



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO - REGIÓN DE UCAYALI

AV TUPAC AMARU N° 703 - TELEFONOS 061- 59-1672



"Año de la Universalización de la Salud"

San Fernando, 25 de Noviembre del 2020

CARTA N°- 311 -2020-MDM- A-GM-GADM-SGRRHH

SEÑOR PRESIDENTE EJECUTIVO DE SERVIR

ASUNTO: REMITO PROYECTO DE PLIEGO DE RECLAMOS AÑO 2021 DEL SITRAMUN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY Y OTRO.

De mi mayor consideración:

El motivo de la presente es para saludarle cordialmente y en mi condición de Sub Gerente de Recursos Humanos y en nombre de la Municipalidad Distrital de Manantay, en el cual me honro laboral.

Del mismo modo informo que con fecha 25 de Febrero del 2020, los miembros del Sindicato de Trabajadores Municipales del Distrito de Manantay (SITRAMUN), presentaron por Mesa de Partes de ésta Comuna Edil, el proyecto de Convenio Colectivo para el periodo 2021, para efectuar la negociación respectiva, el mismo que remitimos a efectos que disponga el trámite establecido legalmente, a partir del cual iniciarán las reuniones entre las partes de conformidad con el Artículo 6° del Decreto de Urgencia 014-2020.

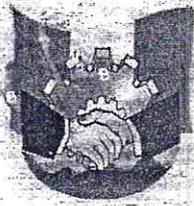
Asimismo, remitimos el Pliego de Reclamos para el Año 2021, del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay – SITMUDIM, aprobado mediante Resolución de Gerencia N° 202-2020-MDM-GM, de fecha 26 de Agosto del 2020, el mismo que deberá ser considerado en la Negociación a efectuarse con el Sindicato Mayoritario – SITRAMUN.

Sin otro particular, renuevo a Ud., mis sentimientos de consideración y estima personal

Atentamente

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

C.P.C. Johnny Wesley Rojas Panchuro
Sub Gerente de Recursos Humanos



SITRAMUN - MANANTAY

SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL DISTRITO DE MANANTAY
FUNDADO EL 08 DE OCTUBRE DEL 2014
AV. TUPAC AMARU N° 703 - DISTRITO DE MANANTAY

047

San Fernando, 25 de Febrero del 2020

OFICIO N° 006-2020-SG-SITRAMUN

Señor:
Mg. Víctor Hugo López Ríos.
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Manantay.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY	
SECRETARIA GENERAL	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
10:54	25 FEB 2020
N° Expediente:	3723-2020
KEVIN CRISTIAN LLENENA BACOTA	

ASUNTO: PRESENTO PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO POR EL PERIODO 2021, QUE PRESENTA EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL DISTRITO DE MANANTAY (SITRAMUN) A LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

Por medio del presente el Sindicato de Trabajadores Municipales del Distrito de Manantay - **SITRAMUN** se dirige a Usted, para saludarlo cordialmente y a la vez hacerle llegar la presente solicitud, con la propuesta de proyecto de convenio colectivo por el periodo 2021, que presenta el **SITRAMUN** a la Municipalidad Distrital de Manantay, el cual consta de catorce (14) propuestas de convenio colectivo; asimismo dentro de ella se efectúa la propuesta para la implementación de una nueva escala remunerativa para el personal de la Municipalidad Distrital de Manantay, en observación al Decreto de Urgencia 014-2020, Decreto de Urgencia que Regula Disposiciones Generales Necesarias Para la Negociación Colectiva en el Sector Público.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para expresarle muestras de mi especial consideración y a la espera de su amable atención al presente, me suscribo de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY	
GERENCIA DE ADMINISTRACION	
RECEPCION	
03 MAR 2020	
REG.:	
HORA: 2:55	FIRMA:

PEDRO OMAR HOYOS CHAVEZ
SECRETARIO GENERAL
SITRAMUN - MANANTAY

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY	
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	
RECEPCION	
04 MAR 2020	
REG. 377	HORA 9.00
FIRMA:	

WALTER RODRIGUEZ SALAZAR
SECRETARIO DE DEFENSA
SITRAMUN - MANANTAY

DAMMER A. CAMACHO GUERRA
SECRETARIO DE ORGANIZACION
SITRAMUN - MANANTAY

Julio César Marrache Reátegui
ABOGADO
REG. CAU 1060

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY	
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	
PROVEIDO	
Pase a:	Sec. RR. HH
Para:	Secretario General
	Normativa
Fecha:	16-06-20

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY	
GERENCIA MUNICIPAL	
RECEPCION	
N° REG. 1601	FECHA: 02 MAR 2020
HORA: 10:40	FIRMA:



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI



046

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES DE SERVIDORES PUBLICOS-ROSSP
Exp. N° 042-2014-DRTPE-SD-RG-UC

Jr. Tupac Amaru N° 703-Manantay –Crl. Portillo-Ucayali

CONSTANCIA DE INSCRPCION AUTOMATICA DE NUEVA JUNTA DIRECTIVA

Estando a lo establecido por el artículo 2° del Decreto Supremo N° 003-2004-TR, se deja constancia de la Inscripción de la nueva Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales del Distrito de Manantay, a mérito del proceso electoral de fecha 14 de Diciembre del año 2018, como consta en fotocopia del Acta de Asamblea General extraordinaria adjunto; ante el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Público-ROSSP, perteneciente a la Sub Dirección de Registros Generales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali; para el periodo comprendido desde el 01 de Enero del año 2019 hasta el 31 de Diciembre del año 2020, debidamente conformada por los siguientes trabajadores:

1.- Secretaria General	: Pedro Omar Hoyos Chávez	00078968
2.- Secretario General Adjunto	: Moisés Abel Liberato Yumbato	00101203
3.- Secretaria de Actas y Archivo	: Carolina Rebeca Febres Leon	45264067
4.- Secretario de Organización	: Dammert Alexander Camacho Guerra	45291961
5.- Secretario de Defensa	: Walter Rodríguez Salazar	00092725
6.- Secretario de Economía	: Olivia Karen Valles Pinedo	40750157
7.- Secretario de Prensa y Difusión	: Luz Bella López López	45968194
8.- Secretario de Asistencia Social	: Betsy Anni Tuanama Delgado	42164473
9.- Secret. De Educ. Cultura y Deportes	: Víctor Custodio Izquierdo Vásquez	43098444
10.- Secretario de Disciplina	: Lindon Tenazoa Salinas	00127918
11.- Secretaria de Fiscalización	: Celia Pérez Calderón	80127770
12.- Vocal I	: Giana Graciela Flores Rodríguez	44511719
13.- Vocal II	: María Romas Lomas	00107565

Se expide la presente constancia en uso de las facultades conferidas por lo prescrito en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, de fecha 02 de noviembre del año 2012, para los fines legales a los que hubiere lugar.

Pucallpa, 28 de Diciembre del año 2018.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI

[Firma]
C.P.C.C. Mg. Saúl Esau Sáenz Lucas
SUB DIRECTOR DE NEGOC. COLECTIVAS Y REG. GENERALES



**PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO POR EL PERIODO 2021 QUE PRESENTA EL
SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL DISTRITO DE MANANTAY
(SITRAMUN) A LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY**

Conste por el presente documento el Convenio Colectivo de Trabajo que celebra, de una parte **LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY**, con RUC N° 20393356899, debidamente representada por su Alcalde, con domicilio real en Avenida Túpac Amaru N° 703, Distrito de Manantay, Provincia de Coronel Portillo y departamento de Ucayali, a quien en adelante se le denominará “**LA ENTIDAD**”; y, de la otra parte, el **SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY – SITRAMUN MANANTAY**, con domicilio real en Avenida Túpac Amaru N° 703, Distrito de Manantay, Provincia de Coronel Portillo y departamento de Ucayali, debidamente representado por los miembros de su Comisión Negociadora del Pliego de Reclamos, a quienes en adelante se les denominará conjuntamente “**EL SINDICATO**”.

El presente convenio tiene por finalidad negociar las condiciones de trabajo y condiciones económicas entre la ENTIDAD y el SINDICATO, con fundamento en su conjunto de principios, reglas, procedimientos, normas y leyes citadas sobre la base de la justicia social y de respeto a las dignidad humana, garantizando la armonía y mutua comprensión laboral, a fin de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y así elevar el índice de beneficios para ambas partes. Así como mejorar la calidad de vida de los trabajadores y así de manera conjunta municipio y trabajadores proporcionar un mejor servicio a los vecinos manantainos a través de la calidad y eficiencia.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se sustenta en aplicación de:

- Artículo 28° de la Constitución Política del Perú.
- Decreto de Urgencia N° 014-2020 - Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público.
- Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR – TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Convenio OIT N° 87 - Sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho De Sindicación.
- Convenio OIT N° 98 - Sobre Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.
- Convenio OIT N° 100 - Sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio OIT N° 111 - Sobre la discriminación - empleo y ocupación.
- Convenio OIT N° 135 - Sobre los representantes de los trabajadores.
- Convenio OIT N° 142 - Sobre desarrollo de los recursos humanos.
- Convenio OIT N° 144 - Sobre la consulta tripartita normas internacionales del trabajo.
- Convenio OIT N° 150 - Sobre la administración del trabajo
- Convenio OIT N° 154 - Sobre negociación colectiva.
- Convenio OIT N° 156 - Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio OIT N° 183 - Sobre la protección de la maternidad.

