



FED-CUT ARTICULA ESFUERZOS PARA IMPLEMENTAR RECOMENDACIONES DE LA OIT QUE EVITEN DESAPARICIÓN DE ESSALUD

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó el Estudio Financiero Actuarial - EsSalud 2021, actualizado al 2022 y 2023. En el EsSalud tendría un déficit de casi 1000 millones para el 2032 y así se acrecentaría en los años subsiguientes, teniendo como consecuencia la desaparición del Seguro Social.

En ese sentido, la OIT planteó 7 escenarios posibles, con sus respectivos subescenarios para lograr remontar esta situación; sin embargo, si bien este estudio se hace por un convenio con EsSalud desde el 2011 como base para definir políticas institucionales que permitan cumplir con los objetivos de la institución, si no se cuenta con el respaldo político desde el Poder Ejecutivo y Poder Legislativo, EsSalud podría desaparecer en menos de 10 años.

En ese sentido, la FED-CUT está articulando con el Legislativo a través

de su presidente y los diferentes representantes de la patria, para emitir leyes que reviertan el populismo en el que los diferentes gobiernos han sumido a EsSalud y que ahora lo ponen en peligro.

Asimismo, insistiremos con el Poder Ejecutivo para que se concreten normas que irán en auxilio del Seguro Social, y que de no implementarse este y el próximo año, ya no estaríamos hablando de una muerte anunciada, sino de más de 13 millones de muertes por la inexistencia de EsSalud e ineficiencia de las autoridades competentes.

Es prioritario implementar las recomendaciones sugeridas por la OIT, entre las que nuestra organización considera: estandarización contributiva (Contratación Administrativa de Servicios, Ministerio de Salud y Ministerio de Educación) y restablecimiento de cotización sobre los aguinaldos y gratificaciones.

En ese sentido, el informe de OIT señala que el impacto de la eliminación de topes contributivos para CAS, Minedu y Minsa ocasionaría 7% más de ingresos anuales a EsSalud. Así también restablecer las aportaciones al Seguro Social de Salud sobre los aguinaldos y gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad tendría un impacto del 14.3% más de ingresos anuales. Entre otras medidas que ya hemos alcanzado a las autoridades competentes.

Desde nuestra organización, no desmayaremos en revertir esta situación, porque no permitiremos que más de 13 millones de peruanos se vean afectados en su salud y más de 50 mil familias, se queden sin el sustento de su canasta familiar, la que logran a través de un trabajo comprometido, honesto y en desmedro de su propia salud y vida, como lo demostró la pandemia de la covid-19, donde fallecieron miles de trabajadores.

ACCIONES DE LUCHA POR IMPLEMENTACIÓN DE II TRAMO DE ESCALA SALARIAL



Desde el inicio, cuando la FED-CUT insistió con el pago del Bono por Cierre de Pliego y no, como Bono de Liberalidad, visionaba la mala intención en ese entonces de funcionarios de EsSalud, quienes aprovechándose del desconocimiento de otros grupos, los sorprendieron y burlaron, exponiéndonos al incumplimiento del convenio colectivo que incluye la implementación del II tramo de la escala salarial; y que nuevamente nuestra organización tendrá que lograr en las calles, exhortando por ello a todos los trabajadores a participar de las acciones de lucha que en breve iniciaremos por la Escala Salarial.

La FED-CUT es una organización que cumple con los principios sindicales, siendo la solidaridad uno de los pilares en el trabajo desarrollado para beneficio de todos los trabajadores de EsSalud, sin discriminación ni diferencias de filiación sindical, porque somos una organización responsable que ocupa su tiempo en la defensa férrea de las demandas laborales, del bienestar del trabajador y del fortalecimiento institucional. Estamos articulando con todos los estamentos del Estado para reconquistar derechos ganados que,

lamentablemente, otros han cedido por desconocimiento u otros intereses mezquinos; sin embargo, al ser la organización más representativa en EsSalud asumimos como siempre el liderazgo, con humildad, pero con la firmeza que tenemos el conocimiento y capacidad para reconquistar derechos ya ganados para las 50 mil familias que conforman EsSalud.

