

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Nº 059 -2019-GG-EPS.EMAPICA S.A

Ica, 26 de Febrero del 2019.

VISTO:

Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 25 de febrero, Acta de Instalación de la Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 25 de enero del 2019, Resolución de Gerencia General Nº 03-2018-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 04 de enero del 2019 (enmendada mediante Resolución de Gerencia General Nº 008-2019-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 08 de enero del 2019), y la Resolución de Gerencia General Nº 053-2019-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 08 de febrero del 2019.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio Nº 075-2018-SG-SUTEPSE-EPS EMAPICA S.A de fecha 27 de diciembre del 2018, el Sindicato Único de Trabajadores de la EPS EMAPICA S.A – SUTEPSE, presentó a la empresa el proyecto de negociación colectiva del año 2019.

Que, la Sub. Dirección de Negociaciones Colectivas y Registros de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica, mediante documento de fecha 31 de diciembre del 2018, abrió expediente de inicio de la Negociación Colectiva 2019 presentado por el Sindicato Único de Trabajadores de la EPS EMAPICA S.A (SUTEPSE) y notificó a las partes a fin de que den inicio a la etapa de trato directo.

Que, mediante Resolución de Gerencia General Nº 03-2018-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 04 de enero del 2019 (enmendada mediante Resolución de Gerencia General Nº 008-2019-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 08 de enero del 2019), entre otros, se resolvió conformar la Comisión Negociadora que tendrá a cargo el trato directo de la negociación colectiva del pliego de reclamos 2019, con los representantes del Sindicato Único de Trabajadores de la EPS EMAPICA S.A-SUTEPSE. La referida Comisión fue reconfirmada mediante Resolución de Gerencia General Nº 053-2019-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 08 de febrero del 2019.

Que, mediante acta de fecha 25 de enero del 2019, denominada “Acta de Instalación de la Negociación Colectiva en Trato Directo”, entre otros, se declaró instalada la negociación en trato directo del proyecto de negociación colectiva del año 2019, presentado por el SUTEPSE mediante Oficio Nº 075-2018-SG-SUTEPSE-EPS EMAPICA S.A de fecha 27 de diciembre del 2018, dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 57º del Decreto Supremo Nº 010-2003 TR, que aprueba el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Que, mediante actas de fecha 05, 08 y 21 de febrero del 2019, se llevaron a cabo la segunda, tercera y cuarta reunión en trato directo de la negociación colectiva del pliego de reclamos 2019.

- 19.- la empresa conviene en otorgar a sus trabajadores estables y contratados un vale de víveres por el monto de 700.00 nuevos soles; en los siguientes meses: Mayo, julio, setiembre y diciembre.
- 20.- la empresa conviene en otorgar a los trabajadores estables un día libre por onomástico, pudiendo hacerlo efectivo no específicamente el día de su onomástico sino cuando lo solicite el trabajador.
- 21.- la empresa conviene en ejecutar y hacer efectiva la nueva escala salarial para el personal empleado y obrero, de manera equitativa a la remuneración percibida por los funcionarios de la OTASS.
- 22.- la empresa conviene en realizar los tramites y/o coordinaciones necesarias con las universidades e institutos de la región, para lograr suscribir convenios que permitan a los trabajadores iniciar o culminar sus estudios de pre o post grado; con facilidades de pago y horarios de estudio.
- 23.- la empresa conviene en declarar día no laborable el día que corresponde a la bajada y salida del santo patrono señor de Luren.
- 24.- La empresa conviene en otorgar el rubro de costo de vida al igual como vienen percibiendo los trabajadores más antiguos a los trabajadores que no la perciben. \*
- 25.- la empresa conviene en otorgar una bonificación única y extraordinaria a sus trabajadores estables y contratados por la culminación armoniosa del presente pliego de negociación colectiva equivalente a 3500.00 nuevos soles.

Que, mediante Acta de fecha 25 de febrero del 2019, denominada “Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo”, se adoptó los acuerdos correspondientes a la negociación colectiva del año 2019, la cual ha concluido en la etapa de trato directo, según los acuerdos ahí contenidos.

Siendo ello así, resulta necesario que la Gerencia General vía acto resolutivo proceda a aprobar el contenido del Acta de fecha 25 de febrero del 2019, denominada “Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo”, y disponga que en cumplimiento del artículo 58º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se proceda a informar a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica la terminación de la negociación en la etapa de trato directo.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, con las visaciones de la Gerencia de Administración y Finanzas, y la Gerencia de Asesoría Jurídica; y en uso de las facultades y atribuciones conferidas a este despacho a través del Estatuto Social de la empresa:

**SE RESUELVE:**

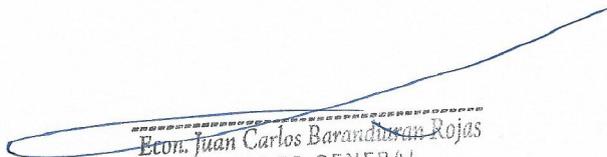
**ARTICULO PRIMERO.-** Aprobar en todos sus extremos el contenido del Acta de fecha 25 de febrero del 2019, denominada “Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo”, suscrita por la Comisión Negociadora que tuvo a cargo el trato directo de la Negociación Colectiva del Pliego de Reclamos del año 2019, conformada mediante la Resolución de Gerencia General Nº 03-2018-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 04 de enero del 2019 (enmendada mediante Resolución de Gerencia General Nº 008-2019-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 08 de enero del 2019), y reconfirmada mediante Resolución de Gerencia General Nº 053-2019-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 08 de febrero del 2019.

**ARTICULO SEGUNDO.-** Disponer a la Gerencia de Asesoría Jurídica que, en cumplimiento del artículo 58º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, proceda a informar a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica la terminación en la etapa de trato directo de la Negociación Colectiva del Pliego de Reclamos del año 2019.

**ARTICULO TERCERO.-** Disponer a la Oficina de Informática y Gestión de la Información, que proceda a publicar la presente resolución en el Portal Institucional de la EPS EMAPICA S.A ([www.emapica.com.pe](http://www.emapica.com.pe)).

**ARTICULO CUARTO.-** Notificar el contenido de la presente resolución a la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, Oficina de Informática y Gestión de la Información, Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS, Órgano de Control Institucional y demás instancias competentes interesadas.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE**



Econ. Juan Carlos Barandiarán Rojas  
GERENTE GENERAL  
COORDINADOR OTASS RAT  
E.P.S. EMAPICA S.A.

- 10.- la empresa conviene en seguir otorgando el pago por riesgo de caja por un monto de 300.00 nuevos soles a los encarados de ventanilla, recaudación; asimismo dicho beneficio se hará extensivo a las administraciones de palpa, Parcona, los aquijes y al jefe de recaudación.
- 11.- la empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores estables y contratados una bonificación por fallecimiento y gastos de sepelio como se detalla a continuación:
  - 10,000 nuevos soles en caso de fallecimiento del titular
  - 8,000 nuevos soles en caso de fallecimiento de padres, cónyuge e hijos.
- 12.- la empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores estables una bonificación por condiciones de trabajo, conforme a la directiva aprobada mediante resolución n° 013-2012-GG-EPS EMAPICA SA de fecha 02 de febrero del 2012.
- 13.- la empresa conviene en reconocer el pago por concepto de horas extras por una cantidad mínima de 50 horas, las mismas que serán programadas y trabajadas de acuerdo con la necesidad de la empresa, debiendo de considerar al personal de limpieza horas extras de acuerdo a la necesidad del servicio.
- 14.- la empresa conviene en respetar el acuerdo del acta de negociación colectiva 2018 con respecto a la bonificación por el día interamericano del agua (25% de la UIT).
- 15.- la empresa conviene en otorgar el pago por encargatura cuando reemplacen a los funcionarios y/o jefes de área, por razones de vacaciones, enfermedad, licencia y/o comisión de servicio.
- 16.- la empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores estables y contratados una bonificación en caso de padecer enfermedad oncológica o de VIH (SIDA), como se detalla a continuación:
  - 7,000 nuevos soles cuando se trate del titular
  - 4,000 nuevos soles cuando se trate de familiar directo (padres, cónyuge e hijos)
- 17.- la empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores que se encuentren en planilla un incremento remunerativo de 800.00 nuevos soles.
- 18.- la empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores estables y contratados un estipendio mensual como se detalla a continuación:
  - jefe de área 600.00 nuevos soles
  - jefes de unidad 600.00 nuevos solesEl estipendio alcanza a las áreas y unidades que no se encuentren en el organigrama de la empresa.

