



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC**

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre los representantes de la entidad empleadora ante la Comisión  
Negociadora en el marco de la Ley N° 31188 y el Decreto Supremo N° 008-2022-  
PCM  
b) Negociación colectiva sobre aumento de remuneraciones en base a la Ley N°  
31188 y/o Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, y la capacidad presupuestaria de  
la entidad para cubrir un pliego de reclamos con incidencia económica

Referencia : Oficio N° 178-2022-G/SAT-ICA

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Gerente General del Servicio Administrativo Tributario de Ica formula a SERVIR las siguientes consultas:

- 1) Si los trabajadores de carrera que actualmente ocupan cargos públicos de confianza y son representantes del empleador en la negociación colectiva quienes han solicitado licencia ante el sindicato renunciando a los derechos y obligaciones mientras dure su encargatura, una vez que retornen su cargo o puesto de origen y al sindicato pueden beneficiarse con los acuerdos que se pacten en dicha negociación colectiva.
- 2) Se permite que a través de la negociación colectiva y el pliego de reclamos en su petitorio solicitan el aumento de remuneraciones en base a la Ley N° 31188 y/o Decreto Supremo N° 008-2022-PCM teniendo en consideración que la entidad solo tiene una fuente de financiamiento a través de los recursos directamente recaudados (RDR) y no recibe transferencia alguna del tesoro público.

**II. Análisis**

**Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

### **Sobre los representantes de la entidad empleadora ante la Comisión Negociadora en el marco de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM**

- 2.4 Previamente, se debe indicar que con fecha 02 de mayo del 2021, se publicó la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, LNCSE), norma que tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.
- 2.5 Dicha ley es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.
- 2.6 Aunado a la normativa citada, es menester señalar que con fecha 20 de enero de 2022 se publicaron en el Diario Oficial “El Peruano”, los Lineamientos para la implementación de la LNCSE aprobados por Decreto Supremo N° 008-2022-PCM (en adelante, los Lineamientos).
- 2.7 Así pues, debemos indicar que la LNCSE y los Lineamientos disponen dos niveles de negociación: centralizada y descentralizada<sup>1</sup>. Asimismo, conforme a lo desarrollado en el artículo 6 de la LNCSE, debemos indicar que en ambos niveles se negocian aspectos remunerativos, así como condiciones de trabajo.
- 2.8 Ahora bien, respecto de los sujetos de la negociación colectiva en el sector público, la LNCSE establece que, por la parte empleadora, a nivel descentralizado, son los representantes designados de las entidades públicas correspondientes dependiendo del ámbito escogido por las

#### **<sup>1</sup> Artículo 5. Niveles de la negociación colectiva**

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los siguientes niveles:

- El nivel centralizado, en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas al que hace mención el artículo 2 de la Ley.
- El nivel descentralizado, que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito, conforme a las reglas establecidas en el artículo 9.2 de la Ley. En los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad. En el caso de los gobiernos locales con menos de 20 trabajadores, estos podrán acogerse al convenio colectivo federal de su organización de rama o adscribirse al convenio de su elección con el que exista afinidad de ámbito, territorio u otros.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

organizaciones sindicales<sup>2</sup>. Siendo que, en su representación, el titular de la entidad designa los funcionarios o directivos en igual número al de la representación de la parte sindical<sup>3</sup>.

Es así como el número de representantes sindicales para cada proceso de negociación será a propuesta de la organización sindical más representativa del respectivo ámbito, el cual debe ser informado a la entidad empleadora con la presentación del proyecto de convenio colectivo donde deberá contener entre otros la nómina de los integrantes de la comisión negociadora debidamente acreditados pertenecientes a la organización sindical legitimada para negociar.