Los rezagos negativos que aún quedan en algunos funcionarios de EsSalud, responden a la falta de empatía con el trabajador y a la carente capacidad para enfrentarse a la insistencia del FONAFE que, persiste en condicionar el pago del II tramo de escala salarial a la Actualización del Cuadro de Puestos de la Entidad o Cuadro de Asignación de Personal; así como del Manual de Perfiles de Puestos, pero que para nuestra organización es inaceptable porque se está vulnerando el derecho del trabajador y atentando contra la calidad de vida de sus familias, quienes debido al alza y la recesión económica del país cuentan con este incremento para su canasta familiar.

En ese sentido, nuestra organización, en reunión sostenida con los ejecutivos de FONAFE, ha advertido que la persistente injerencia de su

representada, conllevará a implementar jornadas de lucha en perjuicio de la salud de más de trece millones de peruanos.

Al respecto, este segundo tramo de la escala salarial se encuentra dentro del marco presupuestal del PIA 2024 (Presupuesto Inicial de Apertura), de igual forma fue considerado en el desagregado presupuestal: sin embargo, como advertimos en el párrafo precedente, la exigencia de FONAFE sobre los documentos de gestión de recursos humanos, impide que se articule en otros niveles del Poder Ejecutivo para su pronta aprobación de los topes de escala o lo que se denomina el TIMA, debiendo aprobarse con la inclusión de los montos del segundo tramo de la escala salarial.

Finalmente, luego de agotar todas las gestiones para su cumplimiento, la FED-CUT, cuna del sindicalismo en EsSalud, gloriosa por sus luchas y el inquebrantable espíritu de sus afiliados, dará la batalla que corresponda en todos los escenarios posibles, incluyendo las calles, para lograr la implementación del II tramo de la escala salarial, recuperando la dignidad sindical para todos los trabajadores de la institución.

ASAMBLEA NACIONAL ORDINARIA ENERO DEL 2024



El evento que reunió el último 17 y 18 de enero a todos los delegados a nivel nacional, contó con la presencia del ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Daniel Maurate Romero; así como de la presidenta Ejecutiva de EsSalud, Dra. María Elena Aguilar Del Águila.

Como primera actividad, se aprobó el informe de gestión expuesto por el secretario general, Wilfredo Ponce Castro; acto seguido, en un amplio debate los delegados expusieron y consensuaron sobre las necesidades y problemática de las bases; así como las propuestas de solución, las que en su conjunto deberán encaminarse, destacando que cada base y miembro de ella, son fundamentales en la ejecución de las acciones, por ser los protagonistas del fortalecimiento y consolidación de la gloriosa FED CUT.

Entre las conclusiones de la asamblea, quedó claro que el principal problema de la institución recae en la designación de los funcionarios de mayor rango y sus equipos de trabajo, quienes no cuentan con las capacidades de gestión requeridas para manejar esta institución, y que solo han llegado a estos puestos por presión política,

todo en desmedro de los más de 13 millones de asegurados.

Estos cargos que responden a sus padrinazgos políticos, impiden una gestión efectiva de la actual Presidencia Ejecutiva, desarticulando cualquier plan institucional que la máxima autoridad quiera implementar, por ello exhortará a la presidenta de la República, al presidente del Congreso, a todos los congresistas y funcionarios públicos a respetar la institucionalidad de EsSalud y no usarla como una agencia de empleos a su conveniencia, sino respetarla y procurar su sostenibilidad a través de una supervisión y fiscalización correspondiente a sus funciones.

UNIFICACIÓN CON MINSA NO VA

Durante su alocución, el ministro de Trabajo Dr. Daniel Ysau Maurate Romero señaló que, la defensa de ESSALUD es su prioridad y que la amenaza de unificación con el MINSA no está en agenda, por el contrario, apostó por su fortalecimiento de forma conjunta con la FED-CUT, manifestando además que los proyectos de ley encaminados en busca de fortalecer la institucionalidad son bien vistos por su cartera, sumándose las labores que los trabajadores en conjunto, afiliados

a esta organización, han encaminado.

