



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 de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima,

### INFORME TÉCNICO N° -2023-SERVIR-GPGSC

A : **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 el bono por cierre de pliego en la negociación colectiva  
b) De la ejecución de los laudos arbitrales emitido en el marco de la Ley N° 31188  
c) De los servidores excluidos del derecho de sindicación

Referencia : Oficio N° 00553-2022-SUNARP/OGRH

#### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe (e) de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Sede Central de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP formula a SERVIR las siguientes consultas:

1. Si en un laudo arbitral, emitido a la vigencia de la Ley N° 31188 y sus lineamientos, se resuelve en un pedido de aclaración del mismo que el pago por bono de cierre de pliego corresponde únicamente a los servidores afiliados al sindicato (el sindicato parte del arbitraje) a la fecha de emisión del mismo y, si en la citada ley así como en el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM establece que los acuerdos arribados en la negociación colectiva rigen para todos los servidores comprendidos en el respectivo ámbito, ¿corresponde el pago del bono por cierre de pliego a los servidores afiliados al sindicato minoritario del mismo ámbito y a los servidores que no se encuentren afiliados a ninguna organización sindical?
2. Si un servidor adscrito al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, con vínculo laboral preexistente y con designación temporal a la fecha de suscripción de convenio colectivo y/o emisión del laudo arbitral, es encargado en un puesto de Jefatura del CAP Provisional (D.L N° 728) con clasificación de Directivo Superior (SP -DS) en adición a sus funciones, ¿le corresponde el pago del bono por cierre de pliego, así como los beneficios de un convenio colectivo y/o laudo arbitral?
3. Si un servidor, con vínculo laboral preexistente con designación temporal (D.L N° 1057) y/o encargatura (D.L N° 728) a la fecha de suscripción de convenio colectivo y/o emisión del laudo arbitral, es encargado en un puesto de Jefe y/o Coordinador del CAP Provisional (D.L N° 728) con clasificación de Directivo Superior en adición a sus funciones, ¿le corresponde los beneficios del convenio colectivo y/o laudo arbitral?

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RHFIAN1



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 de la unidad, la paz y el desarrollo"

4. Si un servidor ingresó mediante concurso público de méritos a un cargo estructural del CAP Provisional (D.L N° 728), con clasificación de directivo superior, le corresponde los beneficios de una negociación colectiva y/o laudo arbitral.

## 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. 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.

### Delimitación de consulta

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia se advierte que la consulta tiene por objeto que SERVIR se pronuncie sobre el pago del bono por cierre de pliego en atención de un laudo arbitral emitido en el marco de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, la LNCSE), a los servidores afiliados a un sindicato minoritario y servidores no afiliados a alguna de las organizaciones sindicales de la SUNARP.
- 2.5 Asimismo, se solicita opinión sobre el alcance de los beneficios convencionales a servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 que, en mérito a alguna acción de desplazamiento, han asumido temporalmente cargos y/o funciones como Jefes y/o Coordinadores, los cuales corresponden a puestos clasificados como de Directivo Superior en el Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) de la SUNARP
- 2.6 Siendo ello así, es menester reiterar que no corresponde a SERVIR emitir opinión respecto a casos particulares, motivo por el cual no resulta posible atender la consulta en los términos en que ha sido formulada, sin perjuicio a través del presente informe técnico abordará las reglas generales a considerar con relación a las materias consultadas.

### Sobre el bono por cierre de pliego en la negociación colectiva

- 2.7 Previamente, es preciso indicar que SERVIR ha emitido pronunciamiento sobre el otorgamiento del bono por cierre de pliego en la negociación colectiva bajo el marco de la LNCSE, cuyo desarrollo se encuentra contenido en el [Informe Técnico N° 687-2022-SERVIR-](#)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RHFIAN1



[GPGSC](#)<sup>1</sup> (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle. En el citado informe, se señaló lo siguiente:

(...)