ACTA DE ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
EN TRATO DIRECTO

En la ciudad de Ica, en la oficina de la Gerencia General de la EPS EMAPICA S.A, ubicada en la Calle. Castrovirreyña N° 487 Ica, siendo las 05:00 PM del día lunes veinticinco de febrero del 2019, de conformidad con el cuarto acuerdo del Acta de Cuarta Reunión de la Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 21 de febrero del 2019, se reunieron los miembros de la Comisión Negociadora que tendrá a cargo el trato directo de la Negociación Colectiva del Pliego de Reclamos del año 2019, conformada mediante Resolución de Gerencia General N° 03-2019-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 04 de enero del 2019 y reconfirmada mediante Resolución de Gerencia General N° 053-2019-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 08 de febrero del 2019:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	REPRESENTANTE
CPC. Alberto Luis Pérez Chacaliaya	Presidente	Gerencia Administración y Finanzas – EPS EMAPICA S.A
Abg. José Hernán Santos Castillo	Segundo Miembro	Gerencia Asesoría Jurídica – EPS EMAPICA S.A
CPC. José Javier Cajo Lovera	Cuarto Miembro	Oficina de Contabilidad – EPS EMAPICA S.A
CPC. Celia Rosa Sulca Condori	Quinto Miembro	Oficina Recursos Humanos – EPS EMAPICA S.A
José Luis Ramírez Hernández	Sexto Miembro	Secretaría General - SUTEPSE
César Augusto Carhuamaca Díaz	Séptimo Miembro	Secretaría de Defensa - SUTEPSE
Paxy Ruperto Villagómez Bellido	Octavo Miembro	Secretaría de Organización - SUTEPSE
Félix Hugo Choque Raymundo	Noveno Cuarto Miembro	SUTEPSE
María Elena del Rosario Mendoza Canales	Décimo Miembro	SUTEPSE
Marino Morales Quispe	Undécimo Miembro	SUTEPSE
Walter Gómez Vargas	Duodécimo Miembro	SUTEPSE

El propósito de la presente reunión es adoptar los acuerdos correspondientes a la negociación colectiva del año 2019, la cual ha concluido en la etapa de trato directo, según los siguientes acuerdos.

1) Entrega de tarros de leche como condiciones de trabajo

Que, las condiciones de trabajo se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, por ejemplo movilidad, viáticos, uniformes y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador, por ello no tienen carácter remunerativo.

Siendo ello así, la empresa conviene en otorgar a sus trabajadores estables y contratados bajo cualquiera de los contratos de trabajo sujetos a modalidad señalados en el Título II del TUO del Decreto Legislativo N° 728, tarros de leche evaporada conforme a las estipulaciones establecidas en el convenio colectivo del año 2017.

La referida condición de trabajo, se otorgará de manera mensual, por cada trabajador y a nivel de empresa (es decir, incluye sede central y Administraciones Zonales).

2) Otorgamiento de bolsas de detergente, jabones desinfectantes, toallas y alcohol

Que, las condiciones de trabajo se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, por ejemplo movilidad, viáticos, uniformes y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador, por ello no tienen carácter remunerativo.

## PROYECTO DE NEGOCIACION COLECTIVA 2019

- 1.- la empresa conviene en respetar los puntos 1.2.y 3 de la negociación colectiva 2018, en donde se establece el carácter de permanente de los puntos antes mencionados.
- 2.- la empresa conviene en otorgar 4 tarros de leche a los trabajadores que se encuentren expuestos a contaminación por aguas servidas y/o elementos químicos, dicho beneficio alcanzara al personal de limpieza. Mas 3 bolsas de detergente de 160 gr en forma quincenal, 6 jabones desinfectantes, toallas en forma mensual, alcohol desinfectante.
- 3.- la empresa conviene en otorgar a sus trabajadores un uniforme de verano y un uniforme de invierno por un monto de 2000.00 nuevos soles, los mismos que serán entregados en los meses de abril y setiembre.
- 4.- la empresa convienen en dar cumplimiento estricto a la ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo, así como de sus normas complementarias y modificatorias.
- 5.- la empresa conviene en otorgar licencia sindical remunerada completa de acuerdo a ley a los dirigentes del SUTEPSE. Sec. General, sec. De defensa y sec. De organización. Así como también a los dirigentes de la FENTAP.
- 6.-la empresa convienen en otorgar licencia remunerada completa por luto al trabajador que se encuentre en planilla en caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o conviviente (unión de hecho) debidamente acreditada, como se detalla a continuación:
  - 6 días cuando sucediera en la región ica
  - 8 días cuando sucediera fuera de la región ica.Asimismo, el beneficio será extensivo en caso de fallecimiento de hermanos a razón de 3 días.
- 7.-la empresa conviene en incorporar a la fuerza laboral al cónyuge o conviviente, hijo o hija mayor de edad, en caso de muerte natural, muerte por accidente o invalidez permanente del trabajador titular.
- 8.- la empresa conviene en otorgar la suma de 5000.00 nuevos soles por única vez, en caso de desastre natural debidamente acreditada.
- 9.- la empresa conviene en otorgar 15 nuevos soles a los trabajadores obreros por contacto directa de aguas servidas o elementos químicos durante la jornada laboral, en tal virtud quedarán derogadas las directivas contrarias a este peticorio.

ACTA DE ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
EN TRATO DIRECTO

Siendo ello así, la empresa conviene en otorgar a sus trabajadores estables y contratados bajo cualquiera de los contratos de trabajo sujetos a modalidad señalados en el Título II del TUO del Decreto Legislativo N° 728:

- ✚ Tres (03) bolsas de detergente de 160 "g" de forma mensual.
- ✚ Cinco (05) jabones desinfectantes de manera mensual.
- ✚ Una (01) toalla de manos por cada semestre del año.
- ✚ Un (01) alcohol desinfectante de 12 "ml" de manera mensual.

La referida condición de trabajo, se otorgará por cada trabajador y a nivel de empresa (es decir, incluye sede central y administraciones zonales).

3) Seguridad y Salud en el Trabajo

La Ley N° 29783, La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

El Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Siendo ello así, la empresa se compromete a dar cumplimiento estricto a las disposiciones contenidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, así como de sus normas complementarias y modificatorias.

4) Licencia Sindical

A fin de facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias, en la presente convención colectiva se estipula otorgar licencia sindical a los dirigentes sindicales conforme a las disposiciones contenidas en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR y el Reglamento de la aludida ley, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR.

5) Riesgo de caja

La empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores estables y contratados bajo cualquiera de los contratos de trabajo sujetos a modalidad señalados en el Título II del TUO del Decreto Legislativo N° 728, que se encuentren encargados de la ventanilla de recaudación de la sede central y las Administraciones de Palpa, Parcona y Los Aquijes, la suma de S/. 200.00 Soles (Doscientos con 00/100 Soles) por concepto de "Riesgo de Caja", de forma mensual.

Que, habiéndose tomado conocimiento de la problemática suscitada en el área de cobranza de la Gerencia Comercial, respecto al riesgo de los colaboradores que realizan el "sencilleo" para los encargados de ventanilla, la empresa conviene en realizar los trámites y/o coordinaciones necesarias, a fin de regular dicha actividad a través de directivas o procedimientos.

6) Horas extra

El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo.



001  
2 ENE. 2018

# SUTEPSE



Sindicato Unico de Trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios EMAPICA

Fundado el 20 de Diciembre de 1997 de Registro Oficial N° 001-98 Exp. N° 002-98-SD-NC  
Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)  
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional" (ISP)

Ica, 27 de diciembre del 2018

**OFICIO N°075-2018-SG-SUTEPSE-EPS EMAPICA S.A.**

SEÑOR: Econ. Juan Carlos Barandiarán Rojas  
Gerente General EPS EMAPICA S.A.

ASUNTO: presenta proyecto de negociación colectiva 2019.

Mediante el presente nos dirigimos a Ud. Para saludarlo en representación de los agremiados a nuestro sindicato.

El motivo del presente es para hacer llegar a su despacho el proyecto de negociación colectiva 2019, elaborado en asamblea de fecha 12 de diciembre conforme a lo establecido en el D.S. 010-2003-TR. Ley de negociaciones colectivas de trabajo. De igual manera hago de su conocimiento los miembros integrantes de la comisión negociadora:

- José Luis Ramírez Hernández ( secretario general)
- Cesar Augusto Carhuamaca Diaz (secretario de defensa)
- Paxy Ruperto Villagómez Bellido ( secretario de organización)
- Félix Hugo Choque Raymundo ( miembro)
- Maria Elena del Rosario Mendoza canales (miembro)
- Marino Morales Quispe ( miembro)
- Walter Gómez Vargas ( miembro)

Asimismo, adjunto al presente lo siguiente:

- Copia legalizada del acta de asamblea de fecha 12 de diciembre del 2018.
- Proyecto de negociación colectiva 2019

Sin otro particular y agradeciendo la debida atención al presente me despido de Ud.

