

EDITORIAL



Revalorización del trabajador reivindica derechos laborales

La FED CUT como organización que vela por los derechos de los trabajadores, reconoce la apertura de la actual gestión liderada por su presidente Ejecutivo, Dr. Alegre Fonseca; así como de la plana de gerentes que, han revalorado el importante rol que cumple el trabajador en la atención del asegurado y permitido concretar la negociación colectiva con condiciones laborales y económicos favorables.

Los logros obtenidos están plenamente respaldados por la normativa vigente y cada tema considerado fue sustentado técnicamente, en base a estudios económicos y

financieros que nuestra organización elaboró, a fin de justificar la nueva escala salarial; así como otras mejoras laborales, que se verán reflejadas en la atención al asegurado.

En ese sentido, y en concordancia con la globalización a la cual no es ajena EsSalud, nos reafirmamos en la premisa de que toda empresa o institución tiene como fortaleza a su capital humano. Los trabajadores somos el soporte interno y externo de nuestros empleadores, siendo además el nexo con quien recibe los servicios, en el caso de EsSalud, de nuestros asegurados.

En consecuencia, exhortamos a la alta dirección a cumplir con todos los acuerdos que ha suscrito con las organizaciones sindicales más representativas y que están agrupadas en la Unidad de Gremios.

Solo con la unidad de los trabajadores, representados por sus dirigencias, se logrará la sostenibilidad de los derechos laborales, por ello invocamos a todos nuestros afiliados y compañeros de todas las organizaciones mantenerse firmes en la defensa de nuestros derechos.

¡Unidos somos más fuertes!

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SIN COSTO SOCIAL

Beneficios laborales y económicos para los trabajadores



Luego de varias jornadas de trabajo, la Comisión Negociadora del pliego de reclamos 2022 de la FED CUT, liderada por el secretario general del Consejo Directivo Nacional (CDN) c. WILFREDO PONCE CASTRO, suscribió el 23 de mayo el Convenio Colectivo 2022 con ESSALUD.

Este logro conseguido por esta organización sindical fue fruto de la perseverancia de los miembros del CDN y de la comisión negociadora, que se mantuvieron firmes ante el rechazo de la comisión negociadora de ESSALUD, de otorgar beneficios a los trabajadores.

Al asumir la presidencia Ejecutiva de ESSALUD el DR. ALEGRE RAUL FONSECA ESPINOZA, la comisión negociadora fue presidida por la Dra. SANDRA MOSTO OQUENDO. Am-

bas autoridades mostraron predisposición y mejoraron la propuesta a la Federación CUT antes que acataran la huelga nacional indefinida, aprobada en asamblea nacional del 25 de abril del 2022.

La Negociación Colectiva fue el objetivo planteado en la asamblea nacional descentralizada del 25 de noviembre del 2021, en la cual delegados de cuatro regiones: Lima, norte, sur y centro oriente propusieron los puntos que formaron parte de este pliego petitorio 2022. En esa misma reunión se nombró a la comisión negociadora, que presentó el pliego petitorio a ESSALUD el 16 de diciembre para iniciar la reunión de trato directo el 28 de diciembre del 2021.

El Convenio Colectivo 2022 tiene en consideración lo dispuesto en

la Ley n° 31188, artículo 17.2, que textualmente dice; el Convenio colectivo “rige desde el día en que las partes lo determinen, con excepción de las disposiciones con incidencia presupuestaria, que necesariamente rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley”. Los beneficios que contiene el convenio colectivo son los siguientes:

CONDICIONES ECONÓMICAS

1. ESCALA SALARIAL

Una nueva estructura remunerativa, que deberá ser implementada en tres tramos a partir de enero del 2023, Se consideran incrementos significativos en todos los grupos ocupacionales:

Profesional 2

Nivel	Remun.	Bonif	Total
5	2,454	5,497	7,951
4	2,214	5,164	7,378
3	1,993	4,822	6,815
2	1,778	4,480	6,258
1	1,553	4,146	5,699

Profesional 3

Nivel	Remun.	Bonif	Total
5	1,653	4,468	6,121
4	1,462	4,209	5,671
3	1,338	4,139	5,477
2	1,152	3,836	4,988
1	977	3,557	4,534

Profesional 4

Nivel	Remun.	Bonif	Total
5	1,228	4,442	5,670
4	1,080	4,179	5,259
3	938	3,907	4,845
2	814	3,614	4,428
1	674	3,339	4,013