Las partes dejan constancia de haber arribado a una solución total definitiva e integral del Pliego de Reclamos presentado por “**EL SINDICATO**”, en los términos que a continuación se detallan:

CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIÓN JURÍDICO - LABORAL

PRIMERO: RATIFICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ANTERIORES

LA ENTIDAD ratifica el cumplimiento de todos los beneficios, derechos económicos, condiciones laborales, sociales, culturales, sindicales, y de trabajo logrados con anterioridad a la presente negociación, con excepción de los puntos que se modifiquen en el presente pliego de peticiones y que se cumplan para todos los servidores que tengan vínculo laboral vigente con la institución pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

REESTRUCTURACIÓN DE ACUERDOS

SEGUNDO: UNIFORMES



SITRAMUN - MANANTAY

SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL DISTRITO DE MANANTAY
FUNDADO EL 08 DE OCTUBRE DEL 2014
AV. TUPAC AMARU N° 703 - DISTRITO DE MANANTAY

044

LA ENTIDAD conviene reestructurar el acuerdo arribado en negociación colectiva logrado en años anteriores, respecto al otorgamiento de uniformes a cada trabajador, sujeto al Decreto Legislativo N° 276, cuya entrega será dado antes del mes de junio de cada año (aniversario del distrito); vestuario consistente en:

VARONES:

- Dos (02) camisas: uno (01) manga corta y uno (01) manga larga
- Dos (02) pantalones de vestir
- Dos (02) pares de zapatos de vestir
- Dos (02) corbatas

MUJERES:

- Dos sacos (02)
- Dos faldas (02)
- Dos blusas (02) manga cero
- Dos pares de zapatos de vestir

TERCERO: MOVILIDAD

LA ENTIDAD conviene incrementar el bono obtenido en la negociación colectiva del año 2017 respecto al otorgamiento de movilidad, incrementándose su valor económico a S/ 720.00 (Setecientos Veinte y 00/100 soles) mensuales; equivalente a S/ 24.00 (Veinticuatro y 00/100 soles) diarios, al contar con tiempo partido de acuerdo al horario laboral vigente, monto que no se encontrara sujeto a ningún tipo de descuento, el mismo que será de alcance a los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

CUARTO: REFRIGERIO

LA ENTIDAD conviene incrementar el bono obtenido en la negociación colectiva del año 2017 respecto al otorgamiento de refrigerio, duplicándose su valor económico a S/ 420.00 (cuatrocientos veinte y 00/100 soles) mensuales; equivalente a S/ 14.00 (catorce y 00/100 soles) diarios, al no haberse implementado un sistema de nivelación remunerativa acorde a los costos de vida y canasta familiar actual el mismo que será de alcance a los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto legislativo N° 276.

QUINTO: OTORGAMIENTO DE CANASTAS POR FIESTAS DE SAN JUAN Y NAVIDAD

LA ENTIDAD conviene incrementar el bono obtenido en la negociación colectiva del año 2017 respecto al otorgamiento de una canasta por fiestas de San Juan y Navidad, para que esta aumente en un monto de S/ 100.00 (Cien y 00/100 Soles) a lo que actualmente se viene recibiendo, haciendo un total de S/ 150.00 (Ciento Cincuenta y 00/100 Soles), el mismo que será de alcance a los trabajadores sujetos al Régimen Laboral del Decreto legislativo N° 276.

BIENESTAR LABORAL

SEXTO: JORNADA LABORAL

LA ENTIDAD conviene fijar el horario de refrigerio sea considerado dentro de la jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el Artículo 7° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, quedando el horario laboral de la siguiente manera:

- MAÑANA : 8.00 AM A 1:00 PM
- REFRIGERIO : 1:00 PM A 2:00 PM
- TARDE : 2:00 PM A 4:00 PM

SEPTIMO: INCENTIVO POR CONMEMORARSE EL DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL

LA ENTIDAD conviene otorgar un incentivo extraordinario respecto a la celebración del día del trabajador municipal, equivalente a S/ 200.00 (Doscientos y 00/100 soles), con la finalidad de incentivar al trabajador edil en su día, el mismo que debe ser retribuido hasta el 04 de noviembre de cada año.



SITRAMUN - MANANTAY

SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL DISTRITO DE MANANTAY
FUNDADO EL 08 DE OCTUBRE DEL 2014
AV. TUPAC AMARU N° 703 – DISTRITO DE MANANTAY

043

OCTAVO: CUMPLIMIENTO IRRESTRICTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

LA ENTIDAD conviene en respetar irrestrictamente, todos los derechos laborales establecidos por ley y convenidos mediante pactos colectivos.

NOVENO: PERMISOS ESPECIALES POR ESTUDIOS TECNICOS Y/O SUPERIORES.

LA ENTIDAD conviene en otorgar las facilidades necesarias a todos y cada uno de los trabajadores afiliados al SINDICATO que cursen estudios técnicos, superiores o posgrado. Para este fin el trabajador podrá hacer uso de periodos de 1 a 2 días hábiles (a cuenta de sus vacaciones pendientes) en fechas que éste lo solicite, especialmente en fechas de exámenes, para el desarrollo óptimo de sus estudios.

BIENESTAR SOCIAL

DECIMO: CAMPAÑAS MÉDICAS Y DE VACUNACIÓN

LA ENTIDAD conviene en realizar campañas médicas y de vacunación gratuita para los trabajadores afiliados a EL SINDICATO y sus familiares directos.

DECIMO PRIMERO: FIRMA DE CONVENIOS CON ENTIDADES FINANCIERAS

LA ENTIDAD conviene en realizar convenios interinstitucionales con entidades financieras a efectos de que los trabajadores sindicalizados puedan acceder a préstamos que permitan financiar el desarrollo personal y familiar de todos los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276.

DECIMO SEGUNDO: ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

LA ENTIDAD conviene elaborar y aprobar el Plan Anual de Capacitaciones oficiales, pasantías y experiencias exitosas y/o la consideración de suscripción de convenios con universidades publicas y/o privadas para el desarrollo de diplomados y especializaciones en temas de gestión municipal, acorde a las labores y grados académicos obtenidos por el personal nombrado y permanente sujeto al Régimen Laboral del Decreto legislativo N° 276.

CONDICIONES ECONOMICAS

DECIMO TERCERO: NIVELACIÓN REMUNERATIVA ACORDE A LOS COSTOS DE VIDA Y CANASTA FAMILIAR ACTUAL

LA ENTIDAD conviene aprobar mediante acto resolutivo la nueva escala remunerativa de la Municipalidad Distrital de Manantay, acorde a los costos de vida y canasta familiar actual, quedando de la siguiente manera:

NUEVA ESCALA REMUNERATIVA ACTUALIZADA PARA EL AÑO 2021

FUNCIONARIO

F5	9100
F4	6000
F3	5000
F2	4000
F1	3000

PROFESIONAL

SPA	2920
SPB	2800
SPC	2680
SPD	2560
SPE	2440
SPF	2320

TECNICO

STA	1890
-----	------



042

SITRAMUN - MANANTAY

SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL DISTRITO DE MANANTAY
FUNDADO EL 08 DE OCTUBRE DEL 2014
AV. TUPAC AMARU N° 703 – DISTRITO DE MANANTAY

STB	1775
STC	1660
STD	1545
STE	1430
STF	1315

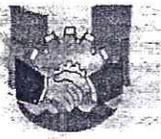
AUXILIAR

SAA	1255
SAB	1190
SAC	1125
SAD	1060
SAE	995
SAF	930

PERMANENCIA DE ACUERDOS

DECIMO CUARTO: CARÁCTER PERMANENTE

Las partes convienen que todos los beneficios y cláusulas pactados en el presente convenio colectivo, tienen carácter permanente, pudiendo ser mejorados dentro de los términos de la siguiente Negociación Colectiva.



**SUSTENTO TÉCNICO Y LEGAL DE PROCEDENCIA DEL PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO
POR EL PERIODO 2021**

Por medio del presente me dirijo a Usted, para saludarle cordialmente a nombre del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay SITRAMUN - MANANTAY, y presentarle el sustento técnico y legal de la procedencia del proyecto de convenio colectivo por el periodo 2021:

PRIMER ACUERDO:

“PRIMERO: RATIFICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ANTERIORES

LA ENTIDAD ratifica el cumplimiento de todos los beneficios, derechos económicos, condiciones laborales, sociales, culturales, sindicales, y de trabajo logrados con anterioridad a la presente negociación, con excepción de los puntos que se modifiquen en el presente pliego de peticiones y que se cumplan para todos los servidores que tengan vínculo laboral vigente con la institución pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.”

Respecto a la vigencia de un convenio colectivo y de sus respectivas cláusulas, debemos señalar que el Artículo 73° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que el plazo de vigencia del convenio colectivo es de (2) dos años, **puediendo las partes pactar un periodo mayor al establecido por la citada norma.**

Asimismo, conforme a lo indicado en el Artículo 69° del Reglamento General de la Ley N° 30057, todo convenio colectivo continua rigiendo mientras no sea modificado por una nueva convención colectiva posterior acordada entre las partes; ello significa que si bien el plazo de vigencia de un convenio colectivo tiene un límite preestablecido (ya sea o por la ley, o por la autonomía de las partes), son las cláusulas del convenio las que continuarán rigiendo mientras este no sea modificado por una nueva convención colectiva.”