- 2.6 No obstante, la organización sindical podría pactar beneficios solo para sus afiliados, considerando su especial naturaleza y siempre que resulte razonable y/o justificable (a manera de ejemplo, las bonificaciones por cierre de pliego), constituyendo una excepción a lo descrito en el numeral precedente, ello en virtud a la autonomía relativa de las partes de la negociación colectiva.
- 2.7 Ello, se interpreta en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, por la cual la voluntad de las partes en el proceso negocial no puede ser aplicada en términos absolutos, sino que encuentra límites en el principio de legalidad de la actuación administrativa.
- 2.8 Así pues, **la bonificación por cierre de pliego constituye un concepto no remunerativo, otorgado por el empleador y percibido por los trabajadores, cuyo otorgamiento se justifica en que la organización sindical, habiendo desgastado sus propios recursos, cumplió con la finalidad de la negociación colectiva, esto es, arribar a un “producto negocial”, mediante una solución pacífica ante un eventual conflicto laboral.**
- 2.9 De igual forma, podemos decir **que la bonificación por cierre de pliego, tiene carácter de extraordinaria. Su especial naturaleza hace que solo pueda ser percibida por los afiliados a la organización sindical que llevó a cabo el procedimiento de negociación colectiva.**

(Énfasis agregado)

### De la ejecución de un Laudo Arbitral emitido en el marco de la Ley N° 31188

- 2.8 Al respecto, el artículo 19 de la LNCSE establece que: “19.1 El laudo arbitral emitido en el marco del procedimiento de negociación colectiva tiene la **misma naturaleza y efectos que el convenio colectivo (...)**” (énfasis agregado). Asimismo, el artículo 39 de los Lineamientos para la implementación de la LNCSE<sup>2</sup> (en adelante, los Lineamientos) señala que el laudo arbitral se rige a las reglas previstas 17 de la LNCSE.
- 2.9 En ese sentido, es importante recordar que en mérito al artículo 28 de la Constitución Política del Perú<sup>3</sup>, los acuerdos adoptados mediante negociación colectiva y que se encuentre contenido en una convención colectiva tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, lo cual es concordante con el artículo 17 de la LNCSE<sup>4</sup>, que establece que el

<sup>1</sup> Ver en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2022/IT\\_0687-2022-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_0687-2022-SERVIR-GPGSC.pdf)

<sup>2</sup> Aprobado mediante el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, publicado el 20 de enero de 2022

<sup>3</sup> Constitución Política del Perú

**Artículo 28.-** 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.

<sup>4</sup> Ley N° 31188 – Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

**Artículo 17. Convenio colectivo**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RHFIAN1



convenio colectivo, como producto final del procedimiento de negociación colectiva tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron, para las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, inclusive a los servidores que se incorporen con posterioridad.

2.10 A su vez, corresponde citar lo prescrito por el artículo 39 de los Lineamientos, que en cuanto al cumplimiento de los laudos arbitrales establece lo siguiente:

(...)

39.2. Las autoridades correspondientes del Poder Ejecutivo, o la entidad empleadora, según fuera el caso según el nivel de negociación, y las organizaciones sindicales cumplen lo dispuesto por el laudo en sus propios términos sin interpretar sus alcances. La ejecución del laudo conforme a lo antes señalado no acarrea responsabilidad administrativa.

39.3. El laudo debe ejecutarse dentro del plazo establecido en el mismo y debe sujetarse a lo dispuesto en el numeral 14.5 del artículo 14 de los presentes Lineamientos.

2.11 En esa línea, no puede dejar de cumplirse los acuerdos contenidos en los laudos arbitrales dado su carácter imperativo para las partes y a todo aquel que le sea aplicable dentro de su ámbito, por lo que debe ejecutarse en sus propios términos sin mayor interpretación respecto de sus alcances o forma de ejecución; no obstante, cabe señalar que quien tenga legítimo interés puede acudir a la vía jurisdiccional para su impugnación, conforme lo estipulado en el artículo 42 de los Lineamientos<sup>5</sup>.

2.12 En este punto, cabe mencionar que SERVIR, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre el contenido, los alcances, así como la forma de ejecución de un laudo arbitral por lo que cualquier pedido de aclaración o interpretación de algún extremo oscuro, impreciso o dudoso expresado en la parte decisoria del laudo o que influya en ella para determinar los alcances de su ejecución puede ser solicitado al Tribunal Arbitral, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.

2.13 De otro lado, resulta pertinente señalar que aun cuando se esté siguiendo un proceso judicial contra un laudo arbitral; lo cierto es que, hasta que no sea declarado nulo por la autoridad judicial correspondiente, la entidad no tiene justificación para negarse a su cumplimiento dado que ello acarrea responsabilidad administrativa de los funcionarios a quienes corresponda autorizar su cumplimiento.

---

El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva. Tiene las siguientes características: 17.1 Tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito.

(...)

