



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

Para : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNÁNDEZ**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la identificación del ámbito de la organización sindical
b) Sobre la legitimidad para negociar a nivel descentralizado en el marco de la Ley N° 31188, ante la suspensión de la eficacia del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal
c) Negociación colectiva a nivel descentralizado de las organizaciones sindicales que no cuentan con la afiliación de la mayoría absoluta de servidores de determinado ámbito
d) Sobre la adecuación del procedimiento de negociación colectiva a nivel descentralizado en el marco de la Ley N° 31188 ante la suspensión de la eficacia del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos
e) Sobre la articulación de materias en el procedimiento de negociación colectiva en nivel centralizado y descentralizado y el plazo para concluir la negociación colectiva a nivel descentralizado sobre materias económicas
f) Sobre la observancia del principio de previsión y provisión presupuestal y la garantía de viabilidad presupuestal de convenios colectivos que contienen cláusulas con incidencia económica
g) Sobre el alcance de los acuerdos resultantes del convenio colectivo descentralizado suscrito entre las partes
h) Sobre la ejecución de los laudos arbitrales emitidos en el marco de la Ley N° 31188
i) No competencia de SERVIR

Referencia : Oficio N° 00302-2023-OEFA/OAD-URH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe la Unidad de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental -OEFA, en el contexto en el cual dicha entidad cuenta con dos sindicatos minoritarios, uno de ellos con afiliados de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 728 y 1057- SINDICATO A, y el otro, con afiliados del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057-SINDICATO B, en el marco de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y frente a la suspensión de la eficacia del numeral 10.1 de los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, plantea las siguientes consultas:

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: RWT5T5F



- a) De continuarse la negociación colectiva a nivel de trato directo con el Sindicato "B" ¿Es factible que el Sindicato "A" se adhiera y negocie conjuntamente sobre la base del pliego presentado por el Sindicato "B", independientemente si ambas se encuentran negociando sus pliegos de reclamos de forma separada, encontrándose en distintas etapas (por ejemplo arbitraje y trato directo)?
- b) Si en una entidad hay dos sindicatos minoritarios, uno representa a todos los regímenes laborales, pero afilia a menos trabajadores en total y el otro representa solamente al régimen CAS pero afilia a más trabajadores ¿cuál es el legitimado para negociar? ¿o se debe negociar con cada uno de ellos, pero los CAS del primer sindicato seguirán siendo representados por su sindicato?
- c) Cuando existan varias organizaciones sindicales que no cuenten con la afiliación de la mayoría absoluta de servidores de un mismo ámbito, y pese a la solicitud de la Entidad empleadora estas no accedan a articular, complementar y/o reformular una propuesta conjunta más beneficiosa para el servidor, con la finalidad de lograr junto a la representación empleadora la suscripción o emisión de un solo producto negocial en representación de todos servidores del ámbito. ¿Es posible continuar negociando con el sindicato que sí haya accedido y que el producto negocial (convenio colectivo) sea de alcance para todos los/las servidores/as del ámbito en la Entidad?
- d) ¿Resulta posible que un sindicato minoritario que no agrupa al mayor número de servidores (cuyo ámbito respecto del régimen laboral es heterogéneo) pueda iniciar arbitraje laboral sin que se haya emitido el informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público y sin que se tenga conocimiento previamente las materias económicas y acuerdos sobre las mismas adoptados en la negociación colectiva a nivel centralizado?
- e) ¿Es posible que en la propuesta económica que se alcance al sindicato y/o sindicatos con los que se negocie, se proponga una cláusula económica exclusivamente de alcance a los afiliados al Sindicato?
- f) ¿Es posible que de forma conjunta al monto establecido en el espacio fiscal que establezca el informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público se pueda repriorizar en el marco de la Asignación Presupuestaria Multianual vigente, y tener una propuesta económica superior?
- g) ¿Cuándo emitirá el MEF el Informe Final de Estado Situacional?
- h) El Informe Final de Estado Situacional asigna un espacio fiscal a cada entidad ¿Ese espacio fiscal es un tope de lo que se puede negociar?
- i) ¿Es posible que una entidad solicite un presupuesto adicional al espacio fiscal otorgado para negociar?
- j) ¿Es viable que las entidades atiendan las condiciones económicas de los pliegos de reclamos con recursos provenientes de los saldos de balance?