Atentamente.

José L. Ramírez Hernández  
SECRETARIO GENERAL  
SUTEPSE

2461  
EPS. EMAPICA S.A.  
SECRETARIA  
GERENCIA GENERAL  
27 DIC 2018  
HORA: 7.43 am  
FIRMA:

ACTA DE ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
EN TRATO DIRECTO

En ese contexto, la empresa conviene en declarar con el carácter de permanente, día no laborable compensable para sus trabajadores estables y contratados bajo cualquiera de los contratos de trabajo sujetos a modalidad señalados en el Título II del TUO del Decreto Legislativo N° 728, el día que el Señor de Luren retorna a su templo.

Las horas dejadas de trabajar en el día no laborable establecido en el párrafo precedente, serán compensadas en la semana posterior, o en la oportunidad que establezca la Gerencia General, en función a las necesidades de la empresa.

Sin perjuicio de ello, la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia Comercial, Gerencia de Operaciones y los trabajadores pertenecientes al SUTEPSE adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante el día declarado no laborable.

9) De los convenios de colaboración interinstitucional

La empresa conviene en realizar los trámites y/o coordinaciones necesarias con las universidades e institutos de la Región para lograr suscribir convenios que permitan a sus trabajadores estables y contratados bajo cualquiera de los contratos de trabajo sujetos a modalidad señalados en el Título II del TUO del Decreto Legislativo N° 728, iniciar o culminar sus estudios de pre o posgrado, con facilidades de pagos y horarios de estudios.

10) Incremento remunerativo

Al respecto, debe señalarse que la Constitución, y otras normas de menor jerarquía, prevén, que el ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva de los trabajadores (de entidades y empresas del Estado sujetos al régimen laboral de la actividad pública o privada), como cualquier otro derecho, no es absoluto, sino que está sujeto a determinados límites, que son impuestos por la propia Norma Fundamental, y otras disposiciones.

Así, conforme a las normas relativas al presupuesto público previstas en el artículo 77° de la Constitución, las negociaciones colectivas de los servidores públicos deben efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo (que debe ser aprobado por el Congreso de la República), toda vez, que las condiciones de trabajo en la Administración Pública se financian con los recursos de los contribuyentes.

Por ello, siendo que el presupuesto constituye un interés público, que debe ser tutelado por el Estado a través de limitaciones al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos, el ejercicio de este derecho, tendrá como límite lo establecido expresamente por las leyes anuales de presupuesto, toda vez, que el Estado tiene sus potestades regladas y no puede, por ello, adoptar decisiones que no estén expresamente señaladas en la Ley, por lo que sólo puede actuar y decidir siempre exista norma habilitante que expresamente le permita conceder u otorgar beneficios al trabajador.

El derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos no se ejerce de modo irrestricto, sino que está sujeto a las limitaciones de la ley, entre ellas, las que regulan materias presupuestales.

Conforme a lo expuesto, cuando el Estado – Empleador, participa en una negociación colectiva, no puede desligarse de las potestades previamente regladas como límites para la formación de su voluntad, por lo que cualquier exceso a dichos límites carecería de sustento legal válido.

Para el presente ejercicio presupuestal, el artículo 6° de la Ley N° 30879 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, establece una serie de limitaciones presupuestales aplicables en las entidades de los tres niveles de gobierno. En virtud de dicha norma, se elimina cualquier posibilidad de incremento remunerativo a los servidores públicos (cualquiera sea su forma, denominación, modalidad, periodicidad, mecanismo, o fuente de financiamiento), inclusive



Gobierno Regional  
DIRECCION REGIONAL TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO



"Decenio de las personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año del dialogo y la reconciliación Nacional"

Exp. No. 033-2018-SD-NC-RGP

Ica, 31 de diciembre de 2018

Dado cuenta el escrito de registro No. 105555 de fecha 28.12.2018 referido a la petición de inicio de Negociación colectiva 2019 presentado por el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS EMAPICA S.A.** con domicilio legal en la Calle Castrovirreyna No. 487 ubicado en el Distrito, Provincia y Departamento de Ica; y, habiéndose cumplido con los requisitos que señala el numeral 254 del Texto Único de Procedimientos Administrativos (T.U.P.A) del sector trabajo, aprobado por Ordenanza Regional No. 0013-2013-GORE-ICA y sus modificatorias, en cuanto a los requisitos de cumplimiento obligatorio; de conformidad con lo dispuesto por los arts. No. 51º, 53º y 57º del Decreto Supremo No. 010-2003-TR, **ábrase expediente**, y, notifíquese a las partes a fin de dar inicio a la etapa de trato directo, dando cuenta a este despacho de los acuerdos a que pudieran arribar.

GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y P.E.  
SUB DIRECCION DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y REGISTROS

Abog. CPCC, Ulises P. Mendieta Quispe  
Sub Director

ACTA TERCERA REUNIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
EN TRATO DIRECTO

En la ciudad de Ica, en la oficina de la Gerencia General de la EPS EMAPICA S.A, ubicada en la Calle. Castrovirreyna N° 487 Ica, siendo las 05:00 PM del día viernes ocho de febrero del 2019, de conformidad con el vigésimo quinto acuerdo del Acta de Segunda Reunión de la Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 05 de febrero del 2019, se reunieron los miembros de la Comisión Negociadora que tendrá a cargo el trato directo de la Negociación Colectiva del Pliego de Reclamos del año 2019, conformada mediante Resolución de Gerencia General N° 03-2019-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 04 de enero del 2019:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	REPRESENTANTE
CPC. Alberto Luis Pérez Chacaliza	Presidente	Gerencia Administración y Finanzas – EPS EMAPICA S.A
Abg. José Hernán Santos Castillo	Segundo Miembro	Gerencia Asesoría Jurídica – EPS EMAPICA S.A
CPC. José Javier Cajo Lovera	Cuarto Miembro	Oficina de Contabilidad – EPS EMAPICA S.A
CPC. Yolanda Leonor Flores Cuadros	Quinto Miembro	Oficina Recursos Humanos – EPS EMAPICA S.A
José Luis Ramírez Hernández	Sexto Miembro	Secretaría General - SUTEPSE
César Augusto Carhuamaca Díaz	Séptimo Miembro	Secretaría de Defensa - SUTEPSE
Paxy Ruperto Villagómez Bellido	Octavo Miembro	Secretaría de Organización - SUTEPSE
Félix Hugo Choque Raymundo	Noveno Cuarto Miembro	SUTEPSE
María Elena del Rosario Mendoza Canales	Décimo Miembro	SUTEPSE
Marino Morales Quispe	Undécimo Miembro	SUTEPSE
Walter Gómez Vargas	Duodécimo Miembro	SUTEPSE

El propósito de la presente reunión es adoptar los acuerdos correspondientes a la negociación colectiva del año 2019, específicamente lo concerniente a los siguiente puntos: i) incremento remunerativo, ii) incremento del monto de los vales de víveres y ii) otorgamiento de bolsas de detergente, jabones desinfectantes, toallas y alcohol.

1) Incremento remunerativo

Al respecto, debe señalarse que la Econ. Janet Flor Hernández Gómez y la CPC. Yolanda Flores Cuadros renunciaron al cargo de Jefe de la Oficina de Planeamiento y Modernización Empresarial y Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, respectivamente.

Por tal motivo, en tanto se designe a los nuevos profesionales que ocupen dichos cargos, la negociación del presente punto, se traslada para una próxima reunión, a fin de que se reconforme la Comisión Negociadora, y la Oficina de Planeamiento y Modernización Empresarial emitan su respectivo pronunciamiento.

María Elena del Rosario Mendoza Canales	Décimo Miembro	SUTEPSE
Marino Morales Quispe	Undécimo Miembro	SUTEPSE
Walter Gómez Vargas	Duodécimo Miembro	SUTEPSE

**ARTICULO SEGUNDO:** Los miembros de la Comisión Negociadora deberán realizar los trámites y/o coordinaciones necesarias para instalar la negociación en trato directo del proyecto de negociación colectiva del año 2019, presentado por el Sindicato Único de Trabajadores de la EPS EMAPICA S.A - SUTEPSE, a fin de dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 57º del Decreto Supremo N° 010-2003 TR, que aprueba el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

**ARTÍCULO TERCERO:** Disponer a la Oficina de Informática y Gestión de la Información, que proceda a publicar la presente resolución en el Portal Institucional de la EPS EMAPICA S.A (www.emapica.com.pe).