SEGUNDO ACUERDO:

“SEGUNDO: UNIFORMES

LA ENTIDAD conviene reestructurar el acuerdo arribado en negociación colectiva logrado en años anteriores, respecto al otorgamiento de uniformes a cada trabajador, sujeto al Decreto Legislativo N° 276, cuya entrega será dado antes del mes de junio de cada año (aniversario del distrito); vestuario consistente en:

VARONES:

- Dos (02) camisas: uno (01) manga corta y uno (01) manga larga
- Dos pantalones (02) de vestir
- Dos pares de zapatos de vestir
- Dos (02) corbatas

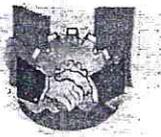
MUJERES:

- Dos sacos (02)
- Dos faldas (02)
- Dos blusas (02) manga cero
- Dos pares de zapatos de vestir”

Respecto a este punto, debemos señalar que anualmente se viene otorgando uniformes en favor de los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, el mismo que de acuerdo a la cantidad resulta insuficiente, puesto que son cinco días laborables a la semana, sin contar las actividades protocolares fuera del horario laboral (Sábados y Domingos) a las cuales tenemos que asistir para representar a nuestra institución.

TERCER ACUERDO:

“TERCERO: MOVILIDAD



SITRAMUN - MANANTAY

SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL DISTRITO DE MANANTAY
FUNDADO EL 08 DE OCTUBRE DEL 2014
AV. TUPAC AMARU N° 703 - DISTRITO DE MANANTAY

040

LA ENTIDAD conviene incrementar el bono obtenido en la negociación colectiva del año 2017 respecto al otorgamiento de movilidad, incrementándose su valor económico a S/ 720.00 (Setecientos Veinte y 00/100 soles) mensuales; equivalente a S/ 24.00 (Veinticuatro y 00/100 soles) diarios, al contar con tiempo partido de acuerdo al horario laboral vigente, monto que no se encontrara sujeto a ningún tipo de descuento, el mismo que será de alcance a los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276."

Al respecto, se ha de entender por movilidad al desplazamiento de personas que se producen en un entorno físico refiriéndonos específicamente a movilidad urbana, en este caso al desplazamiento realizado en la ciudad por motivos laborales, encontrándonos ante situaciones de difícil acceso o por las distancias considerables de nuestro centro de labores a los distintos puntos de la ciudad donde se encuentran ubicados nuestros domicilios, en ese sentido y dado el alto costo de vida en nuestra región por su ubicación geográfica, resulta imprescindible, el otorgamiento por Movilidad en la suma de S/. 720.00 Soles, a razón de S/. 24.00 Soles diarios, siendo como sigue: Diario S/. 24.00 Soles / S/. 6.00 Soles al salir del domicilio; S/. 6.00 Soles a las 1.00 p.m., por almuerzo; S/. 6.00 Soles a las 2.00 p.m., al retorno del almuerzo; y por último S/. 6.00 Soles a las 4.45 p.m., hora de salida de la entidad municipal. Estando sustentada nuestra petición acorde a la realidad social de la ciudad. Sustentándose el presente al haberse incrementado la recaudación de la entidad municipal en S/ 3'764,707.53 Soles, conforme a lo manifestado en la rendición de cuentas del año 2019 llevado a cabo en el Coliseo Cerrado de Manantay el 22 de Febrero de 2020.

CUARTO ACUERDO:

"CUARTO: REFRIGERIO

LA ENTIDAD conviene incrementar el bono obtenido en la negociación colectiva del año 2017 respecto al otorgamiento de refrigerio, duplicándose su valor económico a S/ 420.00 (cuatrocientos veinte y 00/100 soles) mensuales; equivalente a S/ 14.00 (catorce y 00/100 soles) diarios, al no haberse implementado un sistema de nivelación remunerativa acorde a los costos de vida y canasta familiar actual el mismo que será de alcance a los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto legislativo N° 276."

Al respecto, y no menos importante resulta el tema alimenticio por cuanto está relacionada al tema de salud, los conceptos de alimentación y salud siempre han ido de la mano. La importancia de una dieta saludable en la prevención de numerosas enfermedades es, a estas alturas, un hecho más que probado. Una alimentación sana permite por un lado que nuestro organismo funcione con normalidad, que cubra nuestras necesidades fisiológicas básicas, y por otro, reduce el riesgo de padecer enfermedades a corto y largo plazo. Sustentándose el presente al haberse incrementado la recaudación de la entidad municipal en S/ 3'764,707.53 Soles, conforme a lo manifestado en la rendición de cuentas del año 2019 llevado a cabo en el Coliseo Cerrado de Manantay el 22 de Febrero de 2020.

QUINTO ACUERDO:

"QUINTO: OTORGAMIENTO DE CANASTAS POR FIESTAS DE SAN JUAN Y NAVIDAD

LA ENTIDAD conviene incrementar el bono obtenido en la negociación colectiva del año 2017 respecto al otorgamiento de una canasta por fiestas de San Juan y Navidad, para que esta aumente en un monto de s/ 100.00 (Cien y 00/100 Soles) a lo que actualmente se viene recibiendo, haciendo un total de S/ 150.00 (Ciento Cincuenta y 00/100 Soles), el mismo que será de alcance a los trabajadores sujetos al Régimen Laboral del Decreto legislativo N° 276."

Al respecto, se viene otorgando en la entidad municipal una canasta por el monto de S/ 50.00 (Cincuenta y 00/100 Soles), el mismo como pueden observar resulta totalmente irrisorio, puesto que dicha canasta no cubre siquiera para una semana sobre la base de la canasta familiar acorde a la realidad social y económica en la que vivimos. Sustentándose el presente al haberse incrementado la recaudación de la entidad municipal en S/ 3'764,707.53 Soles, conforme a lo manifestado en la rendición de cuentas del año 2019 llevado a cabo en el Coliseo Cerrado de Manantay el 22 de Febrero de 2020.

SEXTO ACUERDO:



SITRAMUN - MANANTAY

SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL DISTRITO DE MANANTAY
FUNDADO EL 08 DE OCTUBRE DEL 2014
AV. TUPAC AMARU N° 703 – DISTRITO DE MANANTAY

039

“SEXTO: JORNADA LABORAL

LA ENTIDAD conviene fijar el horario de refrigerio sea considerado dentro de la jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el Artículo 7° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, quedando el horario laboral de la siguiente manera:

- MAÑANA : 8.00 AM A 1:00 PM
- REFRIGERIO : 1:00 PM A 2:00 PM
- TARDE : 2:00 PM A 4:00 PM “

Al respecto, debemos señalar que el Artículo 7° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, establece que: “En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto”, estando a ello, la Ley faculta que a través de convenio colectivo podamos fijar un horario acorde a las necesidades de la institución y el personal, teniendo en cuenta que muchos de los servidores vienen cursando estudios superiores que coinciden con dicho horario o simplemente ayuden al fortalecimiento de lazos familiares al permitirnos estar más tiempo con nuestras familias.

SEPTIMO ACUERDO:

“SEPTIMO: INCENTIVO POR CONMEMORARSE EL DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL

LA ENTIDAD conviene otorgar un incentivo extraordinario respecto a la celebración del día del trabajador municipal, equivalente a S/ 200.00 (Doscientos y 00/100 soles), con la finalidad de incentivar al trabajador edil en su día, el mismo que debe ser retribuido hasta el 04 de noviembre de cada año.”

Al respecto, debemos señalar que tradicionalmente el 05 de noviembre de cada año se recuerda el Día del Trabajador Municipal; fecha en que los empleados públicos de la municipalidades provinciales y distritales de todo el país, se congregan con júbilo y celebran su día, en conmemoración a un evento histórico suscitado hace 40 años, precisamente, el año 1979 en pleno gobierno del Gral. Francisco Morales Bermúdez, obreros municipales emprendieron extensas jornadas de lucha contra el Gobierno Central que duraron más de dos meses, exigiendo mejoras salariales y cambios sustanciales en la administración municipal.

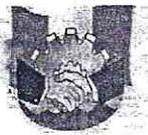
Siendo este un día histórico y trascendental para los trabajadores municipales, resulta de justicia que se nos otorgue un incentivo acorde a la importancia de dicho día. Sustentándose el presente al haberse incrementado la recaudación de la entidad municipal en S/ 3'764,707.53 Soles, conforme a lo manifestado en la rendición de cuentas del año 2019 llevado a cabo en el Coliseo Cerrado de Manantay el 22 de Febrero de 2020.

OCTAVO ACUERDO:

“OCTAVO: CUMPLIMIENTO IRRESTRICTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

LA ENTIDAD conviene en respetar irrestrictamente, todos los derechos laborales establecidos por ley y convenidos mediante pactos colectivos.”

Al respecto, el principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos.



SITRAMUN - MANANTAY

SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL DISTRITO DE MANANTAY
FUNDADO EL 08 DE OCTUBRE DEL 2014
AV. TUPAC AMARU N° 703 – DISTRITO DE MANANTAY

038

Que, en ese orden al observar el Artículo 28° de la Constitución Política del Perú, se establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático y fomentando la negociación colectiva y promoviendo formas de solución pacífica de los conflictos laborales, además de precisar que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

Asimismo, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC ha precisado que: "(...) el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)". Además, corresponde remitirnos a las disposiciones referidas a los derechos colectivos de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, y su Reglamento General (aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM), que son de aplicación común a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, y en las que se dispone la supletoriedad de las normas contenidas en el Texto Único Ordenado de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92- TR).

Así, el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la ley de Relaciones Colectivas (en consonancia con la Constitución Política), prescribe que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

NOVENO ACUERDO:

"NOVENO: PERMISOS ESPECIALES POR ESTUDIOS TECNICOS Y/O SUPERIORES.

