

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO.

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO.



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO.

“La incorporación de ESSALUD como Organismo Público Descentralizado y su afectación al Derecho de Negociación Colectiva”.

Área de Investigación:
Derecho Laboral.

Autor:
Br. Blas Dávalos, Víctor Raúl.

Jurado Evaluador:

Presidente : Idrogo Delgado, Teófilo.
Secretario : Tapia Díaz, Jessie Catherine.
Vocal : Florián Vigo Olegario David.

Asesor:
Mauricio Juárez, Francisco Javier.
Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0951-0405>

TRUJILLO – PERÚ.

2021.

Fecha de sustentación: 2021/06/21

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO.

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO.



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO.

“La incorporación de ESSALUD como Organismo Público Descentralizado y su afectación al Derecho de Negociación Colectiva”.

Área de Investigación:
Derecho Laboral.

Autor:
Br. Blas Dávalos, Víctor Raúl.

Jurado Evaluador:

Presidente : Idrogo Delgado, Teófilo.
Secretario : Tapia Díaz, Jessie Catherine.
Vocal : Florián Vigo Olegario David.

Asesor:
Mauricio Juárez, Francisco Javier.
Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0951-0405>

TRUJILLO – PERÚ.

2021.

Fecha de sustentación: 2021/06/21.

DEDICATORIA.

A Dios

A quien le debo mi vida, y por darme siempre otra oportunidad para vivir y por quien vivir.

A mis padres.

Por su amor y confianza, especialmente a ti madrecita, partiste no puede estar conmigo, pero tu espíritu me acompaña en este hermosos trajinar de la vida profesional.

A mi esposa.

Por tu amor paciente, que me dieron fuerzas en momentos que decaía, y compartir alegrías y preocupaciones, sin ti no llagaba a la meta, ser profesional

A mis hijos.

Por su confianza, haciéndome sentir que era joven, me vestían para ir a la universidad

A mis nietos.

Con su sonrisa de ángeles me llenan de felicidad, olvido cansancio y sigo avanzando, a mi nieto que hacía que desborde de felicidad cuando me acompañaba en ocasiones y se convertía en mi compañero de las aulas universitarias

AGRADECIMIENTO.

A mis profesores, quienes se empeñaban para formarnos como buenos profesionales.

A mis compañeros de aula, que me acogieron haciéndome sentir que era uno más de ellos, a pesar de la diferencia de edades, jóvenes ellos más joven yo.

A mi Universidad Antenor Orrego UPAO donde nos formamos como profesionales para el futuro, por un camino que no fue duro, tampoco fácil, fue solamente un caminar necesario para llegar a la meta, hoy puedo decir, que mientras más duro y obstáculos tenga el camino, mejor se saborea la gloria.

RESUMEN.

La Negociación Colectiva en el Sistema de Seguridad Social se ha vuelto ineficaz, y se ha desnaturalizado por la intervención del Estado al incorporar al SEGURO SOCIAL DE SALUD (ESSALUD) como una ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO o Empresa del Estado, siendo sujeto a la fiscalización y aprobación de su presupuesto por parte del FONDO NACIONAL DE FINANCIAMIENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DEL ESTADO, perjudicando su autonomía económica, administrativa, financiera y presupuestal, establecida en la misma Ley N° 27056 Ley de creación de la Seguridad Social, siendo que las aportaciones del Estado como empresa es de alrededor del 18% del total del presupuesto de ESSALUD.

En lo referente a la Negociación Colectiva, queda claramente establecido que ESSALUD no tiene el poder de ejecución en esta materia, demostrado en todas las normas de austeridad dictadas por el Estado desde el año 2011, como el Decreto Supremo N° 379-2017-EF que, en su artículo 4 punto 1. ***“En el procedimiento de negociación colectiva, ESSALUD tiene la obligación de negociar de buena fe, mas no de llegar a un acuerdo”.*** (...). Punto 6. 2° párrafo ***“Dicho informe deberá ser presentado a la autoridad de la entidad que los designo, quien a su vez deberá remitir una copia a FONAFE, para su conocimiento.***

ABSTRAC.

Collective Bargaining in the Social Security System has become ineffective, and has been distorted by the intervention of the State when incorporating the SOCIAL HEALTH INSURANCE (ESSALUD) as a DECENTRALIZED PUBLIC ORGANISM or State Company, being subject to inspection and approval of its budget by the NATIONAL FUND FOR FINANCING THE BUSINESS ACTIVITY OF THE STATE, damaging its economic, administrative, financial and budgetary autonomy, established in the same Law No. 27056 Law of creation of Social Security, being that the contributions of the State as a company it is around 18% of the total ESSALUD budget.

Regarding Collective Bargaining, it is clearly established that ESSALUD does not have the power of execution in this matter, demonstrated in all the austerity regulations issued by the State since 2011, such as Supreme Decree No. 379-2017-EF that, in its article 4 point 1. "In the collective bargaining procedure, ESSALUD has the obligation to negotiate in good faith, but not to reach an agreement". (...). Point 6. 2nd paragraph "Said report must be presented to the authority of the entity that appointed them, who in turn must send a copy to FONAFE, for its knowledge

PRESENTACIÓN.

Señores miembros del jurado. -

De mi especial consideración:

VICTOR RAUL BLAS DAVALOS, con el grado de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de esta casa de estudios superiores, en cumplimiento de las directivas vigentes para la presentación, aprobación y sustentación de Tesis de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada Antenor Orrego, tengo el honor de presentar ante ustedes el presente trabajo de investigación denominado: “La incorporación de Essalud como Organismo Público Descentralizado y su afectación al Derecho de Negociación Colectiva ”, elaborado según las pautas metodológicas aplicables a la naturaleza propia de esta investigación.

En este sentido, dejo a su acertado criterio la evaluación de esta Tesis, esperando que reúna los méritos suficientes para su oportuna aprobación y sustentación.

Aprovecho la oportunidad para expresarles las muestras de mi especial consideración y estima

Atentamente,



Bach. Víctor Raúl Blas Dávalos.

CONTENIDO.

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	6
ABSTRACT.....	7
PRESENTACIÓN.....	8
I. CAPITULO I.....	12
1. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	12
1.2. ENUNCIADO.....	18
1.3. OBJETIVOS.....	18
1.3.1. Objetivos Generales:.....	18
1.3.2. Objetivos Específicos:	18
1.4. HIPÓTESIS:.....	19
1.5. VARIABLES:.....	19
1.5.1. Variable independiente:.....	19
1.5.2. Variable dependiente:.....	19
1.6. JUSTIFICACIÓN:.....	19
1.6.1. Justificación práctica:.....	19
1.6.2. Justificación teórica.....	20
1.7. UNIDAD DE ANALISIS.....	21
1.7.1. POBLACIÓN.....	21
1.7.2. MUESTRA.....	22
1.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	22
1.8.1. TÉCNICAS	22
CAPITULO II.....	23
2.1. MARCO CONCEPTUAL.....	23
2.2. Estructura de Dependencia Económica, y Solución de Conflictos de ESSALUD.....	23
2.2.1. ESSALUD.....	23

2.2.2. DIRECTORIO DE ESSALUD.....	24
2.2.3. FONAFE.....	25
2.2.4. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.....	27
2.3. DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.....	27
2.4. ANTECEDENTES.....	29
2.5. BASES CONCEPTUALES.....	29
2.5.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	29
2.5.1.1. Definición.....	29
2.5.2. PRINCIPIO DE BUENA FE.....	31
2.5.3. LA CONCILIACIÓN.....	32
2.5.3.1. Concepto.....	32
2.5.3.2. Definición.....	33
2.6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	33
CAPÍTULO III.....	36
3.1. MARCO TEÓRICO.....	36
3.1.1. Ley de creacion del Seguro Social de Salud - ESSALUD Ley 27056.....	36
3.1.2. Decreto Legislativo que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado Decreto Legislativo N° 1031.....	36
3.1.3. Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Ley N° 28411.....	37
3.1.4. Constitución Política del Perú de 1993.....	38
3.1.5. Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2011 Ley N° 29626.....	39
3.1.6. Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año fiscal 2012 Ley N° 29812.....	40
3.1.7. Ley de Presupuesto del Sector Públicopara el año fiscal 2013 Ley N° 29951.....	41
3.1.8. Demandas de Inconstitucionalidad contra articulos de las Leyes de Presupuesto Ley N° 29812 y la Ley N° 29951.....	42

3.1.9. Ley del Servicio Civil Ley N° 30057.....	43
3.1.10. Pleno Jurisdiccional TC Expediente 003-2013-PUTC, 0004-2013-PI/FC y 0023-2013-PUTC.....	43
3.1.11. Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal Ley N° 31188.....	44
3.1.12. De la Forma de Negociación Colectiva en ESSALUD.....	45
3.2. ANALISIS DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	49
CAPITULO IV.....	56
4.1. CONCLUSIONES.....	56
CAPITULO V.....	62
5.1. PROPUESTAS.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:

La negociación colectiva en el sistema de seguridad social se ha vuelto ineficaz y se ha desnaturalizado por la intervención del Estado al incorporar al Seguro Social de Salud, (**en adelante ESSALUD**) como un Organismo Público Descentralizado, (**en adelante OPD**) y estar sujeto a la fiscalización y aprobación del presupuesto por parte del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado, (**en adelante FONAFE**).

Mientras la Constitución Política del Perú, consagra en el Artículo 28° inc. 1 y 2, los derechos de Negociación Colectiva, y cautela su ejercicio democrático, también es cierto que la representación sindical deberá ser ejercitada por quienes expresamente los hayan elegido y autorizados para suscribir acuerdos entre el empleador y o sus representantes, en esa misma línea horizontal de legalidad, la representación deberán ejercerla por una parte los empleadores o quienes los representen, y por otra los representantes de los trabajadores quienes hayan sido elegidos para ese fin, en ese orden el Art. 28° inc. 2 de la constitución señala la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, entre quienes celebran la convención colectiva y las personas representadas en la suscripción de la convención.

