



Gobierno Regional de Ica



RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 0383 -2019-GORE-ICA/GR

Ica, 16 DIC. 2019

VISTO, la Resolución Ejecutiva Regional No. 0173-2019-GORE-ICA/GR de fecha 14 de mayo de 2019, el Pliego Petitorio presentado por el SINTRA GORE ICA, correspondiente al año 2019-2020 de fecha 30 de enero de 2019, y, demás documentos que forman parte de los antecedentes de la presente resolución;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo establecido en el Artículo 2° de la Ley N° 27867, los Gobiernos Regionales emanan de voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia constituyendo, para su administración económica y financiera un Pliego Presupuestal;

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional No. 0173-2019-GORE-ICA/GR de fecha 14 de mayo de 2019, se aprobó la conformación de los miembros de la Comisión Paritaria encargados de negociar el Pliego de Reclamos presentado por los servidores afiliados al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica (SINTRA GORE-ICA);

Que, habiéndose reunido los miembros de la Comisión Negociadora designados mediante el acto administrativo indicado precedentemente y luego de amplias deliberaciones conviene en solucionar en forma total y definitiva el Pliego Petitorio correspondiente al periodo 2019-2020, presentado por el SINTRA GORE-ICA, materializándose a través del Convenio Colectivo de fecha 13 de diciembre de 2019, por el periodo 2019-2020;

Que, en mérito a lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización; la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria, Ley N° 27902;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Formalizar el Convenio Colectivo del Pliego Petitorio presentado por el SINTRA GORE-ICA, correspondiente al periodo 2019-2020, el cual ha sido solucionado en forma total y definitiva, en (08) folios, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

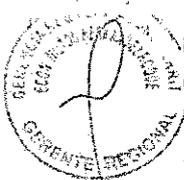
ARTÍCULO SEGUNDO.- Notificar la presente Resolución al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica, a los miembros designados de la Comisión Negociadora y a las instancias correspondientes de acuerdo a Ley.

ARTÍCULO TERCERO.- Disponer, la publicación de la presente resolución en el Portal Electrónico del Gobierno Regional de Ica (www.regiónica.gob.pe)

REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

GOBIERNO REGIONAL DE ICA

ING. JAVIER CALLEGOS BARRIENTOS
GOBERNADOR REGIONAL



CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE EL GOBIERNO REGIONAL DE ICA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA- SEDE CENTRAL- CORRESPONDIENTE AL PLIEGO PETITORIO 2019 – 2020.

Siendo las diez de la mañana del día 13 de diciembre de 2019, se reunieron en la Gerencia Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Ica, los miembros de la Comisión Paritaria, designada a través de la Resolución Ejecutiva Regional No. 0173-2019-GORE-ICA/GR de fecha 14 de mayo de 2019, conformada en el momento de celebrarse el presente convenio colectivo, por las siguientes partes: por parte del Gobierno Regional de Ica, el Gerente Regional de Administración y Finanzas, Carlos Sebastián Hernández Hernández; el Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Nilton Edilberto Hernández Roque; la Subgerente de Presupuesto, Yesenia Valdivia López, y, la Sub Gerente de Gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ica, María Salazar de Espinoza; y por parte del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica - Sede Central, los señores: Miguel Humberto Hernández Hernández, Román Aurelio Bendezú Hinostraza, Roberto de la Cruz Hernández, y, Jorge Luis Córdova Privat, iniciada la reunión y luego de diversas reuniones sostenidas entre ambas partes, mediante Acta de fecha 21 de noviembre de 2019 y el Acta de fecha 04 de diciembre de 2019, las partes teniendo en consideración los acuerdos alcanzados en el proceso de negociación colectiva, convienen en solucionar en forma total y definitiva el Pliego Petitorio correspondiente al año 2019-2020, presentado por Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica, llegando a los siguientes acuerdos:

RESPECTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

Según Jorge Toyama Miyagusuku: *"Las condiciones de trabajo -tal como están concebidas en nuestro ordenamiento- son todas aquellas prestaciones que debe brindar el empleador para el que el trabajador pueda laborar de manera adecuada. Todos los gastos, condiciones, prestaciones, bienes y servicios, que debe proporcionar el empleador para que el trabajador cumpla con su prestación ingresan dentro de esta categoría de condiciones de trabajo"*

Por su parte, Javier Neves expresa: *"La puesta a disposición de los servicios del trabajador importa que el empleador debe brindar todas y cada una de las condiciones de trabajo que se requieran para la cabal prestación de servicios del trabajador. Son, por ello, necesarias para que el trabajo se ejecute y se entregan en razón de estar el trabajador al servicio de la empresa, de otro modo existiría el riesgo de incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios o simplemente se verificaría un total incumplimiento de los servicios"*.