LA ENTIDAD conviene en otorgar las facilidades necesarias a todos y cada uno de los trabajadores afiliados a EL SINDICATO que cursen estudios técnicos, superiores o posgrado. Para este fin el trabajador podrá hacer uso de periodos de 1 a 2 días hábiles (a cuenta de sus vacaciones pendientes) en fechas que éste lo solicite, especialmente en fechas de exámenes, para el desarrollo óptimo de sus estudios."

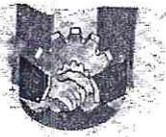
Al respecto, es de indicarse que estamos inmersos en una sociedad que plantea difíciles retos sociales y tecnológicos, seguir estudiando no solo nos abre las puertas de mejores oportunidades sino que reestructurará tu mente preparándote para enfrentar estos retos; te ayudará a reforzar buenos hábitos, a incrementar tus contactos, a escuchar diferentes puntos de vista y tener un criterio formado de acuerdo a tus valores. La valía de la **formación superior** y las razones que te lleven a estudiar una carrera deben ir más allá de conseguir un buen trabajo. Debes enfocarlo todo a tus metas y a tu **desarrollo personal y profesional**. Siendo así resulta necesario el otorgamiento de permisos especiales, cuando de por medio se encuentre el desarrollo profesional de cada trabajador, la cual redundara a favor de la entidad municipal.

DECIMO ACUERDO:

"DECIMO: CAMPAÑAS MÉDICAS Y DE VACUNACIÓN

LA ENTIDAD conviene en realizar campañas de médicas y de vacunación gratuita para los trabajadores afiliados a EL SINDICATO y sus familiares directos."

Al respecto, es de manifestarse que la Salud constituye un pilar sumamente importante, es por ello que la misma es Política de Estado, por lo que todos lo que todos los Peruanos tienen derecho a gozar. Esto permite garantizar el acceso de la población al sistema sanitario y sus principales programas tanto preventivos como curativos que llevan a una mejora en la calidad de vida de la población, disminuyendo su morbilidad y su mortalidad, así descrito, el presente acuerdo resulta necesario, garantizándose con ello un adecuado control de la salud de los trabajadores de esta entidad municipal. En ese sentido la Organización Mundial de la Salud (OMS), la define como, "la **salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades**". Así, queda claro que más allá de patologías, la salud abarca diversos factores que intervienen en la calidad de



SITRAMUN - MANANTAY

SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL DISTRITO DE MANANTAY
FUNDADO EL 08 DE OCTUBRE DEL 2014
AV. TUPAC AMARU N° 703 - DISTRITO DE MANANTAY

039

vida de cada uno. Una persona sana, por tanto, sería aquella que disfruta de una vida plena y feliz a todos los niveles.

DECIMO PRIMER ACUERDO:

"DECIMO PRIMERO: FIRMA DE CONVENIOS CON ENTIDADES FINANCIERAS

LA ENTIDAD conviene en realizar convenios interinstitucionales con entidades financieras a efectos de que los trabajadores sindicalizados puedan acceder a préstamos que permitan financiar el desarrollo personal y familiar de todos los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276."

Al respecto, debemos señalar que el objeto del presente acuerdo sería definir y establecer un marco de acciones y de relaciones en conjunto que permitan la cooperación interinstitucional entre la municipalidad y alguna entidad financiera, para propiciar la comunicación, colaboración y ejecución de proyectos en el sector productivo. Asimismo, realizar una serie de actividades conjuntas en beneficio de los trabajadores de esta entidad edil, en especial relevancia con los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276. Estas acciones conjuntas se ejecutaran de manera específica a través de la suscripción de convenios específicos, que para cada caso o rubro suscribirían ambas partes.

DECIMO SEGUNDO ACUERDO:

"DECIMO SEGUNDO: ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

LA ENTIDAD conviene elaborar y aprobar el Plan Anual de Capacitaciones oficiales, pasantías y experiencias exitosas y/o la consideración de suscripción de convenios con universidades públicas y/o privadas para el desarrollo de diplomados y especializaciones en temas de gestión municipal, acorde a las labores y grados académicos obtenidos por el personal nombrado y permanente sujeto al Régimen Laboral del Decreto legislativo N° 276."

Al respecto, la capacitación es aquella información, aprendizaje básico que se da al personal de una entidad para complementar los conocimientos y formación que ha llevado y así poder desempeñar su labor o trabajo, dentro de ella. La capacitación de personal es vista como un aprendizaje, al cual es impartido al personal que labora en las entidades, esto con el objetivo de aumentar los conocimientos y /o cambiar las actitudes en el desempeño de su trabajo, en ella. Así mejorar el desarrollo personal y profesional del propio empleado.

Es de gran importancia el llevar a cabo la capacitación en toda la entidad del personal sujeto al Decreto Legislativo N° 276, para efecto y beneficio de las mismas. Esta capacitación debe ser **sin importar nivel jerárquico** dentro de la entidad y acorde al puesto ya sea desde el gerente, sub gerentes y servidores. En primer lugar para que se lleve a cabo una capacitación de personal en las entidades, es necesario realizar una detección de necesidades de capacitación al puesto a capacitar detectando los problemas actuales y desafíos que deberá enfrentar en un futuro. Una vez teniendo esta información se dará pie a realizar el programa de capacitación que incluyen los temas y actividades a realizar durante el proceso así como la utilización de técnicas de enseñanza-aprendizaje y apoyos didácticos. Por último llevar a cabo la evaluación y seguimiento de la capacitación.

DECIMO TERCER ACUERDO:

"DECIMO TERCERO: NIVELACIÓN REMUNERATIVA ACORDE A LOS COSTOS DE VIDA Y CANASTA FAMILIAR ACTUAL

LA ENTIDAD conviene aprobar mediante acto resolutivo la nueva escala remunerativa de la Municipalidad Distrital de Manantay, acorde a los costos de vida y canasta familiar actual, quedando de la siguiente manera:

NUEVA ESCALA REMUNERATIVO ACTUALIZADA PARA EL AÑO 2021



036

SITRAMUN - MANANTAY

SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL DISTRITO DE MANANTAY
FUNDADO EL 08 DE OCTUBRE DEL 2014
AV. TUPAC AMARU N° 703 - DISTRITO DE MANANTAY

FUNCIONARIO

F5	9100
F4	6000
F3	5000
F2	4000
F1	3000

PROFESIONAL

SPA	2920
SPB	2800
SPC	2680
SPD	2560
SPE	2440
SPF	2320

TECNICO

STA	1890
STB	1775
STC	1660
STD	1545
STE	1430
STF	1315

AUXILIAR

SAA	1255
SAB	1190
SAC	1125
SAD	1060
SAE	995
SAF	930"

Se efectúa la presente petición de carácter económico puesto que el Decreto Urgencia N° 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público, habilita en el literal "b" del numeral "3" del Inciso 4.1 del Artículo 4°, que en el presente año se pueden negociar condiciones económicas. Sustentándose el presente al haberse incrementado la recaudación de la entidad municipal en S/ 3'764,707.53 Soles, conforme a lo manifestado en la rendición de cuentas del año 2019 llevado a cabo en el Coliseo Cerrado de Manantay el 22 de Febrero de 2020.

Al respecto, el año 2008 se establece la escala remunerativa Institucional vigente, por grupos ocupacionales, la misma que contempla el Presupuesto Analítico de Personal-PAP Modificado Año Fiscal 2008, mediante Resolución de Alcaldía N° 275-2008-MDM-A, que se actualiza para cada ejercicio presupuestal, manteniendo dicha escala remunerativa.

Que, el personal en la Municipalidad Distrital de Manantay, que está comprendido dentro del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 y del Decreto Legislativo N°728, desde el año 2008, se mantiene inalterable, mientras el costo de vida ha ido sumándose año tras año según reporte de inflación del INEI y del BCRP, afectando en 46 % del valor adquisitivo remunerativo, que influye negativamente en la canasta familiar, que en muchos casos no llega a cubrir los gastos básicos; habiéndose emitido la norma indicada que nos permitirá recuperar el valor adquisitivo de nuestra remuneración, que fue perdiendo desde el año 2008 al 2020, por el factor de inflación y otros detalles de acuerdo a la remuneración promedio en la región y a nivel nacional, indicamos los detalles para la negociación colectiva que regirá de acuerdo a la norma adjunta a partir del año 2021, del que se indica lo siguiente:

- El año 2008, se establece la escala remunerativa Institucional vigente, por grupos ocupacionales, la misma que contempla el Presupuesto Analítico de Personal-PAP Modificado Año Fiscal 2008,



SITRAMUN - MANANTAY

SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL DISTRITO DE MANANTAY
FUNDADO EL 08 DE OCTUBRE DEL 2014
AV. TUPAC AMARU N° 703 - DISTRITO DE MANANTAY

035

mediante Resolución de Alcaldía N°275-2008-MDM-A, que se actualiza para cada ejercicio presupuestal, manteniendo dicha escala remunerativa hasta la actualidad, habiendo transcurrido más de 12 años, perdiendo su valor adquisitivo por efecto de costo de vida en un 46%, que afecta directamente a la canasta familiar del personal y su familia.

- El promedio remunerativo de la municipalidad distrital es muy bajo, si comparamos a otros distritos con la misma categoría a nivel nacional, está muy por debajo del promedio y requiere de una mejora económica con carácter prioritario por ser el sustento de una adecuada gestión, al ser el personal una de las fortalezas de la institución para el logro de sus objetivos y del estado de velar por el personal y el desarrollo de su familia.
- Los Índices de Precios al Consumidor-IPC, el mismo que es determinado por el Estado, y se toma como propuesta mínima para establecer la nueva escala, la misma que siempre estará sujeta a la disponibilidad presupuestal Institucional, variación anual histórica.