La relación laboral existente entre **ESSALUD (Seguro Social de Salud)** y las organizaciones sindicales mantienen un clima de constante conflicto, los petitorios presentados anualmente materia de negociación, siempre han encontrado limitación

para la suscripción a los acuerdos arribados, especialmente por quienes representan al empleador. carecen del poder de decisión al cumplimiento acordado, la verticalidad expresado en las normas referentes a los incrementos remunerativos o cualquier otra forma de condiciones de trabajo que tienen naturaleza económica, debe ser aprobado por el directorio de **ESSALUD (Seguro Social de Salud)** quien está conformado por el Estado, los empleadores y minoritariamente por los trabajadores, con el perjuicio que es el gobierno de turno quien impone o designa al presidente del directorio de **ESSALUD (Seguro Social de Salud)**, obteniendo de esta manera mayoría en el directorio, una vez aprobados o desaprobados por el directorio este convenio deberá ser remitido para su aprobación a **FONAFE (Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado)**, donde los esfuerzos para su aprobación se tornan estériles, y los trabajadores ven diluirse sus justas aspiraciones en materia económica, o de condiciones de trabajo, vulnerando la fuerza normativa y la negociación colectiva en trato directo establecida en la constitución y las leyes, porque es el Estado quien pone las reglas para la negociación, posteriormente las desconoce y mucho menos las aprueba, mala fe en la negociación, comportamientos inconstitucionales, renuentes, sistemáticos y reiterados de funcionarios que tienen a su cargo la negociación colectiva y de los funcionarios de la administración pública.

Los acuerdos, arribados entre *ESSALUD (Seguro Social de Salud)* y *la FEDCUT (FEDERACIÓN CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD ESSALUD DEL PERÚ)*, representación sindical de los trabajadores, producto de la negociación realizada entre las partes al no ser suscritas no se obliga su

cumplimiento, mucho menos se materializa la fuerza vinculante establecida y consagrada en el art. 28 inc. de la constitución y los tratados internacionales.

ESSALUD (Seguro Social de Salud), por medio de la Ley N° 27056 fue creado e incorporado como **OPD (Organismo Público Descentralizado)**, la cual goza de plena autonomía económica presupuestal, pero es su directorio quien establece, supervisa la política institucional y la aplicación de la misma, es en ese contexto que pierde el control y su autonomía, si bien es cierto la negociación colectiva establecida cada año por ley es con el empleador sin embargo debería ser aprobada por el directorio integrados por, tres(03) representantes del Estado, (03) representantes de los empleadores y (03) representantes de los trabajadores, mas (01) representante del Estado como Presidente del Directorio, obteniendo mayoría para la toma de decisiones referentes a los acuerdos contraídos en negociación colectiva.

Es en este orden la autorización para la conformación de la comisión negociadora por parte del empleador debe ser notificada y aprobada por el directorio, así como el presupuesto referente a negociación colectiva, aun cuando el presupuesto institucional sea aprobado todavía falta la aprobación de **FONAFE (Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado)**, y como casi nunca es aprobado se devuelve a **ESSALUD (Seguro Social de Salud)** para su corrección, esta estrategia permite que los tiempos se dilaten mientras eso sucede no se pueden firmar las actas de compromiso contraídas cual esencia es el trato directo.

La negociación colectiva como derecho para solución de demandas laborales, permite que el poder adquisitivo de los trabajadores mejore de tal forma que se vean incorporados en sus remuneraciones y sean sostenibles y permanentes, esta es razón

para que los trabajadores y sus organizaciones sindicales, vean con preocupación cómo sistemáticamente se ha ido enervando en el tiempo la fuerza vinculante de los acuerdos suscritos entre el empleador y la representación sindical, la sustanciación de toda negociación siempre ha sido y será los temas que tengan incidencia económica, la forma sistemática de cómo el Estado ha ido tomando el control económico de **ESSALUD (Seguro Social de Salud)** y de sus Empresas SILSA Y ESVICSA, no solo para controlar su gasto o inversión, sino para hacer perder su autonomía económica y presupuestaria que siempre ha tenido y que fue el eje fundamental para su desarrollo sostenible como institución de salud, basados en su pilar fundamental que era la solidaridad y en los aportes de los trabajadores.

La Pérdida de esa autonomía administrativa y económica, está reflejada desde 1999 en que es incorporado como *OPD (Organismo Público Descentralizado)*, y posteriormente incorporado por medio de la Ley N° 28840 en su artículo 3°, publicada el 23 de julio del 2006, en la que incorpora a *ESSALUD (Seguro Social de Salud)* dentro del Ámbito de *FONAFE (Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado)*, y posteriormente con la Ley de Presupuesto del Sector Público a partir del año Fiscal 2011, prohibiendo a todas las entidades públicas y de aquellas que se encuentren dentro del ámbito del *FONAFE (Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado)*, incluyendo a *ESSALUD (Seguro Social de Salud)* y sus empresas a negociar temas de incidencia económica y la prohibición de los arbitrajes laudar en temas que versen en temas de incidencia económica, y aquellos que lo realizan son sancionados.

Con estas normas, se materializa la mala fe del Estado porque emplaza a negociar a *ESSALUD (Seguro Social de Salud)* conforme a las leyes y la constitución, pero no en temas económicos, y en ese correlato de hechos es que a partir del año 2011 incorpora por medio de la Ley de presupuesto del Sector Público Ley 29626 para el año fiscal 2011, prohíbe convenios colectivos en materia económica, resultando necesario la aprobación del directorio con preponderancia del Estado y los empresarios, y la aprobación de ***FONAFE(Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado)*** , organismo del estado en donde su Presidente es designado por Poder Ejecutivo o el Ministro de Economía y Finanzas, de tal forma que los representantes de ***ESSALUD (Seguro Social de Salud)*** , no serían los legalmente llamados a realizar la negociación colectiva con los trabajadores.

La agudización de los problemas para resolver los conflictos laborales relacionados a convenios colectivos entre trabajadores o sus representantes comienzan a partir del año 2011 a la fecha, al no poder suscribirse los convenios colectivos, fruto de la negociaciones entre las partes y obtener la fuerza vinculante, al ser observadas por el directorio de *ESSALUD (Seguro Social de Salud)* y *FONAFE (Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado)*, en donde establecen que toda negociación realizada sea en condiciones de trabajo, u otras formas que tengan incidencia económica serian abordadas pero no suscritas, sin importar al Estado el clima de paz laboral que se requiere para el desarrollo del país y de las empresas, olvidando que la relación entre empresa y la representación sindical son la de socios estratégicos

En ese orden de ideas queda establecido que no se podían realizar negociaciones colectivas y el trato directo se enerva para su cumplimiento, por tanto, el derecho de los trabajadores queda vulnerada máxime si es un Derecho Fundamental, desnaturalizada porque **ESSALUD (Seguro Social de Salud)** no es una empresa pública que reciba presupuesto del Estado, por tanto no tiene la representación legal para realizar acuerdos en negociación colectiva toda vez que al ser incorporada como **OPD (Organismo Público Descentralizado)**, es el Estado quien debe realizar las negociaciones, perdiendo su autonomía; los acuerdos establecidos en las actas de compromiso pierden su fuerza vinculante, los trabajadores buscan en la declaración de huelga el medio para conseguir lo que por derecho les correspondía, las conciliaciones, los extra procesos, las demandas judiciales, se convierten en medios de solución de estos conflictos, es esto lo que estratégicamente busca el Estado para dilatar la suscripción de estos convenios y desconocer los derechos de los trabajadores, en ese orden pasaran más de tres años para que los trabajadores puedan ver resultados que no siempre son favorables, porque la administración otorgara lo que determine *FONAFE (Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado)*, sin importar las negociaciones colectivas, conciliaciones extra procesos o las demandas judiciales que se realicen para el cumplimiento de la presentación del pliego de reclamos, porque siempre será si es que existe presupuesto aprobado por *FONAFE (Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado)*.

Los acuerdos arribados al no ser suscritas entre las partes, no obliga a su cumplimiento, mucho menos se materializa la fuerza vinculante establecida y consagrada en el art. 28.2 de la constitución y los tratados internacionales, alcanzando

en algunos de los casos que parte de su petitorio sea aprobado y ejecutado después de dos (02) o tres (03) años, producto de la Ley de Servicio Civil Ley N° 30057 que en su Artículo 44 de la citada ley en el inciso c) deja establecido que los Convenios Colectivos y los laudos arbitrales tendrán duración mínima de 02 años y entraran en vigencia recién a partir del 1 de enero del año siguiente a la firma del convenio.

1.2. ENUNCIADO:

¿De qué manera la incorporación de ESSALUD como OPD afecta la Negociación Colectiva en el Perú?

1.3. OBJETIVOS:

1.3.1. Objetivos Generales:

Determinar si la incorporación de ESSALUD como OPD vulnera los Derechos de los trabajadores en su Negociación Colectiva.

1.3.2. Objetivos Específicos:

- Analizar la incorporación de ESSALUD como OPD.
- Comparar la incorporación de ESSALUD como OPD con otras OPD a nivel nacional.
- Identificar los factores negativamente que inciden negativamente en la Negociación Colectiva.

- Proponer la modificatoria del Artículo 1° de la ley de Creación de ESSALUD, y en consecuencia se excluya a ESSALUD de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Ley N° 28411

1.4. HIPÓTESIS:

La incorporación de ESSALUD como OPD afecta el Derecho de Negociación Colectiva en el Perú toda vez que vulnera los derechos de los trabajadores.

1.5. VARIABLES:

1.5.1. Variable independiente:

La incorporación de ESSALUD como OPD.

1.5.2. Variable dependiente:

Vulneración de los derechos de los trabajadores.

1.6. JUSTIFICACIÓN:

1.6.1. Justificación práctica:

La justificación de la presente investigación la encuentra en la vulneración de la Negociación Colectiva establecida en trato directo entre ESSALUD y la FEDERACIÓN CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD-ESSALUD DEL PERÚ.

En ese orden de ideas y a manera de fundamento, considero que para la solución del conflicto laboral en que se encuentran, debería comenzar por respetar la Constitución y las Leyes, barreras legales que impiden la interferencia del Estado en el manejo administrativo y financiero de la entidad recuperando su autonomía, y manejando sus propios lineamientos institucionales como su desarrollo, obteniendo representación real con poder de decidir el cumplimiento de los acuerdos a que se arriben, suscribir lo pactado en beneficio de los trabajadores y de la clase asegurada que se ve perjudicada por los conflictos laborales, investigadores analizan el comportamiento del Estado en materia laboral especialmente en lo referente a negociación colectiva como lo expone VINATEA (2009) “estática, teniendo un procedimiento impuesto por el estado”, un rol de modelo estatista.