COMISIÓN NEGOCIADORA Y PLIEGO DE RECLAMOS

Siguiendo con el desarrollo de la asamblea, se conformó la comisión negociadora, a quienes se les otorgó facultades de defensa. Asimismo, se juramentó a los representantes de la Región Lima y Callao, Región Norte, Región Centro, Región Sur y Región Oriente.

En el primer día se inició la elaboración del pliego de reclamos y proyecto de convenio 2024. La conducción del evento estuvo a cargo de los miembros del CDN, quienes sometieron a votación la propuesta de elaborar el proyecto de pliego 2024 en un taller cien por ciento práctico, distribuidos en 6 grupos y con la dirección de los miembros de la comisión elegidos en la asamblea.

PRESIDENTA EJECUTIVA DESTACA SOLIDEZ Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

En el segundo día de la asamblea, la Dra. María Elena Aguilar expresó su respeto por la organización, destacando la solidez y participación



democrática, donde se discutía temas relevantes respecto a las demandas laborales, defensa de la institucionalidad de ESSALUD, entre otros. Asimismo, manifestó que respetará los acuerdos que se tomen, siempre en apego a las normas de negocia-

ción. **El CDN felicita la masiva participación de los delegados y delegadas que, en cumplimiento de su deber, realzaron este evento democrático con su presencia e importante participación, desta-**

cando la asistencia de jóvenes delegados que por primera vez participan, y que, en un futuro cercano, serán quienes tomen las riendas de la organización para seguir fortaleciendo la unidad y a nuestra gloriosa FED-CUT.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA - PLIEGO DE RECLAMOS 2024



Continuando con la elaboración del pliego 2024, se compiló los resúmenes de cada grupo, poniendo en debate los 64 puntos, luego de una alturada discusión, se concluyó con la elaboración del proyecto y su aprobación por unanimidad,

Asimismo en el segundo día de Asamblea Nacional, se culminó la redacción y la documentación respectiva, que acompañó al proyecto del Convenio Colectivo 2024, el mismo que fue presentado el 30 de enero último en horas de la mañana a EsSalud, en respeto a la Ley N° 31188

y sus lineamientos contenidos en el D. S. N° 008-2022-PCM. Se trasladaron observaciones respecto a su alcance, ámbito y cantidad de afiliados.

También se levantaron observaciones; sin embargo, consideramos que los asuntos sindicales internos que también fueron materia de observación, deben ser manejados de acuerdo a la exigencia de nuestras normas estatutarias por ser temas estrictamente sindicales.

La Federación CUT espera que se señale fecha para la instalación e inicio del trato directo, cuya primera

etapa debe contarse a partir de la instalación hasta treinta días hábiles. En caso de no llegar a acuerdos en esta primera etapa, solicitaremos el traslado a la siguiente, siendo esta, la etapa de conciliación.

El proyecto contempla temas referidos a condiciones económicas, de trabajo y condiciones laborales con incidencia económica, así como cláusulas delimitadoras, las mismas que deberán ser debatidas y sustentadas con los miembros de la comisión negociadora frente a la comisión negociadora de la entidad.



A cuatro meses de asumir la Presidencia Ejecutiva de EsSalud, la Dra. María Elena Aguilar Del Águila ya tiene claro el diagnóstico situacional de la institución, en especial del caos que viven las redes asistenciales; y habiendo mostrado su predisposición para dar pronta solución, la instamos a realizar los cambios urgentes, designando en cargos de funcionarios a trabajadores de carrera, cuyo conocimiento e identificación institucional coadyuvarán al desarrollo y sostenibilidad de EsSalud.

La problemática que enfrentan las redes asistenciales es común a todas, falta de personal, medicamentos, insumos para exámenes auxiliares, equipamiento, excesivo contrato de locadores y personal por terceros que han copado ESSALUD en muchos casos innecesarios, así como deficiente infraestructura; pero también ha sido transversal la nula gestión de sus funcionarios, esto debido a designaciones políticas, digitadas desde el Congreso de la República o por allegados al Poder Ejecutivo, perjudicando a los más de 13 millones de asegurados.