Años.-2008=6.65; 2009=0.25; 2010=2.08; 2011=4.074, 2012=2.65; 2013=2.86; 2014=3.22; 2015=4.40; 2016=3.23; 2017=1.36; 2018=2.48; 2019=2.19; proyectado promedio 2020=2.76. (Últimos 6 años)

DECIMO CUARTO ACUERDO:

"DECIMO CUARTO: CARÁCTER PERMANENTE

Las partes convienen que todos los beneficios y cláusulas pactados en el presente convenio colectivo, tienen carácter permanente, pudiendo ser mejorados dentro de los términos de la siguiente Negociación Colectiva."

Al respecto, corresponde observar que el Artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el mismo que establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático y fomentando la negociación colectiva y promoviendo formas de solución pacífica de los conflictos laborales, además de precisar que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

Asimismo, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC ha precisado que: "(...) el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)". Además, corresponde remitirnos a las disposiciones referidas a los derechos colectivos de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, y su Reglamento General (aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM), que son de aplicación común a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, y en las que se dispone la supletoriedad de las normas contenidas en el Texto Único Ordenado de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92- TR).

Así, el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la ley de Relaciones Colectivas (en consonancia con la Constitución Política), prescribe que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

Atentamente;

PEDRO OMAR HOYOS CHAVEZ
SECRETARIO GENERAL
SITRAMUN - MANANTAY

WALTER RODRIGUEZ SALAZAR
SECRETARIO DE DEFENSA
SITRAMUN - MANANTAY

César Marrache Reategui
ABOGADO
REG. CAU 1060

DAMMER A. CAMACHO GUERRA
SECRETARIO DE ORGANIZACION
SITRAMUN - MANANTAY



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° 202 -2020-MDM-GM

San Fernando, 26 AGO. 2020

VISTOS:

El Oficio N° 024-2019-SITMUDIM-SG/NLSB de fecha 04 de diciembre del 2019, la Carta N° 043-2019-GAJ-MDM de fecha 10 de Diciembre del 2019, el Oficio N° 002-2020-SITMUDIM-SG/NLSB de fecha 12 de marzo del 2020, el Informe Legal N° 213-2020-MDM-GAJ de fecha 13 de julio del 2020, el Recurso de Apelación de fecha 03 de agosto del 2020, el Informe Legal N° 250-2020-MDM-GAJ de fecha 24 de Agosto del 2020, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el Art. II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, establece que, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, reconoce a las Municipalidades como Órganos de Gobierno Local con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, la autonomía municipal supone capacidad de auto desenvolvimiento en lo administrativo, político y económico de las municipalidades, sean estas provinciales o distritales. Ciertamente, la garantía de la autonomía municipal no impide que el legislador nacional pueda regular su régimen jurídico, siempre que, al hacerlo, se respete su contenido esencial. En este contexto, respetar el contenido esencial de la institución constitucionalmente garantizada quiere decir no sujetar o condicionar la capacidad de auto desenvolvimiento pleno de los gobiernos locales a relaciones que se puedan presentar como injustificadas o irrazonables;

Que, mediante Oficio N° 024-2019-SITMUDIM-SG/NLSB de fecha 04 de diciembre del 2019, el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay (SITMUDIM) presenta al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Manantay el Pliego Petitorio para la Negociación Colectiva para el periodo 2021;

Que, mediante Carta N° 043-2019-GAJ-MDM de fecha 10 de Diciembre del 2019, la Gerencia de Asesoría Jurídica indica que los documentos presentados por Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay (SITMUDIM) que estos no han sido presentados en cumplimiento estricto de lo antes citado, es más no fue presentado al área competente para su respectiva tramitación, por tanto este despacho procede a efectuar la devolución de los expedientes al remitente a efectos de poder subsanar las omisiones incurridas y su respectiva presentación al área correspondiente;

Que, mediante Oficio N° 002-2020-SITMUDIM-SG/NLSB de fecha 12 de marzo del 2020, el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay presenta la subsanación del pliego petitorio de la Negociación Colectiva para el periodo 2021 y su Comisión Negociadora, para su análisis en conjunto por parte de la Comisión Paritaria de ambas partes;

Que, mediante Informe Legal N° 213-2020-MDM-GAJ de fecha 13 de julio del 2020, la Gerencia de Asesoría Jurídica opina que resulta **IMPROCEDENTE** las pretensiones requeridas por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY (SITMUDIM);

Que, mediante escrito de fecha 03 de agosto del 2020 el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay (SITMUDIM), a través de su Secretaría General la C.P.C. Neyda Luz Saldaña Baos, interpone Recurso de Apelación en contra del Acto Administrativo contenido en la Carta N° 010-2020-GAJ-MDM de fecha 13 de julio del 2020, mediante el cual se pone en conocimiento el Informe Legal N° 213-2020-MDM-GAJ de fecha 13 de julio del 2020 que opina que resulta **IMPROCEDENTE** las pretensiones requeridas por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY (SITMUDIM), expresando entre otros agravios los siguientes fundamentos:

(...) Que en ese sentido lo dispuesto por la Entidad Edil contraviene a las normas fundamentales referidos en los numerales anteriores, y más aún la aplicación del Decreto de Urgencia 014-2020, vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, pese a que nuestra solicitud de pliego de reclamos para la negociación colectiva para el año 2021 fue presentado el 04 de diciembre del 2019, es decir mucho antes de que dicho decreto entre en vigencia, posteriormente subsanado el 12 de marzo del 2020 hecho que no ha tomado en cuenta para admitir nuestras pretensiones





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

"Año de la Universalización de la Salud"



Que, se puede apreciar del contenido del recurso propuesto por el recurrente que, en el sentido de la adecuación de los convenios colectivos en trámite y concluidos previos a las nuevas disposiciones reguladas por el Decreto de Urgencia 014-2020, resulta axiomática tal aseveración, puesto que los convenios colectivos celebrados antes de la entrada en vigencia de la norma deberán adecuarse al nuevo dispositivo, así como de las negociaciones colectivas que se encuentren en curso, dicha concepción se ocupan, respectivamente, la primera y segunda disposición complementaria transitoria del Decreto de Urgencia 014-2020. En el primer caso, se establece que los convenios ya celebrados serán registrados en el Aplicativo Informático (AIRHSP), siempre que cuenten con disponibilidad presupuestaria (hecho que se determinará únicamente a partir de la emisión de un Informe, a solicitud de la entidad); en el segundo caso, se indica que todas negociaciones colectivas actualmente en trámite, deberán adecuarse a los lineamientos del decreto. En ese sentido el inicio de trámite o procesos de Negociación Colectiva comprendido en el Oficio N° 024-2019-SITMUDIM-SG/NLSB de fecha 04 de diciembre del 2019 y subsanado mediante Oficio N° 002-2020-SITMUDIM-SG/NLSB de fecha 12 de marzo del 2020 deberá adecuarse indefectiblemente a la nueva normativa vigente, aunque esto implique la vulneración al principio que consiste en el respeto del debido proceso que implica evitar recurrir a una intervención retroactiva en los convenios colectivos por vía legislativa o ejecutiva;

Que, ahora bien respecto a la suspensión y reanudación de los plazos administrativos alegados por el recurrente, es de precisarse que el día 10 de junio de 2020, culminó el plazo de prórroga de la suspensión del cómputo de plazos regulada en el numeral 2° de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, ampliado por el Decreto Supremo N° 076-2020-PCM, y en el artículo 26° del Decreto de Urgencia N° 029-2020, ampliado por el Decreto de Urgencia N° 053-2020, ampliados ambos por última vez mediante el Decreto Supremo N° 087-2020-PCM publicado en el Diario Oficial El Peruano el 20 de mayo de 2020. En este sentido, desde el día 11 de junio de 2020, se retoma el cómputo de los plazos de tramitación de los procedimientos administrativos sujetos a silencio positivo y negativo que se encontraban en curso a la fecha de entrada en vigencia de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020, publicado el 15 de marzo de 2020, así mismo se reanuda el cómputo de los plazos de inicio y tramitación de los procedimientos administrativos y procedimientos de cualquier índole, incluso los regulados por leyes y disposiciones especiales, inicialmente suspendidos por el artículo 28 del Decreto de Urgencia 029-2020. Por tanto, en la presente causa, resultaría inoficioso abocarse en cuantificar y determinar la aplicación de la suspensión del procedimiento administrativo (Negociación Colectiva) iniciado a través del Oficio N° 024-2019-SITMUDIM-SG/NLSB de fecha 04 de diciembre del 2019 y subsanado mediante Oficio N° 002-2020-SITMUDIM-SG/NLSB de fecha 12 de marzo del 2020, puesto que la adecuación del procedimiento de negociación colectiva al Decreto de Urgencia N° 014-2020 ya se habría efectivizado conforme el fundamento desarrollado en el considerando precedente;