Ante ese razonamiento, la solución ante los problemas que aquejan a ESSALUD es que se la deje de considerar como OPD, se lo retire del ámbito de FONAFE, y de la SUNAT, ente impuesto por el gobierno como el recaudador de los ingresos, porque además de no cumplir con lo establecido en las normas legales, cobrar las deudas que tiene el Estado y las Empresas Privadas, se le debe de pagar el 5% de lo recaudado mensualmente, atentando contra su estado financiero, adicionando que las empresas privadas y el Poder Ejecutivo que son parte mayoritaria del directorio son los mayores deudores de las aportaciones que tiene ESSALUD.

1.6.2. Justificación teórica:

La investigación se basa en la vulneración de la Negociación Colectiva que tienen los trabajadores de las entidades públicas en el Perú, como derecho constitucional

establecida en el art. 28 de la Constitución y en los principios de la buena fe, la Imprescriptibilidad y la Irrenunciabilidad a sus derechos de los trabajadores.

El Secretario General Adjunto de la FEDERACIÓN CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD ESSALUD DEL PERÚ, Carlos Canchumanya Cárdenas, manifiesta que: “existe la necesidad que ESSALUD, deje de ser considerado como una empresa del Estado y OPD, toda vez que no recibe presupuesto del tesoro público, por tanto, ni su administración ni presupuesto puede ser regulado o autorizado por FONAFE, mejorando de esta manera las relaciones colectivas con las representaciones sindicales o sus trabajadores”.

Las instituciones universitarias, especialmente los que imparten la enseñanza de derecho los docentes, deberán analizar e impartir la enseñanza con los estudiantes, de la vulneración de derecho laboral en el Perú, especialmente lo que versa en negociación colectiva.

1.7. UNIDAD DE ANÁLISIS:

Negociaciones colectivas, realizadas por la FEDERACIÓN CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD ESSALUD DEL PERÚ y la Coalición de Gremios de ESSALUD.

1.7.1. POBLACIÓN

Negociaciones colectivas presentadas por los gremios sindicales de ESSALUD en representación de los trabajadores a partir de la Ley de Presupuesto para el Sector Público Ley 29626 para el año fiscal 2011

1.7.2. MUESTRA

13 pliegos de reclamos presentadas en negociación colectiva por la FEDERACIÓN CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD ESSALUD DEL PERÚ, en representación de más de 17 mil trabajadores.

1.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

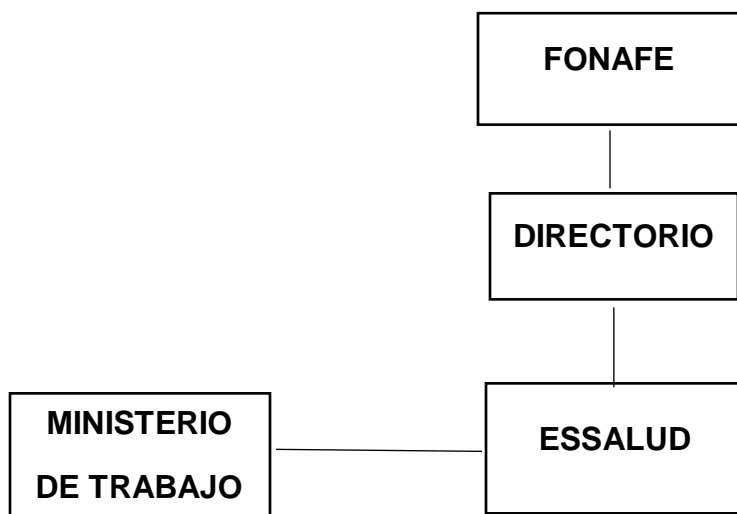
1.8.1. TÉCNICAS

- Análisis de negociaciones colectivas.
- Análisis de legislación vigente.

CAPÍTULO II.

2.1. MARCO CONCEPTUAL:

2.2. ESTRUCTURA DE DEPENDENCIA, ECONOMICA, Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ESSALUD.



2.2.1. ESSALUD.

Con la promulgación de la Ley 27056 no solo crea la ley del Seguro Social , sobre todo lo incorpora a ESSALUD como una OPD estableciendo claramente cuál es su estructura administrativa y económica prescrita en el numeral en el numeral 1.1 de la presente Ley “ *Créase sobre la base del Instituto Peruano de Seguridad Social, el Seguro Social de Salud (ESSALUD) como organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera presupuestal y contable*”, dado el día 28 de enero de 1999 y su Reglamento Decreto Supremo 002-99-TR de fecha 26 de abril de 1999.

ESSALUD es un organismo público descentralizado, cuyo principal objetivo es brindar cobertura médica a sus asegurados y derechos habientes por medio del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, económicas y sociales, bajo el régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos.

Al haber sido considerada como empresa del Estado se rige bajo las normas establecidas para las entidades públicas, perdiendo toda independencia administrativa como económica, supeditada a la aprobación de su presupuesto por el primer filtro que es el directorio y posteriormente la aprobación definitiva de FONAFE.

El Decreto Legislativo 1031 que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, determina explícitamente la austeridad de las Empresas del Estado, por cuanto no se podrá negociar temas económicos en negociaciones colectivas.

2.2.2. DIRECTORIO DE ESSALUD.

De acuerdo a lo establecido en su ley de creación Ley 27056, el Directorio es un órgano de dirección de ESSALUD, que establece las políticas institucionales y supervisa la misma, conformada por, según el artículo 5.2 de la mencionada ley por tres(03) representantes del Estado, tres (03) representantes de los empleadores en este caso de los grandes grupos empresariales y tres (03) representantes de los trabajadores, en donde solo uno representa a los trabajadores del régimen laboral público, uno del régimen laboral privado y otro de los pensionistas. Además de ello un representante del Estado preside este directorio como presidente ejecutivo.

Dentro de las funciones que debería de tener el Directorio, es como lo prescribe el artículo 7° in. b de la mencionada Ley:

“Aprobar el Balance General y la Memoria Anual, así como el Presupuesto Anual que presenta el Presidente Ejecutivo, y disponer su remisión a las entidades correspondientes, así como la respectiva publicación”, sin embargo el Directorio ha claudicado en sus funciones otorgadas por ley y orgánicamente, los presupuestos anuales o las corridas de presupuesto que requiere ESSALUD que pueden ser hasta tres(03) veces al año, deberán tener el sustento técnico realizado por ESSALUD, revisado por el Directorio y deberá ser remitido a FONAFE para su aprobación, si ello no ocurre el presupuesto será devuelto al Directorio, este lo devolverá a ESSALUD para su corrección.

2.2.3. FONAFE.

Mediante la Ley 27170 Ley del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado-FONAFE es la corporación de empresas peruanas más grande e importante del país, cuyo principal objetivo es normar y dirigir la actividad empresarial del Estado, administrar los recursos derivados de la titularidad de las acciones del Estado y dirigir el proceso presupuestario y la gestión corporativa de las empresas bajo su ámbito en los sectores de servicios financieros (...). Agrupa en total a más de 35 empresas públicas, donde el Estado mantiene participación mayoritaria y a otras *entidades que le han sido encomendadas.*

FONAFE concentra su esfuerzo en la creación de valor social, ambiental y económico, en las empresas de la corporación a lo largo del territorio nacional, impulsando la mejora en la calidad de los bienes y servicios, soportado en la incorporación de buenas

prácticas de gobernanza corporativa, gestión eficiente de proyectos y procesos, y el desarrollo del talento humano y cultura organizacional.

El rol fundamental de la corporación es asesorar y supervisar de manera constante a las empresas de la corporación con la finalidad de definir y desarrollar planes de negocios que generen sinergias y un impacto visible en el país.

Las principales funciones son:

- Administrar los recursos procedentes de la titularidad de las acciones del Estado.
- *Dirigir el proceso presupuestario y la gestión de las empresas bajo su ámbito.*
- Designar a los representantes ante la Junta General de Accionistas de las empresas en las que tiene participación mayoritaria.

En ese orden de ideas, con la Ley N° 28840 Artículo 3°, publicada el 23 de julio del 2006. El Estado incorpora a ESSALUD y a sus empresas SILSA y ESVICSA dentro del Ámbito de FONAFE, como Empresa del Estado y se rige bajo los lineamientos establecidos administrativa y presupuestariamente, las cuales son incorporados en el rubro de Empresas Financieras.

Posteriormente con la promulgación de la Ley 29626 Ley de Presupuesto del Sector Publico, para el año fiscal 2011, incorpora a ESSALUD dentro del Presupuesto anual de la Empresas Públicas, con esta incorporación se prohíbe la suscripción de los convenios colectivos en materia económica.

Aun cuando el presupuesto institucional sea aprobado todavía falta la aprobación de FONAFE, de no ser aprobado se devuelve a ESSALUD para su corrección, esta estrategia permite que los tiempos se dilaten mientras eso sucede no se pueden firmar las actas de compromiso, perdiendo lo vinculante de la negociación colectiva que tiene duración un año, obligando a sus trabajadores a tomar acuerdos distintos y desnaturalizando la propia Ley N° 27056, creado e incorporado como Organismo Público Descentralizado OPD, y goza de plena autonomía económica presupuestal.

2.2.4. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO.

ESSALUD, se encuentra adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo solo para dar el reconocimiento legal a los representantes que integran el Directorio, cuya duración es de dos años, pero se prorrogan conforme convenga al Poder Ejecutivo.

La convocatoria que realiza el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para intervenir en los procesos de negociaciones colectivas en cuanto no se hayan puesto de acuerdo las partes para firmar las actas de la convención, para mediar o conciliar llevando los casos a extra procesos o arbitraje, encuentra las barreras dictadas por ley por cuanto esos acuerdos siempre tendrán que tener la aprobación de FONAFE, por el gasto del presupuesto que se pueda generar de la negociación colectiva.

2.3. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Se inicia con la mesa de diálogo entre las partes, es la esencia de lo que la Constitución prescribe, que la Negociación Colectiva comienza con el trato directo, en el caso en particular encontramos que es entre la FEDERACIÓN CENTRO UNIÓN DE

TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD ESSALUD DEL PERÚ, que de acuerdo a la ley de presupuesto y a la ley de austeridad de las empresas del estado no se podrán negociar temas económicos, se levantaran actas de buena voluntad, la organización sindical pretenderá hacer efectiva esas actas, pero ESSALUD, las remitirá al Directorio, en donde la mayoría de ellos tiene presencia el Estado, su aprobación siempre es de FONAFE, entidad gubernamental que determina que el presupuesto es lesivo para los intereses de los asegurados, por tanto no es viable y es devuelto para su rectificación.