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: RWT5T5F



- k) Si en una entidad hay dos sindicatos minoritarios que no quieren negociar en conjunto ¿se debe negociar con cada uno de ellos y los acuerdos solo se aplicará a los afiliados?
- l) De acuerdo con las modificaciones en la normativa del Aplicativo Informático de Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), se debe registrar en el referido aplicativo todo beneficio laboral, incluidos los provenientes de Convenios Colectivos, que hayan sido pactados con carácter permanente, periódico, pago único (Bono por cierre de pliego) o los que requieren que se cumpla alguna condición (Bono por determinado tiempo de servicios), ¿Es posible ello? Antes se excluía de registrar estos beneficios provenientes de Convenios Colectivos.
- m) Habiendo sido impugnado un laudo por parte de la entidad y declarándose infundada la demanda de impugnación de laudo arbitral, entonces ¿corresponde pagar los beneficios de dicho laudo? Como los procesos judiciales demoran por lo general, ¿deben considerarse pagos retroactivos? ¿Qué sucede si una entidad cuenta con disponibilidad presupuestaria pero la solicitud de registro y actualización en el AIRHSP ante el MEF demora y hay riesgo de que la entidad incurra en incumplimiento? ¿Puede pagar de todas maneras?
- n) Si en un procedimiento de negociación colectiva se llega a las etapas de la conciliación y del arbitraje ¿Cuál es la función de la Procuraduría en materia Hacendaría del Ministerio de Economía y Finanzas? ¿Representará a la entidad en dichas etapas?

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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (de conformidad con el literal b) del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1023¹) y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema, entre las que se encuentra la legislación en materia de negociación colectiva en el sector público.
- 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 (en adelante SAGRH), 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

¹ Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil



ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Delimitación de la consulta

- 2.4 Respecto a la opinión legal solicitada, precisamos que la respuesta estará referida al marco legal vigente sobre la negociación colectiva, sin hacer alusión a algún caso específico, dado que SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no se constituye en instancia previa a la toma de decisiones de las entidades de la Administración Pública, ni se pronuncia sobre situaciones particulares.

Aspectos generales sobre la aplicación del procedimiento de negociación colectiva en el marco de la Ley N° 31188 y sus Lineamientos

- 2.5 Al respecto, debemos 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. Posteriormente, con fecha 20 de enero de 2022, se publicaron en el diario oficial "El Peruano", los Lineamientos para la implementación de la LNCSE² (en adelante, los Lineamientos). **En ese sentido, a partir de su vigencia y en consonancia con lo dispuesto en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú³, dichas normas constituyen el marco normativo aplicable de obligatorio cumplimiento para el desarrollo de la negociación colectiva de los servidores de las entidades comprendidas en el artículo 2 de la LNCSE.**
- 2.6 En esa línea, **el procedimiento de negociación colectiva en el sector estatal regulado por la LNCSE y sus Lineamientos se compone por plazos, etapas y reglas para su correcto desarrollo, en tanto ello permite la suscripción de un producto negocial (el cual se materializa en un convenio, acuerdo conciliatorio o laudo arbitral) en aras de mejorar las condiciones de los servidores, sin que ello implique una afectación al equilibrio presupuestario⁴ de la Administración Pública, concordante con el principio de previsión y provisión presupuestal regulado en el literal d) del artículo 3 de la LNCSE⁵.**

² Aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM.

³ Constitución Política del Perú

Artículo 103.- Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. La ley se deroga sólo por otra ley. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad.
(...)

⁴ Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público
Artículo 2. Principios

2.1 Adicionalmente a los principios de la Administración Financiera del Sector Público y los del Derecho Público en lo que resulte aplicable, el Sistema Nacional de Presupuesto Público se rige por los siguientes principios:

1. Equilibrio presupuestario: Consiste en que el Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente.
(...)

⁵ Ley N° 31188

Artículo 3. Principios que rigen la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales

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.

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: RWT5T5F



Sobre la identificación del “ámbito” de la organización sindical

2.7 Al respecto, debemos señalar que SERVIR ha emitido pronunciamiento sobre el ámbito de la organización sindical en el marco de la LNCSE, el cual se encuentra contenido en el [Informe Técnico N° 533-2023-SERVIR-GPGSC⁶](#) (disponible en www.gob.pe/servir), en el que se señala lo siguiente:

(...)

2.4 Al respecto, el artículo 2 del Convenio N° 87 de la Organización Internacional de Trabajo (ratificado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa N° 13281), establece como principio que: “Los trabajadores (...), sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas (...).”