- 2.9 Asimismo, los Lineamientos establecen que la representación de las entidades públicas en la comisión negociadora en el nivel descentralizado además de ser ejercida por los funcionarios o directivos que el titular de la entidad designe deberá prever las condiciones señaladas en el numeral 10.2.2 de su artículo 10<sup>4</sup> según el ámbito escogido por las organizaciones sindicales.
- 2.10 Cabe indicar que la representación de la parte empleadora en la comisión negociadora debe garantizar bajo responsabilidad la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados.
- 2.11 En este punto, corresponde precisar que, si bien los funcionarios y directivos representan a la entidad empleadora en la comisión negociadora, debe tenerse en cuenta que el artículo 17 de la LNCSE proscribire la aplicación del producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral) a los funcionarios y directivos públicos, siendo nulo e inaplicable todo pacto en contrario. Ello se condice con el artículo 12 de los Lineamientos que prescribe lo siguiente:

***"Artículo 12.- Representación de las Entidades Públicas en la Comisión Negociadora en el nivel descentralizado***

***12.1. La Representación Empleadora conformada por los funcionarios o directivos que el titular de la entidad designe, en igual número al de los representantes que conforman la Representación sindical y conforme a las condiciones señaladas en el numeral 10.2.2 del artículo 10 de los presentes Lineamientos, según el ámbito escogido por las organizaciones sindicales.***

<sup>2</sup> Artículo 7 de la Ley N° 31188 – Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

*"Son sujetos de la negociación colectiva:*

*(...)*

*b. Por la parte empleadora, en la negociación colectiva centralizada, el Poder Ejecutivo, por intermedio de la Presidencia del Consejo de Ministros; y en la negociación colectiva descentralizada, los representantes designados de las entidades públicas correspondientes, dependiendo del ámbito escogido por las organizaciones sindicales."*

<sup>3</sup> Literal b) artículo 8 de la Ley N° 31188 – Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y el artículo 10 de Decreto Supremo N° 008-2022-PCM – Lineamientos para la Implementación de la Ley N° 31188.

<sup>4</sup> **Decreto Supremo N° 008-2022-PCM**

**Artículo 10.- Legitimidad para negociar a nivel Descentralizado**

*(...)*

10.2. Por parte de las entidades públicas:

*(...)*

10.2.2. Cuando el ámbito elegido por las organizaciones sindicales sea sectorial o territorial, y por ende se requiera la participación de más de una entidad pública, la composición de la Representación Empleadora procurará contar con igual cantidad de miembros de cada entidad involucrada, manteniendo la proporción de la procedencia de los representantes de los servidores y respetando el máximo señalado en el inciso b) del artículo 8 de la Ley. En el caso de la negociación colectiva de ámbito sectorial, la presidencia de la Representación Empleadora es ejercida por uno de los representantes del Ministerio Rector del Sector; cuando el ámbito sea territorial, la presidencia de dicha Comisión es ejercida por uno de los representantes de la Entidad que concentre el mayor número de servidores involucrados en dicho ámbito de negociación.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

*12.2 En el acto que se dispone la conformación de la Representación Empleadora, se designa al presidente de la misma, el cual a su vez ejerce la coordinación de la Comisión Negociadora en el nivel descentralizado. **Los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva.**" (Énfasis agregado)*

- 2.12 Al respecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005- PI/TC, en relación a los alcances de los derechos colectivos, ha interpretado respecto del artículo 42 de la Constitución Política que el personal que se encuentra excluido de los derechos de sindicación y huelga comprende, entre otros, a los miembros de la Administración Pública que desempeñan cargos de confianza o dirección<sup>5</sup>, por lo que podemos inferir que dentro de estos se incluye a los funcionarios públicos, empleados de confianza y directivos superiores<sup>6</sup>.
- 2.13 Es de notarse que la exclusión a la sindicación, y consecuentemente, de participar en la negociación colectiva o percibir sus beneficios al personal que ocupa un cargo directivo, es indistinta de su vinculación si se hubiese dado mediante encargo, designación en cargo de confianza o a través de concurso público (nombramiento), toda vez que la exclusión está referida directamente al cargo que ejerce al momento en que se otorga el beneficio.
- 2.14 En tal sentido, se denota que la representación que ejercen los funcionarios y directivos respecto del Estado ante determinada Comisión Negociadora hace discordante que puedan resultar beneficiados con los acuerdos que pudiera llegar la organización sindical con la entidad, en el marco de la negociación colectiva, ya sea por trato directo, conciliación o arbitraje laboral. Por lo tanto, corresponde al titular de la entidad, verificar la idoneidad de los funcionarios o directivos que designe como parte de la Representación Empleadora en la Comisión Negociadora a fin de que su actuación se enmarque a los principios previstos en la LNCSE<sup>7</sup> y de la función pública<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> Tribunal Constitucional, Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC

"27. (...) La libertad sindical intuitu persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución. Empero, una lectura integral de dicho texto demuestra que se encuentran excluidos de su goce los siguientes componentes del Estado peruano:

- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42 de la Constitución).
- Los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (artículo 153 de la Constitución).
- Los miembros de la Administración Pública, con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza o dirección (artículo 42 de la Constitución)." (Énfasis nuestro)

<sup>6</sup> La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 4 señala lo siguiente:

**"Artículo 4.- Clasificación**

El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:

(...) 2. Empleado de confianza. - El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad (...)"

3. Servidor público. - Se clasifica en: a) Directivo superior. - El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno (...)" (Subrayado agregado)

<sup>7</sup> Artículo 3 de la Ley N° 31188 – Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se rige por los siguientes principios:

- a. Principio de autonomía colectiva: Consiste en el respeto a la irrestricta libertad de los representantes de los trabajadores y empleadores para negociar las relaciones colectivas de trabajo, por medio de acuerdos con fuerza vinculante.
- b. Principio de buena fe negocial: Consiste en el deber de las partes de realizar esfuerzos genuinos y leales para lograr acuerdos en la negociación colectiva.
- c. Principio de competencia: Implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades.
- d. Principio de previsión y provisión presupuestal: En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria.

<sup>8</sup> Artículo 6 de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 2.15 Es así pues que, si bien la LNCSE no ha emitido alguna prohibición expresa sobre la designación de la Representación Empleadora respecto de los servidores que asumen temporalmente cargos de funcionarios o directivos; resulta factible sostener que el titular de la entidad no podría realizar la designación sobre estos funcionarios o directivos (servidores con encargaturas) puesto que originaría un conflicto de intereses (oposición de la imparcialidad en las funciones como representante del empleador y la motivación personal de ser futuro beneficiario del pacto colectivo); toda vez que, a la culminación de la designación o encargatura, dichos servidores resultarán beneficiados con los acuerdos contenidos en el producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral) en tanto pertenezcan al ámbito de la negociación colectiva.
- 2.16 Además, es pertinente traer a colación la figura de abstención por decoro prescrito por el numeral 6 del artículo 99 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS<sup>9</sup> que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, mediante el cual se indica que en los casos en que la autoridad tenga la facultad de emitir opiniones o influir sobre el fondo o sentido de un determinado procedimiento debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida cuando se presenten motivos que perturben la función de la autoridad por decoro, entendiéndose por esta como la alteración u oposición en el desempeño de las función a su cargo afectando su independencia o imparcialidad. Siendo que aquellos servidores que asuman cargos temporalmente podrán presentar su abstención ante el titular de la entidad a fin de que la negociación colectiva se lleve en estricto respecto de los principios referidos en el numeral 2.14 del presente informe técnico.
- 2.17 En esa misma línea, cabe reiterar que los beneficios derivados de un producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral) no les resultan aplicables a los funcionarios, empleados de confianza y directivos superiores; toda vez que estos no son titulares de los derechos de sindicación por exclusión constitucional<sup>10</sup> y legal<sup>11</sup>. Tampoco podrán percibir beneficios convencionales aquellos servidores de carrera afiliados a una organización sindical que posteriormente asumen cargos de confianza o encargaturas en cargos de dirección; éstos automáticamente quedan exentos de percibir dichos beneficios al momento de asumir el respectivo cargo por las razones expuestas en los numerales precedentes.
- 2.18 En el supuesto negado que se les haya otorgado estos beneficios a los funcionarios, empleados de confianza y personal con cargo de dirección corresponde el deslinde de responsabilidad administrativa, civil y/o penal, de ser el caso; así cabe citar lo prescrito por el artículo 30 de los Lineamientos sobre el incumplimiento de la LNCSE y sus Lineamientos:

***“Artículo 30.- Incumplimiento de la Ley o de los presentes Lineamientos***

<sup>9</sup> **Artículo 99.- Causales de abstención**

La autoridad que tenga facultad resolutoria o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida, en los siguientes casos:

(...)

6. Cuando se presenten motivos que perturben la función de la autoridad, esta, por decoro, puede abstenerse mediante resolución debidamente fundamentada. Para ello, se debe tener en consideración las siguientes reglas:

a) En caso que la autoridad integre un órgano colegiado, este último debe aceptar o denegar la solicitud.

b) En caso que la autoridad sea un órgano unipersonal, su superior jerárquico debe emitir una resolución aceptando o denegando la solicitud.

<sup>10</sup> Artículo 42 de la Constitución Política del Perú.

<sup>11</sup> Artículo 2 de la Ley N° 31188 – Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

*El Convenio Colectivo suscrito en contravención de algunas de las disposiciones contenidas expresamente en la Ley o en los presentes Lineamientos resulta nulo de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal que, según el caso, corresponda a las personas que lo suscribieron."*

## **Sobre la posibilidad de negociar incrementos remunerativos en el marco de la Ley N° 31188 y la Ley de Presupuesto del Sector Público**

- 2.19 Cabe señalar que si bien en el transcurso del tiempo las leyes de presupuesto del sector público han establecido limitaciones en materia de negociación colectiva en los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local), y más precisamente, en lo que respecta al otorgamiento de condiciones con contenido económico en el marco de una negociación colectiva, es preciso mencionar que, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal<sup>12</sup> (en adelante LNCSE), se habilitó la posibilidad de negociar colectivamente incrementos remunerativos<sup>13</sup>.
- 2.20 En esa línea, debemos precisar que si bien la actual Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022<sup>14</sup> ha dispuesto en su artículo 6° la prohibición de reajustes e incrementos remunerativos, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento<sup>15</sup>; sin embargo, dicha disposición no restringe lo dispuesto por la LNCSE.
- 2.21 En efecto, la Vigésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2022, ha dispuesto lo siguiente:

***"VIGÉSIMA CUARTA.- Exceptúase de la prohibición de reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y concepto de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuentes de financiamiento; asimismo, de la prohibición de la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con la misma características señaladas anteriormente, establecidas en el artículo 6 de la presente ley, para efectos de la aprobación de conceptos de ingresos en el marco de los convenios colectivos o laudos arbitrales aprobados de conformidad con la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.***

*Para tal efecto, todo proceso de negociación colectiva o proceso de arbitraje laboral, se sujeta a lo dispuesto en la Ley 31188 artículo 3.d sobre el Principio de previsión y provisión presupuestal; y, al cumplimiento de las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público.*

<sup>12</sup> Con fecha 02 de mayo del 2021, se publicó la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, norma que tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales.

<sup>13</sup> Conforme a lo señalado, el artículo 4° de la LNCSE precisa las materias pasibles de negociación de colectiva en el sector público, indicando que: "Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores."

<sup>14</sup> Ley 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2022.

<sup>15</sup> Así como la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021 y las demás normas de rango legal que regularon el presupuesto del sector público en años anteriores.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

(...)"