De lo antes mencionado, las condiciones de trabajo son aquellos bienes, servicios, prestaciones, gastos, montos dinerarios y todo aquello que es entregado por el empleador al servidor por ser imprescindibles y/o necesarios para el cabal desempeño de las labores o facilitan la prestación de los servicios; caso contrario, por no contar con los medios que



Roberto de la Cruz 2/14

Román Bendezú

Jorge Córdova

razonablemente puedan ser considerados como indispensables, necesarios o facilitadores, el servidor no podría laborar en la forma esperada ni ser responsable del incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios.¹

De lo señalado, el presente convenio colectivo se celebra dentro de los alcances establecidos en el artículo 42° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, y el artículo 68° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-TR, en el sentido que el presente acuerdo, se encuentra enmarcado dentro del otorgamiento de compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones en que ella se cumplen.

SOBRE LOS UNIFORMES DE TRABAJO:

En principio, debemos señalar que el literal e) del artículo 43° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que: *“Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo, y, en general todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones”*. De tal forma, se colige que las condiciones de trabajo deberían ser entregadas solo si son necesarias para la prestación de servicios del servidor.

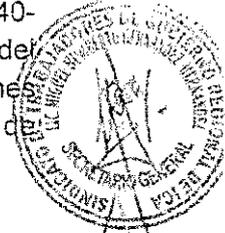
En esa línea, el otorgamiento de uniformes por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, solo será procedente siempre que ésta sea proporcionada a los servidores por ser indispensable y/o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, dado que existen cuestiones particulares del servicio o características de las labores que hacen necesario que el empleador se encuentre obligado a otorgar uniformes, garantizando la calidad de vida de los servidores y logrando de ellos un rendimiento adecuado, acorde con los objetivos del puesto e institucionales.

Por ello, los uniformes como condición de trabajo, se otorgan en función a las labores o tareas que realiza el servidor, por lo que son aplicables sin hacer distinción por el régimen laboral al que pertenezcan (Decretos Legislativos Nos 276, 1057, 728 y Ley N° 30057), siendo responsabilidad de cada entidad evaluar las razones o circunstancias que objetivamente demuestren su otorgamiento debidamente sustentado o justificado, autorizado y presupuestado².

Ahora bien, se advierte el pliego de reclamos presentado por el SINTRA-GORE, donde argumentaron que actualmente vienen recibiendo la suma de S/. 3500.00 soles; sin embargo, solicitaron el incremento de S/. 800.00 soles por cada uniforme. Aunado a ello, del contenido del acta de trato directo de fecha 21 de noviembre de 2019, los funcionarios del Gobierno Regional de Ica, indicaron que el pedido de incremento de pedidos de uniformes suponen un monto elevado para los intereses del Gobierno Regional de Ica; asimismo, el Sindicato precisó que en caso de no adoptarse un aumento en la mencionada solicitud, debe eliminarse la restricción prevista en el convenio colectivo

¹ Informe Técnico N° 453-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 20 de marzo de 2019

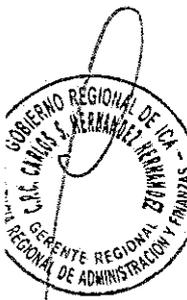
² Informe Técnico N° 1629-2018-SERVIR/GPGSC de fecha 31 de octubre de 2018



Roberto DE LA CRUZ

K. ZWERN

J. Caballero



En virtud a ello, el SINTRA-GORE a través del pliego de reclamos en el punto N° 03, solicitaron el aumento de la canasta familiar de S/. 450.00 a S/.1200.00 soles mensuales, pues el monto que actualmente perciben resulta insuficiente.