Este presupuesto que es devuelto al Directorio, y este a la vez lo devuelve a ESSALUD para su rectificación y ajuste, posteriormente nuevamente, se envía al Directorio, este lo envía a FONAFE, evalúa el presupuesto y nuevamente o declara inviable por la ley de austeridad convirtiéndose en un ethos de la administración pública para no firmar los acuerdos y pierdan su fuerza vinculante en detrimento de las justas aspiraciones que tienen los trabajadores vulnerando las normas constitucionales y jurisprudenciales existentes en la materia.

La organización sindical ante la amenaza de huelga por incumplimiento, acude al Ministerio de Trabajo para demandar conciliación extra proceso, en esta espera, ya transcurrió más de un (01) año, después de las reuniones extra procesos que puede durar un año más, que ya serian dos(02), la Autoridad del Ministerio de Trabajo, se pronuncia que ESSALUD deberá abonar a los trabajadores lo que le corresponde al gremio sindical según el acta presentada en su pliego de reclamos, notifica formalmente a ESSALUD, y la entidad contesta que tendrá que esperar la aprobación presupuestaria de FONAFE.

En la gran mayoría de veces, las dirigencias sindicales por un mismo pliego han llevado más de dos extra procesos que no tienen visos de solución porque no hay la voluntad del gobierno de cumplir la constitución y las leyes en materia laboral.

2.4. ANTECEDENTES:

No se encuentran bases teóricas

2.4.1. Nivel Internacional

No se encontraron antecedentes sobre este tema.

2.4.2. Nivel Nacional.

No encontraron antecedentes sobre el tema

2.4.3. Nivel Local:

No se encontraron antecedentes referentes al tema.

2.5. BASES CONCEPTUALES.

2.5.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

2.5.1.1. DEFINICIÓN. -

La Negociación Colectiva es definida como «todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra,

una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional» (OIT Recomendación N° 91).

En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores (...) (BERMÚDEZ, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993, ABRIL 2013), esta interpretación establece jurisprudencia sobre temas sensibles que son materia de negociación establecida, encontrando sustento jurídico en la Constitución, las leyes, en lo emitido por la OIT, y en las resoluciones que hace el máximo tribunal a la interpretación de la Constitución.

(...) La “fuerza vinculante” de estos. Para el tribunal constitucional es el reconocimiento de este efecto a los convenios colectivos tiene consecuencias, tanto sobre el ámbito subjetivo que a estos debe atribuirse, como respecto de sus efectos jurídicos (...), dicha garantía debe ser entendida “como referente del carácter normativo del acuerdo laboral”. (RAYMOND, JULIO 2007).

El Tribunal Constitucional en la sentencia Exp N.º 06518-2013-PA/TC. Este Tribunal, en la sentencia emitida en el Expediente 0008-2005-PI/TC, estableció lo siguiente respecto al convenio colectivo: “La convención colectiva y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas, constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para

conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa”. (CONSTITUCIONAL, JULIO 2016).

Carlos Blancas (2013) “cuadro de las fórmulas autonómicas de solución del conflicto colectivo de trabajo y constituye, acaso, la expresión más genuina de estas. Por ello, su reconocimiento como derecho fundamental implica necesariamente la afirmación del principio de autonomía colectiva” (La Cláusula del Estado Social en la Constitución, 2013, p. 435), constituyendo además que es por medio del trato directo que debería solucionarse los conflictos laborales si las hubiera.

Organizaciones internacionales han establecido a la negociación colectiva como un derecho que tiene la persona como trabajador, tan es así que la Organización del Trabajo OIT en el Convenio N° 98 realizado en Ginebra el 8 de julio de 1944, lo establece en lo relativo al Derecho a la Sindicación y Negociación Colectiva (OIT, DERECHO DE SINDICACION Y NEGOCIACION COLECTIVA, JULIO 1949), (Ginebra 8 de Julio de 1949).

2.5.2. PRINCIPIO DE BUENA FE.

En la negociación colectiva el empleador (Estado o particulares) siempre ha pretendido burlar las normas establecidas para la negociación colectiva basadas en la mala fe, aun cuando estas prácticas se encuentren proscritas por organizaciones internacionales como la OIT , Constitución Política del Perú, así mismo la existencia de resoluciones del tribunal Constitucional tipifican claramente la mala fe en este tipo de negociación especialmente en el trato directo existente entre, por una parte del empleador y de otra la organización sindical, coligiendo podremos nombrar que la OIT dentro de sus principios de protección a la negociación colectiva establece:

(...) H. El principio de la buena fe en la negociación colectiva entraña reconocer a las organizaciones representativas, realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados en la negociación y respetar mutuamente los compromisos asumidos teniendo en cuenta los resultados de las negociaciones de buena fe. (Bernard GERNIGON, Alberto ODERO y Horacio GUIDO, Normas y principios de la OIT, 2000 p. 79)

EL Tribunal Constitucional en lo seguidos en el Exp N.º 06518-2013-PA/TC, punto N° 13. A su vez, el artículo 1 de la Resolución Ministerial 284-2011-TR, respecto a los actos de mala fe en la negociación, establece: “Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la parte contraria” (CONSTITUCIONAL, JULIO 2016).

2.5.3. LA CONCILIACIÓN. –

2.5.3.1. Concepto. -

“Proceso de diálogo estructurado, que se desarrolla con la participación de un tercero neutral e imparcial denominado Conciliador. Este tercero no puede decidir la solución más conveniente, pero a diferencia del Mediador, está facultado a proponer eventualmente fórmulas de solución no obligatorias a las partes para la resolución del conflicto, sin transgredir la voluntad de las partes”. (HUMANOS, 2015).

Según el Diccionario de la Lengua Española, el término conciliación procede del latín: “conciliatio Onis” que significa: acción y efecto de conciliar. (GÁLVEZ)

Conveniencia o semejanza de una cosa con otra. “Conciliar” procede del vocablo latino “Conciliare” que significa: componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. (GÁLVEZ).

2.5.3.2. Definición. -

Proceso por el cual dos o más partes recurren a un tercero neutral para que promueva el diálogo y ayude a las partes encontrar solución a sus controversias. El conciliador tiene la facultad de sugerir opciones de solución, pero las partes retienen en sí el poder de decisión del acuerdo final.

Art. 41°. - En el caso de procedimiento de conciliación regulado por el artículo 58°. De la ley, se realizarán tantas reuniones como sean necesarias, siempre y cuando exista entre las partes la voluntad de llevarlas a cabo. Si una de las partes no concurriera o de hacerlo no estuviera de acuerdo con proseguir con ellas, se tendrá por concluida esta etapa. (EDITORES, ENERO 2015).

2.6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:

Autonomía. –

Lo que le permite o le faculta tomar una decisión sin necesidad de autorización de alguien.

Autonómicas. –

Relacionado a lo que se puede establecer en el trato directo de la negociación colectiva.

Buena fe. –

Está establecida como una fuente del Derecho, que debe adoptar las partes en las negociaciones colectivas, basándose en el respeto y lealtad entre unos a otros.

Dignidad. –

Es la forma como las personas somos asertivos, nos vemos y valoramos a sí mismos y que nos permite valorar a los demás.

Eficacia. –

La capacidad atribuida a una persona o personas que brinda los resultados requeridos para sí mismo o para otros.

Fomentar. –

Estimular a las personas para que desarrollen algo en forma positiva

Fuerza vinculante. –

Establecida en la Constitución Política, y que permite que los principios y derechos, no pueden ser ni modificadas, alteradas o suprimidas, y sirven como garantía de lo resuelto para su estricto cumplimiento.

Infructuoso. –

Es el resultado no óptimo, o que los resultados no son los deseados o imposibles de realizar por más esfuerzos realizados.

Negociación colectiva. –

Es la disposición o voluntad que tienen dos o más personas de llegar a acuerdos que den por solucionados el conflicto que puedan tener.

Poder Adquisitivo. –

Viene a ser la cantidad de dinero con lo que se puede obtener algún bien, sirviendo en la población para medir la capacidad de gasto para sobrevivir.

Promover. –

Incentivar a la realización de alguna iniciativa para que se desarrolle, se concrete y obtenga el resultado deseado.

CAPÍTULO III.

3.1. MARCO TEÓRICO.

3.1.1. LEY DE CREACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ESSALUD)

Con la Ley de creación de la Seguridad Social de Salud (ESSALUD) como Organismo Público Descentralizado (OPD), se mejoró el sistema de la salud dentro de un contexto integral, toda vez que se le dotaba de autonomía e independencia económica, financiera presupuestal y contable, esto permitiría que las decisiones tomadas en el marco de las competencias reguladas por ley como cualquier empresa se asumían y respetaba, en el caso concreto referidas a los compromisos asumidos o venideros referidas a la Negociación Colectiva con los trabajadores, a ESSALUD no le obstaba resolver y cumplirlos en trato directo y sin intervención de ninguna entidad del Estado, como así se venía realizando, aun cuando se encontraba adscrito de acuerdo a la ley de creación del Seguro Social de Salud ESSALUD Ley 27056 al Sector Trabajo y Promoción Social.

3.1.2. DECRETO LEGISLATIVO QUE PROMUEVE LA EFICIENCIA DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DEL ESTADO DECRETO LEGISLATIVO N° 1031

Esta normativa le permitía a ESSALUD, mantener el control económico financiero, patrimonial, y contable de la empresa, dotándole de un acertado dinamismo financiero, los ingresos que solventaban el presupuesto no solo sería por el aporte por atención de salud (pago de seguro social) que realizan los empleadores y los trabajadores, la presente norma autorizó registrar un 20 por ciento como mínimo de su capital en el

mercado de valores, esto haría que ESSALUD obtenga cierto tráfico comercial, y pueda obtener mejores rentabilidades al cotizar en bolsa, además de ello, permitía la constitución o formación de empresas propias como así se hizo, creándose las empresas ESVICSA y SILSA.