- 2.22 Es entonces que, la vigente ley de presupuesto exceptúa de la prohibición de ajustes e incrementos remunerativos establecido en su artículo 6, a los conceptos económicos obtenidos en el marco de los convenios colectivos y laudo arbitrales aprobados de conformidad con la LNCSE.
- 2.23 En relación con ello, el artículo 6° de la LNCSE precisa la articulación de las materias negociables según el nivel de negociación, señalando en su numeral 6.2 que, en el nivel descentralizado, se negocian las siguientes materias: *"Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario"*.
- 2.24 Así pues, se puede advertir que en el nivel de negociación colectiva descentralizada también resulta posible la negociación de condiciones con incidencia económica, encontrándose entre ellas las remuneraciones; sin embargo, se excluyen (y por tanto no pueden ser negociadas) aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel.
- 2.25 Por otro lado, es importante indicar que literal b) del artículo 5 de la LNCSE, desarrolla lo referente al nivel de negociación descentralizada, indicando que: *"(...) se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito, conforme a las reglas establecidas en el artículo 9.2 de la Ley. En los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad (...)"*. (Resaltado agregado)

En ese sentido, los gobiernos locales podrán negociar incrementos hasta el tope de los ingresos que contenga, no pudiendo negociar por encima de los recursos disponibles que posea pues, de lo contrario, se estaría afectando el principio de equilibrio presupuestario, consagrado constitucionalmente.

- 2.26 Finalmente, es de precisar que el numeral 5.2 del artículo 5° de los Lineamientos precisa que: *"(...) a efectos de llevar a cabo la negociación colectiva a nivel descentralizado se requiere conocer previamente las materias económicas y acuerdos sobre las mismas adoptados en la negociación colectiva a nivel centralizado. A dicho efecto, la negociación a nivel descentralizado podrá iniciar el trato directo sobre las materias no contenidas a nivel centralizado, pudiendo concluir el trato directo sobre las mismas luego de conocer lo pactado a nivel centralizado."*

### III. Conclusiones

- 3.1 Respecto de los sujetos de la negociación colectiva en el sector público, la LNCSE establece que, por la parte empleadora, a nivel descentralizado, son los representantes designados de las entidades públicas correspondientes dependiendo del ámbito escogido por las organizaciones sindicales. Siendo que, en su representación, el titular de la entidad designa los funcionarios o directivos en igual número al de la representación de la parte sindical.
- 3.2 Los cargos de dirección implican ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada; y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de



PERÚ

Presidencia del  
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

su competencia; por tanto, los beneficios derivados de un producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral) no les resultan aplicables a los funcionarios, empleados de confianza y personal con cargos de dirección; toda vez que estos no son titulares de los derechos de sindicación por exclusión constitucional y legal.

- 3.3 Corresponde al titular de la entidad, verificar la idoneidad de los funcionarios o directivos que designe como parte de la Representación Empleadora en la Comisión Negociadora a fin de que su actuación se enmarque a los principios previstos en la LNCSE y de la función pública.
- 3.4 El titular de la entidad no podría realizar la designación sobre los servidores que asumen temporalmente cargos de funcionarios o directivos puesto que originaría un conflicto de intereses; toda vez que, a la culminación de la designación o encargatura, dichos servidores podrían resultar beneficiados con los acuerdos contenidos en el producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral) en tanto pertenezcan al ámbito de la negociación colectiva.
- 3.5 En el supuesto negado que se les haya otorgado estos beneficios a los funcionarios, empleados de confianza y personal con cargo de dirección corresponde el deslinde de responsabilidad administrativa, civil y/o penal, de ser el caso.
- 3.6 En el nivel de negociación colectiva descentralizada también resulta posible la negociación de condiciones con incidencia económica, encontrándose entre ellas las remuneraciones; sin embargo, se excluyen (y por tanto no pueden ser negociadas) aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel.
- 3.7 Los gobiernos locales podrán negociar incrementos hasta el tope de los ingresos que contengan, no pudiendo negociar por encima de los recursos disponibles que posea pues, de lo contrario, se estaría afectando el principio de equilibrio presupuestario, consagrado constitucionalmente.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccg/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022