<sup>5</sup> Decreto Supremo N° 008-2022-PCM

**Artículo 42.- Anulación del laudo**

42.1. El laudo arbitral solo puede ser impugnado a través del recurso de anulación a que se refiere el artículo 62 del Decreto Legislativo N° 1071, y su trámite se rige por las disposiciones contenidas en dicho cuerpo normativo, en tanto resulten compatibles con las disposiciones contenidas en los presentes Lineamientos.

(...)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RHFIAN1



## De los servidores excluidos del derecho de sindicación

2.14 Sobre la exclusión constitucional y legal del derecho de sindicación de los funcionarios públicos, servidores de confianza y de dirección y por ende la inaplicación de los beneficios derivados de un producto comercial, debemos indicar que SERVIR ha emitido sendos pronunciamientos, siendo uno de ellos el contenido en el [Informe Técnico N° 034-2023-SERVIR-GPGSC](#)<sup>6</sup>, en el cual se desarrolló y concluyó lo siguiente:

2.4 En principio, cabe señalar que el artículo 42 de la Constitución Política reconoce de manera expresa los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos estableciendo, no obstante, que los mismos no alcanzan a determinadas categorías: i) los funcionarios del Estado con poder de decisión; y, ii) los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, entre otros supuestos (militares, policías, jueces y fiscales). Dicho criterio fue adoptado con carácter vinculante mediante el [Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC](#)<sup>7</sup> (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

(...)

2.6 Ahora bien, el motivo de dicha exclusión responde, entre otros aspectos, a la función de representación del Estado que (en mayor o menor medida) ejercen tales funcionarios; lo que haría discordante que puedan verse beneficiados con los acuerdos que pudiera llegar la organización sindical con la entidad en el marco de la negociación colectiva.

(....)

2.8 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>8</sup>, por lo que podemos inferir que dentro de estos se incluye a los funcionarios públicos<sup>9</sup> (representante político o cargo público representativo), empleados de confianza y directivos superiores<sup>10</sup> (en este último caso, por ejemplo: los jefes de áreas, subgerentes y gerentes).

<sup>6</sup> Ver en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2023/IT\\_0034-2023-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0034-2023-SERVIR-GPGSC.pdf)

<sup>7</sup> Ver en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/InformeLegal\\_0523-2014-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/InformeLegal_0523-2014-SERVIR-GPGSC.pdf)

<sup>8</sup> Tribunal Constitucional, Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC

"27. (...) La libertad sindical intuito 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>9</sup> La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil define como funcionario público aquel representante político o cargo público representativo, que ejerce atribuciones políticas, normativas y administrativas. Las dos primeras son entendidas como la facultad de diseñar y aprobar políticas y normas o reglas de carácter general, en el ámbito y las materias de su competencia; mientras que la tercera es entendida como actos de dirección y de gestión interna (conducción de la entidad). Asimismo, en su artículo 52, de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057), señala que los funcionarios públicos pueden ser:

i) De elección popular, directa y universal;

ii) De designación o remoción regulada; y,

iii) De libre designación y remoción.

<sup>10</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:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RHFIAN1





- 2.9 Es importante señalar que **los cargos de dirección o el desempeño de funciones de responsabilidad directiva** a la que hace referencia el artículo 42 de la Constitución Política, **implica la realización de actividades que conlleven el ejercicio de poder de dirección, expresado en la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizando, normando y supervisando el trabajo de sus integrantes.**

Asimismo, **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 su competencia.**

- 2.10 Sobre la connotación de funcionario con poder de decisión y cargos de confianza, nos remitimos a lo señalado en los numerales 2.4 al 2.7 del [Informe Legal N° 238-2010-SERVIR/GG-OAJ](#)<sup>11</sup> (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), en el que, en síntesis, se señala que **los elementos distintivos de un cargo directivo (aquel en el que se ejerce el poder de dirección), son:**

- a) *Tener mando sobre todo o parte del personal de la organización, esto es, tener capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizando, normado y supervisando el trabajo de sus integrantes.*
- b) *Dicho poder debe ser formal, esto es, estructurado, derivar del hecho de ocupar cargos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad.*
- c) *Ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada.*
- d) *Tener la capacidad de adoptar decisiones.*

- 2.11 Por tanto, **los beneficios derivados de convenios colectivos su sucedáneo –laudo arbitral–, independientemente del nivel centralizado o descentralizado en que se haya llevado a cabo la negociación, no les resultan aplicables a los funcionarios, empleados de confianza y directivos superiores (indistintamente del régimen de vinculación laboral); toda vez que estos no son titulares de los derechos de sindicación por exclusión constitucional y legal**<sup>12</sup>.