2.5 Esta declaración establece la obligación de observar el estatuto de la organización sindical para afiliarse a la misma, debiendo precisar que las organizaciones sindicales pueden recurrir a distintos parámetros o criterios para su conformación, como son el tipo de servidores que la integran (ámbito personal), el tipo de actividad que realizan los trabajadores, su profesión, oficio o especialidad (ámbito funcional), la extensión espacial que abarca (territorial), entre otros, siendo posible que dentro del ámbito personal se considere el régimen de vinculación con el Estado bajo el cual los servidores se encuentran vinculados con su empleador.

2.6 En este último caso y a manera de ejemplo, si se tratara de una organización sindical de una entidad que en su Estatuto ha previsto ser conformada únicamente por servidores de un determinado régimen de vinculación con el Estado (como el Decreto Legislativo N° 276), su ámbito se circunscribe a los servidores de dicho régimen. Asimismo, si se tratara de una organización sindical que en su Estatuto ha previsto ser conformada por servidores de dos o más regímenes de vinculación con el Estado (por ejemplo, de los Decretos Legislativos Nos 276 y 1057), se debe tener en cuenta que su ámbito se sujeta a los servidores bajo los regímenes de vinculación respectivos.

2.7 En tal sentido, se colige que el ámbito de representación de una organización sindical es el que ha sido elegido libremente por la misma al momento de su constitución, **encontrándose detallado en su respectivo estatuto**, el cual puede variar y/o modificarse en el tiempo.

(Énfasis agregado)

2.8 En ese sentido, podrán existir escenarios en los que, -de acuerdo con sus estatutos-, una organización sindical estará constituida (afiliación) por servidores de uno o más regímenes laborales de la administración pública, justificado ello en el principio de libertad sindical, el mismo que es entendido como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical⁷ y que de acuerdo con el numeral 3.1 del

⁶ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_0533-2023-SERVIR-GPGSC.pdf.

⁷ Según el fundamento 26 de la Sentencia de Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC



artículo 3, del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante la OIT), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948⁸, contempla el derecho tanto de las organizaciones de trabajadores como de empleadores de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

- 2.9 Lo expuesto supone entonces que, al momento de la presentación del proyecto de convenio colectivo que da inicio al procedimiento de negociación colectiva, conforme lo establece el artículo 12 de la LNCSE, la/s organización/es sindical/es que lo suscribe/n, negociará/n en nombre de todos los trabajadores del ámbito que se encuentra definido en sus estatutos, tal como se explicará en el siguiente apartado del presente informe.
- 2.10 Siendo así, a modo de ejemplo, puede darse el caso en el que una organización sindical minoritaria dentro de una entidad que denominaremos "sindicato Z", ha establecido en sus estatutos que afilian únicamente a personal del régimen del Decreto Legislativo N° 276 de la "entidad F". En tanto que, otra organización sindical minoritaria de esa misma entidad que denominaremos "sindicato Q", ha establecido en sus estatutos que afilian tanto a personal del régimen del Decreto Legislativo N° 276 como del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 de la "entidad F". En estos casos, el ámbito elegido para la negociación es el ámbito personal (vinculación laboral) como por entidad.

Sobre la legitimidad para negociar a nivel descentralizado en el marco de la Ley N° 31188, ante la suspensión de la eficacia del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos

- 2.11 Sobre el particular, debemos señalar que SERVIR ha emitido pronunciamiento sobre la legitimidad para negociar a nivel descentralizado en el marco de la LNCSE, el cual se encuentra contenido en el [Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC⁹](#) (disponible en www.gob.pe/servir), en el que se indica lo siguiente:
- 3.1 Mediante Auto de Vista contenido en la resolución S/N de fecha 01 de setiembre de 2022, la Octava Sala Laboral Permanente de Lima concedió medida cautelar innovativa de ejecución anticipada y ordenó la suspensión de la eficacia del artículo 10.1 de los Lineamientos (que estableció como regla de legitimidad para negociar a nivel descentralizado la mayoría simple respecto de la representación de la organización sindical), cuyos efectos se aplican a los procedimientos de negociación colectiva que se iniciaron a partir del 1 de noviembre de 2022 hasta la emisión de la resolución final que resuelva el proceso de acción popular.
- 3.2 En aplicación del **principio de jerarquía normativa (que se configura por la supremacía de la Ley frente a cualquier otra norma de inferior jerarquía), la vigencia y eficacia de lo establecido en el numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE –sobre la legitimidad de las organizaciones sindicales para negociar y su alcance– no se afecta por la suspensión de la eficacia del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos, dado que aquella disposición se encuentra contenida en una norma con rango de ley; por lo que, debe cumplirse en todos sus extremos.**

⁸ Ratificado por el Estado peruano por Resolución Legislativa N° 13281, de 9 de diciembre de 1959.

