sujetos al régimen laboral de la actividad privada y al señalado en los títulos I y II del Decreto Ley N° 19334.

Artículo 38º.—Por Decreto Supremo se determinará los funcionarios que tendrán la facultad de nombrar, promover, contratar, destacar, encargar, sancionar y cesar al personal de la Institución, cuando no se requiera Resolución Suprema.

Artículo 39º.—Para el cumplimiento de sus fines, el Consejo Directivo y el Comité de Vigilancia dispondrán que el Gerente General nombre, promueva o contrate previo concurso, al personal que les corresponda de conformidad con los cuadros de asignación de personal, así como el cese del mismo.

TITULO V

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 40º.— Los miembros del Consejo Directivo y del Comité de Vigilancia ejercerán su mandato por el término de dos años, pudiendo el 50% de los mismos ser propuesto y nombrado de conformidad con el artículo 5º por un nuevo periodo. En ningún caso se podrá ejercer el mandato por más de cuatro años consecutivos.

Artículo 41º.— Los miembros del Consejo Directivo y del Comité de Vigilancia son responsables por los actos de los cuales intervengan o que aprueben o por las omisiones en que incurran, salvo que dejen constancia expresa de su oposición.

Artículo 42º.— Los miembros del Consejo Directivo y del Comité de Vigilancia y sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, no podrán ser nombrados ni contratados en cargo o empleo alguno en la Institución durante su mandato y hasta un año después de haber cesado. Esta disposición se extiende a los parientes dentro de los mismos grados del Gerente General y demás funcionarios facultados para efectuar nombramientos o contratar.

Los miembros del Consejo Directivo y del Comité de Vigilancia, el Gerente General, los Gerentes y Directores sus parientes en los grados indicados en el párrafo precedente, y las empresas privadas de las que forman parte como funcionarios o propietarios, están impedidos de realizar operaciones comerciales y de celebrar contratos directa o indirectamente con la Institución, durante el ejercicio de su mandato y hasta un año después de haber cesado.

Los nombramientos y demás actos realizados infringiendo el presente artículo son nulos, sin perjuicio de la responsabilidad a que hubiere lugar.

Artículo 43º.— Por decreto supremo se determinará la estructura de los órganos ejecutivo, de control, de asesoramiento, de apoyo, de línea y de las oficinas regionales y la especificación de sus funciones.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.— La implementación de la estructura a que se refiere el artículo 43º del presente Decreto Ley se efectuará progresivamente, en los términos que se fijan por resolución ministerial, debiendo quedar concluida el 30 de octubre de 1974. En esta fecha deberá quedar igualmente terminada la organización de los servicios comunes de la Institución.

Queda en suspenso hasta la indicada fecha el inciso f) del artículo 7º. La facultad a que se refiere dicho inciso corresponderá al Ministerio de Trabajo, en concordancia con lo que prescribe la presente disposición.

A los efectos de dirigir y controlar la indicada implementación se constituirá una comisión cuya composición será determinada por resolución ministerial.

SEGUNDA.— En tanto se cree el Sistema Nacional de Prestaciones de Salud de la Seguridad Social, habrá dos gerencias de Prestaciones de Salud, una para los servicios de prestaciones de Salud de la ex-Caja Nacional de Seguro Social y otra para los servicios de prestaciones de Salud del ex-Seguro Social del Empleado.

TERCERA.— El personal de la Institución se constituirá en base a los trabajadores de las Instituciones que se fusionan, en el número que fuere necesario; incluyendo al personal del extinguido Fondo Especial de Jubilación de Empleados Particulares, personal que el 1º de abril de 1973, fuera incorporado al Seguro Social del Empleado bajo el régimen de la Ley N° 11377. La aplicación de la presente disposición se efectuará de conformidad con lo señalado en la primera disposición transitoria y sin que para el nombramiento de dicho personal en los cargos de la Institución se requiera de concurso. El indicado nombramiento se hará por resolución suprema o de conformidad con el artículo 38º según corresponda.

El personal nombrado en las Instituciones que se fusionan seguirá percibiendo sus remuneraciones de acuerdo con los presupuestos analíticos de personal de los Pliegos aprobados por las Resoluciones Ministeriales correspondiente en tanto se da cumplimiento a la primera disposición transitoria.

