

“Perú Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

“Perú suyunchikpa iskay Pachak Watan: Iskay pachay watañam qispisqanmanta karun”

Huancapi, febrero 01 de 2021.

**OFICIO N° 041 -2021-MPF-H/A**

**SEÑOR:**

**JUAN JOSE MARTINEZ ORTIZ**

Presidente ejecutivo

**Presente.**

**ASUNTO** : Solicito opinión del informe del pliego de reclamos.

**REF** : **INFORME N° 012-2021-MPF/SGRRHH/J.**

De mi mayor consideración;

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacer extensivo el cordial saludo a nombre de la Municipalidad Provincial de Fajardo, que me honro en representar; motivo del presente es para solicitar la opinión del **INFORME N° 012-2021-MPF/SGRRHH/J**, en la cual manifiesta sobre el pliego de reclamos para la negociación colectiva en el sector Público, presenta el documento ante la oficina de Recursos Humanos de la entidad mediante **OFICIO N° 006-2021-MPF/STRAMUN-FAJARDO-SG**, en la cual presentan el pliego de reclamos 2021, solicitamos la opinión del mencionado informe en referencia según las leyes vigentes, la cual se adjunta el presente:

✓ **INFORME N° 012-2021-MPF/SGRRHH/J.**

Aprovecho la oportunidad para renovar las muestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
FAJARDO ATACUCHO  
M. P. C.  
V. C. Martí Palomino Cárdenas  
ALCALDE

C.c.:  
Archivo.  
2021.  
CMPC/Alcalde.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FAJARDO  
REGION - AYACUCHO

RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"



**INFORME N° 12-2021-MPF/SGRRHH/J.**

**AL** : ING. ADRIEL ROJAS GONZALES.  
Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Fajardo.

**DE** : NORMA GLADYS CHUCHON CASTRO  
Sub Gerencia de Recursos Humanos (e)

**ASUNTO** : Remito informe sobre pliego de reclamos.

**Ref.** : OFICIO N° 006-2021-MPF/STRAMUN-FAJARDO/SG  
**Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**FECHA** : Huancapi, 28 de Enero del 2021.

Por medio del presente tengo el agrado de dirigirme a su respetable despacho, habiendo recibido el documento de la referencia donde presenta Pliego de Reclamos 2021 el Sindicato de Trabajadores Municipales Fajardo para lo cual debo informarle lo siguiente:

Que según Decreto Supremo N° 040-2014-PCM cuyo objetivo es regular las disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público, que contiene disposiciones reglamentarias y complementarias, Que, según el CAPITULO II NOGOCIACION COLECTIVA.

Según artículo 70° Inicio de la Negociación Colectiva, La negociación colectiva inicia con la presentación de pliego de reclamos ante el jefe de la oficina de recursos humanos, dicho pliego necesariamente debe presentar entre el 01 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente.

Según Artículo 72° Procedimiento de la negociación colectiva, recibido el pliego de reclamos y antes de iniciar la negociación, el jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad remitirá copia a SERVIR y también una copia al Ministerio de Economía y Finanzas que, a través de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos podrá opinar respecto de si alguna de las peticiones contenidas en el mismo implica una contravención a lo establecido en el párrafo final del Artículo 40° de la Ley o acerca de algún otro aspecto sobre el cual estimara pertinente pronunciarse.

Teniendo conocimiento de las normas vigentes se remita dicha documentación a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para su pronunciamiento y continuar con el trámite correspondiente.

Es cuanto informo, para su conocimiento y fines administrativos  
Atentamente,

Norma G. Chuchón Castro  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS (e)

# PODER EJECUTIVO

## PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

### **Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

#### **DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y la prestación de servicios a cargo de estas;

Que, la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, señala que el Reglamento de dicha Ley se aprueba mediante decreto supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, a propuesta de SERVIR;

Que, en consecuencia, es necesario aprobar el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, en la Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil y;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

**Artículo 1°.- Aprobación del Reglamento de la Ley  
N° 30057, Ley del Servicio Civil**

Las entidades cuyo número de servidores civiles no alcance el requerido para la constitución de organizaciones sindicales establecido en el párrafo anterior, podrán elegir dos (02) delegados que los representen ante su entidad.

#### **Artículo 57.- De las federaciones y confederaciones**

Para constituir una federación, se requiere la unión de no menos de dos (02) organizaciones sindicales del mismo ámbito. Para constituir una confederación, se requiere la unión de no menos de dos (02) federaciones registradas.

Las federaciones y confederaciones se rigen por la Ley y el presente Reglamento.

#### **Artículo 58.- De la constitución**

Las organizaciones sindicales se constituyen por medio de asamblea, en donde se aprueba el estatuto, se elige a la junta directiva, todo lo cual debe constar en acta refrendada por Notario Público, a falta de este, por el Juez de Paz letrado de la localidad con indicación del lugar, fecha y nómina de asistentes.

#### **Artículo 59.- Del registro sindical**

Las organizaciones sindicales de servidores civiles, las federaciones y confederaciones se registran en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, regulado por la Ley N° 27556 y sus normas reglamentarias. El registro es un acto formal, no constitutivo y le confiere personería jurídica.

Las organizaciones sindicales, cumplido el trámite de registro, podrán por este solo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.

#### **Artículo 60.- De la disolución de la organización sindical**

Las organizaciones de trabajadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. Las organizaciones sindicales se disuelven voluntariamente, según lo establecido en sus propios estatutos.

Excepcionalmente, las organizaciones sindicales pueden disolverse por mandato judicial consentido o ejecutoriado.