⁹ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0526-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

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: RWT5T5F



- 3.3 Se debe entender como organización sindical mayoritaria a aquella que afilia a la mayoría de los servidores que comprenden el ámbito de negociación, considerándose el concepto de mayoría absoluta (50% + 1) como regla para el inicio de todo procedimiento de negociación colectiva, en razón al alcance de los beneficios convencionales pactados respecto de todos los servidores del respectivo ámbito.
- 3.4 Ante la existencia de una sola organización sindical del ámbito que no cuente con la afiliación de la mayoría absoluta (50% + 1), corresponderá a la entidad negociar con esta. Ello, en cautela del derecho constitucional a la negociación colectiva; por lo que, dicha organización sindical se encontrará legitimada para negociar en representación de los servidores de un determinado ámbito, motivo por el cual los beneficios logrados serán extensivos a todos los servidores, de conformidad con el literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE.
- 3.5 **Pueden hallarse contextos en los que existan varias organizaciones sindicales en una entidad, que ninguna cuente con el cincuenta por ciento más uno (50% + 1) de los servidores del ámbito de negociación; en estos casos, dichas organizaciones sindicales estarán legitimadas para negociar –en conjunto– con la entidad a nombre de todos los servidores del respectivo ámbito a efectos de obtener un (1) convenio colectivo en conjunto, que alcance a todos los servidores del ámbito. (...)**

(...)

(Énfasis agregado)

- 2.12 Considerando los alcances contenidos en el informe antes reseñado, se puede inferir que, la determinación de la legitimidad para negociar a nivel descentralizado debe evaluarse en función del contexto, sea este de individualidad o de pluralidad sindical dentro de la entidad, considerando el ámbito de la/las organización/es sindical/es que presente/n su/s proyecto/s de convenio/s colectivo/s (detallados en sus respectivos estatutos); como también del universo de servidores públicos que correspondan al respectivo ámbito.

Sobre la negociación colectiva a nivel descentralizado de las organizaciones sindicales que no cuentan con la afiliación de la mayoría absoluta de servidores de un determinado ámbito

- 2.13 En cuanto a la negociación colectiva en el nivel descentralizado de las organizaciones sindicales que no cuentan con la afiliación de la mayoría absoluta de servidores de un determinado ámbito, y respecto a la conformación de la comisión negociadora, SERVIR ha emitido pronunciamiento a través del [Informe Técnico N° 588-2023-SERVIR-GPGSC¹⁰](#) (disponible en www.gob.pe/servir), en el cual concluye lo siguiente:

(...)

- 3.2 La participación de las organización sindicales, conforme se ha referido en el numeral 3.5 del Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC, no implica la conformación de un frente o coalición sino que, en estricto respeto al derecho de la negociación colectiva y en el marco de la autonomía colectiva, se posibilita el diálogo y concertación de los representantes de dichas organizaciones sindicales

¹⁰ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0588-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

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: RWT5T5F



con la representación empleadora para que proceden a negociar de manera articulada los proyectos de convenio colectivo presentados en el plazo de ley, a fin de lograr la suscripción o emisión de un solo producto negocial en beneficio común de los servidores (afiliados y no afiliados) del respectivo ámbito.

- 3.3 Dentro del procedimiento de la negociación colectiva, **las organizaciones sindicales conjugan sus propuestas para hacer más contundentes sus pretensiones.** Esto quiere decir que, por ejemplo, las organizaciones sindicales podrían optar por negociar la propuesta más beneficiosa para el servidor, complementar sus propuestas o hacer uso de otros mecanismos que permitan la interrelación de las mismas en el marco de la participación activa de las organizaciones sindicales que no cuentan con la afiliación de la mayoría absoluta de un mismo ámbito pero que se encuentran legitimadas para negociar en representación de todos los servidores del ámbito, conforme al literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE.
- 3.4 En mérito a la autonomía colectiva, **los representantes de las partes (sindical y empleadora), podrán hacer uso de las técnicas de negociación que consideren pertinentes para tener como resultado un solo producto negocial, sin que ello conlleve a conformar más de una Comisión Negociadora conforme a lo previsto por el artículo 8 de la LNCSE, debiendo tener en cuenta que la representación sindical debe ser integrada por los representantes de las organizaciones sindicales que presentaron su proyecto de convenio colectivo dentro del plazo establecido.**
- 3.5 En el marco de la buena fe negocial, la representación empleadora debe desplegar los esfuerzos necesarios para garantizar la participación de las organizaciones sindicales que cumplieron con presentar su proyecto de convenio colectivo en el plazo de ley, con el objeto de que se logre una solución pacífica mediante acuerdos consensuados en relación a sus petitorios.