Para los asegurados y trabajadores, esta norma fue recibida con mucho beneplácito, porque con las inversiones mejoró la cobertura de los asegurados, y las remuneraciones de los trabajadores. Para efectos de los estados financieros y contables que enmarcaban a las empresas del Estado no se incluyó a ESSALUD, por la Ley de Creación de la Seguridad Social de Salud, como lo referido en el artículo 1° de su ley

“Créase sobre las bases del Instituto Peruano de Seguridad Social, el Seguro Social de Salud (ESSALUD) como Organismo Público Descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera presupuestal y contable”.

3.1.3. LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE PRESUPUESTO LEY N° 28411 (08-12-2004)

Los trabajadores y las entidades públicas venían desarrollando, las negociaciones colectivas dentro del ámbito constitucional y normativo, que demandaba negociar de buena fe, respetándose las, normas costumbres y los tratados internacionales, emanada por la Organización Internacional del Trabajo OIT, esto permitía tanto a empleadores como a trabajadores tener la confianza que los acuerdos se respetaban por tener fuerza vinculante

Es la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Ley N° 28411 publicado el 08 de diciembre del 2004, que regula el alcance del presupuesto del Sector Público, y es en el Capítulo IV, sexta disposición que establece:

“Las entidades del Sector Público, sujetas al régimen laboral de la actividad privada, por excepción seguirán otorgando a sus trabajadores las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que por costumbre, disposición legal o negociación vienen otorgando, de acuerdo a la normatividad vigente.

Pero, en el transcurso de los años, el ethos de los funcionarios públicos, especialmente de los que ocupan las magistraturas más altas llámese presidente de la república, siempre han tratado que se legisle o se haga caso omiso de las normas referentes a negociación colectiva, y en ese orden de cosas encontramos que ESSALUD desde que comenzó a formar parte de FONAFE sistemáticamente, se ha venido vulnerando los derechos de los trabajadores para negociar sus demandas laborales vía negociación colectiva, transgrediendo el mandato constitucional que regula la forma de negociar colectivamente dentro de un ámbito de paz laboral.

3.1.4. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993

La Constitución del Perú de 1993, el Artículo 28° inc. 1, cautela el ejercicio democrático de la negociación la que deberá llevarse con los representantes legalmente elegidos y autorizados para suscribirla.

Es en su Artículo 2°, donde queda plenamente establecido, que lo concertado entre las partes tiene fuerza vinculante. La negociación de trato directo entre los

representantes de los empleadores como de los trabajadores se deberá realizar de buena fe y tener la representación legal, en ese contexto mediante la incorporación de ESSALUD al ámbito de FONAFE, los directivos no tendrían la legalidad para establecer acuerdos con los representantes de los trabajadores porque de acuerdo a la ley de presupuesto deberá solicitar para el cumplimiento de lo pactado la aprobación de su presupuesto a FONAFE y por ley de presupuesto ESSALUD está impedido de tratar bajo cualquier forma temas económicos en favor de los trabajadores.

3.1.5. LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2011 EN MATERIA DE NEGOCIACION COLECTIVA LEY N° 29626 (09-12-2010)

Es a partir de esta ley que comienza la vulneración del derecho que tenían los trabajadores a la negociación colectiva, que constitucionalmente los ampara y protege, como puede comprobarse lo dispuesto en el Artículo 6 de la presente ley, en la que se prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones o de cualquier otra índole, temas sensibles que son ejes fundamentales en todo tipo de negociación colectiva, coaccionando a ESSALUD a no adoptar ningún otro mecanismo de solución de conflictos como el arbitraje. Dentro de esta Ley de presupuesto arbitrariamente e ilegal la incorpora al ámbito de FONAFE establecido en la QUINCUAGÉSIMA QUINTA disposición, quien a partir de la fecha se haría cargo de la aprobación del presupuesto, normas de gestión y procedimientos; en otras palabras, ESSALUD pierde su autonomía, de la que fue instituida en su ley de creación como Seguro Social de Salud (ESSALUD). Esta vulneración de derechos de los trabajadores se pudo realizar por el hecho de haber sido incorporado desde su creación como un Organismo Público

Descentralizado, lindando con la ilegalidad, sabiéndose que estas entidades reciben una parte del presupuesto de la república, en el caso de ESSALUD, la entidad no recibe ninguna transferencia del tesoro público, o del Presupuesto de la República, dentro de un concepto claro se Estatizo a ESSALUD y a sus empresas SILSA y ESVICSA, incorporándolas FONAFE dentro del rubro de Empresas Financieras.

3.1.6. LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2012 LEY N° 29812 EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Esta forma de intervención del poder Ejecutivo en materia laboral son frecuentes y marcan el ethos de los funcionarios públicos, especialmente de quien ostenta la primera magistratura, contraviniendo derechos fundamentales como la negociación colectiva, nos referimos a que en los presupuestos del gasto fiscal, se incorporan medidas en materia de negociación colectiva que afecta a los trabajadores de las entidades públicas como la establecida en el Artículo 6 de la Ley de Presupuesto para el ejercicio Fiscal 2012, en donde se prohíbe todo tipo de incrementos remunerativos, bonificaciones u otros cualquiera sea su forma. En esa continua vulneración de derechos laborales a los trabajadores del Perú, se suma lo dispuesto en la misma norma la prohibición a los árbitros a laudar en materias económicas referidas a negociación colectiva. Es así como el Poder ejecutivo por medio de normas inconstitucionales, vulneran el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores en el Perú; prohíbe a los árbitros laborales quienes constitucionalmente ejercen el control difuso, vulnerando la incorporación en negociación colectiva los temas económicos considerados derechos fundamentales de los trabajadores.

Cuando nos referimos a la intervención del Poder Ejecutivo en promulgar leyes en materia anti laborales e inconstitucionales las cuales hacemos referencia, es necesario establecer el peligro que los árbitros no puedan laudar en temas económicos, es la imposición del gobierno que establece en la QUINCUAGESIMA CUARTA DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL, mediante Decreto Supremo, será el Poder Ejecutivo quien designe al presidente del tribunal arbitral siempre que la negociación colectiva llegue a un laudo; si en la negociación colectiva no se puede incorporar temas económicos lo poco que quedaría serian condiciones de trabajo y otros, que de llegarse a un arbitraje será el propio poder ejecutivo quien autoritariamente presida el tribunal resolviendo siempre en contra de las justas aspiraciones de los trabajadores.

3.1.7 LEY DE PRESUPUESTO EN NEGOCIACION COLECTIVA LEY N° 29951(04-12-2012)

Esta ley presentada por el gobierno y aprobada por el Congreso de la República recorta los derechos de los trabajadores del sector público en materia de negociación colectiva en temas económicos, toda vez que el su Artículo 6° y en la QUINCUAGÉSIMA OCTAVA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA y final de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2013, prohíbe la negociación colectiva en temas económicos (, incrementos de remuneraciones, bonificaciones, etc.), o de cualquier otra modalidad o forma, y para aquellos árbitros que laudaran en materia económica de negociación colectiva serán sancionados, ESSALUD se encuentra bajo el ámbito de FONAFE siendo esta entidad del Estado quien imparte las directrices y aprueba el presupuesto para las negociaciones colectivas realizadas

entre ESSALUD y la FEDERACIÓN CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD ESSALUD DEL PERÚ, las cuales todas llegan a extra procesos ante el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, con resultados infructuosos, vulnerados por las propias leyes dictadas por el gobierno.

3.1.8 DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA DIVERSOS ARTICULOS DE LAS LEYES DE PRESUPUESTO LEY 29812, Y LA LEY 29951.

Ante el abuso ejercido, por el Poder Ejecutivo de impedir que las entidades públicas, puedan negociar sus demandas laborales que versan en temas económicos, los Colegios de Abogados del Callao, Arequipa y un conjunto de trabajadores de distintas entidades públicas presentaron en fechas distintas demandas de inconstitucionalidad de las leyes de presupuesto Ley N° 29812 para el ejercicio fiscal 2012 y la Ley de Presupuesto 29951 para el ejercicio del año 2013, por que dichas normas contravienen convenios internacionales como el Convenio 98 de la OIT, el artículo 28 de la Constitución y la jurisprudencia existente, de negociar las demandas laborales en forma libre y voluntaria.

La inconstitucionalidad de la ley estriba en la vulneración de los Artículos 138 y 139.1 y de la Constitución Política del Perú, que impiden a los árbitros ejercer el control difuso y la anulabilidad de los laudos, vulnerando además la libertad de trabajo y al debido proceso conforme a lo establecido en la Constitución en los Artículos 2.2, 146, 2.15 y 139. El Poder Ejecutivo permite con esta norma designe al presidente de un tribunal arbitral, en caso las partes que negocian colectivamente no se pongan de acuerdo.

3.1.9. LEY DEL SERVICIO CIVIL LEY N° 30057 (03-07-2013)

En esa consecución de vulneración de derechos en materia de negociación colectiva se publica el 03 de julio del 2013 la Ley del Servicio Civil, el Artículo 44 de la citada ley en el inciso c) establece que los Convenios Colectivos y los laudos arbitrales tendrán duración mínima de 02 años y entrarán en vigencia recién a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente.

Esta norma vulnera el derecho de negociación colectiva, cuya duración es de un año, y tiene efecto para el año que se presenta el petitorio de demandas laborales, así establecen las normas que regulan la negociación colectiva D.S. 010-2003-TR (05-10-2003), bajo estas circunstancias la organización sindical FEDERACIÓN CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD ESSALUD DEL PERÚ, en conjunto con la Coalición de Gremios de ESSALUD ha venido negociando su pliego de reclamos presentado, arribando todos ellos a extra procesos.

3.1.10. PLENO JURISDICCIONAL.

EXPEDIENTES 003-2013-PUTC, 0004-2013-PI/FC y 0023-2013-PUTC, SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (03-09-2015)

Estas demandas de inconstitucionalidad presentadas por los Colegios de Abogados del Callao y Arequipa y posteriormente el de los trabajadores con más de 5 mil firmas, fue admitida por el Tribunal Constitucional resolviendo a favor de los demandantes.

1- Declarar INCONSTITUCIONAL la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública.

2- EXHORTAR al Congreso de la Republica, apruebe la regulación de la negociación colectiva acotada a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año, lapso dentro del cual se decreta la VACATIO SENTENTIAE del punto resolutivo N° 1 de esta sentencia.