#### **Artículo 61.- De las licencias sindicales**

El convenio colectivo podrá contener las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias sindicales, las mismas que configuran un supuesto de suspensión imperfecta del servicio civil, de acuerdo con el literal d) del numeral 47.2 del artículo 47 de la Ley.

A falta de acuerdo, las entidades públicas solo están obligadas a otorgar permisos o licencias sindicales para actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de 30 días calendario por año y por dirigente.

El límite de treinta (30) días calendario al año por dirigente no se aplicará cuando exista convenio colectivo o costumbre más favorable.

#### **Artículo 62.- Actos de concurrencia obligatoria**

Se entiende por actos de concurrencia obligatoria aquellos supuestos establecidos como tales por la organización sindical de acuerdo con lo previsto en su estatuto, así como las citaciones judiciales, administrativas o policiales relacionadas con la actividad sindical.

La asistencia de los dirigentes sindicales que sean miembros de la Comisión Negociadora, a las reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la negociación colectiva no será computables dentro del límite de los treinta (30) días calendario a que hace referencia el artículo precedente.

#### **Artículo 63.- Dirigentes con derecho a asistencia a actos de concurrencia obligatoria**

Los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso de la entidad pública para asistir a actos de concurrencia obligatoria a que se refiere el artículo precedente serán los siguientes:

- a) Secretario General;
- b) Secretario Adjunto, o quien haga sus veces;
- c) Secretario de Defensa; y,

d) Secretario de Organización.

La licencia sindical se limitará al Secretario General y Secretario de Defensa cuando la organización sindical afilie entre veinte (20) y cincuenta (50) servidores civiles. En el caso de las menos de veinte (20) servidores civiles, tendrán el derecho ambos delegados.

La organización sindical deberá comunicar, con la debida anticipación, a la entidad a la que pertenece el dirigente sindical la utilización de la licencia para acudir a actos de concurrencia obligatoria.

#### **Artículo 64.- De la suspensión o destitución de dirigentes sindicales**

Cuando el servidor sea dirigente sindical, la entidad deberá remitir por escrito, de manera simultánea, la comunicación donde se invoque la causal de suspensión o destitución, a la organización sindical y al servidor civil. La organización sindical podrá actuar en defensa del dirigente sin necesidad de poder especial.

### **CAPÍTULO II: NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **Artículo 65.- Ámbito de aplicación**

Lo establecido en el presente Capítulo es de aplicación a toda negociación colectiva en la que intervenga un sindicato que pueda estar integrado, parcial o totalmente, por servidores que hubieran optado por no trasladarse al régimen previsto en la Ley.

#### **Artículo 66.- Alcances de la negociación colectiva**

La negociación colectiva por entidad pública se circunscribe a lo establecido en el artículo 42 de la Ley y en el literal e) de su artículo 43 y se encuentra además limitada por lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 40 y en el literal b) del artículo 44 de la misma Ley.

#### **Artículo 67.- Representación en la negociación colectiva**

Los sindicatos representan a los servidores civiles que se encuentren afiliados a su organización. Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los servidores públicos de la entidad representan también a los servidores no afiliados a esa organización para efectos de la negociación colectiva. Se entiende por mayoría absoluta al cincuenta por ciento más uno, de servidores civiles más uno del ámbito correspondiente.

Para efectos de la negociación colectiva, las entidades Tipo B se encuentran representadas por las entidades Tipo A.

#### **Artículo 68.- Definición de convenio colectivo**

El convenio colectivo es el acuerdo que celebran, por una parte, una o más organizaciones sindicales de servidores civiles y, por otra, entidades públicas Tipo A que constituyen Pliego Presupuestal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 42 de la Ley, el objeto de dicho acuerdo es regular la mejora de las 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 que en ella se cumplen.

#### **Artículo 69.- Características del convenio colectivo**

Son características del convenio colectivo:

a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de servicio sobre los que incide. Las relaciones individuales quedan automáticamente adaptadas a aquella.

b) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior acordada entre las mismas partes, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial. Sus efectos se mantendrán vigentes, respecto de los servidores, únicamente en tanto estos mantengan vínculo con la entidad con la que se suscribió el Convenio; y,

c) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación

a SERVIR con el objeto de su registro, publicidad y archivo.

#### **Artículo 70.- Inicio de la negociación colectiva**

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, el cual debe contener lo establecido por el artículo 43 de la Ley. Dicho pliego debe necesariamente presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente.

En el caso que el pliego de reclamos se presente ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad Tipo B, el mismo debe ponerlo en conocimiento del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad Tipo A para el inicio de la negociación.

#### **Artículo 71.- Comisión Negociadora**

En el marco de la negociación colectiva, las entidades públicas Tipo A y las organizaciones sindicales constituirán sus respectivas Comisiones Negociadoras.

En el caso de los servidores civiles, la Comisión Negociadora está compuesta hasta por tres (03) representantes, cuando el pliego de reclamos sea presentado por una organización sindical que represente a cien o menos de cien (100) servidores sindicalizados. En el caso que la organización sindical represente a más de cien (100) servidores sindicalizados, se incorporará un (01) representante más por cada cincuenta (50) servidores sindicalizados adicionales, hasta un número máximo de seis (06) representantes.

En el caso de sindicatos mayoritarios, la definición del número de representantes se establece con las mismas reglas del párrafo anterior a partir del número de servidores representados.

Cada entidad pública Tipo A establecerá el número de miembros de su Comisión Negociadora y su conformación, respetando el límite máximo indicado en el párrafo anterior. En su conformación, podrán considerarse miembros de las entidades Tipo B, de ser el caso. El número total de miembros de la comisión de la entidad pública no deberá exceder el número de representantes de la comisión de la organización sindical.

