

CONVENIO COLECTIVO 2020-2021 SUSCRITO ENTRE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO Y SU SINDICATO DE TRABAJADORES/AS

LILY KU YANASUPO*

El Sindicato de Trabajadores de la Defensoría del Pueblo agrupa a trabajadores/as de los regímenes laborales del Dec. Leg. Nº 728 y del Dec. Leg. Nº 1057 (CAS) de las diferentes oficinas a nivel nacional que conforman dicha institución. Cuando su actual Junta Directiva inició sus labores en agosto de 2018, se propuso como una de sus principales metas el fortalecimiento del gremio sindical para garantizar –entre otros aspectos– un mayor poder de negociación frente a la entidad. Esto significaba varias cosas: incrementar el número de afiliaciones, pues hasta ese momento solo representábamos a la tercera parte del personal; contar con delegados/as sindicales en las oficinas a nivel nacional, de manera que la presencia del gremio no se concentre solo en la sede central de la institución; habilitar las redes sociales del Sindicato para hacer más transparente y confiable su gestión; tener algún nivel de participación en las mesas y comisiones creadas por la entidad para abordar aspectos sobre condiciones laborales y ética en el trabajo; proponer a la entidad temas relevantes vinculados con el bienestar de los/as trabajadores/as, propiciando el desarrollo de acciones a favor del personal defensorial y/o su pronunciamiento institucional.

El trabajo sindical desplegado luego de 14 meses de gestión, no ha sido sencillo; pero ciertamente ha permitido allanar el camino hacia el logro de una mejora sustantiva en la atención de las demandas laborales del gremio, en la lógica de hacer más flexible el procedimiento de negociación colectiva de nuestro Pliego de Reclamos 2019-2020. Una de nuestras principales consignas para ello, fue nuestro pedido al Defensor del Pueblo para que emita un pronunciamiento sobre el derecho a la negociación colectiva en el sector público, debido a la omisión del Ministerio de Economía y Finanzas en dar cumplimiento a las Sentencias del Tribunal Constitucional que declararon inconstitucionales las disposiciones de las Leyes Generales de Presupuesto y de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, que prohíben negociar incrementos remunerativos en el ámbito público¹; y la demora legislativa para aprobar una regulación específica sobre el derecho a la negociación colectiva en la Administración Pública, aspecto que fue materia de exhortación al Congreso de la República en las mencionadas resoluciones². Nuestro procedimiento de negociación colectiva se inició un año después de la presentación de nuestro Pliego de Recla-

mos 2019-2020 a la entidad, es decir, en enero de 2019, pues se encontraba pendiente la conformación de la Comisión Negociadora de la Defensoría del Pueblo, hecho que se da en noviembre de 2018. Nuestro primer tema de diálogo en el ámbito de la negociación fue plantear a la entidad la necesidad de garantizar que ningún trabajador o trabajadora sea retirado sin que exista un motivo razonable para ello. En el caso del personal contratado a plazo indeterminado bajo el Dec. Leg. Nº 728, las normas contemplan expresamente esta protección; no obstante, ello no sucede con el personal contratado bajo el régimen del CAS, cuyas normas le atribuyen una naturaleza temporal a pesar que en la práctica dicho personal desarrolla sus labores bajo las mismas características que el personal permanente (horario, dependencia, remuneración y permanencia en el tiempo).

Cabe señalar que en la consigna antes señalada, aportó el que la gestión sindical haya insistido en mantener un espacio de diálogo “extra pliego de reclamos”, que nos permitiese abordar directamente con el Titular de la institución aquellos temas en los que no era posible avanzar en el marco de la negociación colectiva, por diversas limitaciones. En dicho espacio es que se pudo acordar que la entidad emita lineamientos que permitan evaluar, bajo criterios objetivos, la decisión de no renovar la contratación del personal bajo el régimen CAS en la Defensoría del Pueblo.