Las remuneraciones del personal que no estuviere considerado en el segundo párrafo de la presente Disposición Transitoria, se cargarán a la partida genérica correspondiente, sin perjuicio de su regularización en la oportunidad en que se aprueben los presupuestos analíticos a los que se refiere el segundo párrafo de la Quinta Disposición Transitoria.

CUARTA.— La Institución continuará la ejecución de los programas de inversiones de las Instituciones que se fusionan, que ya hubiesen sido aprobados por el Consejo Directivo Unico de dichas entidades, para el presente bienio.

QUINTA.— Se aperturará un Pliego denominado SEGURO SOCIAL DEL PERU, en el Volumen III, Sector Trabajo, de la Ley de Presupuesto Bienal, el que asumirá los ingresos presupuestarios de los Pliegos de las Instituciones que se fusionan y sin que el monto total de los egresos del nuevo Pliego pueda exceder el monto de los egresos autorizados para los Pliegos de las Instituciones indicadas, sin perjuicio de los que pudiera originar la aplicación del Decreto Ley N° 19399.

El pliego presupuestal de la Institución se aprobará a nivel de partida genérica. Los presupuestos analíticos a nivel de actividades sub-programas y/o programas, se aprobarán por resolución ministerial de acuerdo al correspondiente cronograma de fusión a que se refiere la primera disposición transitoria.

SEXTA.— En tanto se implementa la organización de las Oficinas Regionales de manera que puedan cumplir las funciones que les corresponde de conformidad con el artículo 30º, las Gerencias de Prestaciones de Salud y las Gerencias de Pensiones y otras Prestaciones Económicas ejecutarán las acciones a que se refiere dicho artículo.

SEPTIMA.— El inciso c) del artículo 7º y el segundo párrafo del artículo 37º, en cuanto se refieren al personal de la Institución de grado III, sub-grado 7 y superiores, con excepción del personal profesional de las ciencias médicas y paramédico asistencial, entrarán en vigencia a los noventa días de promulgada el presente Decreto Ley, debiendo ser nombrado o cesado durante dicho periodo, por resolución suprema a propuesta del Ministro de Trabajo.

OCTAVA.— La facultad a que se refiere el inciso d) del artículo 73º de la Ley Nº 13724 será ejercida en primera instancia por el Gerente de Prestaciones de Salud correspondiente, hasta que se cree el Sistema Nacional de Prestaciones de Salud de la Seguridad Social.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.— Modifíquese los artículos 23º y 25º del Decreto Ley Nº 19040 cuyo texto será el siguiente:

“Artículo 23º.— Es organismo público descentralizado del Sector Trabajo: SEGURO SOCIAL DEL PERU.”

“Artículo 25º.— SEGURO SOCIAL DEL PERU, ejecuta los programas de cobertura de riesgos sociales y de otorgamiento de las prestaciones que deriven de éstos y, en general, todas las acciones que tengan por finalidad el cumplimiento de la política de Seguridad Social”.

SEGUNDA.— Derégase los artículos 1º, 55º al 58º y 65º al 68º de la Ley Nº 8433; los artículos 1º al 13º, 42º, 49º al 54º, incisos a), c) y d) del artículo 75º al 78º de la Ley Nº 13724; los Decretos Leyes Nºs. 18830, 19415, 19992, 20111, el artículo 26º del Decreto Ley Nº 19040 y demás disposiciones que se opongan al presente Decreto Ley.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los seis días del mes de Noviembre de mil novecientos setentitrés.

General de División EP **JUAN VELASCO ALVARADO**,
Presidente de la República

General de División E. P., **EDGARDO MERCADO JARRIN**,
Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Guerra.

Teniente General FAP, **ROLANDO GILARDI RODRIGUEZ**,
Ministro de Aeronáutica.

Vice Almirante AP, **LUIS E. VARGAS CABALLERO**,
Ministro de Marina.

Teniente General FAP, **PEDRO SALA OROSCO**,
Ministro de Trabajo.

General de División EP **ALFREDO CARPIO BECERRA**,
Ministro de Educación.