(Énfasis agregado)

- 2.14 Asimismo, a través del [Informe Técnico N° 595-2023-SERVIR-GPGSC¹¹](#) (disponible en www.gob.pe/servir), SERVIR, en torno a lo señalado en los informes técnicos citados previamente, recalcó lo siguiente:

(...)

- 3.2 En aplicación del principio de la autonomía colectiva previsto en el literal a) del artículo 3 de la LNCSE, las partes intervinientes en un procedimiento de negociación colectiva pueden establecer mecanismos adecuados ciñéndose al marco normativo de la LNCSE para garantizar que la negociación colectiva se desarrolle eficazmente a fin de autorregular los derechos y obligaciones que les atañe; sin que el uso de dichos mecanismos suponga dificultar la negociación en sí misma o contravenir lo estipulado en la ley.

- 2.15 De lo antes expresado se desprende que, cuando la entidad tiene varias organizaciones sindicales y ninguna cuenta con el cincuenta por ciento más uno (50% + 1) de los servidores del ámbito de negociación, **ello implica, que dichas organizaciones sindicales que**

¹¹ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0595-2023-SERVIR-GPGSC.pdf



presentaron sus proyectos de convenios colectivos entre el 1 de noviembre de 2022 hasta el 30 de enero de 2023, estarán legitimadas para negociar – en conjunto–, lo que supone articular los proyectos de convenio colectivo presentados en el plazo de ley, conjugando sus propuestas para hacer más contundentes sus pretensiones.

- 2.16 Aplicando al ejemplo propuesto en el numeral 2.10, tanto el “sindicato Z”, compuesto por afiliados del Decreto Legislativo N° 276 de la “entidad F”, como el “sindicato Q”, compuesto por afiliados de los Decretos Legislativos N°s 276 y 1057 de la “entidad F”, debido a que si bien comprenden ambos a servidores de uno de los ámbitos elegidos, es decir, sus afiliados del régimen del Decreto Legislativo N° 276, por otro lado tienen como ámbito común que ambos sindicatos minoritarios comprenden a servidores de la misma entidad, es decir la “entidad F”; por lo que, en el marco de la autonomía colectiva (Villavicencio Rios)¹², se deberá posibilitar el diálogo y concertación de los representantes de dichas organizaciones sindicales con la representación empleadora para que procedan a negociar de manera conjunta, respecto de sus afiliados sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 como del Decreto Legislativo N° 1057, articulando sus proyectos de convenios colectivos.

Sobre la adecuación del procedimiento de negociación colectiva a nivel descentralizado en el marco de la Ley N° 31188 ante la suspensión de la eficacia del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos

- 2.17 Con relación a la adecuación del procedimiento de negociación colectiva en el nivel descentralizado en el marco de la LNCSE ante la suspensión de la eficacia del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos, SERVIR ha emitido pronunciamiento a través del [Informe Técnico N° 632-2023-SERVIR-GPGSC](#)¹³ (disponible en www.gob.pe/servir), en el cual concluye lo siguiente:

(...)

- 3.5 Sobre los procedimientos de negociación colectiva en trámite (como los que se encuentran en trato directo), corresponderá plantear la adecuación y reconducción de manera que se cumplan las pautas de legitimidad para negociar a nivel descentralizado, teniendo en cuenta que con la finalidad de no restringir el derecho a la negociación colectiva dada la suspensión del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos, las pautas han sido desarrolladas a partir de lo previsto por el literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE.
- 3.6 En caso alguna de dichas organizaciones sindicales, bajo su libertad sindical colectiva, decida no participar en la negociación colectiva a nivel descentralizado, la representación empleadora no podrá ejercer acto alguno que coaccione su participación. **De esta forma, la representación sindical se conformaría por las organizaciones sindicales del ámbito que sí cuenten con la disposición de**

¹² Fundamentos y ámbito de la Autonomía Colectiva

(...)