#### **Artículo 72.- Procedimiento de la negociación colectiva**

El procedimiento de la negociación colectiva es el siguiente:

Recibido el pliego de reclamos y antes de iniciar la negociación, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad Tipo A remitirá copia del mismo a SERVIR. Remitirá, también, una copia al Ministerio de Economía y Finanzas que, a través de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos, podrá opinar respecto de si alguna de las peticiones contenidas en el mismo implica una contravención a lo establecido en el párrafo final del artículo 40 de la Ley o acerca de algún otro aspecto sobre el cual estimara pertinente pronunciarse.

La no emisión de opinión por parte de dicho Ministerio no se entenderá como conformidad u opinión favorable del mismo. La emisión o no emisión de dicha opinión no afecta el inicio de la negociación colectiva.

Las partes informarán a SERVIR el inicio de la negociación colectiva y, en su momento, su culminación. SERVIR comunicará de estos hechos a la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente.

Si hasta el último día de febrero las partes no hubieran llegado a un acuerdo, cualquiera de ellas podrá solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación hasta el 31 de marzo. La función conciliatoria estará a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

El procedimiento de conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y la simplicidad en su desarrollo, debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes. Si estas lo autorizan, el conciliador podrá actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presentará una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

#### **Artículo 73.- Vigencia del convenio**

Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuestal o que teniendo efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad. Si el acuerdo se produjera luego del quince (15) de junio y el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente.

#### **Artículo 74.- Del arbitraje**

De no llegarse a acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo que formará parte del proceso de negociación colectiva salvo que los trabajadores decidan irse a la huelga.

En el supuesto que el laudo se emita hasta el quince (15) de junio se aplicará lo establecido en el artículo anterior. Si el laudo se emitiera luego de esa fecha, el mismo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente.

#### **Artículo 75.- Conformación del Tribunal Arbitral**

El arbitraje estará a cargo de un tribunal integrado por tres miembros, los mismos que deberán estar inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR y no podrán estar comprendidos dentro de la situación de incompatibilidad establecida en el artículo 21 del Decreto Legislativo N° 1071 y en el artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 331-2011-TR. Será aplicable a los mismos, además, lo establecido en el artículo 28 de dicho Decreto Legislativo.

Corresponderá a las partes designar cada una de ellas a un árbitro y a estos efectuar la designación de quien presidirá el tribunal.

En el escrito con el que una de las partes comunique a la otra su decisión de recurrir a la vía arbitral, indicará también el nombre del árbitro designado por ella.

La parte que reciba esa comunicación deberá designar al otro árbitro dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la comunicación de la organización sindical. Si no efectuara dicha designación en el plazo establecido, será la Comisión de Apoyo al Servicio Civil el que lo designe.

Los árbitros designados de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, designarán al Presidente del Tribunal. Si no llegaran a ponerse de acuerdo en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la designación del último de ellos, corresponderá a la Comisión de Apoyo al Servicio Civil designar a quien se desempeñará como Presidente del tribunal arbitral.

Una vez aceptada su designación, el presidente del tribunal convocará a las partes a una Audiencia de Instalación, entendiéndose formalmente iniciado el arbitraje con dicha audiencia.

#### **Artículo 76.- Laudo Arbitral**

En el laudo, el Tribunal Arbitral podrá recoger la propuesta final de una de las partes o considerar una alternativa que recoja planteamientos de una y otra, pero, en ningún caso, podrá pronunciarse sobre compensaciones económicas o beneficios de esa naturaleza, ni disponer medida alguna que implique alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la Ley y sus normas reglamentarias.

#### **Artículo 77.- Aplicación supletoria de normas sobre arbitraje**

Las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1071 y las normas sobre arbitraje contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR y en su Reglamento se aplican según su naturaleza de manera supletoria y complementaria en aquello no previsto en la Ley N° 30057 y en este Reglamento, y siempre que aquellas no se opongan al sentido de lo establecido en el presente Reglamento.

#### **Artículo 78.- Nulidad de convenios y laudos**

Son nulos todos los convenios colectivos y laudos arbitrales que trasgredan lo establecido en el artículo 44 de la Ley así como que excedan los alcances del tercer

párrafo del artículo 40, artículo 42 y el literal e) del artículo 43 de la Ley.

La declaratoria de nulidad se sujetará a la normativa correspondiente.

### CAPÍTULO III: DERECHO DE HUELGA

#### Artículo 79.- Definición de huelga

La huelga es la interrupción continua y colectiva del trabajo, adoptada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria de manera pacífica por los servidores civiles, con abandono del centro de trabajo. Los representantes de los servidores civiles deben notificar a la entidad pública sobre el ejercicio de huelga con una anticipación no menor a quince (15) días calendario.

Los efectos de la huelga declarada, observando los requisitos legales establecidos, produce los siguientes efectos:

a) Si la decisión fue adoptada por la mayoría de los servidores civiles del ámbito comprendido en la huelga, se produce la suspensión perfecta del servicio civil de todos los servidores comprendidos en éste. Se exceptúan los puestos de dirección y los servidores que deben ocuparse de los servicios indispensables y esenciales.

b) Si la decisión fue tomada por la mayoría de servidores del sindicato, pero no por la mayoría de los servidores del ámbito comprendido, se produce la suspensión perfecta del servicio civil de los servidores del sindicato con las excepciones antes señaladas.