A esta privilegiada lista de “recomendaciones” se suman algunas organizaciones que hipotecan los intereses de los trabajadores, al mezquino interés personal, exponiendo su falta de ética y avergonzando a la clase sindical, porque el rol de las organizaciones sindicales y de sus dirigencias es velar por los

EN REDES ASISTENCIALES DEBE PRIMAR LA MERITOCRACIA

Trabajadores de carrera deben ocupar cargos ejecutivos



derechos de todos los trabajadores; así como, por la sostenibilidad de EsSalud, a través de una gestión eficiente y comprometida.

FED-CUT no pone ni saca funcionarios, lo que hace es denunciar el pésimo trabajo que realizan y las consecuencias funestas para la institución. Tampoco recomendamos con nombres propios; pero sí, exigimos meritocracia, conocimiento, capacidad y libertad para tomar las mejores decisiones que ayuden a garantizar la empleabilidad de las

más de 50 mil familias que dependen de EsSalud.

Es importante implementar de forma progresiva el concurso de los cargos ejecutivos administrativos de los niveles 5 y 6 que siempre ha exigido e insistirá en lo mismo la FED-CUT, para permitir a los trabajadores de carrera postular y tener la oportunidad de acceder al cargo, volcando sus conocimientos con responsabilidad que sumado a su identificación garantiza el fortalecimiento y sostenibilidad de EsSalud.



DIÁLOGO ENTRE FUNCIONARIOS Y DIRIGENTES PARA BUSCAR SOLUCIÓN A CRISIS EN REDES ASISTENCIALES

Los problemas que afronta EsSalud en las redes; son consecuencia, en la mayoría de casos por la incompetencia de los funcionarios, puestos a dedo o por presiones políticas; sin embargo, la predisposición y capacidad de diálogo de los dirigentes a nivel nacional, se mantiene incólume, porque entienden que solo el trabajo articulado logrará mejorar la gestión en favor de los asegurados.

Por otro lado, tener el conocimiento es importante, pero la inexperiencia en gestión participativa y gobernabilidad podría ser un obstáculo que la experiencia de los trabajadores de carrera y dirigentes de base compensarían, siempre que sean vistos como aliados estratégicos y no como un impedimento para el desarrollo de la institución.

Con el objetivo de definir las líneas de trabajo que contribuyan a mejorar la gestión, desde el CDN hemos establecido reuniones de trabajo.

INCOR: Uno de los institutos emblemáticos de EsSalud y del Perú, se ha visto afectado en su imagen por serias irregularidades que nuestros dirigentes han denunciado y que, la presidenta ejecutiva se comprometió investigar y actuar; sin embargo, velar por una buena gestión y exigir cambios en su equipo, está conllevando al hostigamiento de nuestros representantes de base, hecho que no permitiremos, accionando en el ámbito administrativo y legal.

LA LIBERTAD: A la fecha, la construcción del hospital Chocope está en el imaginario. Se está jugando con las expectativas y la salud de la población, la cual ha sido trasladada a la IPRES de Casa Grande, junto con los trabajadores en un claro abuso de autoridad, puesto que no hay ningún documento administrativo o técnico que sustente este improvisado accionar, atentando contra la paz del clima laboral. Dirigentes exigen respeto y diálogo con resultados.

LORETO: La FED-CUT se mantiene alerta a la gestión del recién designado gerente de la red, de quien esperamos muestras concretas y al más breve plazo en la conformación de su equipo de gestión, del que deberían ser parte trabajadores de la red, debidamente calificados para asumir las responsabilidades que la institución exige. No a la contratación externa de personal sin experiencia en Seguridad Social.

PUNO: Los trabajadores exigen respeto a la formación, profesionalismo y experiencia para ser considerados en el equipo de trabajo que está conformando el Dr. Carlos Galdós Márquez, gerente de la red asistencial, quien debe considerar que la denominación de "cargo de confianza" no es sinónimo de agencia de empleo para sus amigos, sino para el crecimiento de una institución.