Sintética y globalmente se señala que la autonomía colectiva está compuesta por un conjunto de poderes o facultades: 1) poder de auto-organización del grupo y de autorregulación de su esfera de actuación interna (autonomía sindical o institucional); 2) poder de determinación autónoma de las condiciones de trabajo, (autonomía normativa o autonomía colectiva en sentido estricto); 3) poder de utilización de medios de coacción propios (autotutela); y 4) poder de realizar otras actividades en beneficio del propio ente colectivo organizado.

Extraído de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem1-61-72.pdf>

¹³ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0632-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

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: RWT5T5F



articular sus petitorios presentados en el plazo de ley con la finalidad de llegar a un pacto colectivo común con la representación empleadora, que beneficie a todos los servidores del ámbito, tomando en cuenta lo señalado en los informes citados, a fin de no contravenir lo estipulado en la LNCSE.

(Énfasis agregado)

- 2.18 Respecto de lo expuesto en el informe antes reseñado, téngase en cuenta que la adecuación del procedimiento de negociación colectiva en el nivel descentralizado desarrollado, parte de lo postulado en los Informes N^{os} 526-2023-SERVIR-GPGSC, 588-2023-SERVIR-GPGSC y 595-2023-SERVIR-GPGSC; por lo que, todas las organizaciones sindicales (del mismo ámbito) legitimadas para negociar deben tener la misma oportunidad para el ejercicio de su derecho a negociar colectivamente.
- 2.19 Atendiendo a ello, en aquellas negociaciones colectivas que se encuentren en curso, en las cuales las entidades hayan emitido actos para la conformación de su respectiva representatividad por cada sindicato minoritario del mismo ámbito, dichos actos deben ser modificados a fin de reconducir el procedimiento de negociación colectiva para efectos de:
1. Conformar una sola representación empleadora para todos los sindicatos del mismo ámbito en la cual deberá considerarse el mismo número de integrantes que la representación sindical, en observancia del numeral 12.1 del artículo 12 de los Lineamientos;
 2. Llevar a cabo un único procedimiento de negociación colectiva, para esos mismos sindicatos;
 3. Asimismo, las organizaciones sindicales minoritarias del mismo ámbito que decidan participar del procedimiento de negociación colectiva (que hayan presentado su proyecto de convenio colectivo en el plazo establecido en el literal a) del numeral 13.2 del artículo 13 de la LNCSE), deberán concertar la manera en cómo establecerán su conformación de representación sindical (considerando el mínimo y máximo de participantes establecidos en el literal a) del artículo 8 de la LNCSE); y
 4. Finalmente, deberán concertar la forma en cómo integran sus proyectos de convenio colectivo presentados en el plazo establecido en la LNCSE.
- 2.20 Lo antes planteado, aplicaría también para aquellas negociaciones colectivas en curso, en las cuales las entidades ya hubieran iniciado el desarrollo de las mismas por cada organización sindical minoritaria del mismo ámbito, sea que alguna de ellas pudiera encontrarse en la etapa de trato directo u otras en etapa de conciliación o arbitraje; reconducción que conllevaría a que aquellas organizaciones sindicales minoritarias del mismo ámbito que se encontraran inmersas en una conciliación o arbitraje retomen el trato de directo con la entidad empleadora y de manera conjunta con las demás organizaciones sindicales minoritarias de su mismo ámbito de negociación que también se encuentran legitimadas para negociar.
- 2.21 No obstante ello, y en el escenario planteado en el numeral que antecede, en aquellos casos en los que una de las organizaciones sindicales minoritarias estimara por conveniente no participar del desarrollo de la negociación colectiva como consecuencia de la adecuación efectuada, se reitera que la representación empleadora no podrá ejercer acto alguno que coaccione su participación; debiendo considerar que, en una situación como la que es planteada, tomando nuevamente el ejemplo descrito en el numeral 2.10 del presente informe,

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: RWT5TSF



si la organización sindical que comprende dentro de su ámbito a más de un régimen laboral, es decir, el "sindicato Q" conformado por personal de los Decretos Legislativos N° 276 y 1057, decidiera no participar del desarrollo del procedimiento de negociación colectiva y únicamente continuara en el mismo el "sindicato Z" conformado por personal del Decreto Legislativo N° 276, el producto negocial resultante (convenio colectivo), únicamente tendría como beneficiarios a todos los servidores del ámbito representado por la organización sindical que mantuvo su participación en el desarrollo de la negociación ("sindicato Z"), que no serán otros que los servidores de la "entidad F" sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276.