No obstante, debemos establecer, que si bien es cierto, existe la posibilidad de negociar las canastas familiares, no debe dejarse de lado que para la misma, debemos tener en consideración el principio de equilibrio presupuestal y de legalidad presupuestal. Por ende, actualmente el Gobierno Regional de Ica viene otorgando la canasta familiar por el monto de S/.450.00 soles; sin embargo el aumento de la misma supone un desbalance presupuestal en la Gobierno Regional de Ica y afectaría los intereses generales de la entidad.

Por otra parte, el SINTRA-GORE, manifestó que debe eliminarse la restricción prevista en el convenio colectivo suscrito el 13 de setiembre de 2017, el mismo que estaba relacionado a la percepción del beneficio, pues el mismo solo consideró aquellos trabajadores con vinculo laboral y afiliados a la firma del citado convenio colectivo, hecho que imposibilitó a los nuevos sindicalizados percibir algún tipo de beneficio; por ende, con la finalidad de no vulnerar los derechos de los trabajadores que puedan afiliarse a la mencionada organización sindical, la percepción de la presente condición de trabajo será de la siguiente manera: *"Que se encuentren con vinculo laboral vigente y afiliados al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica – Sede Central"*.

Artículo 2.- Las partes acuerdan, que el Gobierno Regional de Ica, otorgará la canasta familiar a través de vales de consumo, a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica - Sede Central, por el monto de CUATROCIENTOS CINCUENTA y/100, S/. 450.00. Asimismo, las partes acuerdan que la presente cláusula es de naturaleza permanente.

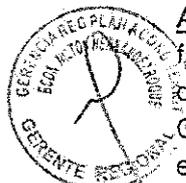
SOBRE LAS CAPACITACIONES LABORALES

En principio, debemos señalar que el literal e) del artículo 43° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que: *"Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo, y, en general todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones"*. De tal forma, se colige que las condiciones de trabajo deberían ser entregadas solo sin las necesarias para la prestación de servicios del servidor.

En esa línea, los representantes del SINTRA-GORE, en el punto ocho solicitaron:

"Solicitamos se disponga un cronograma de capacitación, para profesionales, técnicos y auxiliares, ya sean estos cursos en la modalidad de diplomados, maestrías y/o talleres, de acuerdo a cada perfil y necesidad de la oficina donde se desarrolla el servidor"

Que, la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas de capacidades identificadas en los servidores públicos para que mejoren su desempeño y como consecuencia de ello se logren los objetivos institucionales de las entidades y la prestación de servicios de calidad a los ciudadanos. En ese contexto, el artículo 16° de la Ley del Servicio Civil, Ley



N° 30057, establece que las capacitaciones laborales tienen por objeto, capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y de las necesidades institucionales. Están comprendidas en la formación laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

Entonces, luego de un análisis concienzudo, se advierte que lo solicitado por el SINTRA-GORE, constituye de manera irrestricta una condición de trabajo, pues se encuentra plasmada en el ordenamiento jurídico vigente y ambas partes convienen en la dación del presente beneficio colectivo.

Artículo 3.- Las partes acuerdan, que el Gobierno Regional de Ica otorgará capacitaciones laborales para los trabajadores afiliados al SINTRA-GORE, a través de convenios interinstitucionales con entidades públicas y privadas, para mejorar la formación profesional y laboral, y, así mejorar la calidad del servicio del Gobierno Regional de Ica.

SOBRE LA MOVILIDAD

Conforme hemos venido desarrollando, las condiciones son los bienes o servicios que indispensablemente las entidades de la Administración Pública en su condición de empleador deben entregar a sus trabajadores, con los que mantiene vínculo laboral vigente, para el desarrollo normal de sus funciones, pues sin su entrega no sería posible un desarrollo regular de las funciones propias de su puesto.