Que, así las cosas, se entiende que el proceso de Negociación Colectiva iniciado por el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay (SITMUDIM) a través del Oficio N° 024-2019-SITMUDIM-SG/NLSB de fecha 04 de diciembre del 2019 y subsanado mediante Oficio N° 002-2020-SITMUDIM-SG/NLSB de fecha 12 de marzo del 2020, adecuado a las regulaciones contenidas en el Decreto de Urgencia 014-2020, deberían proseguirse en rigor a dicha norma, no obstante se advierte que en algunos aspectos del procedimiento de Negociación Colectiva contenida en la norma, tanto formales y sustanciales, se encontrarían reguladas en vía de remisión en el "Reglamento" de la norma en comento (por ejemplo para la negociación colectiva a nivel descentralizado según el parágrafo a) del numeral 3° del Artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 014-2020, establece que la Negociación Colectiva se desarrolla entre la comisión ad hoc de cada entidad, designada conforme a lo previsto en el Reglamento de la presente norma, y las/os representantes designadas/os por las organizaciones sindicales de servidoras/es públicas/os o de trabajadoras/es de la respectiva entidad o empresa pública); de tal razonamiento debe precisarse del Reglamento que menciona dicha norma, aún no ha sido insertada o incorporada al Ordenamiento Jurídico, es decir aún no ha sido publicada para su entrada en vigor y debida aplicación. En ese sentido esta Gerencia dispone que, ante la ausencia o falta del Reglamento para el desarrollo del procedimiento de Negociación Colectiva, esta tendrá que tramitarse y desarrollarse de forma supletoria por las normas complementaria y afines que la ley dispone, conforme lo establece la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 014-2020:

Interpretación y supletoriedad SERVIR y la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas interpretan las disposiciones del presente Decreto de urgencia y su respectivo Reglamento, en materia de sus respectivas competencias. Son de aplicación supletoria a lo establecido en el presente Decreto de urgencia, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

"Año de la Universalización de la Salud"

mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, el Decreto Legislativo N° 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje, y la Ley N° 27556, Ley que Crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, en cuanto corresponda.

Que, mediante Informe Legal N° 250-2020-MDM-GAJ de fecha 24 de Agosto del 2020, la Gerencia de Asesoría Jurídica **OPINA** se declare **FUNDADO** el Recurso de Apelación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay (SITMUDIM), a través de su Secretaria General la C.P.C. Neyda Luz Saldaña Baos, contra el Informe Legal N° 213-2020-MDM-GAJ de fecha 13 de julio del 2020;

Que, estando a las consideraciones expuestas y en mérito a la Resolución de Alcaldía N° 006-2019-MDM, de fecha 02 de Enero del 2019, la misma que delega las facultades administrativas y resolutivas propias del Despacho de Alcaldía al Gerente Municipal Sr. Angel Franci Ormeño Ortiz., y en estricta observancia del Artículo 20° de la Ley N° 27972 - "Ley Orgánica de Municipalidades".

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - Declarar, **FUNDADO** el Recurso de Apelación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay (SITMUDIM), a través de su Secretaria General la C.P.C. Neyda Luz Saldaña Baos, contra el Informe Legal N° 213-2020-MDM-GAJ de fecha 13 de julio del 2020.

ARTICULO SEGUNDO. - **REMITIRSE** el expediente administrativo de la causa a la Sub Gerencia de Recursos Humanos para el trámite de la Negociación Colectiva iniciado por el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay (SITMUDIM), debiendo aplicarse las normas supletorias y complementarias para su respectiva prosecución.

ARTICULO TERCERO. - **ENCARGAR** a la Oficina de Secretaria General y Archivo Institucional, la notificación y distribución respectiva de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, Y ARCHÍVESE.

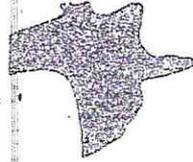
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY
Angel Franci Ormeño Ortiz
GERENTE MUNICIPAL





SITMUDIM

MAPA DEL DISTRITO DE MANANTAY



13
TRACES
013

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

INSCRITO EN EL ROSSP N° 022--2009 -DRTPE -SD-RG -UC.
AV. BELLAVISTA N° 437 - N.U. SAN FERNANDO / Celular: 949-927747
E-Mail sitmadim@hotmail.com

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

Pucallpa, 04 de Diciembre del 2019.

OFICIO N° 024-2019-SITMUDIM-SG/NLSB

SEÑOR:

VICTOR HUGO LOPEZ RIOS

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

Presente.-

ASUNTO: PRESENTO PLIEGO PETITORIO PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para expresarle nuestro cordial saludo en nombre del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY - "SITMUDIM", a su vez presentarle adjunto el PLIEGO PETITORIO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA PARA EL PERIODO 2021, para su análisis en conjunto por parte de la Comisión Paritaria de ambas partes.

A la espera de la atención que brinde al presente, me suscribo de usted.

Atentamente,

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY
[Firma]
CPC: *[Firma]* E. Baldaña Baez
Secretaría General

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY
SECRETARIA GENERAL
TRAMITE DOCUMENTARIO
04 DIC 2019
4:27
N° Expediente: 18816 - 19
KEVIN CRISTIAN LLERENA SABOYA

C.c.
Archivo

12
DOCS
062

PLIEGO DE RECLAMOS PARA EL AÑO 2021
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE MANANTAY-SITMUDIM

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1. Motivación Jurídica

El artículo 28° inciso 2 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 formas de solución pacífica de los conflictos laborales"

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 Constitución. En este marco, el artículo 4° del Convenio N° 98° obliga a los Estados Partes el uso de procedimientos de negociación voluntaria, que implica la facultad de las partes para regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, por ello sus interlocutores válidos puedan negociar y convenir libre y voluntariamente, entre ellos, acordar la vigencia del convenio colectivo. Además, el artículo 7° del Convenio OIT 151° al referirse a la determinación de las "condiciones de empleo", incluye remuneraciones y otras materias con incidencia económica.

Artículo 6° de la Ley anual de Presupuesto para el año 2019 N° 30693 NO prohíbe incrementos remunerativos provenientes de la negociación colectiva.

El Tribunal Constitucional, mediante sentencia recaída en los expedientes números 0003-2013-P1/TC, 0004-2013-P1/TC y 0023-2013-P1/TC, de fecha el 03 de setiembre del 2015, considera que las restricciones absolutas e indefinidas de los artículos 6° 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 2016, **SON INCONSTITUCIONALES**. En la parte Resolutiva del Falto, el Tribunal Constitucional resolvió:

1. Declarar **INCONSTITUCIONAL** la prohibición de negociación colectiva para incrementos 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 contra el artículo 6 de la Ley 29951, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013; por tanto, se declara:

a) **INCONSTITUCIONALES** las expresiones "[...] **beneficios de toda índole** [...] y [...] mecanismo [...]"; en la medida en que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos; y,

b) **INCONSTITUCIONAL, por conexión**, y por reflejar una situación de hecho inconstitucional, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en los artículos 6 de la Ley 30114, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y 6 de la Ley 30182, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.

En el fundamento 93° 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 6° 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° 30679 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019, se mantiene las prohibiciones de incrementos remunerativos provenientes de actos unilaterales del empleador, sin embargo, 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.

Se aprecia la expresión "mecanismo" consta en el artículo 6° de la Ley N° 30372 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016, y para diferenciarlo de las Leyes del Presupuesto de los años 2016 y 2017 y está que corresponda al año 2019 hay que compararlo con el artículo 6° de estas leyes, en donde ya no aparece, pues fue eliminada la expresión "mecanismo".

Por tanto, el artículo 6 de la Ley N° 30879 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2019 no prohíbe los incrementos por negociación colectiva, en consecuencia, este proceso de negociación colectiva 2019 no tiene obstáculo legal y es irrestricto para negociar las demandas económicas presentadas en el presente pliego de reclamos 2019, lo contrario sería inconstitucional, conforme estableció el Tribunal Constitucional máximo intérprete de la Constitución en la sentencia mencionada.

Igualmente, 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/TC 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. a) 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.

El artículo 204° de nuestra vigente Constitución Política establece "La sentencia del Tribunal que declara la inconstitucionalidad de la norma se publica en el diario oficial. Al día siguiente de la publicación dicha norma queda sin efecto". Por ello, la figura jurídica - doctrinal "vacatio sententiae" expresada en ambas sentencias del Tribunal Constitucional no puede ni podría afectar la esencia de las sentencias publicadas por este Tribunal, de expulsar del ordenamiento jurídico nacional las expresiones "[...] beneficios de toda índole [...]" y "[...] mecanismo [...]" contenidas en los repetitivos artículos 6° de las leyes de presupuesto en la medida en que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la Negociación Colectiva en la Administración Pública que implique acuerdos relativos a incrementos remunerativos.

Y aun cuando el Tribunal Constitucional en ambas sentencias exhortó al Congreso de la República para que regule la Negociación Colectiva en el sector público en la tra. Legislatura Ordinaria del periodo 2016 - 2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año, este plazo con o sin ley del Congreso, caducó en julio del 2017.

Es decir, que vencido el año de plazo, por efecto jurídico de las Sentencias del Tribunal Constitucional y aun cuando la Ley de Presupuesto 2019 incluya el repetitivo y prohibitivo artículo 6°, a partir del 01 de agosto del 2017, ya no tiene efecto la "vacatio sententiae" y quedó bien expulsada del ordenamiento jurídico la prohibición de incrementos provenientes de la Negociación Colectiva, queda igualmente firme la definición de condiciones de Empleo o de Trabajo que incluye remuneraciones y otras materias económicas.