General de División EP, **ENRIQUE VALDEZ ANGULO**,
Ministro de Agricultura.

General de División EP **FRANCISCO MORALES BERMUDEZ CERRUTTI**,
Ministro de Economía y Finanzas.

General de División EP **JORGE FERNANDEZ MALDONADO SOLARI**,
Ministro de Energía y Minas.

General de Brigada EP **JAVIER TANTALEAN VANINI**,
Ministro de Pesquería.

Mayor General FAP **FERNANDO MIRO QUESADA BAHAMONDE**,
Ministro de Salud.

Contratante AP, **ALBERTO JIMENEZ DE LUCIO**,
Ministro de Industria y Comercio. Encargado de la Cartera de Vivienda.

General de Brigada EP, **MIGUEL A. DE LA FLOR VALLE**,
Ministro de Relaciones Exteriores.

General de Brigada EP, **PEDRO RICHTER PRADA**,
Ministro del Interior.

General de Brigada EP, **RAUL MENESES ARATA**,
Ministro de Transportes y Comunicaciones.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Lima, 06 de Noviembre de 1973

General de División EP, **JUAN VELASCO ALVARADO**,
General de División E. P., **EDGARDO MERCADO JARRIN**.

Teniente General FAP, **ROLANDO GILARDI RODRIGUEZ**,
Vice Almirante AP, **LUIS E. VARGAS CABALLERO**.

Teniente General FAP, **PEDRO SALA OROSCO**.

Anexo N° 14: Decreto Ley 23161 crea el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS)

El Gobierno Revolucionario crea el Instituto Peruano de Seguridad Social

DECRETO LEY N° 23161

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

El Gobierno Revolucionario ha dado el Decreto Ley siguiente:

EL GOBIERNO REVOLUCIONARIO

CONSIDERANDO:

Que es necesario dictar normas que adecúen la organización de Seguro Social del Perú al mandato de la nueva Constitución del Estado, y que aseguren continuidad y mayor eficiencia en su gestión;

En uso de las facultades de que está investido; y
Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;
Ha dado el Decreto Ley siguiente:

Artículo 1°.— Créase el Instituto Peruano de Seguridad Social como institución autónoma y descentralizado con autonomía técnica, económica y administrativa, con personería jurídica de derecho público interno, que tiene a su cargo cubrir a los asegurados y sus familiares contra los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, accidente, vejez y muerte y contra cualquier otra situación factible de ser amparada y señalada por ley, así como la extensión de la cobertura a otros grupos de población aún no protegidos. El Instituto propende también a la realización social de los asegurados y sus familiares.

La vinculación del Instituto Peruano de Seguridad Social con el Poder Ejecutivo se realizará a través de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Artículo 2°.— El Instituto Peruano de Seguridad Social asume las funciones, atribuciones, derechos, obligaciones y patrimonio de Seguro Social del Perú creado por Decreto Ley 20212; su personal, continúa sujeto al régimen de la Ley 11377, y a la administración de los sistemas y regímenes de seguridad que éste tiene a su cargo. El Instituto continuará gozando con carácter indefinido de todas las franquicias y exoneraciones tributarias, y de cualquier otro orden que establece a favor de Seguro Social del Perú el artículo 34° del Decreto Ley 20212.

Artículo 3°.— El Instituto Peruano de Seguridad Social, cuenta con fondos propios distintos a los del Estado, aportados obligatoriamente por el Estado, por los empleadores y por los asegurados en la forma y monto que establecen los regímenes cuya administración asume y/o que su Directorio, previo estudio actuarial, requiera reajustar o fijar, en coordinación con el Ministerio de Trabajo. Dichas aportaciones serán fijadas, en cada caso, por Decreto Supremo refrendado por el Primer Ministro, y por los Ministros de Economía, Finanzas y Comercio y de Trabajo. Las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social serán recaudadas en los plazos y de la manera que determine su Reglamento, que además precisará las instancias administrativas en materia de reclamaciones de aportaciones.