**ARTICULO CUARTO:** Notificar el contenido de la presente resolución a la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica; Oficina de Informática y Gestión de la Información, a los miembros de la Comisión Negociadora, al Órgano de Control Institucional y demás instancias competentes interesadas.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

*Econ. Juan Carlos Barandiaran Rojas*  
GERENTE GENERAL  
COORDINADOR OTASS RAT  
E.P.S. EMAPICA S.A.

**www.emapica.com.pe**

**ACTA SEGUNDA REUNIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
EN TRATO DIRECTO**

En la ciudad de Ica, en la oficina de la Gerencia General de la EPS EMAPICA S.A, ubicada en la Calle. Castrovirreyña N° 487 Ica, siendo las 05:00 PM del día martes cinco de febrero del 2019, de conformidad con el quinto acuerdo del Acta de Instalación de la Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 25 de enero del 2019, se reunieron los miembros de la Comisión Negociadora que tendrá a cargo el trato directo de la Negociación Colectiva del Pliego de Reclamos del año 2019, conformada mediante Resolución de Gerencia General N° 03-2019-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 04 de enero del 2019:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	REPRESENTANTE
CPC. Alberto Luis Pérez Chacaliaya	Presidente	Gerencia Administración y Finanzas – EPS EMAPICA S.A
Abg. José Hernán Santos Castillo	Segundo Miembro	Gerencia Asesoría Jurídica – EPS EMAPICA S.A
CPC. José Javier Cajo Lovera	Cuarto Miembro	Oficina de Contabilidad – EPS EMAPICA S.A
CPC. Yolanda Leonor Flores Cuadros	Quinto Miembro	Oficina Recursos Humanos – EPS EMAPICA S.A
José Luis Ramírez Hernández	Sexto Miembro	Secretaría General - SUTEPSE
César Augusto Carhuamaca Díaz	Séptimo Miembro	Secretaría de Defensa - SUTEPSE
Paxy Ruperto Villagómez Bellido	Octavo Miembro	Secretaría de Organización - SUTEPSE
Félix Hugo Choque Raymundo	Noveno Cuarto Miembro	SUTEPSE
María Elena del Rosario Mendoza Canales	Décimo Miembro	SUTEPSE
Marino Morales Quispe	Undécimo Miembro	SUTEPSE
Walter Gómez Vargas	Duodécimo Miembro	SUTEPSE

El propósito de la presente reunión es adoptar los acuerdos correspondientes a la negociación colectiva del año 2019, según el siguiente detalle:

- 1) Otorgamiento de gratificaciones por fiestas patrias y navidad, bonificación por escolaridad y retorno vacacional

Que, conforme consta en los numerales 1), 2) y 3) del Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 28 de febrero del 2018, respecto a los citados conceptos se estableció que éstos, se otorgarían con carácter de permanente. Por lo tanto, resulta inoficioso iniciar una nueva negociación sobre el particular.

Que, no obstante ello, se precisa que el pago de la bonificación por retorno vacacional se hará efectivo dentro de los diez (10) primeros días del mes siguiente de las vacaciones programadas por el trabajador.

Que, el Sindicato Único de Trabajadores de la EPS EMAPICA S.A - SUTEPSE, mediante Oficio N° 075-2018-SG-SUTEPSE-EPS EMAPICA S.A de fecha 27 de diciembre del 2018, solicitó el inicio de negociación colectiva para el año 2019, remitió el proyecto de negociación colectiva y propuso a los miembros que integraran la comisión negociadora.

Que, mediante proveído (de fecha 02/01/2019) inserto en el Oficio N° 075-2018-SG-SUTEPSE-EPS EMAPICA S.A de fecha 27 de diciembre del 2018, la Gerencia General dispuso: "GAJ/GAF/OPME.- Conocimiento y fines".

Por lo tanto, corresponde conformar la Comisión Negociadora que tendrá a cargo el trato directo de la negociación colectiva del pliego de reclamos 2019, con los representantes del Sindicato Único de Trabajadores de la EPS EMAPICA S.A - SUTEPSE.

Con las visaciones de la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica; y en uso de las facultades y atribuciones conferidas a este despacho a través del Estatuto Social de la empresa:

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Conformar la Comisión Negociadora que tendrá a cargo el trato directo de la negociación colectiva del pliego de reclamos 2019, con los representantes del Sindicato Único de Trabajadores de la EPS EMAPICA S.A - SUTEPSE, la misma, que estará integrada de la forma siguiente:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	REPRESENTANTE
CPC. Alberto Luis Pérez Chacaliza	Presidente	Gerencia Administración y Finanzas – EPS EMAPICA S.A
Abg. José Hernán Santos Castillo	Segundo Miembro	Gerencia Asesoría Jurídica – EPS EMAPICA S.A
Econ. Janet Flor Hernández Gómez	Tercer Miembro	Oficina Planeamiento y Modernización Empresarial – EPS EMAPICA S.A
CPC. José Javier Cajo Lovera	Cuarto Miembro	Oficina de Contabilidad – EPS EMAPICA S.A
CPC. Yolanda Leonor Flores Cuadros	Quinto Miembro	Oficina Recursos Humanos – EPS EMAPICA S.A
José Luis Ramírez Hernández	Sexto Miembro	Secretaría General - SUTEPSE
César Augusto Carhuamaca Díaz	Séptimo Miembro	Secretaría de Defensa - SUTEPSE
Paxy Ruperto Villagómez Bellido	Octavo Miembro	Secretaría de Organización - SUTEPSE
Félix Hugo Choque Raymundo	Noveno Cuarto Miembro	SUTEPSE

**Com. Negociadora**

que éste, se otorgaría con carácter de permanente. Por lo tanto, resulta inoficioso iniciar una nueva negociación sobre el particular.

7) Reglas de ingreso de personal a la EPS EMAPICA S.A

En primer lugar, corresponde mencionar que el acceso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, conforme a los documentos de gestión interna de la entidad, para los cuales no se exige dicho proceso de selección.

En efecto, la exigencia legal del ingreso mediante concurso público de méritos está establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como el artículo 5º de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público.

Por su parte, el literal a) de la Tercera Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo Nº 304-2012-EF, dispone que, en materia de gestión de personal en la Administración Pública, el ingreso de personal sólo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Toda acción que transgreda esta disposición será nula de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la entidad que autorizó tal acto, así como de tu titular.

En este sentido, el proceso de selección para el acceso a la Administración Pública debe ceñirse a los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad, dado que la inobservancia de los mismos genera la nulidad de dicho proceso. Aunado a ello, debe señalarse que el Título II del Reglamento Interno de Trabajo de la EPS EMAPICA S.A, aprobado mediante la Resolución de Gerencia General Nº 111-2018-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 30/05/2018, al referirse a la "Admisión al Trabajo", entre otros, establece lo siguiente:

✚ "Artículo 8º.- La incorporación de personal a la EPS EMAPICA S.A, se efectuará de conformidad a las normas que para el caso establece la Ley Nº 28175 "Ley Marco del Empleo Público", normas modificatorias, reglamentarias, complementarias, así como por la jurisprudencia vinculante que emita el Tribunal del Servicio Civil. Ninguna persona podrá prestar servicios en la EPS EMAPICA S.A sin que previamente cuente con la autorización de la Gerencia de Administración y Finanzas y de la Gerencia General.

✚ Artículo 11º.- Todo postulante deberá llenar la Solicitud de Empleo que proporciona la EPS EMAPICA S.A, la cual tiene carácter de Declaración Jurada; en caso de ser seleccionado deberá firmar el contrato de trabajo correspondiente a la plaza a ocupar, antes de empezar a laborar.

Coligiéndose por tanto, que el personal que se incorpora a la EPS EMAPICA S.A bajo el régimen del Decreto Legislativo Nº 728, lo hace en un puesto o cargo específico, siempre que reúna el perfil y los requisitos del puesto y haya transitado previamente por un proceso de selección de personal público y abierto.

Por tanto, la empresa conviene en no negociar el presente punto por carecer de asidero legal.

8) Apoyo solidario del empleador

equilibrado y equitativo (que debe ser aprobado por el Congreso de la República), toda vez, que las condiciones de trabajo en la Administración Pública se financian con los recursos de los contribuyentes.

Por ello, siendo que el presupuesto constituye un interés público, que debe ser tutelado por el Estado a través de limitaciones al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores (de entidades y empresas del Estado sujetos al régimen laboral de la actividad pública o privada), el ejercicio de este derecho, tendrá como límite lo establecido expresamente por las leyes anuales de presupuesto, toda vez, que el Estado tiene sus potestades regladas y no puede, por ello, adoptar decisiones que no estén expresamente señaladas en la Ley, por lo que sólo puede actuar y decidir siempre exista norma habilitante que expresamente le permita conceder u otorgar beneficios al trabajador.