Asimismo, en dicho espacio de diálogo también se acordó que la entidad emita un informe institucional que sustente sus recomendaciones sobre el derecho a la negociación colectiva de los/as trabajadores/as de la Administración Pública, las cuales vayan dirigidas al Congreso de la República, al Ministerio de Economía y Finanzas y al Tribunal Constitucional. Este compromiso se concretizó a través del Informe de Adjuntía Nº 5-2019-DP/AEE y los Oficios Nº 360-2019-DP, Nº 361-2019-DP y Nº 384-2019-DP.

/* Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de la Defensoría del Pueblo.

/1 Sentencia recaída en los Expedientes N°s. 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC, del 3 de setiembre de 2015; y Sentencia recaída en los Expedientes N°s. 25-2013-PI/TC, 3-2014-PI/TC, 8-2014-PI/TC y 17-2014-PI/TC, del 26 de abril de 2016.

/2 El plazo dado por el Tribunal Constitucional para aprobar dicha regulación empezaba en la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 hasta un año después, lapso dentro del cual se estableció la *vacatio sententiae* o la suspensión de los efectos de la sentencia.

En junio de 2019 se inicia el procedimiento de conciliación de nuestro Pliego de Reclamos 2019-2020 ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Expediente N° 229-2019-MTPE/2.14-NC), a solicitud de nuestro gremio sindical. Luego de diversas reuniones con la Comisión Negociadora de la entidad, el 30 de setiembre de 2019 el Sindicato de Trabajadores de la Defensoría del Pueblo suscribe el Convenio Colectivo 2020-2021, el segundo en lo que va de sus 15 años de existencia. Si bien este convenio debía tener vigencia a partir del año 2019, debido a lo avanzado del presente año, el Sindicato acordó con la entidad que este comenzara a regir a partir del año 2020, para lo cual ambas partes suscribieron una adenda que extiende la vigencia del Convenio Colectivo 2017-2018 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Los aspectos a resaltar del mencionado convenio colectivo, en relación con el Convenio Colectivo 2017-2018, son los siguientes:

El Acuerdo 1 contiene 3 aspectos que en conjunto buscan asegurar que el personal de la institución no sea retirado sin que medie una causa justa y razonable. Esto es un avance principalmente en la protección de los derechos del personal contratado bajo el régimen del CAS, en lo que se refiere a su permanencia, duración de contrato (1 año) y equidad remunerativa acorde con perfiles objetivos. Un primer paso de la entidad en este tema se refleja en la Res. Adm. N° 54-2019/DP-PAD, que crea el Grupo de Trabajo para evaluar la mejora de la gestión administrativa de los recursos humanos en la Defensoría del Pueblo, en el cual el Sindicato participará como invitado.

El Acuerdo 4 busca asegurar que los representantes de los/as trabajadores/as tengan una participación activa en la formulación y aprobación del Plan de Desarrollo de Capacidades. Esto también busca garantizar que las capacitaciones al personal permitan perfeccionar habilidades y generar talento.

El Acuerdo 5 define el plazo de entrega de un ambiente para fines sindicales en la sede de la institución, lo cual va a permitir mantener ordenado el archivo sindical y que los representantes sindicales desarrollen algunas de sus funciones con mayor reserva y autonomía. Asimismo, este acuerdo formaliza la obligación de la entidad de acondicionar un ambiente para comedor del personal, así como mantener el beneficio de fisioterapia.

El Acuerdo 6 incorpora el beneficio del horario laboral flexible, con fines de conciliación familiar y por cuestiones de naturaleza climática.

El Acuerdo 7 compromete a la entidad a elaborar por primera vez un Plan de Bienestar Social, instrumento que deberá ordenar y consolidar una serie de beneficios y condiciones que protejan la vida y la salud de los/as trabajadores/as, las cuales sean compatibles con su dignidad. Este acuerdo se complementa con lo avanzado en materia de indumentaria para el personal en comisiones de servicio, y seguridad y salud en el trabajo, contemplados en los Acuerdos 11 y 12.

El Acuerdo 10 referido al uniforme y vestuario, agrega 2 aspectos que mejoran la entrega de este beneficio. El primero es que la entidad se compromete a destinar un mayor presupuesto y a mejorar esta asignación para los siguientes años; y el segundo, es el compromiso de garantizar la participación

del Sindicato en la comisión encargada de definir las especificaciones técnicas sobre la calidad de insumos y productos.