Artículo 4°.— El órgano de Directorio del Instituto Peruano de Seguridad Social es su Directorio, que es su máxima autoridad. Está integrado por tres representantes del Estado, uno de los cuales será designado por el Ministerio de Trabajo, por tres de los empleadores y por tres de los asegurados. Lo preside con carácter ejecutivo uno de los representantes del Estado elegido por y de entre estos miembros. El Presidente Ejecutivo ejerce la representación legal de la institución. Por Resolución Suprema, refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros y por el Ministro de Trabajo se establecerá la forma de designación de los otros miembros que conforman el Directorio del Instituto Peruano de Seguridad Social.

Artículo 5°.— Facúltase al Poder Ejecutivo a aprobar, modificar y reajustar por Decreto Supremo refrendado por el Primer Ministro y por el Ministro de Trabajo, la estructura orgánica básica del Instituto Peruano de Seguridad Social, así como para dictar las disposiciones complementarias y/o ampliatorias que pudiesen requerirse. Su Directorio implementará en forma progresiva dicha estructura.

Artículo 6°.— La creación del Instituto Peruano de Seguridad Social y el régimen que le establece el presente Decreto Ley no afectan las funciones normativas que correspondan al Ministerio de Trabajo en materia de seguridad social ni las que le competen en la regulación de los regímenes de otras entidades.

Artículo 7°.— El presente Decreto Ley entrará en vigencia el 29 de Julio de 1980, con excepción de lo normado en su Primera Disposición Transitoria.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.— El Ministerio de Trabajo solicitará por esta única vez, a las Confederaciones Representativas de Trabajadores debidamente registradas en este Ministerio y a las Asociaciones Representativas de Empleadores, inscritas de acuerdo a Ley, ternas de candidatos, a efecto de que el Primer Ministro, a partir del 29 de Julio de 1980 elija a los representantes de los asegurados y de los empleadores; ante el directorio del Instituto Peruano de Seguridad Social, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4° del presente Decreto Ley. Designará así mismo a los otros representantes del Estado, además del que designe el Ministerio de Trabajo.

SEGUNDA.— En tanto se explidan las disposiciones sobre la estructura orgánica y los Reglamentos correspondientes a las funciones y atribuciones del Instituto Peruano de Seguridad Social, éste se regirá por las actuales normas de Seguro Social del Perú en cuanto sean aplicables.

DISPOSICION FINAL

Deróganse las disposiciones que se opongan al presente Decreto Ley.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de Julio de mil novecientos ochenta.

General de División EP. FRANCISCO MORALES BERMUDEZ CERRUTTI, Presidente de la República.

General de División EP. PEDRO RICHTER PRADA, Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Guerra.

Teniente General PAP. LUIS ARIAS GRAZIANI, Ministro de Aeronáutica.

Vicealmirante AP JUAN EGUSQUIZA BABILONIA, Ministro de Marina.

Embajador. ARTURO GARCIA Y GARCIA, Ministro de Relaciones Exteriores.

Doctor JAVIER SILVA RUETE, Ministro de Economía y Finanzas.

General de División EP JOSE GUABLOCHE RODRIGUEZ, Ministro de Educación.

Vicealmirante AP. JORGE DU BOIS GERVAZI, Ministro de Industria, Comercio, Turismo e Integración.

General de División EP. RENE BALAREZO VALLEBUONA, Ministro de Energía y Minas.

General de División EP. JOSE SORIANO MORGAN, Ministro de Transportes y Comunicaciones.

Teniente General PAP. EDUARDO RIVASPLATA HURTADO, Ministro de Salud.

Teniente General PAP. JAVIER ELIAS VARGAS, Ministro de Trabajo.

General de Brigada EP. CESAR ROSAS CRESTO, Ministro de Vivienda y Construcción.

Contralmirante AP. JORGE VILLALOBOS URQUIAGA, Ministro de Pesquería.

General de Brigada EP. CESAR IGLESIAS BARRON, Ministro del Interior.

General de Brigada EP. CARLOS GAMARRA PEREZ EGANA, Ministro de Agricultura y Alimentación.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Lima, 16 de Julio de 1980.

General de División EP FRANCISCO MORALES BERMUDEZ CERRUTTI

General de División EP PEDRO RICHTER PRADA

Teniente General PAP LUIS ARIAS GRAZIANI

Vicealmirante AP JUAN EGUSQUIZA BABILONIA

Teniente General PAP JAVIER ELIAS VARGAS.