En consecuencia, la Negociación Colectiva 2019 está LIBERADA de la prohibición de incrementos remunerativos tanto del artículo 6° de la Ley de Presupuesto N° 30879. Así lo precisó el Oficio N° 3901-2017-2018-CPCGR/KUBR-GR de fecha 12 de febrero del 2018 emitida por el Presidente de la Comisión de Presupuesto del Congreso de la República, Congresista Karina Julisa Beteta Rabin y en la misma dirección corre el artículo 6° de la Ley de Presupuesto para el año 2019 N° 30879.

1.1.2. 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 que incluye el FONCOMUN 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.

1.2.3. La Ley de Negociación Colectiva del Sector Público, fue aprobado por el pleno del Congreso el 18 de octubre del 2018 y aun cuando todavía no ha sido promulgada por el Presidente de la República, el derecho de negociación colectiva de remuneraciones se mantiene intacto y vigente en los Gobiernos Locales, conforme al numeral 2) de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N°

28411 y bajo el procedimiento establecido en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

40
DUEZ
010

1.2. 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.

Los montos mínimos y máximos de remuneraciones en el Estado son establecidos por el propio Estado y oscila entre S/ 930.00 soles la Remuneración Mínima Vital - RMV y S/ 30,000 soles como máximo 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 esta 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 o dignidad.

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

II. CLAUSULA DELIMITADORA Y VIGENCIA

Los beneficiarios del Pacto Colectivo que se origine como consecuencia del presente Pliego de Peticiones, son para los servidores afiliados a nuestra organización sindical (SITMUDIM), en virtud del principio de representación por los cuales se celebra y suscribe el Pacto Colectivo para servidores sindicalizados.

El Pacto Colectivo que se suscribe tiene una vigencia de un (2) año y rige desde el 01 de enero del 2021, las cláusulas de éste Pacto Colectivo tienen carácter permanente, de conformidad con el inciso b) del artículo 69° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

III. PRETENSION ECONOMICA O CONDICIONES DE EMPLEO:

I. Demandas Económicas:

PRETENSION 1:

Solicitamos a la municipalidad Distrital de Manantay, la ratificación y cumplimiento de todos los beneficios ganados en merito a los (21) acuerdos aprobados mediante la RESOLUCION DE ALCALDIA N° 194-2017-MDM de fecha 18 de Abril del 2017, en los acuerdos anteriores a la presente negociación y que de los acuerdos a que se arriben en el presente Pacto Colectivo, resulten aplicables y que cumplan para todos los trabajadores afiliados al SITMUDIM, que tengan vínculo laboral vigente con la institución a la fecha de celebración del Acta Final de Acuerdos, ya que los Pactos Colectivos tiene fuerza vinculante para las partes que lo adoptaron, según el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

9
NOVENO
009

PRETENSION 2:

EL SITMUDIM, solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, se incrementa la BONIFICACION respecto al otorgamiento de canastas por fiestas de SAN JUAN y por NAVIDAD, se agregue el valor económico equivalente a la suma de s/. 300.00 soles en cada fecha, el mismo que será de alcance para todos los trabajadores sindicalizados de nuestra organización sindical. A partir del 1º de enero del año 2021.

PRETENSION 3:

EL SITMUDIM, solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, un incremento de remuneraciones de QUINIENTOS y 00/100 SOLES (S/ 500.00) de manera mensual y permanente a todos los trabajadores sindicalizados de nuestra organización sindical. A partir del 1º de enero del año 2021.

PRETENSION 4:

EL SITMUDIM, solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, una remuneración mínimo vital por el DIA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL, para todos los trabajadores sindicalizados de nuestra organización sindical. A partir del 1º de enero del año 2021.

PRETENSION 4:

EL SITMUDIM, solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, el sinceramiento de la planilla única de pagos, conforme a los conceptos establecidos en el sistema único de remuneraciones para los servidores empleados del régimen laboral público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276, D.S. N° 057-86-PCM y D.S. N° 051-91 PCM y conforme al Decreto Legislativo N° 728 y su TUO para los servidores obreros del régimen laboral privado.

PRETENSION 5:

EL SITMUDIM, Solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, que el bono obtenido en la negociación colectiva del año 2017, se incrementa a s/ 350.00 soles por concepto de Movilidad y el bono obtenido por Refrigerio se incrementa a s/. 210.00 soles, al contar con tiempo partido de acuerdo al horario laboral vigente, el mismo que será para todos los trabajadores sindicalizados de nuestra organización sindical. A partir del 1º de enero del año 2021.

PRETENSION 6:

EL SITMUDIM, Solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, otorgar a cada trabajador sindicalizado que realizó trabajos de alto riesgo, como limpieza pública, recojo de inservibles (residuos sólidos), soldadura, pintura, carpintería, a partir del ejercicio presupuestal del año 2021, una canasta alimentaria mensual, por la suma de s/250.00 soles, los cuales se entregaran en vales de consumo para ser requeridas de acuerdo a la necesidad de cada servidor (Protección a la Salud).

PRETENSION 7:

EL SITMUDIM: Solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, se otorgue los permisos y licencias a los dirigentes en las fechas que el sindicato por razones gremiales les requiera, a los siguientes secretarías: Secretario General, Secretario Adjunto, Secretario de Organización y Secretario de Defensa; y proporcionar las asignaciones económicas y subvenciones para participar en eventos sindicales de capacitación a nivel regional, nacional e internacional.

PRETENSION 8:

EL SITMUDIM: Solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, la Actualización de las Remuneraciones por Costo de Vida de los servidores públicos, considerando que desde el 2008, no se dio incremento alguno, el mismo que debe realizarse de acuerdo al factor o indicador anual que reporta el Banco Central del Perú - BCR.

0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0



SITMUDIM

MAPA DEL DISTRITO DE MANANTAY

13 folios
00.7
SIETE

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE MANANTAY**

INSCRITO EN EL ROSSP N° 022-2009 -DRTPB -SD-RG -UC.
JR. LOS LAURELES MZ 9 LTE 4 - ASOCIACION PRO VIVIENDA "LA CHACRITA" /CELULAR: 949-927747 o 990214236
E-Mail sitmudim@hotmail.com



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

OFICIO N° 002-2020-SITMUDIM-SG/NLSB

SEÑOR:

VICTOR HUGO LOPEZ RIOS

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

Presente.-

Pucallpa, 12 de Marzo del 2020.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY
SECRETARIA GENERAL
TRAMITE DOCUMENTARIO

3:45

N° Expediente: 18816-19

KEVIN CRISTIAN LLERENA SÁBOYA

A NEXO

ASUNTO: SUBSANACION DE OBSERVACIONES DEL PRESENTE PLIEGO PETITORIO
PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA 2020.

REF: OFICIO N° 024-2019-SITMUDIM/SG CON T.E N° 18816-19

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para expresarle nuestro cordial saludo en nombre del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY - "SITMUDIM", a su vez subsanando las observaciones del presente PLIEGO PETITORIO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA PARA EL PERIODO 2021 Y SU COMISION NEGOCIADORA, para su análisis en conjunto por parte de la Comisión Paritaria de ambas partes.

A la espera de la atención que brinde al presente, me suscribo de usted.

Atentamente,

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

[Firma]
CPC: Nayda B. Saldaña Bar
Secretaría General

C.c.

Archivo:

- Constancia de Inscripción de Nueva Junta Directiva
- Acta de acuerdo

PLIEGO DE RECLAMOS AÑO 2019

006
5815
B

ENTIDAD PÚBLICA:

Municipalidad Distrital de Manantay, con domicilio en Jr. Los Laureles Mz. 9 Lote 4, de la Asociación Pro Vivienda "La Chacrita".

ORGANIZACIÓN SINDICAL:

Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay - SITMUDIM, debidamente registrado ante la Autoridad de Trabajo mediante ROSSP N°...022-2009, que representa a 40 afiliados y señalamos domicilio en Jr. Los Laureles Mz 9 Lote 4, de la Asociación Pro Vivienda "La Chacrita".

PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO 2020

En la ciudad de....., siendo las.....horas del día de en las instalaciones, se reunieron los integrantes de la Comisión Negociadora, en representación de la Municipalidad, y en representación del Sindicato de Trabajadores Municipales de....., con el propósito de negociar el Pliego de Reclamos 2020 y luego del análisis técnico y jurídico se arribaron a los siguientes acuerdos:

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

1.1. Motivación jurídica

El artículo 28° Inciso 2 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 formas de solución pacífica de los conflictos laborales".

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 Constitución. En este marco; el artículo 4° del Convenio N° 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 trabajadores, por ello sus interlocutores válidos puedan negociar y convenir libre y voluntariamente, entre ellos, acordar la vigencia del convenio colectivo. Además, el artículo 7° del Convenio OIT 151° al referirse a la determinación de las "condiciones de empleo", incluye remuneraciones y otras materias con incidencia económica.

1.1.1. Artículo 6° de la Ley anual de Presupuesto para el año 2019 N° 30693 NO prohíbe incrementos remunerativos provenientes de la negociación colectiva.

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 6° 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 incrementos 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 contra el artículo 6 de la Ley 29951, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013; por tanto, se declara:
 - a. **INCONSTITUCIONALES** las expresiones "[...] beneficios de toda índole [...]" y "[...] mecanismo [...]", en la medida en que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos; y,

b) **INCONSTITUCIONAL**, por conexión, y por reflejar una situación de hecho inconstitucional, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en los artículos 6 de la Ley 30114, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y 6 de la Ley 30182, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.

En el fundamento 93° 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 6° 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° 30879 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019, se mantiene las prohibiciones de incrementos remunerativos provenientes de actos unilaterales del empleador, sin embargo, 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.