3.1.11. LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL LEY N°.31188 (30-04-2021).

Después de muchos esfuerzos por parte de los trabajadores, el Congreso de la Republica el 30 de abril del 2021 promulga la ley de Negociación Colectiva por insistencia, en la cual se restituyen los derechos de los trabajadores a negociar colectivamente todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, sean remuneraciones o condiciones de trabajo que tengan incidencia económica entre otras, donde la parte empleadora garantizara el presupuesto para la negociación, favoreciendo a los trabajadores del sector estatal.

La presente norma restituye no solo los aspectos negociables, también restituye la temporalidad de duración del convenio colectivo que no puede ser menor de un año, derogándose algunos artículos entre ellos el Artículo 44 y 45 de la Ley del Servicio Civil Ley 30057 permisiva para los trabajadores y sus representantes quienes no podían negociar aspectos económicos o de incidencia económica, sino que además los obligaba a que el convenio colectivo debería tener una duración no menor de 2 años, pero el gobierno ha presentado demanda de Inconstitucionalidad a esta ley.

3.1.12. DE LA FORMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESSALUD

Para efectos de la negociación colectiva, la representación sindical FEDERACIÓN CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD ESSALUD DEL PERÚ, presenta su petitorio a ESSALUD quien conforma su comisión negociadora, dando cuenta y solicitando la aprobación del Directorio quien traslada todo lo actuado a FONAFE, como todo petitorio de una u otra manera tiene incidencias económicas, lo poco que se puede acordar necesariamente necesita la aprobación de FONAFE, por tanto todo tipo de negociación entre las partes siempre es infructuosa, dilatándose en el tiempo y empujando que la representación sindical lleve las negociaciones a extra procesos, que arribaban al Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Esta forma de Ethos de los funcionarios públicos del Poder Ejecutivo, de FONAFE, el Directorio de ESSALUD y ESSALUD, en esta materia de negociación colectiva siempre se han dado de mala fe:

1. ESSALUD, conforma una comisión negociadora, sin tener capacidad orgánica, administrativa ni presupuestal, para que lo acordado en negociación colectiva arribe a la suscripción del convenio especialmente en materia económica, por tanto, lo acordado no tiene fuerza vinculante como manda la ley, siendo necesario la aprobación de la corrida de presupuesto por parte de FONAFE.
2. ESSALUD, depende orgánicamente de un directorio impuesto en su mayoría por FONAFE, siendo integrados por tres (03) representantes del Estado, tres (03) representantes de los empleadores y tres (03) representantes de los trabajadores, un (01) representante del Estado en calidad de Presidente Ejecutivo. Como se

puede observar de los siete (10) integrantes del Consejo Directivo de ESSALUD cuatro (04) son representantes del Estado, por cuanto, siempre será el Estado o el Poder Ejecutivo, quien apruebe o desaprobe lo que se pueda negociar colectivamente, vulnerando los principios de Libertad en negociación colectiva y el de Buena Fe.

3. FONAFE, es una entidad del Estado que pertenece al Ministerio de Economía y Finanzas cuyo directorio es el que de acuerdo a sus funciones aprueba o desapueba el presupuesto, lo acordado entre las partes negociadoras llámese ESSALUD y la representación sindical FEDERACIÓN CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD ESSALUD DEL PERÚ, deberán esperar que la entidad gubernamental FONAFE apruebe la corrida de presupuesto siempre y cuando según ellos tengan viabilidad presupuestaria y que no afecte la atención integral de los asegurados para que se pueda firmar los acuerdos colectivos. Así mismo FONAFE no solo incorpora A ESSALUD como tal, además de ello también incorpora a sus empresas SILSA y ESVICSA, como se aprecia en las Evaluaciones Presupuestal y Financiera al IV trimestre del 2010, incorporándola en el rubro de Empresas Financieras, este tipo de hechos se llama Estatización.
4. Los trabajadores de ESSALUD representados por la organización sindical FEDERACIÓN CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD ESSALUD DEL PERÚ o la Coalición de Gremios, siempre se encuentra en desventaja negociando sus pliegos de reclamos como hemos visto anteriormente, en el directorio su Presidente y tres de sus miembros impuestos por el Estado y las

organizaciones de los empleadores tienen mayoría, quienes siempre esperaran que lo actuado por ESSALUD y el Directorio, obtengan la aprobación de FONAFE.

5. De no llegar a acuerdos satisfactorios y los extra procesos como la conciliación no brindan el resultado que las partes esperan, recurren al arbitraje, en donde dos de los tres árbitros que conforman el tribunal son propuestos por el poder ejecutivo, de esta forma se frustran las demandas laborales de los trabajadores.
6. En algunos casos la representación sindical de los trabajadores FEDERACIÓN CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD ESSALUD DEL PERÚ entablaron demanda judicial a sus demandas una de ellas recaídas en el Expediente 08567-2015-0-1801-JR-LA-02, llegando a Casación 10566-2017-0-5001-SU-DC-01. Con medidas extremas como la huelga llevan a los trabajadores a protestar contra el gobierno, perjudicando la atención de los asegurados y vulnerando los derechos laborales de los trabajadores sin poder mantener el clima de paz laboral en la entidad.
7. Es de importancia para la presente investigación que, la negociación colectiva como se venía desarrollando hasta el 2010, se realizaba dentro de lo establecido por los Tratados Internacionales incorporados en nuestra Constitución, la Ley, Jurisprudencia y la Doctrina como fuente del Derecho; la Costumbre como fuente de Derecho es sinónimo de cumplimiento de los derechos obtenidos por los trabajadores del Perú, a esto decimos, sí, durante años los trabajadores y sus organizaciones sindicales han venido negociando sus demandas laborales durante más de 2 años consecutivamente, les asiste el derecho de seguir haciéndolo bajo la misma forma.

- Sí hasta el año 2010 las negociaciones colectivas versaban en temas económicos por norma y costumbre deberían de seguir realizándose, dentro del marco legal que hasta antes de dación de las leyes anti laborales e inconstitucionales se ejecutaban.
 - Hasta el 2010, el Arbitraje como mecanismo de solución de conflictos establecido Constitucionalmente era una potestad libre de ejercitar las partes que negociaban y en cuanto al presidente del tribunal arbitral, era de común acuerdo entre los árbitros que presentaba cada una de las partes elegir al presidente, practica realizada según la Constitución, la Ley y la costumbre, lo que permitía que lo resuelto por el tribunal arbitral, era definitivo y vinculante para las partes, que por norma y costumbre se debería de continuar y que el Poder Ejecutivo deje de vulnerar el derecho de acudir a los arbitrajes potestativos que tienen los trabajadores.
 - La forma de negociación colectiva que realizaba ESSALUD con la FEDERACIÓN CENTRO UNIÓN DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD ESSALUD DEL PERÚ, siempre fue de trato directo, se firmaban los acuerdos como de costumbre convirtiéndose en una convención colectiva, teniendo la fuerza vinculante que la Constitución y la Ley así lo determinaba, y a la que obligaba a las partes a respetarla y a ejecutarla, a partir de la incorporación como Empresa del Estado incorporándola dentro del ámbito de FONAFE en el presupuesto de la Republica para el ejercicio fiscal 2011, se vulnero la Constitución, las leyes y la costumbre y Estatizo a ESSALUD y a sus Empresas SILSA y ESVICSA.
8. Con esta forma de negociación, vemos claramente que ESSALUD, no tiene la autonomía técnica, administrativa, económica, financiera presupuestal y contable, por ser un Organismo Público Descentralizado-OPD; con la Ley de Presupuesto Ley

29626 para el ejercicio fiscal del año 2011 se incorpora como empresa del Estado y se registrará por lo dispuesto por FONAFE, limitando a ESSALUD negociar colectivamente con independencia temas de incidencia económica, con esta norma empieza la vulneración de los derechos laborales que tienen los trabajadores del Perú de negociar libremente y de buena fe en temas sensibles como son los de incidencia económica aun cuando son considerados como derecho fundamental que tienen los trabajadores.

3.2. ANALISIS DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

3.2.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2009

La negociación colectiva realizada entre el Seguro Social de Salud – ESSALUD y en representación de los trabajadores por la Federación Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud EsSalud del Perú – FEDCUT, por recomendación realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Oficio N° 606-2004-MTPE/DVMT y lo previsto en el Convenio 87 de la OIT. El acta se suscribió de común acuerdo preservando el clima de buenas relaciones y fortaleciendo la paz laboral en beneficio de los asegurados y los trabajadores cuatro meses después de la implementación de la mesa de negociaciones el día doce de mayo de 2009, en la que versaron temas económicos entre otros, con la firma del convenio se establece la fuerza vinculante conforme al Artículo 28 inc. 2 de la Constitución Política del Perú.

3.2.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010

El Acta de compromiso que se suscribe es a mérito de la recomendación realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Oficio N° 606-2004-MTPE/DVMT y lo previsto en el Convenio 87 de la OIT. El convenio colectivo suscrito contiene 23 puntos acordados entre los representantes del Seguro Social de Salud – ESSALUD, y la Federación Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud EsSalud del Perú – FEDCUT, en representación de los trabajadores, a 7 meses de instalada la mesa de diálogo el día 01 de julio del 2010 se suscribe el Acta de Compromiso entre las partes, dentro de un clima de paz laboral, manteniéndose la fuerza vinculante entre lo pactado.

3.2.3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2011

El Acta de compromiso, realizada entre el Seguro Social de Salud-ESSALUD y la Federación Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud EsSalud del Perú – FEDCUT para el año 2011, no se tipifica ninguna norma o a razón de oficio emitido por el Ministerio de Trabajo como regularmente se realizaban las suscripciones de las actas de compromiso en negociación colectiva, tampoco se hace constar que las negociaciones colectivas se realizan al amparo del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, no se incluye en el acta suscrita temas de índole económico relevantes a mejorar la situación económica de los trabajadores, se limitan a temas administrativos.

La razón de hechos que impiden negociar temas económicos o ningún otro que tenga incidencia económica es por la incorporación de ESSALUD como Empresa del Estado

encontrándose bajo el ámbito de FONAFE, Ley de Presupuesto para el año fiscal 2011 Ley 29626.

Es por la incorporación como OPD y posteriormente como Empresa del Estado e incorporado dentro del ámbito de FONAFE, que la negociación colectiva no tiene fuerza vinculante en lo pactado, frustrándose el anhelo de los trabajadores de ver mejorado sus condiciones económicas, los extraprocesos no son efectivos.