#### Artículo 80.- Requisitos para la declaratoria de huelga

La declaratoria de huelga debe cumplir con los siguientes requisitos:

a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses de los servidores civiles en ella comprendidos.

b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.

c) El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de este, por el Juez de Paz letrado de la localidad.

d) Tratándose de organizaciones sindicales cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente.

e) Que sea comunicada a la entidad pública por lo menos con una anticipación de quince (15) días calendario, acompañando copia del acta de votación. La entidad deberá avisar a los usuarios de los servicios del inicio de la huelga.

f) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

g) Que la organización sindical entregue formalmente la lista de servidores civiles que se quedará a cargo para dar continuidad a los servicios indispensables a los que se hace referencia en el Artículo 83.

#### Artículo 81.- Huelga atípica

No están amparadas por la presente norma las modalidades atípicas, tales como paralización escalonada por horas de zonas o secciones neurálgicas de la entidad, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento, cualquier paralización en la que los servidores civiles permanezcan en el centro de trabajo o la obstrucción del ingreso al mismo.

#### Artículo 82.- Ámbito y vigencia de la huelga

La huelga puede comprender a una entidad pública, a uno o varios de sus establecimientos, o a cualquier ámbito según la organización sindical comprometida. Asimismo, podrá ser declarada por un tiempo determinado o indefinido. Si no se indica previamente su duración, se entenderá a tiempo indefinido.

#### Artículo 83.- De los servicios indispensables

Los servicios indispensables no pueden ser interrumpidos. Se definen como servicios indispensables para la entidad aquellos cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad, la conservación

de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la entidad pública una vez concluida la huelga.

#### Artículo 84.- De los servicios esenciales

De igual modo, cuando la huelga afecte los servicios esenciales, se deberá garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar su continuidad. Se entiende por tales servicios aquellos cuya interrupción pone en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

Los servicios esenciales son:

a) Los establecidos en el artículo 83 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

b) Los casos en los que se produzca una huelga en una actividad no calificada como servicio esencial, pero que por su prolongación en el tiempo pone en peligro la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población.

c) Otros establecidos por ley específica.

#### Artículo 85.- Deber de continuidad de servicios indispensables y servicios esenciales

En los casos en que la huelga afecte servicios indispensables o servicios esenciales, los servidores civiles en conflicto deberán garantizar la permanencia del personal necesario para que atienda los servicios mínimos de los servicios indispensables y/o de los servicios esenciales.

Anualmente, el titular de la entidad que preste servicios esenciales comunicará a sus servidores civiles u organización sindical que los represente, el número, ocupación y horarios de servidores necesarios para el mantenimiento de los servicios mencionados.

En el caso que los servidores civiles no atendieran adecuadamente los servicios mínimos de los servicios indispensables y/o de los servicios esenciales, las entidades podrán contratar temporalmente el reemplazo de dicho personal de acuerdo a lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45 de la Ley.

### CAPÍTULO IV: DE LA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

#### Artículo 86.- De la Comisión de Apoyo al Servicio Civil

La Comisión de Apoyo al Servicio Civil es el órgano facultado para conocer y resolver en primera y única instancia administrativa, los conflictos y controversias que, dentro del ámbito de su competencia, surjan entre organizaciones sindicales y entidades públicas o entre estas y los servidores civiles.

#### Artículo 87.- Competencias de la Comisión

La Comisión es competente para resolver las siguientes materias:

a) Elección del presidente del tribunal arbitral.

b) Improcedencia e ilegalidad de la huelga.

c) En caso de controversia, determinar los servicios mínimos de los servicios indispensables y de los servicios esenciales.

#### Artículo 88.- De la designación de los miembros de la Comisión

Los miembros de la Comisión son profesionales independientes, no pueden ser servidores civiles al momento de la designación y son especialistas en derecho administrativo, constitucional o laboral. La Comisión, adscrita a SERVIR, está conformada por tres (03) miembros titulares designados mediante resolución del Consejo Directivo de SERVIR para resolver las controversias que se le presenten. En dicha resolución, se designará, además, a dos miembros suplentes, quienes reemplazarán a los miembros titulares en caso de ausencia.

Los miembros de la Comisión percibirán dietas por su asistencia a las sesiones. Asimismo a los miembros de la Comisión se les aplica las obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades previstas en la Ley y en el presente Reglamento.

**Artículo 89.- Periodo de designación**

Los miembros de la Comisión serán designados por un plazo de tres (3) años.

**TÍTULO VI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

**CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 90.- Ámbito de Aplicación**

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso.

**Artículo 91.- Responsabilidad administrativa disciplinaria**

La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.

Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones.

La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia.

**Artículo 92.- Principios de la potestad disciplinaria**

La potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado.

**Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario**

93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:

- a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
- b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor.

93.2. Cuando se le haya imputado al jefe de recursos humanos, o quien haga sus veces, la comisión de una infracción, para el caso contemplado en el literal a) precedente, instruye y sanciona su jefe inmediato y en los demás casos instruye el jefe inmediato y sanciona el titular de la entidad.

93.3. En los casos de progresión transversal, la competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria corresponde al jefe inmediato, al jefe de recursos humanos o al titular de entidad en la que se cometió la falta, conforme al tipo de sanción a ser impuesta y los criterios antes detallados; sin perjuicio de que la sanción se ejecute en la entidad en la que al momento de ser impuesta el servidor civil presta sus servicios.

93.4. En el caso de los funcionarios, el instructor será una comisión compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual está adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector, los cuales serán designados mediante resolución del Titular del Sector correspondiente. Excepcionalmente, en el caso que el Sector no cuente con dos funcionarios de rango equivalente al funcionario sujeto a procedimiento, se podrá designar a funcionarios de rango inmediato inferior.