En esta corriente, dichas condiciones de trabajo, pueden darse en movilidad, alimentación, gastos de representación, o uniforme y, en general, todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya un beneficio o ventaja patrimonial para el servidor, dado que no tienen carácter remunerativo.⁵

Del mismo modo, debemos enfatizar que toda condición de trabajo se sujeta a las siguientes características⁶:

- “i) No tiene carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarias o facilitan la prestación)*
- ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios;*

⁵ Informe Técnico N° 1804-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 21 de noviembre de 2019

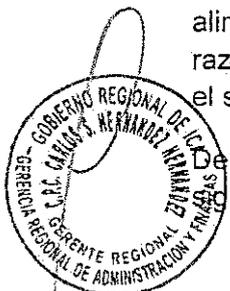
⁶ Informe Técnico N° 841-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 10 de junio de 2019



*Roberto
J. A. Cruz H.*

R. Zevallos H.

J. J. G. G.



- iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y,
- iv) No son de libre disposición del servidor"

Ahora bien, el SINTRA-GORE primigeniamente solicitó al Gobierno Regional de Ica, el otorgamiento mensual de incentivos laborales dirigidos a la promoción y desarrollo humano de los servidores, a fin de contribuir al mejor desempeño de funciones; sin embargo, mediante el Oficio N° 041-2019-GORE-ICA/SG de fecha 29 de noviembre de 2019, los representantes del SINTRA GORE, solicitaron realizar una aclaración del punto N° 1 del citado pliego de reclamos, indicando entre otras cosas:

"En el punto 01 solicitamos la aclaración de nuestras pretensiones económicas que el otorgamiento de uniforme, debe ser considerado como una condición de trabajo, la misma que no se va a incrementar en esta negociación colectiva, por lo que pedimos se inserte dentro de nuestro pliego petitorio como una condición de trabajo la movilidad, cuyo parámetro deberá ser de S/. 10.00 – 100.00 soles diarios por cada día efectivamente laborado (hasta 20 días al mes), teniendo en cuenta que la citada condición de trabajo estará supeditada a la disponibilidad presupuestal de la unidad ejecutora 001- Sede Central"

Ahora bien, luego de efectuar un análisis idóneo a la presente solicitud presentada por el SINTRA-GORE, y, realizar un control de legalidad, debemos indicar que la solicitud de movilidad, constituye una condición de trabajo y que la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil, Órgano Rector en materia de recursos humanos ha reconocido taxativamente.

Siguiendo el hilo conductor, no debemos pasar desapercibido la continuación del Acta de trato directo de fecha 04 de diciembre de 2019, donde los representantes del Gobierno Regional de Ica, establecieron que el beneficio solicitado por el SINTRA-GORE se encuentra garantizada como una condición de trabajo; asimismo, cabe precisar que la movilidad debe permitir el traslado diario del servidor de su domicilio a la entidad y viceversa. En ese sentido, se equipara la movilidad a una condición irrestricta de trabajo, dado que es la condición que el servidor bajo el Decreto Legislativo N° 276 (nombrados y contratados), necesita para efectuar cabalmente el correcto desempeño de sus funciones y así cumplir diligentemente los objetivos del Gobierno Regional de Ica, finalmente debemos indicar que la presente condición de trabajo no supone un aumento en las remuneraciones del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica.

Artículo 4.- Las partes acuerdan, que el Gobierno Regional de Ica otorgará por concepto de movilidad el monto de VEINTE Y/100 SOLES, S/.20.00 de manera diaria, por veinte (20) días hábiles laborados a los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica- Sede Central; cabe indicar que la misma estará sujeta a la disponibilidad presupuestal del Gobierno Regional de Ica, precisando que la misma debe ser rendida de manera mensual por los trabajadores afiliados al SINTRA-GORE, pues de lo contrario, constituiría una ventaja patrimonial, perdiendo la naturaleza de condición de trabajo.



Roberto DE LA CRUZ

R. Zúñiga

Jorge Coronado



Sobre los concursos internos de ascenso y cambio de grupo ocupacional

En este punto, el SINTRA-GORE solicitó se realice el concurso interno de ascenso y el cambio de grupo ocupacional, pues muchos de los servidores se encuentran postergados desde hace muchos años, sin tomarlos en cuenta para la nivelación o el cambio de grupo ocupacional.