El Acuerdo 11 es inédito, pues la entidad acordó la intervención del Sindicato en la definición de los criterios de adquisición y distribución de la indumentaria que se entrega al personal para supervisiones y viajes itinerantes. Asimismo, para el presente año, acordó incrementar su presupuesto y consensuar con el Sindicato las prendas a adquirir y la calidad de las mismas.

El Acuerdo 12 contiene aspectos nuevos en cuanto a seguridad y salud en el trabajo. Primero, se acordó la actualización de las directivas por movilidad local y entrega de viáticos por comisiones de servicios. Asimismo, la entidad asumió llevar a cabo el procedimiento para permitir que el personal contratado bajo el régimen del CAS pueda afiliarse a una Entidad Prestadora de Salud (EPS) privada, compartiendo el aporte que actualmente realiza al Seguro Social. Por último, la entidad se comprometió a solicitar ampliar la cobertura del Seguro Médico Familiar para el personal contratado bajo el Dec. Leg. N° 728, a favor de los/as hijos/as con discapacidad mayores de 26 años.

El Acuerdo 8 incorpora el compromiso de la entidad de mantener reuniones trimestrales con los representantes sindicales, para el monitoreo del cumplimiento de los acuerdos del Convenio Colectivo 2020-2021.

El Acuerdo 9 es otro aspecto inédito, pues la entidad acepta realizar un taller de alcance nacional con la finalidad de reconocer el esfuerzo desplegado por la gestión sindical para cerrar nuestro segundo convenio colectivo.

Finalmente, el **Acuerdo 13**, referido al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo N° 2020-2021, es otro logro para el Sindicato, en tanto la entidad acuerda precisar que los beneficios contemplados en el convenio alcancen al personal que se encuentre afiliado a la fecha de suscripción del mismo. De igual forma, cabe señalar que al cierre del convenio el Sindicato contaba con un poco más de 300 afiliaciones, por lo que se encuentra muy próximo a convertirse en un sindicato mayoritario³.

Junta Directiva
Periodo del 17 de agosto de 2018 al 16 de agosto de 2020

Cargo	Nombres y Apellidos
Secretaria General	Lily Ku Yanasupo
Secretaria de Organización y Asuntos Interinstitucionales (e)	Vanessa Vargas Bustamante
Secretaria de Defensa (e) Secretaria de Asuntos Económicos	Patricia Aybar Mallqui
Secretaria de Problemática de Trabajadores/as contratados a plazo fijo	Aurora Irene Odar Amaro
Secretaria de Actividades Formativas y Recreativas	Gladys Carhuas Santafe
Secretario de Comunicación y Difusión	César Augusto Torres Acuña

³ Un sindicato mayoritario es aquel que afilia a la mayoría absoluta de los/as trabajadores/as de la entidad, es decir, al cincuenta por ciento más uno. Esto es importante para efectos de la representación en la negociación colectiva, pues los beneficios que acuerde el sindicato alcanzarían a todos/as los/as trabajadores/as de la entidad.

CONVENIO COLECTIVO

DEFENSORÍA DEL PUEBLO Y EL SINDICATO DE
TRABAJADORES DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

En la ciudad de Lima, siendo las 9:00 a.m., del día lunes 30 de setiembre de 2019, en las instalaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, con la presencia de los abogados conciliadores quienes suscriben, se hizo presente la **DEFENSORÍA DEL PUEBLO** representado por los señores: (...), identificado con DNI N° (...), en calidad de Primera Adjunta del Defensor del Pueblo; (...), identificado con DNI N° (...), en calidad de Secretario General; (...), identificado con DNI N° (...), en calidad de Jefe de Oficina de Planeamiento y Presupuesto; (...), identificado con DNI N° (...), en calidad de Jefa de Oficina de Gestión y Desarrollo Humano; asesorados por el Abogado (...) con Registro CAL N° (...); y de la otra parte el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO**, representado por los señores: (...), identificada con DNI N° (...), en calidad de Secretaria General; (...), identificado con DNI N° (...), en calidad de Secretaria de Economía y Secretaria de Defensa (e); (...), identificado con DNI N° (...), en calidad de Secretario de Comunicación y Difusión y (...), identificada con DNI N° (...), en calidad de Secretaria de Organización y Asuntos Interinstitucionales; asesorados por el abogado (...), con Registro CAL N° (...); quienes han sido convocados por la Autoridad Administrativa de Trabajo a una reunión de conciliación. Después de amplias deliberaciones, las partes acordaron suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente al periodo 2020-2021, en los términos y condiciones que se señalan a continuación:

1. Compromiso de respeto de los derechos laborales de los/as trabajadores/as de la entidad

La Defensoría del Pueblo mantendrá su política de respeto a los derechos laborales de su personal; en consecuencia, durante la vigencia del presente convenio se compromete a:

- a) Mantener la relación laboral con su personal contratado a plazo indeterminado, a plazo fijo y bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS), en cumplimiento de las normas laborales vigentes.
- b) Implementar en un plazo de tres meses, contados desde la suscripción del presente convenio, lineamientos que permitan evaluar, bajo criterios objetivos, el desempeño del personal, con la finalidad de cumplir con los objetivos institucionales y el respeto de los derechos laborales de los trabajadores.

- c) Elaborar e implementar progresivamente los criterios objetivos referentes a: formación académica, contraprestación, capacitación, experiencia y función del cargo a desempeñar que sirvan para la incorporación del personal CAS (profesionales, técnicos y auxiliares).

2. Compromiso de respeto del derecho a la libertad sindical de los/as representantes sindicales

La Defensoría del Pueblo se compromete a respetar la libertad sindical de los representantes sindicales. En ese sentido, los cambios en las condiciones de trabajo (lugar, turno, funciones) de estos, deberán ser consensuados con sus jefes inmediatos a fin de preservar la armonía laboral.

3. Ampliación del derecho de licencia sindical

La Defensoría del Pueblo conviene en ampliar en treinta (30) días adicionales a los establecidos en la ley, la licencia sindical al/la Secretaria/o General del sindicato.

4. Desarrollo de capacidades de los/as trabajadores/as y participación de sus representantes en la elaboración de Plan de Desarrollo de Personas (PDP)

En caso exista disponibilidad presupuestal la Defensoría del Pueblo destinará mayores recursos para la capacitación de su personal; así como, garantizará la participación de los representantes de los/as trabajadores/as en el comité de planificación y aprobación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP). Asimismo, el PDP deberá contener criterios de evaluación que permitan medir los niveles de aprendizaje y el desarrollo de talento del personal.

5. Acondicionamiento de infraestructura en beneficio de los/as trabajadores/as

La Defensoría del Pueblo conviene en acondicionar los siguientes ambientes/espacios en beneficio del personal de la entidad:

- a) Un ambiente de trabajo para el sindicato, CAFAE y Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), debidamente equipado (PC, escritorio y teléfono), el cual será puesto en funcionamiento en octubre 2019.
- b) Continuar destinando parte del piso 9, para el comedor del personal y acondicionarlo progresivamente para tal fin.

- c) Un ambiente destinado para tóxico y fisioterapia, debidamente equipado.

6. Formalización de beneficios que viene otorgando la entidad al personal

La Defensoría del Pueblo viene otorgando beneficios a su personal y conviene en establecer formalmente su vigencia:

- a) Licencia por onomástico. La entidad otorgará a su personal licencia con goce de haber el día de su onomástico.
- b) Horario laboral flexible. La entidad permitirá por razones debidamente justificadas, que los/as trabajadores/as puedan solicitar la modificación de su horario de trabajo con fines de conciliación familiar, cuestiones climáticas, etc., previa coordinación y autorización de su jefe inmediato. Sin perjuicio de ello, la entidad puede determinar una variación del horario bajo las mismas condiciones objetivas.

7. Plan de Bienestar Social para los/as trabajadores/as de la Defensoría del Pueblo

La Defensoría del Pueblo se compromete a elaborar e implementar un Plan de Bienestar Social para el 2020 con la participación de los representantes sindicales. El Plan debe procurar un estado de vida saludable, física, mental y social de los/as trabajadores/as de la Defensoría del Pueblo.