93.5. En el caso de los funcionarios de los Gobiernos Regionales y Locales, el instructor es el Jefe inmediato y el Consejo Regional y el Concejo Municipal, según corresponda, nombra una Comisión Ad-hoc para sancionar.

**Artículo 94.- Secretaría Técnica**

Las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar compuesta por uno o más servidores. Estos servidores, a su vez, pueden ser servidores civiles de la entidad y ejercer la función en adición a sus funciones regulares. De preferencia serán abogados y son designados mediante resolución del titular de la entidad.

**Artículo 95.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa.

**Artículo 96.- Derechos e impedimentos del servidor civil en el procedimiento administrativo disciplinario**

96.1. Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.

El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

96.2. Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153 del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles.

96.3. Cuando una entidad no cumpla con emitir el informe al que se refiere el segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la autoridad competente formulará denuncia sin contar con dicho informe.

96.4. En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y *non bis in idem*.



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FAJARDO

SITRAMUN – FAJARDO

Afiliados a la Federación de Trabajadores Municipales del Perú "FETRAMUNP"  
Reconocido por Resolución Sub Directoral N° 0017-2008-GR-DRTPE-DPSC- SDNCRG  
Inscrito en la SUNARP con Partida N° 11059891

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Huancapi, 26 de enero del 2021



OFICION° 006-2021-MPF/STRAMUN-FAJARDO/SG.

Señor (a):

TAP. NORMA GLADYS CHUCHON CASTRO.

Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Fajardo.

CIUDAD.-

Asunto : Presentamos Pliego de Reclamos 2021.

=====

Tengo el agrado de dirigirme a su respetable despacho, para saludarle a nombre del SITRAMUN – Fajardo, y del mío propio; a la vez con el fin de presentar el Pliego de Reclamos 2021, para el Convenio y/o Pacto Colectivos, de acuerdo a los enunciados; aprobado en Sesión Extraordinaria del SITRAMUN – Fajardo, de fecha 21/01/2021; como la designación de los miembros para la comisión negociadora; de acuerdo a los lineamientos del D. S. N° 040-2014-PCM y otras normas legales vigentes.

Ocasión que aprovecho, para mostrarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



Gabriel Ramos Oblitas  
SECRETARIO GENERAL DEL  
SITRAMUN – Fajardo

# SITRAMUN – FAJARDO

Afiliados a la Federación de Trabajadores Municipales del Perú "FETRAMUNP"  
Reconocido por Resolución Sub Directoral N° 0017-2008-GR-DRTPE-DPSC- SDNCRG  
Inscrito en la SUNARP con Partida N° 11059891

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

## PLIEGO DE RECLAMOS DEL 2021

### I.- DATOS DEL EMPLEADOR:

**ENTIDAD** : Municipalidad Provincial de Fajardo  
**REPRESENTANTE LEGAL** : Lic. Cesar Martí Palomino Cárdenas.  
**DOMICILIO** : Plaza principal N° 125 - Huancapi

### II.- DATOS GENERALES DEL GERMIO:

**GERMIO** : Sindicato de Trabajadores Municipales de Fajardo –  
**SITRAMUN - FAJARDO**  
**REGISTRO SINDICAL** : Resolución Sub Directoral N° 0017-2008-GR-DRT5PE-DPSC-SDNCRG.  
**INSCRITO EN LA SUNARP** : Partida N° 11059891  
**DOMICILIO LEGAL** : Esquina los Jirones Juan Pablo II y Francia

**REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLIEGO DE RECLAMOS 2021 DEL SITRAMUN - FAJARDO**

### MIEMBROS TITULARES:

- 1.- Servidor Roy Gabriel Ramos Oblitas
- 2.- Servidor Moisés Fausto Huamaní Chillcce
- 3.- Servidor Juan Walter Palomino Vilca

### MIEMBROS SUPLENTE:

- 1.- Servidor Cayetano Rodríguez Aroni
- 2.- Servidor Perssi Acori Cabana
- 3.- Javier Quispe Chillcce



# SITRAMUN – FAJARDO

Afiliados a la Federación de Trabajadores Municipales del Perú "FETRAMUNP"  
Reconocido por Resolución Sub Directoral N° 0017-2008-GR-DRTPE-DPSC- SDNCRG  
Inscrito en la SUNARP con Partida N° 11059891

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

### III.- BASES LEGALES:

- 1.- Constitución Política del Estado de 1993, Art. 28°
- 2.- Ley N° 28411 – Ley de Gestión Presupuestaria del Estado
- 3.- Ley N° 25593 de Relaciones Colectivas de Trabajo
- 4.- Ley N° 27912 Ley que modifica a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
- 5.- Decreto Supremo N° 010-2003-TR Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
- 6.- Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento D.S. N° 040-2014-PCM.

### IV.- FACULTDES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

- a) Representar a los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores Municipales de Fajardo
- b) Participar en la negociación y conciliación, practicando todos los actos propios de la negociación.
- c) Actuar de buena Fe para negociar, poniendo a disposición las documentaciones requeridas por la comisión negociadora en el proceso de trato Directo y/o Negociación Colectiva.
- d) Suscribir los Acuerdos de la convención colectiva en cumplimiento del Art. 19° de la Ley de relaciones Colectivas de Trabajo.