Se aprecia la expresión "mecanismo" consta en el artículo 6° de la Ley N° 30372 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016, y para diferenciarlo de las Leyes del Presupuesto de los años 2016 y 2017 y está que corresponda al año 2019 hay que compararlo con el artículo 6° de estas leyes, en donde ya no aparece, pues fue eliminada la expresión "mecanismo".

Por tanto, el artículo 6 de la Ley N° 30879 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2019 **no prohíbe los incrementos por negociación colectiva**, en consecuencia, este proceso de negociación colectiva 2019 no tiene obstáculo legal y es irrestricto para negociar las demandas económicas presentadas en el presente pliego de reclamos 2019, lo contrario sería inconstitucional, conforme estableció el Tribunal Constitucional máximo intérprete de la Constitución en la sentencia mencionada.

Igualmente, 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/TC 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. e) de la Ley del Servicio Civil N° 30057 incluye la materia remunerativa y otras materias económicas, reafirmandose lo previsto en el artículo 7° de Convenios 151° OIT.

El artículo 204° de nuestra vigente Constitución Política, establece "La sentencia del Tribunal que declara la inconstitucionalidad de la norma se publica en el diario oficial. Al día siguiente de la publicación dicha norma queda sin efecto". Por ello, la figura jurídica - doctrinal "Vacatio sententiae" expresada en ambas sentencias del Tribunal Constitucional no puede ni podría afectar la esencia de las sentencias publicadas por este Tribunal, de expulsar del ordenamiento jurídico nacional las expresiones "[...] beneficios de toda índole [...]" y "[...] mecanismo [...]" contenidas en los repetitivos artículos 6° de las leyes de presupuesto; en la medida en que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la Negociación Colectiva en la Administración Pública que implique acuerdos relativos a incrementos remunerativos.

Y aun cuando el Tribunal Constitucional en ambas sentencias exhortó al Congreso de la República para que regule la Negociación Colectiva en el sector público en la 1ra. Legislatura Ordinaria del período 2016 - 2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año, este plazo con o sin ley del Congreso, caducó en julio del 2017.

Es decir, que vencido el año de plazo, por efecto jurídico de las Sentencias del Tribunal Constitucional y aun cuando la Ley de Presupuesto 2019 incluya el repetitivo y prohibitivo

artículo 6º, a partir del 01 de agosto del 2017, ya no tiene efecto la "vacatio sententiae" y quedó bien expulsada del ordenamiento jurídico la prohibición de incrementos provenientes de la Negociación Colectiva, queda igualmente firme la definición de condiciones de Empleo o de Trabajo que incluye remuneraciones y otras materias económicas.
En consecuencia, la Negociación Colectiva 2019 está **LIBERADA** de la prohibición de incrementos remunerativos tanto del artículo 6º de la Ley de Presupuesto N° 30879. Así lo precisa el Oficio N° 3901-2017-2018-CPCGR/KJBR-CR de fecha 12 de febrero del 2018 emitida por el Presidente de la Comisión de Presupuesto del Congreso de la Republica, Congressista Karina Julisa Beteta Rubín y en la misma dirección corre el artículo 6º de la Ley de Presupuesto para el año 2019 N° 30879.

4
004
CUATRO

1.1.2. 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 que incluye el FONCOMUN 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.**

1.2.3. La Ley de Negociación Colectiva del Sector Público, fue aprobado por el pleno del Congreso el 18 de octubre del 2018 y aun cuando todavía no ha sido promulgada por el Presidente de la Republica, el derecho de negociación colectiva de remuneraciones se mantiene intacto y vigente en los Gobiernos Locales, conforme al numeral 2) de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 y bajo el procedimiento establecido en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

1.2. 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 142º 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.

Los montos mínimos y máximos de remuneraciones en el Estado son establecidos por el propio Estado y oscila entre S/ 930.00 soles la Remuneración Mínima Vital - RMV y S/ 30,000 soles como máximo 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 o 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;

II. CLAUSULA DELIMITADORA Y VIGENCIA

Los beneficiarios del Pacto Colectivo que se origine como consecuencia del presente Pliego de Peticiones, son para los servidores afiliados a nuestra organización sindical (**SITMUDIM**); en virtud del principio de representación por los cuales se celebra y suscribe el Pacto Colectivo para servidores sindicalizados.

El Pacto Colectivo que se suscribe tiene una vigencia de dos (2) años y rige desde el 01 de enero del 2021, las cláusulas de éste Pacto Colectivo tienen carácter permanente, de conformidad con el inciso b) del artículo 69° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

3
003
TRES

III. PRETENSIÓN ECONÓMICA O CONDICIONES DE EMPLEO:

I.- Demandas Económicas:

PRETENSION 1:

Solicitamos a la municipalidad Distrital de Manantay, la ratificación y cumplimiento de todos los beneficios ganados en merito a los (21) acuerdos aprobados mediante la **RESOLUCION DE ALCALDIA N° 194-2017-MDM** de fecha 18 de Abril del 2017, en los acuerdos anteriores a la presente negociación y que de los acuerdos a que se arriben en el presente Pacto Colectivo, resulten aplicables y que cumplan para todos los trabajadores afiliados al **SITMUDIM**, que tengan vínculo laboral vigente con la institución a la fecha de celebración del Acta Final de Acuerdos, ya que los Pactos Colectivos tiene fuerza vinculante para las partes que lo adoptaron, según el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

PRETENSION 2:

EL SITMUDIM, solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, se incrementa la **BONIFICACIÓN** respecto al otorgamiento de canastas por fiestas de **SAN JUAN** y por **NAVIDAD**, se agregue el valor económico equivalente a la suma de **S/. 300.00** soles en cada fecha, el mismo que será de alcance para todos los trabajadores sindicalizados de nuestra organización sindical. A partir del 1° de enero del año 2021.

PRETENSION 3:

EL SITMUDIM, solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, un incremento de remuneraciones de **QUINIENTOS y 00/100 SOLES (S/. 500,00)** de manera mensual y permanente a todos los trabajadores sindicalizados de nuestra organización sindical. A partir del 1° de enero del año 2021.

PRETENSION 4:

EL SITMUDIM, solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, una remuneración mínimo vital por el **DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL**, para todos los trabajadores sindicalizados de nuestra organización sindical. A partir del 1° de enero del año 2021.

PRETENSION 4:

EL SITMUDIM, solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, el sinceramiento de la planilla única de pagos, conforme a los conceptos establecidos en el sistema único de remuneraciones para los servidores empleados del régimen laboral público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276, D.S. N° 057-86-PCM y D.S. N° 051-91 .PCM y

conforme al Decreto Legislativo N° 728 y su TUO para los servidores obreros del régimen laboral privado.

002
DOS

PRETENSION 5:

EL SITMUDIM, Solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, que el bono obtenido en la negociación colectiva del año 2017, se incrementa a s/ 350.00 soles por concepto de Movilidad y el bono obtenido por Refrigerio se incrementa a s/. 210.00 soles, al contar con tiempo partido de acuerdo al horario laboral vigente, el mismo que será para todos los trabajadores sindicalizados de nuestra organización sindical. A partir del 1° de enero del año 2021.

PRETENSION 6:

EL SITMUDIM, Solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, otorgar a cada trabajador sindicalizado que realiza trabajos de alto riesgo, como limpieza publica, recojo de inservibles (residuos sólidos), soldadura, pintura, carpintería, a partir del ejercicio presupuestal del año 2021, una canasta alimentaria mensual, por la suma de S/. 250.00 soles, los cuales se entregaran en vales de consumo para ser requeridas de acuerdo a la necesidad de cada servidor (Protección a la Salud).

PRETENSION 7:

EL SITMUDIM, Solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, se otorgue los permisos y licencias a los dirigentes en las fechas que el sindicato por razones gremiales les requiera, a los siguientes secretarías: Secretario General, Secretario Adjunto, Secretario de Organización y Secretario de Defensa; y proporcionar las asignaciones económicas y subvenciones para participar en eventos sindicales de capacitación a nivel regional, nacional e internacional.

PRETENSION 8:

EL SITMUDIM, Solicita a la Municipalidad Distrital de Manantay, la Actualización de las Remuneraciones por Costo de Vida de los servidores públicos, considerando que desde el 2008, no se dio incremento alguno, el mismo que debe realizarse de acuerdo al factor o indicador anual que reporta el Banco Central del Perú – BCR.

1
004
UNO

IV. COMISION NEGOCIADORA:

La Comisión Negociadora fue designada y aprobada en Asamblea General Extraordinaria de fecha 07 de Diciembre del 2019, otorgándole facultades para participar en la negociación y Conciliación, así como para practicar todos los actos procesales propios de esta, suscribir el convenio colectivo y está conformada por los siguientes integrantes:

**CPC. NEYDA LUZ SALDAÑA BAOS
SEÑOR MIGUEL CASTILLO COLLAS
SEÑOR EDWAR GUERRA MELENDEZ**

SELLO Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL

NOMBRES Y APELLIDOS, DNI Y FIRMAS DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISION NEGOCIADORA.

CPC. NEYDA LUZ SALDAÑA BAOS 00100576

SEÑOR MIGUEL CASTILLO COLLAS 15678034

SEÑOR EDWAR GUERRA MELENDEZ 05849409

Handwritten signatures and a circular stamp are present over the DNI numbers. The signatures appear to be 'Neyda Luz Saldaña Baos', 'Miguel Castillo Collas', and 'Edwar Guerra Melendez'. The stamp is a circular seal, likely of the union or the negotiating committee.