Conforme a lo expuesto, cuando el Estado – Empleador, participa en una negociación colectiva, no puede desligarse de las potestades previamente regladas como límites para la formación de su voluntad, por lo que cualquier exceso a dichos límites carecería de sustento legal válido.

Para el presente ejercicio presupuestal, el 6º de la Ley N° 30879 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, establece una serie de limitaciones presupuestales aplicables en las entidades de los tres niveles de gobierno. En virtud de dicha norma, se elimina cualquier posibilidad de incremento remunerativo a los servidores públicos (cualquiera sea su forma, denominación, modalidad, periodicidad, mecanismo, o fuente de financiamiento), inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos.

Debe tenerse en cuenta que, la Ley N° 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, en su Quincuagésima Disposición Complementaria Final - que es de carácter permanente- estableció las siguientes reglas: "(i) los procedimientos de negociación colectiva o arbitraje en materia laboral de entidades y empresas del Estado se desarrollan con sujeción a las correspondientes normas de derecho que están vigentes, debiendo contar con el respectivo dictamen económico financiero, el cual debe tener en cuenta lo establecido en dicha disposición; (ii) los procedimientos de negociación o arbitraje laboral solo podrán contener condiciones de trabajo; (iii) dispuso que son nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o los laudos arbitrales que se adopten en violación de lo dispuesto por la referida disposición; y, (iv) los árbitros que incumplan lo dispuesto en la disposición bajo comentario no podrán ser elegidos en procesos arbitrales de negociaciones colectivas en el Sector Público".

Que, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante la Casación Laboral N° 19367-2015, Junín, estableció que la interpretación del inciso c) del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 10-2003-TR debe ser la siguiente: "La vigencia del Convenio Colectivo es solo de un año cuando no existe acuerdo entre las partes, caso contrario, estas pueden convenir un período de vigencia mayor, el mismo que puede ser renovado, prorrogado, o acordado de carácter permanente; asimismo se establece que la Convención Colectiva rige hasta el vencimiento del plazo pactado o hasta que sea modificada por una Convención posterior".

Que, conforme consta en el numeral 9) del Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 28 de febrero del 2018, respecto al citado concepto se estableció que éste, se otorgaría con carácter de permanente. Por lo tanto, resulta inoficioso iniciar una nueva negociación sobre el particular.

9) Contacto con aguas servidas o elementos químicos

Que, conforme consta en el numeral 10) del Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 28 de febrero del 2018, respecto al citado concepto se estableció que éste, se otorgaría con carácter de permanente. Por lo tanto, resulta inoficioso iniciar una nueva negociación sobre el particular.

10) Riesgo de caja

La empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores estables y contratados bajo cualquiera de los contratos de trabajo sujetos a modalidad señalados en el Título II del TUO del Decreto Legislativo N° 728, que se encuentren encargados de la ventanilla de recaudación de la sede central y las Administraciones de Palpa, Parcona y Los Aquijes, la suma de S/. 200.00 Soles (Doscientos con 00/100 Soles) por concepto de "Riesgo de Caja", de forma mensual.

Que, habiéndose tomado conocimiento de la problemática suscitada en el área de cobranza de la Gerencia Comercial, respecto al riesgos de los colaboradores que realizan el "sencilleo" para los encargados de ventanilla, la empresa conviene en realizar los trámites y/o coordinaciones necesarias, a fin de regular dicha actividad a través de directivas o procedimientos.

11) Bonificación por fallecimiento y gastos de sepelio

Que, conforme consta en el numeral 12) del Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 28 de febrero del 2018, respecto al citado concepto se estableció que éste, se otorgaría con carácter de permanente. Por lo tanto, resulta inoficioso iniciar una nueva negociación sobre el particular.

12) Bonificación por condiciones de trabajo

Que, conforme consta en el numeral 13) del Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 28 de febrero del 2018, respecto al citado concepto se estableció que éste, se otorgaría con carácter de permanente. Por lo tanto, resulta inoficioso iniciar una nueva negociación sobre el particular.

13) Horas extra

El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo.

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Nº 03-2018-GG-EPS.EMAPICA S.A

Ica, 04 de Enero del 2019.

VISTO:

El Oficio Nº 075-2018-SG-SUTEPSE-EPS EMAPICA S.A de fecha 27 de diciembre del 2018 y su proveído inserto de fecha 02 de enero del 2019.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 28° de la Constitución Política establece que: *“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.*

Que, de esta forma, la Constitución reconoce que el derecho de sindicación de los servidores públicos involucra el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, en tanto constituye una de las expresiones más genuinas del derecho de libertad sindical, recogándose de esta forma el aspecto colectivo de este derecho, que se expresa en la facultad de los sindicatos de auto organizarse y actuar libremente en defensa de los intereses de los trabajadores.

Que, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece, que la libertad sindical está compuesta de tres grandes derechos: (i) La negociación colectiva, (ii) la huelga, (iii) otras actividades que involucran además de la organización sindical, toda acción cuya función sea defender los intereses de los trabajadores.

Que, siendo ello así, los servidores públicos comprendidos tanto en el régimen laboral de la actividad privada, como en el público, tienen derecho a la negociación colectiva, toda vez, que éste constituye un derecho de fuente constitucional.

Que, la Constitución, y otras normas de menor jerarquía, prevén, que el ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva de los trabajadores (de entidades y empresas del Estado sujetos al régimen laboral de la actividad pública o privada), como cualquier otro derecho, no es absoluto, sino que está sujeto a determinados límites, que son impuestos por la propia Norma Fundamental, y otras disposiciones.

Así, conforme a las normas relativas al presupuesto público previstas en el artículo 77° de la Constitución Política, las negociaciones colectivas de los servidores públicos deben efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto

lugar mientras subsista la causa que lo genera (el desempeño de funciones de mayor nivel de responsabilidad).

Por lo tanto, en el caso de desplazamiento de un trabajador hacia un puesto de mayor jerarquía, la empresa conviene en reconocer y hacer efectivo el pago de la diferencia generada entre la remuneración original de dicho trabajador y la correspondiente al puesto materia del encargo. Para tales efectos, se deja claramente establecido el carácter excepcional y, sobre todo, temporal que debe tener el encargo, con el fin de no desnaturalizar dicha figura. Asimismo, se deja establecido que, el pago del diferencial remunerativo siempre estará sujeto a condición, es decir, solo tiene lugar mientras subsista la causa que lo genera (el desempeño de funciones de mayor nivel de responsabilidad).

16) Apoyo económico por enfermedad oncológica o VIH SIDA

Que, conforme consta en el numeral 19) del Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 28 de febrero del 2018, respecto al citado concepto se estableció que éste, se otorgaría con carácter de permanente. Por lo tanto, resulta inoficioso iniciar una nueva negociación sobre el particular.

17) Incremento remunerativo

La negociación del presente punto, se traslada para una próxima reunión, a fin de que la Oficina de Planeamiento y Modernización Empresarial emita su pronunciamiento.

18) Estipendio a jefes de área y unidades

Que, conforme consta en el numeral 20) del Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 28 de febrero del 2018, respecto al citado concepto se estableció que éste, se otorgaría con carácter de permanente. Por lo tanto, resulta inoficioso iniciar una nueva negociación sobre el particular.

19) Vales de víveres

La negociación del presente punto, se traslada para una próxima reunión, a fin de que la Oficina de Planeamiento y Modernización Empresarial emita su pronunciamiento.

20) Licencia con goce de haber por onomástico

Que, conforme consta en el numeral 22) del Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 28 de febrero del 2018, respecto al citado concepto se estableció que éste, se otorgaría con carácter de permanente. Por lo tanto, resulta inoficioso iniciar una nueva negociación sobre el particular.

21) De la petición de asemejar la escala salarial del personal empleado y obrero de la EPS EMAPICA S.A a la remuneración de los funcionarios del OTASS

Que, la EPS EMAPICA S.A, es una empresa prestadora de servicios de saneamiento de accionariado municipal, constituida como empresa pública de derecho privado, bajo la forma societaria de sociedad anónima, cuyo accionariado está suscrito y pagado en su totalidad por las Municipalidades Provinciales de Ica y Palpa, posee patrimonio propio y

**SE RESUELVE:**

acto administrativo contenido en la Resolución de Gerencia General N° 003-2018-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 04 de enero del 2019, en los términos siguientes:

- 1) En la enumeración de la Resolución:

DICE:

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL  
N° 03-2018-GG-EPS.EMAPICA S.A  
Ica, 04 de enero del 2019.