### V.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

- 1.- El Artículo 28° de la Constitución Política del Perú establece que "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve la forma de solución pacífica de los conflictos laborales".
- 2.- Los Convenios OIT 98 y 151 ratificados por el Perú, son normas con jerarquía constitucional por mandato de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Carta Magna. En este marco el Art. 4° del Convenio 98 obliga a los Estados firmantes el uso de procedimientos de negociación voluntaria, que implica la facultad de las partes para regular las relaciones laborales entre empleadores y



## SITRAMUN – FAJARDO

Afiliados a la Federación de Trabajadores Municipales del Perú "FETRAMUNP"  
Reconocido por Resolución Sub Directoral N° 0017-2008-GR-DRTPE-DPSC- SDNCRG  
Inscrito en la SUNARP con Partida N° 11059891

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

trabajadores, por ello sus interlocutores válidos pueden negociar y convenir libre y voluntariamente, entre ellos acordar la vigencia del convenio colectivo.

Además, el Art. 7º del Convenio OIT 151 al referirse a la determinación de las "condiciones de empleo", incluye remuneraciones y otras materias con incidencia económica.

**El Artículo 6º de la Ley anual de Presupuesto para el año 2021, la Ley N° 31084 NO prohíbe incrementos remunerativos provenientes de la negociación colectiva.**

Conforme fue clarificado en el debate del pleno del Congreso que aprobó la Ley anual de Presupuesto para el año 2021 N° 31084 y que consta en el Diario de Debates del pleno del Congreso, el artículo 6º no prohíbe la negociación colectiva de remuneraciones, al haberse eliminado la expresión "mecanismo" desde la aprobación de la Ley de Presupuesto del año 2017 hasta la fecha, en cumplimiento de la sentencia del Tribunal Constitucional.

- En efecto el tribunal Constitucional, mediante sentencia recaída en los expedientes números 0003-2013-PI/TC. 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, de fecha el 03 de setiembre del 2015, considera que las restricciones absolutas e indefinidas de los Artículos 6º de las leyes de presupuesto a la negociación colectiva de los servidores públicos a negociar sus condiciones laborales desde los años 2006, 2008, 2009, 2010, 2011, 2014 y 2015, **SON INCONSTITUCIONALES.**

En la parte Resolutiva del fallo, el Tribunal Constitucional resolvió:

1. Declarar **INCONSTITUCIONAL** la prohibición de negociación colectiva para incremento salariales de los trabajadores de la Administración Pública contenida en las disposiciones impugnadas; en consecuencia, **FUNDADAS EN PARTE**, por el fondo las demandas de inconstitucionalidad interpuestas



## SITRAMUN – FAJARDO

Afiliados a la Federación de Trabajadores Municipales del Perú “FETRAMUNP”  
Reconocido por Resolución Sub Directoral N° 0017-2008-GR-DRTPE-DPSC- SDNCRG  
Inscrito en la SUNARP con Partida N° 11059891

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

contra el Artículo 6º de la Ley 29951 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013; por tanto, **se declara:**

- **INCONSTITUCIONAL** a las expresiones “(...) **beneficios de toda índole** (...) y (...) **mecanismo** (...), en la medida en que no se puede prohibir en absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos; y,
- **INCONSTITUCIONAL, por conexión**, y por reflejar una situación de hecho inconstitucional, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en los Artículos 6º de la Ley N° 30114 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y Artículo 6º de la Ley N° 30182 –Ley de presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.

En el fundamento 93º de la sentencia, la parte in fine señala:

“..., así como de la expresión “**mecanismo**”, esta última por aludir al mecanismo de la negociación colectiva, por lo que deberá declararse inconstitucional.

Quiere decir, que la expresión “mecanismo” a que hacen referencia los artículos 6º de las leyes de presupuesto, se refiere a las prohibiciones de incrementos remunerativos que provienen del derecho fundamental de la negociación colectiva.

Conforme se aprecia en el **artículo 6 de la Ley N° 31084** – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021 se mantienen las prohibiciones de incrementos remunerativos, referidas aquellas provenientes de actos unilaterales del empleador, debido a que el Congreso de la República, desde la dación de la Ley N° 30518 del período 2017 **eliminó por inconstitucional la expresión “mecanismo”**, que aludía a la negociación colectiva. Por ello, anteriormente el Ex-Presidente de la Comisión de Presupuesto del Congreso de la República PERCY ELOY ALCALÁ MATEO, **PRECISÓ** en



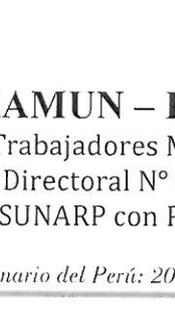
## SITRAMUN – FAJARDO

Afiliados a la Federación de Trabajadores Municipales del Perú "FETRAMUNP"  
Reconocido por Resolución Sub Directoral N° 0017-2008-GR-DRTPE-DPSC- SDNCRG  
Inscrito en la SUNARP con Partida N° 11059891

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

el OFICIO N° 4569-2018-2019/CPCGR/PEAM-CR de fecha 16 de enero del 2019, se ha procedido a eliminar la expresión "mecanismos" de los artículos 6° de las Leyes anuales de Presupuesto 2017, 2018 y 2019, en cumplimiento de la sentencia del Tribunal Constitucional, en la medida que no se pueden prohibir de modo absoluto los incrementos remunerativos provenientes del derecho fundamental de la negociación colectiva.

Por tanto, el artículo 6° de la Ley N° 31084 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2021 **NO prohíbe los incrementos por negociación colectiva**, en consecuencia, este proceso de negociación colectiva no tiene obstáculo legal y es irrestricto para negociar las demandas económicas presentadas en el presente pliego de reclamos del año 2021, lo contrario sería inconstitucional, conforme estableció el Tribunal Constitucional máximo intérprete de la Constitución en la sentencia mencionada.



