

Disposiciones de Austeridad, Disciplina y Calidad de Gasto Público y de Ingresos de Personal aplicables a ESSALUD

ANEXO - DECRETO SUPREMO Nº 249-2011-EF

(El Decreto Supremo de la referencia se publicó en Edición Extraordinaria del día 28 de diciembre de 2011)

ANEXO

DISPOSICIONES DE AUSTRERIDAD, DISCIPLINA Y CALIDAD DE GASTO PUBLICO Y DE INGRESOS DE PERSONAL APLICABLES A ESSALUD

- En materia de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público será de aplicación a ESSALUD en calidad de Lineamientos Mínimos la Directiva de Gestión y Proceso Presupuestario aprobada por Acuerdo de Directorio N° 003 -2005/018 – FONAFE y publicada en el Diario Oficial El Peruano el 15 de noviembre de 2005 y modificatorias.

- En materia de Ingreso de Personal será de aplicación a ESSALUD, las siguientes medidas:
- Suspéndase la contratación de nuevo personal en ESSALUD.

1. Dicha suspensión no incluye las contrataciones para el reemplazo por cese de personal o para la suplencia temporal del trabajador, -siempre y cuando se cuente con plaza presupuestada y vacante-.

2. Asimismo, para el caso de contrataciones requeridas por ESSALUD para atender nuevas funciones o incrementos de actividad o del nivel de producción, así como aquellas para atender servicios específicos de duración determinada, dicha entidad deberá realizarlas vía Contrato de Administración de Servicios – CAS. Para la contratación de personal para atender servicios específicos, se deberá consignar claramente en el contrato el servicio específico a prestarse y siempre que se observen los plazos previstos en las normas sobre la materia.

El Consejo Directivo de ESSALUD tendrá la facultad de aprobar las contrataciones descritas en los numerales anteriores bajo su responsabilidad.

En el caso de la contratación de personal gerencial y de cargos equivalentes, ESSALUD deberá realizar los procesos de selección y contratación de personal en base a su normativa interna, debiendo considerar la misma mecanismos que garanticen la elección de un candidato que cumpla los requisitos del puesto.

- En materia de arbitraje laboral, serán de aplicación a ESSALUD las siguientes disposiciones:

1. En el procedimiento de negociación colectiva, ESSALUD tiene la obligación de negociar de buena fe, mas no de llegar a un acuerdo. La entidad podrá someter el desacuerdo a arbitraje, siempre que se cumpla con el procedimiento determinado en las presentes disposiciones. La negociación de buena fe supone la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas, la asistencia a las reuniones de negociación, no retrasar injustificadamente la negociación, y que ambas partes expongan sus posiciones de manera abierta.

2. El Consejo Directivo o Gerencia General de ESSALUD deberá nombrar mediante el documento correspondiente a los trabajadores o funcionarios que serán integrantes de la Comisión Negociadora representante de la entidad (Comisión Negociadora). Para el nombramiento de los Integrantes de dicha Comisión, se deberá tomar en consideración las siguientes pautas:

- Que los integrantes tengan conocimiento de la regulación de la negociación colectiva del sector privado aplicable a la entidad...
- Que los integrantes cuenten con capacitación o experiencia en negociación y conciliación.
- Que los integrantes cuenten con información sobre las normas y los procesos vinculados al presupuesto de la entidad aprobado por FONAFE.
- Que los integrantes representen los intereses de la entidad y no los propios o de terceros.

La entidad puede nombrar, como parte de la Comisión Negociadora, a un (1) negociador calificado, siempre que se le otorguen poderes suficientes para negociar en representación de la entidad.

La entidad indicará en el documento al que se refiere el primer párrafo, los parámetros y la estrategia general de negociación, los que deben observar estrictamente el marco legal vigente. La Comisión Negociadora representa los intereses de la entidad y deberá guardar confidencialidad bajo responsabilidad, respecto de los referidos parámetros, estrategias generales y toda aquella información derivada de la negociación.

3. Previamente a la celebración del Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora deberá emitir un informe a la Gerencia General de la entidad, conteniendo la valorización de las propuestas formuladas por la representación sindical. A partir de dicho informe, la comisión negociadora deben emitir una propuesta final de negociación, la que debe ser aprobada por el Consejo Directivo de la entidad para su planteamiento a la representación sindical.