Sobre la articulación de materias negociables en el nivel centralizado y descentralizado y el plazo máximo para concluir la negociación colectiva a nivel descentralizado sobre materias económicas

- 2.22 En principio, es preciso indicar que tanto la LNCSE como los Lineamientos disponen dos niveles de negociación: centralizada y descentralizada¹⁴. En este último nivel, la negociación se puede llevar a cabo en el ámbito sectorial, territorial o por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, en tanto se encuentren legitimadas conforme a las reglas establecidas en el numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE, las mismas que han sido desarrolladas en el Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC.
- 2.23 Ahora bien, con relación al plazo máximo para la negociación colectiva a nivel descentralizado establecido en la LNCSE, se ha señalado en el literal d) del numeral 13.2 del artículo 13, que esta negociación debe concluir al 30 de junio, salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga. El referido plazo máximo también ha sido recogido en el numeral 14.5 del artículo 14 de los Lineamientos, en el que se dispone que para la implementación de las disposiciones con incidencia presupuestaria, la negociación colectiva debe concluir al 30 de junio de cada año, precisando además que de ser superado y de acuerdo en el numeral 5.3 de los Lineamientos (cuyo contenido se analizará más adelante), la implementación de las disposiciones con incidencia presupuestaria se efectuará en el marco de las fases del proceso presupuestario, y regirá a partir del 1 de enero del año siguiente a su suscripción.
- 2.24 En este punto, debe observarse que, entre las materias objeto de negociación conforme al artículo 4 de la LNCSE, se encuentran las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica. No obstante, respecto de dichas materias, el numeral 6.2 del artículo 6 de la LNCSE¹⁵ establece la exclusión de la negociación colectiva a nivel descentralizado sobre

¹⁴ Ley N° 31188

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.

¹⁵ Ley N° 31188

Artículo 6. Articulación de las materias negociables

(...)

6.2 A 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.



las materias pactadas en la negociación colectiva a nivel centralizado, lo cual ha sido también señalado en el literal b) del numeral 6.3 del artículo 6 de los Lineamientos¹⁶.

2.25 En esa línea, es preciso señalar que los numerales 5.2 y 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos establecen lo siguiente:

5.2. De conformidad con lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley, en concordancia con el inciso b) del numeral 6.3 del artículo 6 de los presentes Lineamientos, **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.**

5.3. **Los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio al MEF** para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del Sector Público. En el supuesto que **no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado**, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado **hasta el 15 de julio.**

2.26 Como puede verse, la articulación abordada en los artículos de la LNCSE como de los Lineamientos antes mencionados tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone substraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado; regla que, a la luz de lo establecido en el numeral 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos, puede conllevar a que el plazo de conclusión de la negociación en el nivel descentralizado pueda ser prorrogado.

2.27 A mayor ahondamiento, SERVIR emitió pronunciamiento a través del Informe Técnico N° 1201-2022-SERVIR-GPGSC¹⁷ (disponible en www.gob.pe/servir), en el cual se señaló lo siguiente:

2.19 De lo anterior, se colige, que **para negociar colectivamente a nivel descentralizado en materias económicas y adoptar acuerdos sobre las mismas, debe conocerse previamente si se llegó a pactar o no acuerdos económicos en la negociación colectiva a nivel centralizado.**

¹⁶ Decreto Supremo N° 008-2022-PCM

Artículo 6.- Materias Negociables

(...)

6.3. En el nivel descentralizado se pueden negociar:

a) Las condiciones de trabajo o de empleo con incidencia económica que resulten de aplicación a los servidores comprendidos dentro del respectivo ámbito.

b) Se excluye de lo señalado en el inciso anterior, aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel centralizado, en cuyo caso la negociación descentralizada podrá referirse a las condiciones de ejecución de los acuerdos pactados a nivel centralizado, sin poder reducirlas o desnaturalizarlas, ni incluir la aprobación de importes mayores a los acordados en el nivel de negociación centralizado por los mismos conceptos.