- 2.12 Aunado a ello, **tampoco podrán percibir beneficios convencionales aquellos servidores que asumen cargos de confianza o de dirección mediante algunas de las modalidades de desplazamiento, quedando automáticamente excluido de percibir dichos beneficios al momento de asumir el respectivo cargo por las razones expuestas**

(...) 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 (...)"

<sup>11</sup> Ver en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2010/InformeLegal\\_238-2010-SERVIR-OAJ.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2010/InformeLegal_238-2010-SERVIR-OAJ.pdf)

<sup>12</sup> La Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, que regula el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, en su artículo 2 (último párrafo) prescribe que **"La Ley no es aplicable a los trabajadores públicos que, en virtud de lo señalado en los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú, se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga"**. Asimismo, el artículo 17 del mismo cuerpo normativo, en su numeral 17.6, establece que **el convenio colectivo como producto final del procedimiento de negociación colectiva no es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos, siendo nulo e inaplicable cualquier pacto en contrario.**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RHFIAN1





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 de la unidad, la paz y el desarrollo"

**en los numerales precedentes. Terminada la designación o encargatura volverán a percibir (en adelante) los beneficios convencionales vigentes.**

(Énfasis agregado)

- 2.15 En tal sentido, teniendo en cuenta que un servidor puede asumir por designación temporal un puesto de Directivo Superior; cabe señalar que independientemente del tiempo de duración de la designación y/o si ésta se da en adición a sus funciones, el servidor se encuentra facultado para ejercer las funciones propias del cargo directivo cuyos elementos distintivos se encuentran detallados en el numeral 2.10 del Informe Técnico N° 034-2023-SERVIR-GPGSC, por lo que el impedimento del ejercicio del derecho de sindicación se encontrará condicionado a la duración de la designación.

### III. Conclusiones

- 3.1 Sobre el otorgamiento del bono por cierre de pliego en el marco de la LNCSE, corresponde remitirnos al [Informe Técnico N° 687-2022-SERVIR-GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle. En dicho Informe Técnico se señala que el bono por cierre de pliego tiene carácter de extraordinario y su especial naturaleza hace razonable y/o justificable que solo pueda ser percibida por los afiliados a la organización sindical que llevó a cabo el procedimiento de negociación colectiva, todo ello en mérito a la autonomía relativa de las partes.
- 3.2 Los laudos arbitrales bajo el marco de la LNCSE y sus Lineamientos se rigen bajo las mismas reglas previstas en el artículo 17 de la LNCSE, por lo que en mérito a su fuerza de ley y carácter vinculante para las partes y a todo aquel que le sea aplicable, se debe ejecutar en sus propios términos sin mayor interpretación respecto de sus alcances o forma de ejecución; no obstante, cabe señalar que quien tenga legítimo interés puede acudir a la vía jurisdiccional para su impugnación, conforme lo estipulado en el artículo 42 de los Lineamientos.
- 3.3 Cabe mencionar que SERVIR, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre el contenido, los alcances, así como la forma de ejecución de un laudo arbitral por lo que cualquier pedido de aclaración o interpretación de algún extremo oscuro, impreciso o dudoso expresado en la parte decisoria del laudo o que influya en ella para determinar los alcances de su ejecución puede ser solicitado al Tribunal Arbitral, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.
- 3.4 Sobre la exclusión constitucional y legal del derecho de sindicación de los funcionarios públicos, servidores de confianza y de dirección y por ende la inaplicación de los beneficios derivados de un producto negocial, corresponde remitirnos al [Informe Técnico N° 034-2023-SERVIR-GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle.
- 3.5 Teniendo en cuenta que un servidor puede asumir por designación temporal un puesto de Directivo Superior; cabe señalar que independientemente del tiempo de duración de la designación y/o si ésta se da en adición a sus funciones, el servidor se encuentra facultado para ejercer las funciones propias del cargo directivo cuyos elementos distintivos se encuentran detallados en el numeral 2.10 del Informe Técnico N° 034-2023-SERVIR-GPGSC, por lo que el

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RHFIAN1



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 de la unidad, la paz y el desarrollo"

impedimento del ejercicio del derecho de sindicación se encontrará condicionado a la duración de la designación.

Atentamente,

Firmado por  
MARIA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCIA DE ORSOS  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)  
ESTEFANIA MURIEL DIEZ CANSECO CASTILLO  
Analista Jurídico i  
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BBBI/meccgo/emdcc  
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2023  
Reg. 0035710-2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: RHFIAN1