Anexo N° 15: REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES – RED PRESTACIONAL ALMENARA (fuente: pag. Web institucional ESSALUD)



- k) Cumplir con los dispositivos legales vigentes, así como, con las normas y procedimientos emitidos por el órgano central responsable de la gestión financiera.
- l) Implementar y cumplir las normas del Código de Ética institucional, de transparencia, acceso y protección de la información, de bioseguridad y salud ambiental, del sistema de gestión de calidad, sistema de seguridad y salud en el trabajo y sistema de control interno, en el ámbito de su competencia.
- m) Otras funciones que le asigne el Gerente de Red Prestacional, en el ámbito de su competencia.

Artículo 28° Unidad de Tesorería y Cobranzas

Es la unidad orgánica encargada de realizar las actividades relacionadas con la tesorería y cobranzas; depende de la Oficina de Tesorería y Contabilidad y tiene las siguientes funciones:

- a) Ejecutar y controlar los procesos de tesorería y cobranzas correspondientes a la Red Prestacional, en el marco de las disposiciones emitidas por el órgano central responsable.
- b) Elaborar el Flujo de Caja de la Red Prestacional y controlar su ejecución.
- c) Evaluar e informar sobre el ingreso y el egreso de fondos, así como, mantener la seguridad de los documentos valorados que se reciben como garantía de la adquisición de bienes y/o servicios.
- d) Controlar, consolidar y registrar los ingresos de fondos recaudados por los servicios prestados a usuarios no asegurados en las IPRESS, venta de bases, ingresos por el TUPA y otros, adoptar las acciones correctivas necesarias.
- e) Realizar la recuperación de las cuentas por cobrar de atención a no asegurados, así como, efectuar las acciones de conciliación, transferencia y liquidación de las deudas por cobrar, de acuerdo a las normas vigentes.
- f) Cumplir con los dispositivos legales vigentes, así como las normas y procedimientos emitidos por el órgano central responsable del sistema.
- g) Implementar y cumplir las normas del Código de Ética institucional, de transparencia, acceso y protección de la información, de bioseguridad y salud ambiental, del sistema de gestión de calidad, sistema de seguridad y salud en el trabajo y sistema de control interno, en el ámbito de su competencia.
- h) Otras funciones que le asigne el Gerente de Red Prestacional, en el ámbito de su competencia.

Artículo 29° Unidad de Contabilidad

Es la unidad orgánica encargada de realizar las actividades relacionadas con la contabilidad; depende de la Oficina de Tesorería y Contabilidad y tiene las siguientes funciones:

- a) Ejecutar y controlar los procesos de contabilidad correspondientes a la Red Prestacional, en el marco de las disposiciones emitidas por el órgano central responsable.
- b) Programar y realizar periódicamente los arqueos de caja y valores, proponiendo las acciones correctivas necesarias, así como, controlar e informar sobre las rendiciones de cuenta por los anticipos y viáticos otorgados.
- c) Elaborar los estados de situación financiera, la información de carácter contable, así como, los análisis contables y financieros de la Red Prestacional.
- d) Llevar a cabo los inventarios físicos de las existencias en almacenes, en coordinación con la Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial y las unidades orgánicas correspondientes, de acuerdo a las normas vigentes.
- e) Cumplir con los dispositivos legales vigentes, así como, con las normas y procedimientos emitidos por el órgano central responsable de la gestión financiera.
- f) Implementar y cumplir las normas del Código de Ética institucional, de transparencia, acceso y protección de la información, de bioseguridad y salud ambiental, del sistema de gestión de calidad, sistema de seguridad y salud en el trabajo y sistema de control interno, en el ámbito de su competencia.
- g) Otras funciones que le asigne el Gerente de Red Prestacional, en el ámbito de su competencia.