Ahora bien, conviene precisar que el Gobierno Regional de Ica, a la fecha viene gestionando las acciones necesarias para materializar la presente solicitud; por ende, se aprecia la Nota N° 371-2019-GORE.ICA-GRAF/SGRH de fecha 07 de octubre de 2019, donde la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos solicitó a la Gerencia General, autorización para efectuar el concurso interno de ascenso, concurso para cubrir las plazas por servicios personales o reemplazo de aquellas plazas que quedarán en calidad de vacantes después de realizarse el concurso interno para ascenso, evidenciándose así que el citado reclamo por parte del SINTRA viene siendo atendido.

VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.-

En este punto del producto negocial, debemos señalar los alcances del Informe Técnico N° 1059-2015-SERVIR/GPGSC de fecha 28 de octubre de 2015 (Informe de carácter vinculante), estableciéndose las reglas específicas sobre la vigencia de los convenios colectivos, bajo el ámbito de la regulación de la Ley del Servicio Civil:

"a) Si los acuerdos aprobados generan en su implementación efectos presupuestales y la entidad no cuenta con crédito presupuestario disponible en la partida correspondiente al momento de la celebración del convenio, el convenio colectivo será eficaz a partir del año fiscal siguiente.

b) Si los acuerdos implementados generan efectos presupuestales y la entidad cuenta con disponibilidad presupuestaria hasta por el monto aprobado en su presupuesto institucional al momento de la celebración del convenio sin que se afecte el incumplimiento de las metas institucionales, el convenio colectivo podría ser eficaz a partir de su celebración.

c) Si los acuerdos aprobados no generan efectos presupuestales, el convenio colectivo podría ser eficaz a partir de su celebración.

d) Si el efecto presupuestal que genere el acuerdo aprobado no pudiera ser asumido por la entidad en atención a su presupuesto institucional aprobado y si el acuerdo se produjese luego del 15 de junio, el convenio colectivo surtirá efectos para el año subsiguiente."

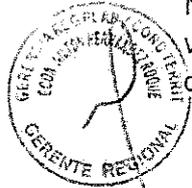
En este escenario, se colige válidamente que la suscripción del presente convenio colectivo no supone una vulneración al principio de equilibrio presupuestal que toda entidad cuenta, y, la celebración del citado convenio colectivo, no afectará el presupuesto institucional del Gobierno Regional de Ica, pues la dación del beneficio de movilidad, estará supeditada a la disponibilidad presupuestal de la entidad.



Roberto de la Cruz

R. Fernández

Jorge Costales



Handwritten signature or mark.

Artículo 5.- Las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo será eficaz en todos sus extremos, a partir de la suscripción y celebración del mismo, conforme a lo prescrito en el artículo 73° del Decreto Supremo No. 040-2014-PCM-Reglamento de la Ley del Servicio Civil; asimismo, conviene precisar que las partes en ejercicio de la autonomía de la libertad que tienen para pactar en el presente Convenio Colectivo, han decidido que los beneficiarios del presente convenio - ámbito de aplicación, serán aquellos trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos:

- ✓ Que se encuentren con vínculo laboral vigente y afiliados al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica – Sede Central.
- ✓ Que tengan la condición de nombrados y/o contratados dentro del régimen del Decreto Legislativo 276, y;
- ✓ Que, se encuentran excluidos de los beneficios del presente Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que se afiliaron al Sindicato y que por motivos laborales, se encuentren ocupando cargos de confianza y/o de dirección en la Entidad, dicha prohibición se mantendrá mientras que el trabajador se encuentre ocupando los cargos mencionados.

Gobierno Regional de Ica
Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos
Maria Evelyn Salazar de Espinoza
LIC. MARIA EVELYN SALAZAR DE ESPINOZA
SUBGERENTE

Gobierno Regional de Ica
Subgerencia de Recursos Humanos
[Signature]

Gobierno Regional de Ica
[Signature]
LIC. ROBERTO DE LA CUESTA HERNANDEZ
GERENTE REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gobierno Regional de Ica
[Signature]
LIC. CARLOS HERNANDEZ HERNANDEZ
GERENTE REGIONAL

[Signature]
ROBERTO DE LA CUESTA HERNANDEZ
DNI - 2147 5883

[Signature]
ROBERTO DE LA CUESTA HERNANDEZ
DNI 2145572

Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica
[Signature]
LIC. MIGUEL BARRERA HERNANDEZ
SECRETARIO GENERAL

[Signature]
Jorge Cordera Priat
21538698