Técnico 1

Nivel	Remun.	Bonif	Total
5	1,898	3,701	5,599
4	1,592	3,474	5,066
3	1,299	3,232	4,531
2	1,016	3,000	4,016
1	748	2,780	3,528

Técnico 2

Nivel	Remun.	Bonif	Total
5	1,433	3,941	5,374
4	1,249	3,732	4,981
3	1,070	3,515	4,585
2	891	3,302	4,193
1	702	3,099	3,801

Técnico 3

Nivel	Remun.	Bonif	Total
5	1,032	3,123	4,155
4	894	2,957	3,851
3	767	2,775	3,542
2	629	2,608	3,237
1	491	2,442	2,933

Auxiliar

Nivel	Remun.	Bonif	Total
5	928	2,173	3,101
4	857	2,094	2,951
3	788	2,014	2,802
2	719	1,931	2,650
1	647	1,852	2,499

2. BONO EXTRAORDINARIO

Asignación extraordinaria ascendente a S/ 5000 (cinco mil soles) que serán entregados en dos partes:

- S/ 2500 (dos mil quinientos) en el mes de agosto 2022.
- S/ 2500 (dos mil quinientos) en el mes de noviembre 2022.

CONDICIONES DE TRABAJO

1. PROMOCIÓN INTERNA.

- ✓ Para los grupos ocupacionales profesionales, técnicos y auxiliares, se realizará de manera permanente dos veces al año. Se iniciará con la aprobación y publicación de reglamento en los próximos siete días y se desarrollará en un periodo no mayor a 120 días.



- ✓ Dentro de los 30 días de suscrito el acuerdo, se retomarán las acciones para reconocer en el nivel (P2) a los trabajadores dietistas de Chan Chan, fisioterapeutas, egresados de la Escuela del ex IPSS, entre otros, que se encuentran realizando las funciones de nivel profesional y cuenten con los requisitos que establece el Manual Básico de Perfiles de Cargos debidamente acreditados.
- ✓ Las plazas de las redes que fueron destinadas a funcionamiento de nuevos centros asistenciales

deberán ser repuestas en forma progresiva y el proceso iniciarse dentro del plazo de 30 días siguientes.

- ✓ Se realizarán acciones que permitan la promoción interna de los digitadores del nivel T3 al nivel P4, manteniendo la condición y función asistencial. En un plazo de 30 días contados a partir de la suscripción del convenio colectivo, se contará con el informe técnico que será remitido a nuestra organización.
- ✓ Se realizará las gestiones para la suscripción de convenios con



entidades educativas, con la finalidad de que el personal de nivel auxiliar se certifique en el nivel técnico, sobre la base de su experiencia y conocimientos adquiridos en la práctica por más de ocho años de servicios en la institución.

2. HORAS DE CAPACITACIÓN COMPENSARÁN HORAS DE LICENCIA COVID

✓ Las horas generadas por licencia COVID 19 podrán ser compensadas con capacitaciones realizadas durante la emergencia sanitaria en entidades que han contado con el auspicio de universidades y siempre que se hayan orientado a las actividades del cargo que desempeña.

3. FORTALECIMIENTO DEL COMITÉ Y SUB COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

✓ Se fortalecerá el comité y los sub comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la disponibilidad presupuestal pertinente, para que este tenga un mejor funcionamiento y cumpla su verdadera finalidad.

4. MEJORAR DERECHOS Y BENEFICIOS A TRABAJADORES CAS

✓ Se realizará la consulta a SERVIR, así como las acciones necesarias para reconocer los años de servicio del personal que fue beneficiado por

la Ley n° 30555, Ley que incorpora al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728 a los trabajadores CAS, a fin de contabilizar los años prestados antes de su traslado.

✓ Otorgar un día de descanso por su cumpleaños al trabajador bajo el régimen del Decreto Legislativo n° 1057 (CAS). Respecto de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo n° 728, corresponderá la adecuación del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la entidad, a fin de extenderles el beneficio.

✓ Se evaluarán todos los beneficios con los que cuentan los trabajadores del régimen laboral n° 276 y n° 728, a fin de encontrar los mecanismos para hacerlos extensivos a los trabajadores del régimen laboral n° 1057 CAS. Según procedencia, se implementará a partir del mes de enero del año 2023.

✓ Se articularán acciones conjuntas entre la FED CUT y ESSALUD para encontrar mecanismos que permitan la eliminación progresiva del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Ley n° 29849, así como proyectos de Ley que ya se encuentran encaminados en el Legislativo.