Asimismo, la sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de abril 2016, recaída en los expedientes N° 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TCD que **declaró inconstitucionales las prohibiciones** de la negociación colectiva remunerativa de la Ley del Servicio Civil y definió categóricamente que **las condiciones de trabajo o de empleo previstas en el Artículo 43° literal e) de la Ley del Servicio Civil N° 30057 incluye la materia remunerativa y otras materias económicas**, reafirmando lo previsto en el Artículo 7° de Convenios 151° OIT. También declaró INCONSTITUCIONALES los artículos 31.2, 42° y 44.b de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, así como los artículos 66° y 78° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En ambas sentencias, el Tribunal Constitucional, exhortó al Congreso de la República a fin de que apruebe la regulación de la negociación colectiva, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año, lapso por el cual decretó la "vacatio sententiae", este plazo ya **venció** el del 27 de julio de 2017, conforme al artículo 48° del Reglamento del Congreso de la República. Es decir, el órgano facultado constitucionalmente para regular la negociación colectiva es el Congreso de la República y no es el poder ejecutivo que ilegalmente usurpó dichas atribuciones.

## SITRAMUN – FAJARDO

Afiliados a la Federación de Trabajadores Municipales del Perú "FETRAMUNP"  
Reconocido por Resolución Sub Directoral N° 0017-2008-GR-DRTPE-DPSC- SDNCRG  
Inscrito en la SUNARP con Partida N° 11059891

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

**Por lo tanto**, estas Sentencias del Tribunal Constitucional surten plenamente sus efectos jurídicos en aplicación del artículo 82° del Código Procesal Constitucional, que establece que las sentencias que declaran la inconstitucionalidad de una norma legal **tienen calidad de COSA JUZGADA y son de obligatorio cumplimiento de los poderes públicos**. En consecuencia el proceso de negociación colectiva no tiene obstáculo legal en la Ley del Presupuesto **ni** en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento y **es viable la negociación de las demandas económicas** contenidas en el presente pliego de reclamos.

La cuarta disposición transitoria, numeral 2) de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto N° 28411 **mantiene vigente la facultad de los Gobiernos Locales** para el tratamiento de remuneraciones de los trabajadores vía aprobación y reajuste de **remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos, refrigerio y movilidad** con cargo a los **ingresos corrientes** de cada Municipalidad. Se mantiene vigente, por disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, Nueva Ley del Sistema Nacional de Presupuesto.

Los Ingresos corrientes incluyen las transferencias de FONCOMUN que realiza el Gobierno central, en aplicación de la Ley N° 27958 "Ley de Prudencia y Transparencia Fiscal", que define con claridad el concepto de los Ingresos Corrientes en los Gobiernos Locales.

### VI.- Motivación social y Laboral

El principal pilar de la Administración Municipal, son sus recursos humanos, los mismos que la Municipalidad debe dotarles de las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus deberes acorde con la Ley de Bases de la Carrera Administrativa aprobada por el D. Legislativo N° 276 y su Reglamento aprobado por el D.S. N° 005-90-PCM.

La dotación de los medios logísticos y condiciones de trabajo que establece el artículo 142° del D.S. N° 005-90-PCM se encuentran en el capítulo de Bienestar e Incentivos que incluye necesidades básicas del servidor como alimentación, movilidad, vivienda del servidor y además debe ir acompañada de una remuneración justa que permita el auto sostenimiento de la familia como núcleo de la sociedad como la establece nuestra Constitución.



# SITRAMUN – FAJARDO

Afiliados a la Federación de Trabajadores Municipales del Perú "FETRAMUNP"  
Reconocido por Resolución Sub Directoral N° 0017-2008-GR-DRTPE-DPSC- SDNCRG  
Inscrito en la SUNARP con Partida N° 11059891

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

Los montos mínimos y máximos de remuneraciones en el Estado son establecidos por el propio Estado y oscila entre S/. 930 la Remuneración Mínima Vital - RMV y S/. 30,000 nuevos soles como Remuneración para los Ministros de Estado. Y en los Gobiernos Locales, el D.S. N° 023-2014-EF fija como remuneración máxima S/. 16,000 para los Gerentes Municipales.

Sobre la base de esta regla, resulta justo regular la remuneración de los servidores de ésta Municipalidad y sobre el elemental y fundamental concepto del rol satisfactor de necesidades básicas que cumplen el salario y satisfactor de metas intangibles, es decir el valor del salario como símbolo de reconocimiento, status, prestigio y dignidad.

Consiguientemente y habiéndose definido los parámetros jurídicos de la remuneración y considerando la factibilidad presupuestal de la entidad que sustenta el Convenio Colectivo, se propone lo siguiente:



## VII. CLAUSULA DELIMITADORA Y VIGENCIA

Los beneficiarios del Convenio Colectivo que se origine como consecuencia del presente Pliego de Reclamos, son los servidores afiliados a la organización sindical, en virtud del principio de representación por los cuales se celebra y suscribe el Convenio Colectivo para servidores sindicalizados (Funcionarios y Servidores)

El Convenio Colectivo que se suscriben tienen carácter permanente, en aplicación del inciso b) del artículo 69° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

## VIII.- DEMANDAS GENERALES:

**Primer Enunciado.- Del ámbito de aplicación:** Los acuerdos arribados en el presente convenio colectivo resulta aplicable a los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores Municipales Fajardo (SITRAMUN - FAJARDO) (Funcionarios y Servidores)

**Segundo Enunciado.- De la Vigencia:** Los beneficios resultantes del presente convenio colectivo tendrán Vigencia Permanente a partir del 1ro de enero del 2022.