Artículo 30° Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial

Es la unidad orgánica encargada de determinar las necesidades de bienes y servicios en la cantidad, calidad y oportunidad que requiere la Red Prestacional para el cumplimiento de los objetivos; así como, efectuar los procesos de compra local de bienes y servicios y la administración y control del almacenamiento y bienes patrimoniales; depende de la Oficina de Administración y tiene las siguientes funciones:



- a) Organizar, controlar y evaluar los procesos de programación, adquisición y contratación de bienes y servicios, almacenamiento, distribución y control de bienes patrimoniales de la Red Prestacional, según las normas vigentes.
- b) Controlar, evaluar y presentar la programación y reprogramación de los procesos de contratación de bienes y servicios de la Red Prestacional.
- c) Controlar y evaluar el desarrollo de los estudios y análisis de las posibilidades que ofrece el mercado y fuentes de abastecimientos de bienes y servicios a ser adquiridos o contratados, y la actualización del registro de proveedores.
- d) Controlar la atención integral a los proveedores relacionado con la información de convocatorias, entrega y recepción de documentos, orientación, consultas y la determinación de los incumplimientos en los que incurran.
- e) Controlar y evaluar el apoyo a los Comités Especiales.
- f) Controlar la suscripción oportuna de los contratos, suscribiendo aquellos que correspondan, así como, controlar y evaluar la ejecución de los contratos de adquisiciones.
- g) Supervisar, controlar y evaluar las actividades de recepción, almacenamiento, distribución, redistribución, conservación y seguridad de los bienes del almacén de la Red Prestacional.
- h) Evaluar y presentar el Plan Anual de Administración Patrimonial de la Red Prestacional, supervisar su cumplimiento.
- i) Supervisar, controlar y evaluar las actividades relacionadas con el saneamiento físico legal, obligaciones tributarias e hipotecas de los inmuebles de la Red Prestacional.
- j) Coordinar con la Oficina de Tesorería y Contabilidad la toma de inventario físico de las existencias en almacenes de la Red Prestacional.
- k) Controlar e informar sobre los resultados del inventario de los bienes patrimoniales de la Red Prestacional, coordinar con la Oficina de Tesorería y Contabilidad los ajustes contables que correspondan.
- l) Controlar y evaluar los procesos de altas, desplazamientos, bajas y destino final de bienes patrimoniales y de las existencias en los almacenes de la Red Prestacional, según corresponda.
- m) Controlar los servicios de asignación de pasajes y viáticos.
- n) Cumplir con los dispositivos legales vigentes y las normas y procedimientos emitidos por los órganos centrales correspondientes.
- o) Implementar y cumplir las normas del Código de Ética institucional, de transparencia, acceso y protección de la información, de bioseguridad y salud ambiental, del sistema de gestión de calidad, sistema de seguridad y salud en el trabajo y sistema de control interno, en el ámbito de su competencia.
- p) Otras funciones que le asigne el Gerente de Red Prestacional, en el ámbito de su competencia.



Artículo 31º Unidad de Programación

Es la unidad orgánica encargada de realizar las actividades relacionadas con la programación de contrataciones de bienes y servicios; depende de la Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial y tiene las siguientes funciones:

- a) Ejecutar y controlar los procesos de programación de contrataciones de bienes y servicios de la Red Prestacional, en coordinación con las áreas usuarias, según las normas vigentes.
- b) Consolidar y evaluar las necesidades de bienes y servicios y elaborar la programación y reprogramación de los procesos de contratación de bienes y servicios de la Red Prestacional.
- c) Realizar los actos preparatorios para los procesos de selección, coordinar la conformación de los Comités Especiales y proponer la aprobación de expedientes para los procesos de selección.
- d) Efectuar los estudios y análisis de las posibilidades que ofrece el mercado y fuentes de abastecimientos de bienes y servicios a ser adquiridos o contratados, y mantener actualizado el registro de proveedores.
- e) Cumplir con los dispositivos legales vigentes y las normas y procedimientos emitidos por los órganos centrales correspondientes.
- f) Implementar y cumplir las normas del Código de Ética institucional, de transparencia, acceso y protección de la información, de bioseguridad y salud ambiental, del sistema de gestión de calidad, sistema de seguridad y salud en el trabajo y sistema de control interno, en el ámbito de su competencia.
- g) Otras funciones que le asigne el Gerente de Red Prestacional, en el ámbito de su competencia.