PERSISTENCIA DE LOS TRABAJADORES PERMITE PAGO OPORTUNO DE LA CTS

A través del memorando N° 16-GCGP-ESSALUD-2024, cursado a las redes asistenciales de todo el país, la Gerencia Central de Gestión de las Personas solicitó remitir los expedientes, según mes de cese de los trabajadores, para que se proceda al pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

El pago de la CTS se realizará de acuerdo a la Ley N° 30931, Ley que precisa alcances de la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de ESSALUD pertenecientes al régimen laboral del decreto legislativo N° 276, gestado e impulsado por nuestra organización sindical, de manera conjunta con las bases a nivel nacional.

Como Federación CUT estaremos vigilantes para hacer cumplir esta disposición y exigir a los funcionarios, jefes de unidad de Recursos Humanos, que de forma célere emitan los expedientes para el pago de la CTS y así



evitar la demora innecesaria que muchas veces son responsabilidad de las gerencias de redes y no de la Gerencia Central.

Exhortamos a los funcionarios a ser coherente con sus decisiones y

esperamos que estas no afecten al trabajador. Los cambios deben darse por el bienestar del personal asistencial y administrativo, así como de los asegurados para no mermar la imagen de esta entidad de salud.

CESE EN JEFATURA POR ABUSO DE AUTORIDAD CONTRA TRABAJADORES

Funcionarios de las redes asistenciales de Lima y provincias continúan hostigando a trabajadores a los que humillan por no ceder a imposiciones y presiones que están fuera de las normas institucionales.

En el hospital Edgardo Rebagliati un grupo de trabajadores sociales son hostilizados, incluso llegando a exponer la condición de salud del trabajador, indagando historias clínicas, y haciendo comentarios denigrantes de la misma en grupos de WhatsApp, sin que los jefes de departamento y el área de Recursos Humanos hagan algo para detener estas prácticas antilaborales, de las que ya han tomado conocimiento.

Asimismo, trasladan a los trabajadores a espacios que no ofrecen las condiciones adecuadas como no contar con mobiliario, obligando al personal a brindar el servicio en pasadizos, jardines y áreas comunes sin la mínima seguridad en un acto de represalia por no estar dispuestos a

acatar disposiciones que se oponen a las normas.

Cabe resaltar que las prácticas hostiles contra los trabajadores se han generado por denuncias de cobros para acceder a eventos gratuitos, hechos contrarios a las normas de la institución, actos que la jefatura de departamento tiene conocimiento.

Exhortamos a la Gerencia de la red prestacional, Secretaría Técnica y Recursos Humanos adoptar las acciones inmediatas, para el cese de estos hechos realizados por algunos jefes que creen que el liderazgo está basado en el miedo y la represalia, debiendo ser separados de forma inmediata de sus cargos a estos malos funcionarios.

En el Hospital San Isidro Labrador, los jefes abusan de su autoridad al obligar al personal técnico de enfermería a hacerse un sello con nombres, apellidos y código de su título de técnico profesional, para ser utilizado de modo irregular.

La colocación de firmas y sellos en documentos no es competencia de los técnicos de enfermería, pero al no acatar esta orden se les amenaza con sanciones y se les niega derechos laborales como lactancia materna y promoción interna, incumpliendo las resoluciones de Gerencia Central.

En un acto irregular y abusivo, las coordinadoras no respetan la programación, realizan cambios repentinos o retiran a los trabajadores de la programación de guardias, horas extras y facilidades para estudios que por derecho están contempladas en el reglamento interno.

Asimismo, los amenazan con procesos disciplinarios y les reducen las jornadas de trabajo a 11 horas para no darle alimentos, que por derecho corresponde a una guarda diurna.

Exigimos que se adopten acciones administrativas a la jefatura de enfermería para corregir este mal proceder y comportamiento, que está apartado de las buenas prácticas laborales.