DEBE DECIR:

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL  
N° 03-2019-GG-EPS.EMAPICA S.A  
Ica, 04 de enero del 2019.

Gestión de la Información, que proceda a publicar la presente resolución en el Portal Institucional de la EPS EMAPICA S.A ([www.emapica.com.pe](http://www.emapica.com.pe)).

**ARTICULO SEGUNDO.-** Disponer a la Oficina de Informática y Gestión de la Información, que proceda a publicar la presente resolución en el Portal Institucional de la EPS EMAPICA S.A ([www.emapica.com.pe](http://www.emapica.com.pe)).

**ARTICULO TERCERO.-** Notificar el contenido de la presente resolución a la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica; Oficina de Informática y Gestión de la Información, a los miembros de la Comisión Negociadora, al Órgano de Control Institucional y demás instancias competentes interesadas.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE**

*Econ. Juan Carlos Barandianan Rojas*  
GERENTE GENERAL  
COORDINADOR OTASS RAT  
E.P.S. EMAPICA S.A.

goza de autonomía administrativa, económica y de gestión. Su ámbito de competencia es la Localidad de Ica, Parcona, Los Aquijes y Palpa. Incorporada al Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) por Consejo Directivo del OTASS a través de su Sesión N° 019-2016 de fecha 06 de setiembre de 2016, acuerdo que fue ratificado por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – MVCS mediante la Resolución Ministerial N° 345-2016-VIVIENDA de fecha 06 de octubre del 2016.

Que, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1280, Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento, el Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS, es el organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía funcional, económica, financiera y administrativa, con competencia a nivel nacional y constituye pliego presupuestario; el cual desarrolla su competencia en concordancia con la política general, objetivos, planes, programas y lineamientos normativos establecidos por el ente rector.

Que, conforme lo establecido en el numeral 101.3, del artículo 101º del Decreto Legislativo N° 1280, los Gerentes de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento, incorporadas al Régimen de Apoyo Transitorio son designados por el Consejo Directivo del Organismo Técnico de Administración de los Servicios de Saneamiento.

Que, el sub numeral 3, del numeral 101.1, del artículo 101º del Decreto Legislativo N° 1280, modificado por el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1357, con relación a la responsabilidad y administración de los servicios durante el Régimen de Apoyo Transitorio, señala que OTASS, puede contratar gerentes en las empresas prestadoras, bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), hasta un máximo de cinco (05) personas que tendrán la calidad de personal de confianza.

En ese contexto, mediante Resolución de Consejo Directivo N° 07-2018-OTASS/CD de fecha 27 de setiembre del 2018, se designó bajo la modalidad de personal de confianza a los Gerentes Generales, Gerentes de Línea, Gerentes de Apoyo y Gerentes de Asesoría, entre otros, de la EPS EMAPICA S.A.

Por tanto, la empresa conviene en no negociar el presente punto por carecer de asidero legal.

## 22) De las festividades en honor del Señor de Luren

Las festividades y procesiones en honor al Señor de Luren, constituyen la segunda multitudinaria manifestación religiosa más grande del Perú. En Ica, como en Lima, el mes de octubre es mes de devoción y fervor para los pobladores que profesan la religión católica. Cada tercer lunes de octubre, desde las siete de la noche, cuando el calor del desierto empieza a aplacarse, se inicia la multitudinaria procesión.

En ese contexto, la empresa conviene en declarar con el carácter de permanente, día no laborable compensable para sus trabajadores estables y contratados bajo cualquiera de los contratos de trabajo sujetos a modalidad señalados en el Título II del TUO del Decreto Legislativo N° 728, el día que el Señor de Luren retorna a su templo.

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Nº 008 -2019-GG-EPS.EMAPICA S.A

Ica, 08 de enero del 2019.

### VISTO:

La Resolución de Gerencia General Nº 003-2018-GG-EPS  
EMAPICA S.A de fecha 04 de enero del 2019.

### CONSIDERANDO:

EMAPICA S.A de fecha 04 de enero del 2019, se ha consignado de manera involuntaria una enumeración errónea  
al acto resolutivo.

Que, el artículo Nº 210º del TUO de la Ley Nº 27444, Ley del  
Procedimiento Administrativo General, al referirse a la rectificación de errores, establece que: **"210.1 Los errores  
material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier  
momento, de oficio o a instancia sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión. 210.2 La rectificación  
adopta las formas y modalidades de comunicación o publicación que corresponda para el acto original"**.

De acuerdo a García de Enterría y Tomás-Ramón Fernández, el  
acto rectificado seguirá teniendo el mismo sentido después de la rectificación. La única finalidad es eliminar los  
errores de ti peo o de suma con el fin de evitar cualquier equivocación. En ese sentido, se podría sostener que un  
error es corregible si es que con su corrección no se afecta el sentido del acto<sup>1</sup>.

Tal como puede apreciarse, si el error no es esencial, esto es, no  
afecta el sentido del acto administrativo, la propia autoridad que emitió el acto puede corregirlo. No es necesario  
que ese pedido sea de parte, ni que se derive el expediente al superior del órgano que emitió el acto. Ello es una  
expresión del principio de celeridad, que consiste en que quienes participan en el procedimiento realice todas  
aquellas actuaciones que permitan obtener una decisión en el tiempo más breve que sea posible, evitando así  
cualquier vulneración a los derechos de las partes o al interés público.

Que, del análisis realizado al contenido de la Resolución de  
Gerencia General Nº 003-2018-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 04 de enero del 2019, se ha podido advertir  
**que por un error involuntario, se ha consignado una enumeración incorrecta.**

Siendo ello así, resulta necesario enmendar el error material  
incurrido en el acto administrativo contenido en la Resolución de Gerencia General Nº 003-2018-GG-EPS  
EMAPICA S.A de fecha 04 de enero del 2019, en los términos señalados en el considerando que antecede, toda  
vez que, no afecta el sentido del acto administrativo contenido en la citada resolución.

Con el visto de la Gerencia de Administración y Finanzas y Gerencia  
de Asesoría Jurídica, y en uso de las facultades y atribuciones conferidas a este despacho a través del Estatuto  
Social de la empresa:

<sup>1</sup> García De Enterría, Eduardo y Fernández Rodríguez, Tomás-Ramón. Curso de Derecho Administrativo, Duodécima edición. Madrid: Civitas Ediciones, 2005, p. 667.

Las horas dejadas de trabajar en el día no laborable establecido en el párrafo precedente, serán compensadas en la semana posterior, o en la oportunidad que establezca la Gerencia General, en función a las necesidades de la empresa.

Sin perjuicio de ello, la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia Comercial, Gerencia de Operaciones y los trabajadores pertenecientes al SUTEPSE adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante el día declarado no laborable.

23) De los convenios de colaboración interinstitucional

La empresa conviene en realizar los trámites y/o coordinaciones necesarias con las universidades e institutos de la Región para lograr suscribir convenios que permitan a sus trabajadores estables y contratados bajo cualquiera de los contratos de trabajo sujetos a modalidad señalados en el Título II del TUO del Decreto Legislativo N° 728, iniciar o culminar sus estudios de pre o posgrado, con facilidades de pagos y horarios de estudios.

24) Bonificación por cierre de pacto

Que, conforme consta en el numeral 25) del Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva en Trato Directo de fecha 28 de febrero del 2018, respecto al citado concepto se estableció que éste, se otorgaría con carácter de permanente. Por lo tanto, resulta inoficioso iniciar una nueva negociación sobre el particular.

25) Fecha próxima reunión para tratar los puntos pendientes de negociación

Se fija como fecha de la tercera reunión el día 08 de febrero del 2019, a horas 05:00 pm, a llevarse a cabo en la oficina de la Gerencia General de la EPS EMAPICA S.A, ubicada en la Calle Castrovirreyna N° 487 Ica.