3.2.4. NEGOCIACION COLECTIVA 2012

Negociación Colectiva realizada entre el Seguro Social de Salud-ESSALUD y la organización sindical en representación de los trabajadores la Federación Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud EsSalud del Perú – FEDCUT para el año 2012, se ve frustrada por las mismas razones de ser OPD y considerada como Empresa del Estado como tal dentro de ámbito de FONAFE, Ley 29812, prohibiendo negociar temas económicos establecida en su Artículo 6 y en QUINCUAGESIMA CUARTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA, prohibir a los árbitros laudar en tema económicas bajo sanción, ESSALUD obra de mala fe, al incorporar incrementos en porcentajes pequeños de doce por ciento de asignación extraordinaria a un solo grupo de trabajadores, y posteriormente en otro punto establece que tal asignación se otorgara a partir del 2013, siempre y cuando FONAFE lo apruebe, y en caso de no aprobarlo se mantendrá abierta la negociación, los trabajadores se dan cuenta de los engaños y mala fe de ESSALUD, frustrándose las negociaciones, alterando la paz laboral y convocando a huelga, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, convoca a conciliación, siendo estéril su participación al necesitar la aprobación de FONAFE para la solución del conflicto.

3.2.5. NEGOCIACION COLECTIVA 2013.

En las mismas consideraciones, las negociaciones colectivas, se ven frustradas por las normas ya establecidas por ser ESSALUD una OPD, incorporada como Empresa del Estado y manejarse bajo el ámbito de FONAFE, impidiendo toda negociación colectiva en materia económica e impidiendo el arbitraje potestativo que el Artículo 58 de la Constitución Política del Perú nos ampara. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo convoca a conciliación, pero no surte el efecto deseado para los trabajadores por cuanto se necesita la aprobación de presupuesto por parte de FONAFE, la negociación colectiva se ve frustrada convocándose a huelga nacional.

3.2.6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2014

Las partes negociadoras ESSALUD y la Federación Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud EsSalud del Perú – FEDCUT, n representación de los trabajadores no llegan acuerdo alguno en materia economía y otros que tengan la misma incidencia, la participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es insuficiente por cuanto por las mismas consideraciones anteriores no es determinante, al necesitar la aprobación de FONAFE, a raíz de que ESSALUD es un OPD y como empresa del Estado se rige bajo el ámbito de FONAFE, por tanto es todas las reuniones de negociaciones en esta materia son infructuosas, obrando de mala fe por falta de legitimidad para negociar.

3.2.7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015

En este año las negociaciones colectivas en trato directo siguen siendo infructuosas al no poder negociar temas con incidencia económica por ser OPD y considerada

Empresa del Estado siendo fiscalizada y necesitando la aprobación de su presupuesto por parte de FONAFE, al ser incorporado y mantenerse incorporado en la Ley de Presupuesto del 2011, tal como lo manifiesta reiteradamente todos los años en las resoluciones de Presidencia Ejecutiva *“Que mediante la Quincuagésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29626, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2011, se incorporó a ESSALUD 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 dicha entidad”*.

3.2.8. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016

En este periodo de negociación se llevó a cabo entre ESSALUD y la Coalición de Gremios; Sindicato nacional de Psicólogos del Seguro Social de Salud –SINAPS; Sindicato Nacional de Trabajadores Sociales y/o Asistentes Sociales de ESSALUD-SINATS-ESSALUD; Sindicato Unitario de Nutricionistas de EsSalud-SUNESS; Sindicato Nacional de Tecnólogos Médicos del Seguro Social de salud ESSALUD-SINATEMSS; Sindicato Nacional de Enfermeras del Seguro Social de ESSALUD-SINESSS, liderada por la Federación Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud EsSalud del Perú-FEDCUT, además de no poder negociar temas económicos en cualquiera de sus formas, se tuvieron complicaciones, paros, huelgas y mayor cantidad de extra procesos realizadas en el Ministerio de Trabajo y de Promoción al Empleo, siendo infructuosa la negociación por ser una OPD, y ser considerada como Empresa del Estado fiscalizada y necesitar la aprobación de su presupuesto por parte de FONAFE, en mérito a su inclusión en la Ley de Presupuesto

para el año Fiscal 2011, a pesar que toda ley de presupuesto tiene un tiempo perentorio, esta sigue siendo considerada por ESSALUD.

Por presión de los trabajadores se llegó a acuerdos no económicos que se negociaron bajo la Ley del Servicio Civil Ley 30057 establecidos en el Artículo 40 y artículo 44 inciso d), y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2914-PCM.

“la vigencia del presente acuerdo es de dos (02) años y surte efecto a partir del 01 de enero del año 2017 hasta el 31 de enero del 2018”.

3.2.9. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2017 Y 2018

Estos años no se presentaron pliegos de reclamos en virtud de lo pactado en el 2017 por lo establecido en la Ley de Servicio Civil, que las negociaciones colectivas se realizaran cada dos (02) años, por ser considerada una OPD, Empresa del estado y estar sujeta a fiscalización y aprobación de su presupuesto.

Normas que son inconstitucionales, aun cuando puedan ser legales lindan con la legitimidad, encontrándonos, en cada negociación que ESSALUD no se encontraría legitimada para negociar colectivamente con los trabajadores, encontrándonos nuevamente que las negociaciones en ESSALUD son infructuosas y se vulneran el derecho que tienen los trabajadores a negociar colectivamente.

3.2.10. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2019 Y 2020

Es en la misma forma reiterativa y renuente que el Estado impide que las negociaciones colectivas versen en materia económica, los gremios sindicales a raíz de la pandemia COVID-19, han visto reducidas mucho más sus aspiraciones a negociar sus pliegos de reclamos, solidarizándose y comprendiendo que la salud

requiere un compromiso con todos los peruanos, por tanto, cesaron en exigir sus demandas laborales, sin claudicar a ello por ser un mandato constitucional que se debe cumplir.

3.2.11. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021

El comportamiento renuente y sistemático del gobierno por desconocer y vulnerar los derechos de los trabajadores en materia de negociación colectiva no cesa, a ESSALUD no se le presentó pliego de reclamos este año, pero el gobierno sí presentó demanda ante el Tribunal Constitucional, para declarar la Ley de Negociaciones Colectivas Ley 31188 en inconstitucional.

Tratando de perjudicar a los Trabajadores Públicos del Perú, también a los trabajadores de ESSALUD por ser OPD, Empresa del Estado que se rige bajo el ámbito de FONAFE, por tanto, afecta la negociación colectiva de los Empleados Públicos, y es infructuosa en su derecho a negociar en temas económicos aun cuando se les considere empleados públicos no se perciba parte del presupuesto de la República o del Tesoro Público.

CAPÍTULO IV.

4.1 CONCLUSIÓN. –

1.- Como **primera conclusión** se llega a determinar que la Incorporación de ESSALUD, afecta la negociación colectiva toda vez que vulnera los derechos de los trabajadores en materia económica por ser un Organismo Público descentralizado OPD, toda OPD, recibe parte del Presupuesto de la República en forma equitativa de los ingresos que se haya recaudado e incorporado al erario nacional.

El Artículo 77 de la Constitución Política del Perú de 1993, establece claramente que las dependencias del Estado deberán de recibir parte del presupuesto en forma equitativa de los ingresos y rentas del Estado, al no recibir presupuesto del Estado, no puede ni debe ser incorporado en ningún presupuesto de la república, su incorporación deviene en inconstitucional; como OPD permitió ser considerada como Empresa del Estado y estar dentro del ámbito de FONAFE. ESSALUD por ser OPD pudo ser considerada Empresa del Estado deviniendo su estatización junto con sus empresas e incorporándolas en el rubro de Empresas Financieras, así encontramos que ESSALUD y sus empresas aportan al erario nacional para ser incorporados dentro del presupuesto de la república.

ESSALUD, con su incorporación como OPD y Empresa del Estado, pierde autonomía con la que fue creada “(...) adscrito al Sector trabajo y promoción al empleo, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera presupuestal y contable”, perjudicando los trabajadores en su negociación colectiva, toda vez que ESSALUD no

tiene legitimidad para negociar colectivamente en materia económica, para lo cual requiere el visto bueno de FONAFE.

2.- Como **segunda conclusión** se determina las diferencias existentes entre ESSALUD con otros Organismos Públicos Descentralizados, dependientes del Poder Ejecutivo.

2.1.- Como Organismos Públicos Descentralizados- OPD en el Perú son considerados aquellos que son dependientes de los ministerios del Poder Ejecutivo, en ese orden de ideas todos estos organismos reciben presupuesto del Estado.

2.2.- ESSALUD, es considerado Organismo Público Descentralizado, pero a diferencia de otros no recibe presupuesto ni partidas económicas del erario nacional.

2.3.- Ninguno de estos organismos dependientes de los ministerios del Poder Ejecutivo, manejan empresas privadas que hayan sido estatizadas.

2.4.- ESSALUD, creo las Empresas SILSA y ESVICSA, las cuales fueron estatizadas.

2.5.- En las OPD que obtienen Presupuesto de la Republica, las negociaciones colectivas son manejadas directamente con su empleador, sujetas al presupuesto asignado.

2.6.- En ESSALUD, las negociaciones colectivas se realizan con los trabajadores dentro de las limitaciones presupuestarias observadas por el Consejo Directivo de ESSALUD que deberán ser aprobadas por FONAFE.

2.7.- Las OPD dependientes del poder ejecutivo, reciben asignaciones, bonificaciones, aumentos de salarios, según disposiciones emanadas por el poder ejecutivo y el Ministerio de Economía y Finanzas.

2.8.- ESSALUD, como OPD, todos los beneficios sociales o incrementos remunerativos que pueden percibir los trabajadores son obtenidos por medio de la negociación colectiva.

3.- Como **tercera conclusión** se comprueba y determina la existencia de una serie de factores que inciden negativamente en la negociación colectiva en ESSALUD.

3.1.- Vulneración de Constitución Política del Perú Artículo 28,

3.2.- Vulneración de tratados internacionales como los de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en materia de negociación colectiva.

3.3.- Vulneración al Decreto de Urgencia N° 010-2003-TR, en materia de negociación colectiva.

3.4.- La incorporación de ESSALUD como OPD, afecta su independencia, autonomía técnica, administrativa, económica, financiera presupuestal y contable”. No se puede negociar directamente en trato directo.