5. LAUDO ARBITRAL

✓ A partir de enero del 2023, se realizarán acciones para dar cumplimiento a los

cinco puntos dispuesto en el Laudo Arbitral 2016: plazas asistenciales (que permitan cerrar la brecha negativa de personal), canasta navideña (incremento del 10% de la UIT), cargos de coordinadores, guardias hospitalarias, bonificación extraordinaria por luto y sepelio (trabajadores 728 y CAS).

6. FUNCIONES DEL PROFESIONAL TÉCNICO, TÉCNICO Y AUXILIAR

✓ Se conformará una mesa técnica de trabajo dentro de los siete días siguientes de suscrito el convenio, para delimitar las funciones laborales que desarrolla el auxiliar, técnico y profesional técnico, de acuerdo a las funciones establecidas para el puesto de trabajo, valorando y reconociendo el trabajo desarrollado por dicho personal.

7. DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL DE CARÁCTER PERMANENTE

✓ Se realizarán las acciones para lograr el desplazamiento permanente del personal que se encuentra con desplazamiento continuo por más de cinco años, siendo este de carácter potestativo.

8. BONIFICACIÓN DIFERENCIAL A SERVIDORES DE CARRERA

✓ Se evaluarán los antecedentes administrativos y judiciales que

existen sobre pago de bonificación diferencial, aquella que se otorga al servidor de carrera que ha desempeñado cargos de responsabilidad directiva, y posterior al mismo, determinar la posibilidad de su otorgamiento en vía administrativa según convenio colectivo. Dicho informe u opinión de la Gerencia Central de Asesoría Jurídica (GCAJ), será entregado a la FED CUT dentro del plazo de sesenta días de suscrito el convenio colectivo.

9. MERITOCRACIA EN JEFATURAS

- ✓ En el plazo de 30 días se emitirá el informe técnico legal, que permita la posibilidad de concursar las plazas de E5 y E6 administrativas, en similares condiciones que el concurso de jefaturas asistenciales. Su viabilidad horrrará la meritocracia al personal de carrera.
- ✓ Las jefaturas administrativas serán desempeñadas por personal que cumpla el perfil para el cargo, en estricto respeto al Manual de Perfiles de Puesto (MPP) y formación profesional, considerando la experiencia en el puesto.

10. UNIFORME Y CANASTA NAVI-DEÑA

- ✓ Se otorgará a los trabajadores sujetos a los regímenes laborales n° 728, n° 276 y n° 1057, un monto ascendente a S/ 3000 para el año 2023 por concepto de uniforme. Asimismo, se incrementará a S/ 3500 soles en el año 2024.
- ✓ Se otorgará a los trabajadores de los regímenes laborales n° 276, n° 728 y n° 1057 CAS, un monto equivalente a S/ 460 soles para el año 2023 y S/

500 para el año 2014, por concepto de canasta navideña.

11. GUARDIAS HOSPITALARIAS

- ✓ Se concluirá en mesa técnica de trabajo, el incremento de bonificación por guardias hospitalarias (diurnas y nocturnas), para los trabajadores asistenciales de los distintos regímenes laborales en un plazo no mayor de 60 días de suscrito el presente convenio colectivo, por factores.
- ✓ La programación de guardias diurnas y nocturnas se realizará en atención a lo dispuesto por la **Resolución n° 1870-GG-ESSALUD-2021, “La programación de guardias diurnas para el personal no médico se realiza de lunes a domingo y feriados, las cuales se programan en áreas críticas y hospitalización, según necesidad del servicio y normas vigentes”**

12. TRABAJADORES REINCORPORADOS, LEY N° 27803

- ✓ La FED CUT realizará las acciones para lograr el cambio de régimen, nivel y cargo ostentado al momento del cese del personal reincorporado, así como los adeudos pendientes por concepto de devengados.

13. BONO COVID

- ✓ Se gestionará el pago del bono COVID, pendientes a trabajadores sobre quienes existe informe y trámite concluido de viabilidad en atención a la emergencia sanitaria.

14. PAGO DE VIÁTICOS

- ✓ Modificación de la Directiva de Pago de Viáticos de la entidad, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

(i) Que el trabajador comisionado sea el que se encuentre laborando dentro de su jornada ordinaria; (ii) La rendición de viáticos debe ser con declaración jurada simple; y, (iii) El otorgamiento del monto económico de viático debe ser antes de realizar la ejecución del servicio.