No habiendo más asuntos que tratar y siendo las siete con cero cero horas del mismo día, se dio por concluida la reunión, procediéndose a redactar y suscribir el acta respectiva.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. One signature is clearly legible and reads "Yanis Elena Pulgar". The other signatures are stylized and difficult to decipher.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Reconformar la Comisión Negociadora que tendrá a cargo el trato directo de la negociación colectiva del pliego de reclamos 2019 con los representantes del Sindicato Único de Trabajadores de la EPS EMAPICA S.A. – SUTEPSE, conformado mediante Resolución de Gerencia General N° 03 – 2019 – GG – EPS EMAPICA S.A. de fecha 04/01/2019, el cual queda conformado de la siguiente manera:

Nombre y Apellidos	Cargo	Representante
CPC. Alberto Luis Pérez Chacaliza	Presidente	Gerencia Administrativa Financiera – EPS EMAPICA S.A.
Abog. José Hernán Santos Castillo	Segundo Miembro	Gerencia de Asesoría Jurídica – EPS EMAPICA S.A.
Lic. Jorge Alejandro García Tipacti	Tercer Miembro	Oficina Planeamiento y Modernización Empresarial – EPS EMAPICA S.A.
CPC. José Javier Cajo Lovera	Cuarto Miembro	Oficina de Contabilidad – EPS EMAPICA S.A.
CPC. Celia Rosa Sulca Condori	Quinto Miembro	Oficina de Recursos Humanos – EPS EMAPICA S.A.
José Luis Ramírez Hernández	Sexto Miembro	Secretaría general – SUTEPSE
César Augusto Carhuamaca Díaz	Séptimo Miembro	Secretaría de Defensa – SUTEPSE
Paxy Ruperto Villagómez Bellido	Octavo Miembro	Secretaría de Organización – SUTEPSE
Félix Hugo Choque Raymundo	Noveno Miembro	SUTEPSE
María Elena del Rosario Mendoza Canales	Décimo Miembro	SUTEPSE
Marino Morales Quispe	Undécimo Miembro	SUTEPSE
Walter Gómez Vargas	Duodécimo Miembro	SUTEPSE

ARTÍCULO SEGUNDO.- Disponer a la Oficina de Informática y Gestión de la Información, que proceda a publicar la presente resolución en el Portal Institucional de la EPS EMAPICA S.A ([www.emapica.com.pe](http://www.emapica.com.pe)).

ARTICULO TERCERO- Notificar el contenido de la presente resolución a la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, a los miembros de la Comisión Negociadora, Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS – (Calle German Schreiber Gulsmanco 210 Oficina N° 101 – San Isidro - Lima), Órgano de Control Institucional y demás instancias competentes interesadas.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

  
**Lcon. Juan Carlos Barandiaran Rojas**  
GERENTE GENERAL  
COORDINADOR OTASS RAT  
E.P.S. EMAPICA S.A.

[www.emapica.com.pe](http://www.emapica.com.pe)  
  


ACTA DE INSTALACION DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
EN TRATO DIRECTO

En la ciudad de Ica, en la oficina de la Gerencia General de la EPS EMAPICA S.A, ubicada en la Calle. Castrovirreyna N° 487 Ica, siendo las 04:00 PM del día viernes veinticinco de enero del 2018, de conformidad con el Memorando Circular N° 010-2019-EPS EMAPICA S.A/GAF de fecha 24 de enero del 2018, se reunieron los miembros de la Comisión Negociadora que tendrá a cargo el trato directo de la Negociación Colectiva del Pliego de Reclamos del año 2019, conformada mediante Resolución de Gerencia General N° 03-2019-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 04 de enero del 2019:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	REPRESENTANTE
CPC. Alberto Luis Pérez Chacaliza	Presidente	Gerencia Administración y Finanzas – EPS EMAPICA S.A
Abg. José Hernán Santos Castillo	Segundo Miembro	Gerencia Asesoría Jurídica – EPS EMAPICA S.A
CPC. José Javier Cajo Lovera	Cuarto Miembro	Oficina de Contabilidad – EPS EMAPICA S.A
CPC. Yolanda Leonor Flores Cuadros	Quinto Miembro	Oficina Recursos Humanos – EPS EMAPICA S.A
José Luis Ramírez Hernández	Sexto Miembro	Secretaría General - SUTEPSE
César Augusto Carhuamaca Díaz	Séptimo Miembro	Secretaría de Defensa - SUTEPSE
Paxy Ruperto Villagómez Bellido	Octavo Miembro	Secretaría de Organización - SUTEPSE
Félix Hugo Choque Raymundo	Noveno Cuarto Miembro	SUTEPSE
María Elena del Rosario Mendoza Canales	Décimo Miembro	SUTEPSE
Marino Morales Quispe	Undécimo Miembro	SUTEPSE
Walter Gómez Vargas	Duodécimo Miembro	SUTEPSE

El propósito de la presente reunión es instalar la negociación en trato directo del proyecto de negociación colectiva del año 2019, presentado por el SUTEPSE, dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 57º del Decreto Supremo N° 010-2003 TR, que aprueba el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Siendo ello así, el Gerente de Asesoría Jurídica, Abg. José Hernán Santos Castillo, manifestó lo siguiente:

- ✓ Que, la Sub. Dirección de Negociaciones Colectivas y Registros de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica, mediante documento de fecha 31 de diciembre del 2018 (notificado a la EPS EMAPICA S.A con fecha 08/01/2019), abrió expediente de inicio de la Negociación Colectiva 2019 presentado por el Sindicato Único de Trabajadores de la EPS EMAPICA S.A (SUTEPSE) y notificó a las partes a fin de que den inicio a la etapa de trato directo.

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL  
Nº 053 –2019 – GG – EPS.EMAPICA S.A

Ica, 08 de febrero del 2019.

VISTO:

La Resolución de Gerencia General Nº 051 – 2019 – GG –  
– EPS EMAPICA S.A. de fecha 31 de enero del 2019, Resolución de Gerencia General Nº 041 – 2019 – GG  
– EPS. EMAPICA S.A. de fecha 04 de enero 2019.

CONSIDERANDO:

Que, la EPS EMAPICA S.A, es una empresa prestadora de servicios de saneamiento de accionariado municipal, constituida como empresa pública de derecho privado, bajo la forma societaria de sociedad anónima, cuyo accionariado está suscrito y pagado en su totalidad por las Municipalidades Provinciales de Ica y Palpa, posee patrimonio propio y goza de autonomía administrativa, económica y de gestión. Su ámbito de competencia es localidad de Ica, Parcona, Los Aquijes y Palpa. Incorporada al Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) por Consejo Directivo del OTASS a través de su Sesión Nº 019-2016 de fecha 06 de setiembre de 2016, acuerdo que fue ratificado por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – MVCS mediante la Resolución Ministerial Nº 345-2016-VIVIENDA de fecha 06 de octubre del 2016.

Que, mediante Resolución de Gerencia General Nº 03 – 2019 – GG – EPS.EMAPICA S.A. de fecha 04 de enero del 2019, la EPS EMAPICA S.A. resuelve conformar la Comisión Negociadora que tendrá a cargo el trato directo de la negociación colectiva del pliego de reclamos 2019 con los representantes del Sindicato Único de Trabajadores de la EPS EMAPICA S.A. – SUTEPSE.

Que, mediante Resolución de Gerencia General Nº 041 – 2019 – GG – EPS.EMAPICA S.A. de fecha 31 de enero del 2019, la EPS EMAPICA S.A., entre otros, dejó sin efecto la designación de la CPC. Yolanda Leonor Flores Cuadros en el cargo de confianza de Jefe de Recursos Humanos de la EPS EMAPICA S.A., y encargó a la CPC. Celia Rosa Sulca Condori en el aludido cargo.

Que, mediante Resolución de Gerencia General Nº 051 – 2019 – GG – EPS.EMAPICA S.A. de fecha 06 de febrero del 2019, la EPS EMAPICA S.A., entre otros, dejó sin efecto la encargatura de la Lic. Adm. Rosa Mercedes Lengua Sotelo, en el cargo de Jefe de la Oficina de Planeamiento y Modernización Empresarial, y encargó al Lic. Jorge Alejandro García Tipacti en el aludido cargo.

En tal sentido, resulta necesario reconstituir la Comisión Negociadora que tendrá a cargo el trato directo de la negociación colectiva del pliego de reclamos 2019 con los representantes del Sindicato Único de Trabajadores de la EPS EMAPICA S.A. – SUTEPSE.

Con las visaciones de la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica; y en uso de las facultades y atribuciones conferidas a este despacho a través del Estatuto Social de la empresa:

- ✓ La Constitución, y otras normas de menor jerarquía, prevén, que el ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva de los trabajadores (de entidades y empresas del Estado sujetos al régimen laboral de la actividad pública o privada), como cualquier otro derecho, no es absoluto, sino que está sujeto a determinados límites, que son impuestos por la propia Norma Fundamental, y otras disposiciones. Así, conforme a las normas relativas al presupuesto público previstas en el artículo 77° de la Constitución, las negociaciones colectivas de los servidores públicos deben efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo (que debe ser aprobado por el Congreso de la República), toda vez, que las condiciones de trabajo en la Administración Pública se financian con los recursos de los contribuyentes.