4. Durante la negociación, la Comisión Negociadora agotará todos sus esfuerzos por convencer a la representación sindical de la posición de la entidad y llegar a un acuerdo directo, y de ser necesario recurrir a la mediación y a la conciliación para hacerlo.

5. La entidad no se encuentra obligada a someter el desacuerdo a arbitraje. Para someter el desacuerdo a arbitraje, la Comisión Negociadora deberá emitir un informe a la Presidencia Ejecutiva justificando la razón de dicho sometimiento y presentando una propuesta final a ser presentada en el arbitraje, previo análisis del resultado que en dicho proceso se podría obtener, y evaluando el riesgo de que los trabajadores se declaren en huelga. El sometimiento a arbitraje y la propuesta final deberán ser aprobados por el Consejo Directivo de la entidad.

6. Concluida la negociación colectiva, cualquiera fuera el resultado, la Comisión Negociadora deberá sustentar y justificar a través de un informe escrito el cumplimiento de los parámetros y de la estrategia general de negociación definidos por la entidad, así como del marco legal vigente.

Dicho informe deberá ser presentado a la autoridad de la entidad que los designó, quien a su vez deberá remitir una copia a FONAFE, para su conocimiento.

7. Durante el procedimiento de negociación colectiva, que incluye eventualmente el arbitraje, deberán respetarse todas las normas legales y demás directivas o disposiciones vigentes, particularmente las que rijan la Actividad Empresarial del Estado y las vinculadas a materia presupuestal. En este sentido los procesos de negociación colectiva deberán regirse, entre otras, por las disposiciones de la Ley que regula las Relaciones Colectivas de Trabajo (TUO aprobado por D.S. N° 010-2003-TR), su reglamento y demás disposiciones complementarias; por las disposiciones de la Ley marco de la Administración Financiera del Sector Público - Ley No. 28112, particularmente por lo señalado en su artículo 19°; por las disposiciones de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto - Ley N° 28411 que resulten aplicables; y por la Directiva de Gestión y Proceso Presupuestario de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, entre otras.

Conforme a lo indicado, deberá tenerse en cuenta que la Directiva de Gestión y Proceso Presupuestario de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, establece que para otorgar incrementos remunerativos y/o mayores o mejores beneficios sociales, condiciones de trabajo, asignaciones, etc., deberá tenerse como límite los topes establecidos en las escalas de las políticas remunerativas vigentes, el Gasto Integrado de Personal (GIP) y contar con el correspondiente presupuesto previamente aprobado por FONAFE, tal como se especifica en los numerales 1 y 3 de esa Directiva.

8. El incumplimiento por parte de los integrantes de la Comisión Negociadora que tengan vínculo laboral con la entidad de los lineamientos y demás disposiciones anotadas en esta comunicación, de actuar fuera del marco de los poderes otorgados, de manera negligente o de mala fe, deberá ser drásticamente sancionado por la entidad.

Atendiendo a la gravedad de la falta en el caso en concreto, la entidad podrá imponer sanciones de amonestación, suspensión o despido, de concurrir en este último caso una falta grave regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lo contenido en el presente lineamiento deberá contemplarse en el documento por el que se designe a la Comisión Negociadora.

9. FONAFE en ninguna circunstancia intervendrá o participará en las negociaciones colectivas que la entidad bajo su ámbito mantiene con sus respectivos sindicatos. Sin perjuicio de lo señalado, FONAFE podrá emitir recomendaciones derivadas de las experiencias de negociaciones colectivas previas o en curso en cualquiera de la entidad.

10. El Gerente General, bajo responsabilidad, deberá evaluar el informe elaborado por la Comisión Negociadora con los resultados de la negociación colectiva al que se refiere el numeral 6, determinando el cumplimiento o no de los parámetros y estrategia general de negociación definidos por la entidad, así como del marco legal vigente. El resultado de dicha evaluación, así como las medidas adoptadas en cumplimiento de los lineamientos establecidos en el presente documento, deberá ser puesto en conocimiento tanto del Consejo Directivo de la entidad como de FONAFE, dentro de los 15 días siguientes de culminada la referida negociación colectiva.