15. CTS 276

- ✓ Después de regularizado el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), que se adeuda al personal sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo n° 276 cesado, se buscará la factibilidad de efectuar el pago de la CTS (adelanto) a quienes así lo solicitan.
- ✓ Se está cumpliendo el pago de la CTS, tal como lo establece la ley gestada, trabajada, hecha realidad por la FED CUT y ratificada con el convenio colectivo. La viabilidad de cerrar de forma definitiva el adeudo al personal del régimen n° 276 cesado en los años 2021 y 2022, y posterior pago oportuno al momento del cese.

16. REHABILITACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA Y EVALUACIÓN A SECRETARIOS TÉCNICOS PAD

- ✓ La rehabilitación por sanción disciplinaria deberá efectuarse de forma automática para los regímenes laborales n° 728 y n° 1057, en igual condición al aplicado para el régimen laboral n° 276, de conformidad con la normativa establecida, incluyendo lo señalado en el Informe Técnico n° 046-2016-SERVIR/GPGSC.
- ✓ Se evaluará anualmente a todos los secretarios técnicos de procedimientos administrativos disciplinarios a nivel nacional, a fin de determinar su continuidad, en razón a los contantes excesos que cometen en contra de los trabajadores y la misma administración institucional.

17. PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

- ✓ Se buscará la viabilidad para que las prácticas preprofesionales, profesionales e internado sean desarrolladas dentro de la jornada laboral ordinaria establecida para el servidor, sin que afecte horario y jornada distinta a los trabajadores.

18. OTROS BENEFICIOS

- ✓ Respetar e implementar la cuota laboral de acuerdo a la Ley de



- Personas con Discapacidad, Ley n° 29973, acorde a la normativa vigente.
- ✓ Respeto y estricto cumplimiento a lo dispuesto por la Ley n° 30646, Ley que regula el descanso físico adicional del personal de la salud por exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas.
- ✓ Se canalizará a través de la Oficina de Integridad, las denuncias que los trabajadores crean necesarias en salvaguarda de sus intereses.
- ✓ ESSALUD, a través de las asistentes sociales, realizará el seguimiento de los trabajadores de la entidad ingresados en un determinado establecimiento de salud, a fin de verificar que reciban los cuidados de salud y el servicio asistencial necesario.
- ✓ Se buscará un plan de atención para hijos mayores y padres de los trabajadores sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos n° 728, n° 276 y n° 1057, en coordinación con la Gerencia Central de Aseguramiento.
- ✓ Se adoptará las acciones necesarias para evitar la contratación de personal mediante la modalidad de locación de servicios, ya que

conlleva a la desnaturalización de la relación laboral, ocasionando un perjuicio económico a la institución.

- ✓ Asimismo, en salvaguarda al trato igualitario ante cualquier beneficio y otro derecho, ya sea este: bonificación, y/o beneficio de carácter remunerativo y/o no remunerativas, y/o mejoras económicas de cualquier índole a otro gremio, hacer extensivo a los afiliados de la FED CUT.

Cabe destacar que entre las acciones estratégicas desarrolladas por el CDN y las juntas directivas de cada base sindical CUT de todo el país, podemos mencionar la preparación de pancartas, la emisión de pronunciamientos públicos y declaraciones periodísticas; la utilización adecuada de las redes sociales y, sobre todo, la disposición de defender los derechos laborales de cada uno de los afiliados.

La Federación CUT es consciente de los momentos críticos que están atravesando los trabajadores por la subida del costo de vida, sin contar con ningún reconocimiento especial a la capacidad y calidad de trabajo que realizan los profesionales, téc-

nicos y auxiliares de los diferentes regímenes laborales.

También reconocemos la decisión de solucionar nuestras justas demandas a la gestión del actual presidente Ejecutivo Dr. Alegre Fonseca, al Gerente General Dr. Yuri Vilca, a la Gerente Central de Gestión de las Personas y Presidente de la comisión negociadora de la entidad, Dra. Sandra Mosto Oquendo, quienes con objetividad viabilizaron la solución al pliego de reclamos presentado por la FED CUT.

Nuestro agradecimiento a los gremios sindicales internacionales y nacionales que mostraron su solidaridad con nuestra medida de fuerza.

Este resultado sin costo social, nos obliga a continuar con las gestiones para dar solución a los múltiples reclamos individuales de nuestros afiliados.

Ponemos a su disposición el convenio colectivo suscrito con la finalidad de que velen por su cumplimiento, ya que fue fruto de las exigencias para que se respete la negociación colectiva en nuestro país.