Por ello, siendo que el presupuesto constituye un interés público, que debe ser tutelado por el Estado a través de limitaciones al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos, el ejercicio de este derecho, tendrá como límite lo establecido expresamente por las leyes anuales de presupuesto, toda vez, que el Estado tiene sus potestades regladas y no puede, por ello, adoptar decisiones que no estén expresamente señaladas en la Ley, por lo que sólo puede actuar y decidir siempre exista norma habilitante que expresamente le permita conceder u otorgar beneficios al trabajador.

Conforme a lo expuesto, cuando el Estado – Empleador, participa en una negociación colectiva, no puede desligarse de las potestades previamente regladas como límites para la formación de su voluntad, por lo que cualquier exceso a dichos límites carecería de sustento legal válido.

Para el presente ejercicio presupuestal, el 6° de la Ley Nº 30879 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, establece una serie de limitaciones presupuestales aplicables en las entidades de los tres niveles de gobierno. En virtud de dicha norma, se elimina cualquier posibilidad de incremento remunerativo a los servidores públicos (cualquiera sea su forma, denominación, modalidad, periodicidad, mecanismo, o fuente de financiamiento), inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos.

- ✓ Los servidores públicos comprendidos tanto en el régimen laboral de la actividad privada, como en el público, tienen derecho a la negociación colectiva, toda vez, que éste constituye un derecho de fuente constitucional.
- ✓ El derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos no se ejerce de modo irrestricto, sino que está sujeto a las limitaciones de la ley, entre ellas, las que regulan materias presupuestales.
- ✓ Que, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante el Informe Técnico Nº 020-2018-SERVIR/GPGSC de fecha 10/01/2018, concluyó: "i) El otorgamiento de la licencia sindical se rige de acuerdo a lo pactado en el convenio colectivo. A falta de un entendimiento entre las partes, las entidades solo se encuentran obligadas a otorgarla por un máximo de treinta (30) días calendario por año y por dirigente, siempre que sea para asistir a actos de concurrencia obligatoria que deben ser debidamente acreditados. No será aplicable el límite de treinta (30) días calendario al año cuando por costumbre o convenio colectivo se venga otorgando un plazo mayor a dicho límite. ii) La ausencia del dirigente sindical para asistir

parte. El incumplimiento a la presente disposición se tomará como un acto de mala fe  
negocial.

No habiendo más asuntos que tratar y siendo las 04:30 PM del mismo día, se dio por concluida  
la reunión, procediéndose a redactar y suscribir el acta respectiva.



A collection of handwritten signatures and a date in blue ink. The date "20 de Enero 2014" is written in the center. There are approximately ten distinct signatures scattered around the date, some overlapping. The signatures vary in style, with some being very stylized and others more legible. A large, sweeping signature is located at the bottom left, and another large, circular signature is on the right side.

a actos de concurrencia obligatoria se descontará de los treinta (30) días calendarios disponibles a razón de la cantidad de días que haya durado la ausencia. Los permisos sindicales por horas deberán encontrarse regulados en la normativa interna de la entidad, así como la forma en que estos se descontarán de los días de licencia reconocidos por la norma. iii) También es admisible que la organización sindical y la entidad acuerden, a través de un convenio colectivo, el plazo de las licencias sindicales así como la forma y modalidad en que estas serán otorgadas”.

- ✓ La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante la Casación Laboral N° 19367-2015, Junín, estableció que la interpretación del inciso c) del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 10-2003-TR debe ser la siguiente: *“La vigencia del Convenio Colectivo es solo de un año cuando no existe acuerdo entre las partes, caso contrario, estas pueden convenir un período de vigencia mayor, el mismo que puede ser renovado, prorrogado, o acordado de carácter permanente; asimismo se establece que la Convención Colectiva rige hasta el vencimiento del plazo pactado o hasta que sea modificada por una Convención posterior”.*
- ✓ La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, mediante la Casación Laboral N° 4255-2017, Lima, estableció el siguiente criterio respecto a la interpretación de la fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo: *“Décimo Quinto: Criterio de la Sala Suprema respecto a la interpretación de la fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo. Teniendo en cuenta que uno de los fines del recurso de casación es la unificación de la jurisprudencia laboral nacional la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República establece que la interpretación de la fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo prevista en el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, debe hacerse conforme al criterio siguiente: “La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas pactantes de la convención colectiva, con excepción de quienes sean trabajadores de dirección o personal de confianza”.*
- ✓ Actos de mala fe realizados por una de las partes dentro de una negociación colectiva habilitan a la otra a solicitar el inicio de un arbitraje potestativo, que es una de las formas en que se garantiza el derecho a la negociación colectiva. Así lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la STC Exp. N° 06518-2013-PA/TC, a través de la que declaró infundada la demanda de amparo interpuesta por América Móvil Perú S.A.C. contra el Sindicato Unitario de Trabajadores de América Móvil Perú S.A.C. (Sutamp), solicitando que se deje sin efecto una carta mediante la que se le requirió iniciar un arbitraje potestativo, pues resulta falso que haya incurrido en actos de mala fe, y que, en consecuencia, se continúe con la negociación en trato directo.
- ✓ Debe tenerse en cuenta que la Ley N° 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, en su Quincuagésima Disposición Complementaria Final - que es de carácter permanente- estableció las siguientes reglas: “(i) los procedimientos de negociación colectiva o arbitraje en materia laboral de entidades y empresas del Estado se desarrollan con sujeción a las correspondientes normas de derecho que están vigentes, debiendo contar con el respectivo dictamen económico financiero, el cual debe tener en

*cuente lo establecido en dicha disposición; (ii) los procedimientos de negociación o arbitraje laboral solo podrán contener condiciones de trabajo; (iii) dispuso que son nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o los laudos arbitrales que se adopten en violación de lo dispuesto por la referida disposición; y, (iv) los árbitros que incumplan lo dispuesto en la disposición bajo comentario no podrán ser elegidos en procesos arbitrales de negociaciones colectivas en el Sector Público”.*

Visto y oído el informe precedente, después de absueltas las consultas de los miembros de la Comisión Negociadora conformada mediante Resolución de Gerencia General N° 03-2019-GG-EPS EMAPICA S.A de fecha 04 de enero del 2019, y una amplia deliberación, se procedió a adoptar los siguientes acuerdos:

- 1) Declarar instalada la negociación en trato directo del proyecto de negociación colectiva del año 2019, presentado por el SUTEPSE mediante Oficio N° 075-2018-SG-SUTEPSE-EPS EMAPICA S.A de fecha 27 de diciembre del 2018, dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 57º del Decreto Supremo N° 010-2003 TR, que aprueba el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- 2) Dejar establecido que el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos no se ejerce de modo irrestricto, sino que está sujeto a las limitaciones de la ley, entre ellas, las que regulan materias presupuestales.
- 3) Dejar establecido los fundamentos fácticos y jurídicos esgrimidos por el Gerente de Asesoría Jurídica, Abg. José Hernán Santos Castillo, en los párrafos precedentes.
- 4) Dejar constancia que a partir del 05 de febrero del año 2019, en adelante se llevará a cabo las reuniones de trato directo que sean necesarias, con el propósito de firmar el convenio colectivo para el presente periodo.
- 5) Fijar como fecha de la segunda reunión para el 05 de febrero del 2019, a horas 05:00 pm, a llevarse a cabo en la oficina de la Gerencia General de la EPS EMAPICA S.A, ubicada en la Calle Castrovirreyña N° 487 Ica, donde el Gerente de Administración y Finanzas, CPC. Alberto Luis Pérez Chacaliza, y el Gerente de Asesoría Jurídica, Abg. José Hernán Santos Castillo, expondrán su posición respecto al proyecto de negociación colectiva del año 2019, presentado por el SUTEPSE mediante Oficio N° 075-2018-SG-SUTEPSE-EPS EMAPICA S.A de fecha 27 de diciembre del 2018.
- 6) Que, en las reuniones en trato directo, se llevarán a cabo sobre la base de la buena fe laboral, el respeto mutuo y dialogo alturado.
- 7) Cuando se requiera debatir sobre un punto de la negociación las partes acuerdan realizar recesos con el fin de debatir dicho tema. La duración de cada receso dependerá de la complejidad del mismo.
- 8) Cada una de las sesiones se desarrollará con respeto y con el uso adecuado de frases o gestos que no busquen ofender a la persona y sin agresiones, ni descalificaciones entre las partes.
- 9) Durante el desarrollo de las reuniones queda terminantemente prohibido realizar cualquier tipo de grabaciones en audio o video, así como la toma de fotografías a través de cualquier medio magnético u otro análogo, sin el consentimiento expreso de la otra