3.5.- Su incorporación dentro del Presupuesto del estado para el ejercicio fiscal del año 2011 Ley 29626 Artículo 6 y la Quincuagésima Disposición Complementaria Final, vulnera el derecho a la negociación colectiva en materia económica, incorporando a ESSALUD como Empresa del Estado dentro del ámbito de FONAFE

3.6.- A partir de la Ley de presupuesto de la República para el año fiscal 2011 Ley 29626, ESSALUD presentará su presupuesto y deberá tener la aprobación de FONAFE, según sus lineamientos, lo que impide por ser OPD, considerar acuerdos económicos en negociación colectiva con los representantes de los trabajadores.

3.7.- La incorporación como OPD, para negociar acuerdos con los trabajadores en negociación colectiva primero deberá ser aprobada por el directorio y posteriormente la aprobación de FONAFE.

3.8.- Las Leyes de presupuesto de los años 2012, 2013. Afectan directamente la negociación colectiva y sus mecanismos alternos como el Arbitraje.

3.9.- La inconstitucional aplicación permanente de la Ley de Presupuesto 29626 para el año fiscal 2011, habiendo fenecido su tiempo, toda ley de presupuesto tiene un año de periodicidad.

3.10.- La inconstitucionalidad del Decreto Supremo N° 379-2017-EF Artículo 4 punto 1, que obliga a ESSALUD a negociar de buena fe, mas no llegar a un acuerdo, que vulneran el derecho constitucional de la negociación colectiva.

3.10.- La obligatoriedad de los empleados públicos a negociar colectivamente cada dos (02) años bajo la Ley Servir Ley 30057 artículo 40 y 44.

3.11.- La demanda presentada al Tribunal Constitucional por el gobierno contra la Ley de Negociación Colectiva promulgada por el Congreso de la Republica por insistencia Ley 31188, para que esta sea declarada inconstitucional.

4.- Como **cuarta conclusión** se determina las razones por las cuales se debe modificar y excluir de algunas normas que afectan la autonomía de ESSALUD:

4.1.- La propuesta de modificatoria la Ley 27056 Ley de creación del Seguro Social de Salud ESSALUD, sería en el Extremo de ser “considerada Organismo Público Descentralizado – OPD, porque a raíz de esta incorporación perdió su autonomía para la que fue creada (...) *adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera presupuestal y contable.*

La importancia para ser modificada la Ley de Creación de ESSALUD Ley 27056 es porque en ella no existe una exposición de motivos en la que se sustente las razones que motivaron al Estado considerarla OPD

Como hemos podido ver en el desarrollo de esta investigación, ser considerada OPD, permitió que el Estado estatice a ESSALUD y sus empresas, ser incorporada como empresa del Estado, manejada financiera, administrativa, contable y presupuestalmente por FONAFE y los lineamientos que de ella emanen, ser adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción Social, no es efectiva en materia laboral, por cuanto no tiene poder de decisión, al requerir la aprobación de FONAFE. bajo este ámbito se vulneraron derechos inherentes a los asegurados como a los trabajadores, incorporándolos en Leyes de presupuesto que a luz de los hechos son inconstitucionales, y enervan la negociación colectiva que constitucionalmente deben realizar con los trabajadores.

En ese orden de ideas ser considerada OPD, permite que a los trabajadores de ESSALUD se apliquen normas establecidas para los empleados públicos, y se tengan

que negociar bajo la Ley del Servicio Civil Ley 30057, obligando a los trabajadores a negociar colectivamente cada dos (02) años, toda ley que puede ser legal debe tener legitimidad.

4.2.- ESSALUD como OPD, permitió ser incluida en la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Ley N° 28411, en la que ha podido demostrar que las leyes de presupuesto son perentorias por tanto no pueden mantenerse en el tiempo como la Ley de Presupuesto 29626 para el año fiscal 2011, que sigue siendo utilizada para vulnerar el derecho que tienen los trabajadores a negociar colectivamente en materia económica.

En esa línea de vulneración de derechos por parte del Estado, no incorporan las motivaciones constitucionales que optaron para sustentar incorporación de ESSALUD en los presupuestos de la república.

Concluyendo que por ser inconstitucionales a ESSALUD debe ser excluida de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Ley N° 28411

CAPÍTULO V.

5.1. PROPUESTAS. –

1. Interponer Acción de Inconstitucionalidad Ley 27056 Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) artículo 1° en el extremo a su incorporación como una OPD.
2. Interponer demanda de Inconstitucionalidad Ley 29626 artículo 6° Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año Fiscal 2011.
3. Interponer demanda de inconstitucionalidad Ley 29626 de la QUINCUAGÉSIMA QUINTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL en la que incorpora ESSALUD dentro del ámbito de FONAFE.
4. Interponer demanda de inconstitucionalidad la PRIMERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA en materia de austeridad c) en lo referente a ingreso de personal y arbitraje.

EL GASTO EN INGRESOS DE PERSONAL

Artículo 6.- De los ingresos del personal.

6.1 Prohíbese (...), el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole

con las mismas características señaladas anteriormente. El Seguro Social de Salud (ESSALUD), los arbitrajes en materia laboral (...)

DISPOSICIONES FINALES

QUINCAGESIMA QUINTA, que incorpora a ESSALUD dentro del ámbito de FONAFE.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA

c) (...) el Seguro Social de Salud (ESSALUD), mediante acuerdo de directorio y resolución de su titular, según corresponda. En materia de ingreso de personal y arbitraje laboral, dichas entidades se sujetan a los lineamientos técnicos financieros y limitaciones que establezcan (...), FONAFE, respectivamente, y las disposiciones legales vigentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

@Fedcut/Twittter, F. C. (s.f.). LIMA.

BERMÚDEZ, A. R. (ABRIL 2013). *CONSTITUCIN POLITICA DEL PERÚ DE 1993*.
LIMA-PERÚ: JURISTA EDITORES.

BERMÚDEZ, A. R. (ABRIL 2013). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993*.
LIMA-PERÚ: JURISTA EDITORES E.I.R.L.

BERNARD GERNIGON, A. O. (2000). *PRINCIPIOS DE LA OIT*, pp 79. OIT.

BOCKENFORDE. (2004). *ETHOS CORPORATIVO DE LA DEMOCRACIA*. LIMA:
EXPEDIENDETE 3149-2004-AC/TC.

CONSTITUCIONAL, T. (JULIO 2016). *SENTENCIA DEL TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL EXP. 06518-2013-PA/TC*. LIMA-PERÚ: TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL .

CUT, F. (2019). *COMUNICADO 02*. LIMA.

EDITORES, J. (ENERO 2015). *LEGISLACIÓN LABORAL RÉGIMEN PRIVADO Y
SECTOR PÚBLICO*. LIMA: JURISTA EDITORES E.I.R.L.

EMPLEO, M. D. (2003). *D.S TUO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE
TRABAJO* . LIMA.

ESSALUD. (2012). *PRESENTACION ANTE COMITE DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL* . LIMA.

ESSALUD. (2014). *DÉCIMA CUARTA SESION ORDINARIA - ESSALUD*. LIMA.

ESSALUD, F. C. (2019). *COMUNICADO 02*. LIMA.

GÁLVEZ, S. A. (s.f.).

<https://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/27conciliacionperu.pdf>.

HUMANOS, M. D. (2015). *MANUAL BÁSICO DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL*. LIMA-PERÚ 2015: CENTRO DE ESTUDIOS EN JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.

OIT. (29 DE JUNIO DE 1951). *Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)*. GINEBRA.

OIT. (JULIO 1949). *DERECHO DE SINDICACION Y NEGOCIACION COLECTIVA*. GINEBRA: OIT.

RAYMOND, W. S. (JULIO 2007). *DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO*. LIMA-PERÚ: GACETA JURIDICA S.A.

VINATEA, J. T. (2009). *LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL PERÚ*. LIMA: GACETA JURIDICA.

@Fedcut/Twittter, F. C. (s.f.). LIMA.

BERMÚDEZ, A. R. (ABRIL 2013). *CONSTITUCION POLITICA DEL PERÚ DE 1993*. LIMA-PERÚ: JURISTA EDITORES.

BERMÚDEZ, A. R. (ABRIL 2013). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993*. LIMA-PERÚ: JURISTA EDITORES E.I.R.L.

BERNARD GERNIGON, A. O. (2000). *PRINCIPIOS DE LA OIT*, pp 79. OIT.

BOCKENFORDE. (2004). *ETHOS CORPORATIVO DE LA DEMOCRACIA*. LIMA:
EXPEDIENDETE 3149-2004-AC/TC.

CONSTITUCIONAL, T. (JULIO 2016). *SENTENCIA DEL TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL EXP. 06518-2013-PA/TC*. LIMA-PERÚ: TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL .

CUT, F. (2019). *COMUNICADO 02*. LIMA.

EDITORES, J. (ENERO 2015). *LEGISLACIÓN LABORAL RÉGIMEN PRIVADO Y
SECTOR PÚBLICO*. LIMA: JURISTA EDITORES E.I.R.L.

EMPLEO, M. D. (2003). *D.S TUO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE
TRABAJO* . LIMA.

ESSALUD. (2012). *PRESENTACION ANTE COMITE DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL* . LIMA.

ESSALUD. (2014). *DÉCIMA CUARTA SESION ORDINARIA - ESSALUD*. LIMA.

ESSALUD, F. C. (2019). *COMUNICADO 02*. LIMA.

GÁLVEZ, S. A. (s.f.).
<https://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/27conciliacionperu.pdf>.

HUMANOS, M. D. (2015). *MANUAL BÁSICO DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL*.
LIMA-PERÚ 2015: CENTRO DE ESTUDIOS EN JUSTICIA Y DERECHOS
HUMANOS.

OIT. (29 DE JUNIO DE 1951). *Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951*
(núm. 91). GINEBRA.

OIT. (JULIO 1949). *DERECHO DE SINDICACION Y NEGOCIACION COLECTIVA*.
GINEBRA: OIT.

RAYMOND, W. S. (JULIO 2007). *DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO*.
LIMA-PERÚ: GACETA JURIDICA S.A.

VINATEA, J. T. (2009). *LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL PERÚ*. LIMA:
GACETA JURIDICA

INFORME FINAL DE TESIS.

“LA INCORPORACIÓN DE ESSALUD COMO OPD Y SU AFECTACIÓN A LOS TRABAJADORES EN EL DERECHO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”.

BACHILLER: VICTOR RAUL BLAS DAVALOS	ASESOR: Ms. FRANCISCO JAVIER MAURICIO JUAREZ