## SITRAMUN – FAJARDO

Afiliados a la Federación de Trabajadores Municipales del Perú "FETRAMUNP"  
Reconocido por Resolución Sub Directoral N° 0017-2008-GR-DRTPE-DPSC- SDNCRG  
Inscrito en la SUNARP con Partida N° 11059891

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

### IX.- DEMANDAS DE PRINCIPIO:

**Primer Enunciado.-** Respeto y cumplimiento de los convenios colectivos celebrados de años anteriores por estar amparados por la Constitución Política del Estado y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

### X.- DEMANDAS ECONÓMICAS:

**Primer Enunciado.-** Nivelación remunerativa de los servidores de apoyo de la Municipalidad Provincial de Fajardo, teniendo en cuenta el salario más alto.

**Segundo Enunciado.-** Nivelación remunerativo del personal técnico administrativo y personal profesional.

**Tercer Enunciado.-** Incremento de remuneraciones por "costo de vida" general para todos los trabajadores sindicalizados con la siguiente orden:

Servidores con remuneración total, por más de S/. 1,500.00 incremento de S/. 300.00

Servidores con remuneración total, por menos de S/. 1,500.00 incremento de S/. 500.00

**Cuarto Enunciado.-** Los Convenios Colectivos pactados anteriormente y actual, pasen a formar parte de la remuneración reunificada.

### XI.- DEMANDAS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO:

**Primer Enunciado.-** Capacitación para formación laboral y profesional del recurso humano de la entidad financiado por la misma institución.

**Segundo Enunciado.-** Dotación de ambientes con condiciones adecuadas al personal administrativo, para evitar riesgos y/o enfermedades crónicas.

**Tercer Enunciado.-** Designación de los funcionarios de acuerdo al perfil profesional en concordancia con el ROF, MOF y CAP

**Cuarto Enunciado.-** Implementación de un botiquín para primeros auxilios.

**Quinto Enunciado.-** Implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



## SITRAMUN – FAJARDO

Afiliados a la Federación de Trabajadores Municipales del Perú "FETRAMUNP"  
Reconocido por Resolución Sub Directoral N° 0017-2008-GR-DRTPE-DPSC- SDNCRG  
Inscrito en la SUNARP con Partida N° 11059891

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

**Sexto Enunciado.**- Designar un ambiente para comedor y/o cafetín Institucional

**Séptimo Enunciado.**- Cumplimiento de la dotación de uniformes dos (2) veces al año, enero y agosto, para el personal Administrativo y Obrero.

**Octavo Enunciado.**- Evitar todo acto de hostilización y discriminación de la patronal en agravio del personal trabajador.

**Noveno Enunciado.**- Cumplimiento a la continuidad de tarde recreativa institucional.

**Décimo Enunciado.**- Designar un ambiente para un esparcimiento socio psicológico del personal

**Décimo Primero Enunciado.**- Reubicación de los responsables de las áreas en sus respectivas unidades o área, conforme a su estabilidad laboral, perfil profesional y experiencia laboral

### **XII.- DEMANDA SINDICAL:**

**Primer Enunciado.**- Asignación de una bolsa de viaje por parte de la patronal al y los dirigente o comitiva del gremio que participa en reuniones, convenciones (provincial, regional, nacional), etc.

**Segundo Enunciado.**- Reconocer Licencias Sindicales con goce de remuneración, al secretario general y/o comisionado Local, Regional y Nacional.

**Tercer Enunciado.**- Designación de un ambiente para fines sindicales en la sede Institucional.

**Cuarto Enunciado.**- Compromiso de la Entidad para mantener reuniones conjuntas con el Concejo en pleno y trabajadores, trimestralmente.

Huancapi, enero del 2021.



Roy Gabriel Ramos Oblitas.  
SECRETARIO GENERAL  
SITRAMUN – FAJARDO

## SITRAMUN – FAJARDO

Afiliados a la Federación de Trabajadores Municipales del Perú "FETRAMUNP"  
Reconocido por Resolución Sub Directoral N° 0017-2008-GR-DRTPE-DPSC- SDNCRG  
Inscrito en la SUNARP con Partida N° 11059891

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

**Sexto Enunciado.**- Designar un ambiente para comedor y/o cafetín Institucional

**Séptimo Enunciado.**- Cumplimiento de la dotación de uniformes dos (2) veces al año, enero y agosto, para el personal Administrativo y Obrero.

**Octavo Enunciado.**- Evitar todo acto de hostilización y discriminación de la patronal en agravio del personal trabajador.

**Noveno Enunciado.**- Cumplimiento a la continuidad de tarde recreativa institucional.

**Décimo Enunciado.**- Designar un ambiente para un esparcimiento socio psicológico del personal

**Décimo Primero Enunciado.**- Reubicación de los responsables de las áreas en sus respectivas unidades o área, conforme a su estabilidad laboral, perfil profesional y experiencia laboral

### **XII.- DEMANDA SINDICAL:**

**Primer Enunciado.**- Asignación de una bolsa de viaje por parte de la patronal al y los dirigente o comitiva del gremio que participa en reuniones, convenciones (provincial, regional, nacional), etc.

**Segundo Enunciado.**- Reconocer Licencias Sindicales con goce de remuneración, al secretario general y/o comisionado Local, Regional y Nacional.

**Tercer Enunciado.**- Designación de un ambiente para fines sindicales en la sede Institucional.

**Cuarto Enunciado.**- Compromiso de la Entidad para mantener reuniones conjuntas con el Concejo en pleno y trabajadores, trimestralmente.

Huancapi, enero del 2021.



*[Handwritten signature]*  
Roy Gabriel Ramos Oblitas.  
SECRETARIO GENERAL  
SITRAMUN – FAJARDO