8. Reuniones periódicas y buenas relaciones institucionales

La Defensoría del Pueblo y el Sindicato de Trabajadores de la Defensoría del Pueblo convienen en llevar a cabo reuniones trimestrales con el fin de efectuar el seguimiento de los acuerdos suscritos; asimismo, se comprometen a cooperar en el mantenimiento de las buenas relaciones con la entidad en un clima de armonía, diálogo y paz laboral así como preservar el respeto y consideraciones mutuas.

9. Conclusión del convenio

Se realizará un taller motivacional, de alcance nacional, en coordinación con los representantes sindicales para la primera quincena del mes de noviembre, con ocasión del cierre del convenio.

10. Uniforme y vestuario

- 10.1. La Defensoría del Pueblo conviene en mantener la entrega anual de uniforme para el personal del Régimen Laboral 728.
- 10.2. En lo que respecta al personal del Régimen Laboral CAS y en función de mejorar las condiciones de trabajo se continuará entregando el vestuario.
- 10.3. La Entidad se compromete a destinar un mayor presupuesto para la adquisición; del uniforme y vestuario para el ejercicio 2019; asimismo, realizar esfuerzos con la finalidad de mejorar la asignación presupuestal para los siguientes años.
- 10.4. Considerando la naturaleza de la contratación CAS, los criterios de adquisición y distribución del vestuario, tomará en cuenta la procedencia, vigencia, permanencia, renuncia, devoluciones, entre otros. En ese sentido, los criterios serán establecidos con documento complementario consensuado entre las partes.
- 10.5. La entidad garantizará que los representantes de la organización sindical participen en la comisión encargada de la definición de las especificaciones técnicas, de

manera que puedan efectuar oportunas observaciones a la calidad de los insumos y productos a adquirir.

11. Indumentaria para actividades, supervisiones y viajes itinerantes

- a) La Entidad se compromete a incrementar para el presente año fiscal, la suma de S/ 50 000 para el rubro de indumentaria.
- b) Los criterios de distribución, la determinación de las prendas a entregar y la calidad de las mismas, serán establecidas en un documento consensuado entre las partes.

12. Seguridad y salud en el trabajo

- 12.1. La Entidad se compromete a revisar y actualizar la Directiva N° 001-2019/DP-OAF referida a la Administración de la Caja Chica de la Defensoría del Pueblo, con la finalidad de actualizar el tarifario de movilidad local, en atención a los actuales costos del mercado.
- 12.2. La Defensoría del Pueblo se compromete a presentar diferentes propuestas de atención de la salud del personal del Régimen laboral CAS, a través de una EPS. Esta presentación se hará en coordinación con el Sindicato, en el mes de agosto del presente año. La evaluación y la elección de la propuesta más favorable estarán a cargo del personal beneficiario.
- 12.3. En caso exista disponibilidad presupuestal la Defensoría del Pueblo destinará recursos para brindar mejores condiciones de trabajo a su personal, lo cual, incluiría la adquisición e instalación de equipos de aire acondicionado en las oficinas, entrega de sillas ergonómicas y otras que presente el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 12.4. La entidad solicitará a la compañía aseguradora evalúe la posibilidad de ampliar la cobertura de salud al personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, con hijos/as con discapacidad mayores de veintiséis (26) años de edad.

13. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores afiliados a El SINDICATO, hasta la fecha de suscripción del presente convenio colectivo.

14. Vigencia

El presente convenio tendrá una vigencia de dos (02) años, a partir del 01 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2021.

Con los acuerdos adoptados en el presente Convenio Colectivo, las partes dan por solucionado totalmente el presente Pliego de Reclamos 2020-2021.

Asimismo, se deja constancia que con la suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo periodo 2020-2021, se da por culminado el procedimiento de negociación colectiva seguido en el Expediente Administrativo N° 229-2019-MTPE/2.14-NC.

Con lo que se dio por terminada la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad.

Siendo las 12:00 p.m.; se levanta el presente Convenio Colectivo de Trabajo para los fines que correspondan.