¹⁷ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_1201-2022-SERVIR-GPGSC.pdf



- 2.20 De ahí que, **la negociación a nivel descentralizado podrá iniciar el trato directo sobre las materias económicas no contenidas a nivel centralizado, pudiendo concluir el trato directo sobre las mismas luego de conocer los acuerdos pactados a nivel centralizado, concluyendo hasta el 15 de julio.**
- 2.21 De la misma manera, se podrá concluir la **conciliación o el laudo arbitral** de ser el caso, siempre que traten sobre materias económicas no contenidas a nivel centralizado, hasta el 15 de julio.
(Énfasis agregado)
- 2.28 De lo expuesto, se advierte que si bien se establece como fecha límite el 30 de junio para culminar la negociación colectiva en los dos niveles previstos por la LNCSE, debe tenerse en cuenta que para efectivizar la exclusión de materias con incidencia económica en razón de los niveles de la negociación colectiva, los numerales 5.2 y 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos establecen que para concluir la negociación colectiva a nivel descentralizado sobre materias con incidencia económica, es necesario previamente conocer los acuerdos económicos pactados en el nivel centralizado para que sea factible la exclusión de dichas materias sobre las cuales no se podrá negociar a nivel descentralizado. Así, por excepción, la negociación colectiva a nivel descentralizado podrá culminar sobre las materias con incidencia económica que no hayan sido pactadas en el nivel centralizado teniendo como plazo máximo el 15 de julio conforme al numeral 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos.
- Sobre la observancia del principio de previsión y provisión presupuestal y la garantía de viabilidad presupuestal de convenios colectivos que contienen cláusulas con incidencia económica**
- 2.29 Aunado a lo expresado en el apartado anterior, las entidades sujetas a los alcances de la LNCSE, para efectos de los procedimientos de negociación colectiva que pudieran llevar a cabo con las organizaciones sindicales que afilien a servidores de la referida entidad, con especial énfasis en lo referido a la atención de materias negociables con incidencia económica, como son las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica¹⁸, deberán observar en el desarrollo de la negociación, tanto el Principio de previsión y provisión presupuestal al que alude el literal d) del artículo 3 de la LNCSE; como también lo referido a la garantía de viabilidad presupuestal, respecto de la cual, el artículo 10 de la LNCSE establece que **“La parte empleadora asegura, bajo responsabilidad, que en la negociación colectiva en el sector público, su representación garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados”** (Énfasis agregado).
- 2.30 Considerando lo antes indicado, deberá tenerse en consideración el desarrollo de las disposiciones antes mencionadas de la LNCSE, plasmadas en el artículo 13 de los Lineamientos que se reseña a continuación:

¹⁸ Ley N° 311888

Artículo 4 . Materias comprendidas en la negociación colectiva

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.

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: RWT5T5F



Artículo 13.- Garantía de viabilidad presupuestal

13.1. Conforme a lo previsto en el artículo 10 de la Ley, la parte empleadora asegura, bajo responsabilidad, en la negociación colectiva en el sector público, que su representación garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados. **Para garantizar la referida viabilidad presupuestal de los acuerdos de negociaciones colectivas en los años fiscales correspondientes, las entidades públicas deben considerar su capacidad fiscal, financiera y presupuestaria; así como, la gestión fiscal de los recursos humanos, y para tal efecto elaboran un informe que desarrolle dichos conceptos y que establezca el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y la disponibilidad presupuestal con que se cuenta.**

(...)

13.3. **En la negociación colectiva en el nivel descentralizado, para que los representantes de la parte empleadora garanticen la viabilidad presupuestal, se requiere que cuenten con un informe de la entidad elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración o las que hagan sus veces en el Pliego, en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y su disponibilidad presupuestal. (...)**

13.4. Previo a la emisión de los informes señalados en los numerales 13.2 y 13.3, la parte empleadora debe tener en cuenta el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, elaborado por el MEF, que determina el espacio fiscal para la implementación de los procesos de negociación colectiva centralizados y descentralizados. Para la emisión del referido Informe Final, el MEF remite de manera previa al Consejo de Ministros un informe que contiene la propuesta del estado situacional de la Administración Financiera del Sector Público para que delibere respecto a la determinación del espacio fiscal propuesto por el MEF, pudiendo dicho Consejo de Ministros plantear recomendaciones para la determinación del referido espacio fiscal.

13.5. **El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público al que hace referencia el numeral 13.4 es un documento técnico elaborado y emitido por la DGGFRH en coordinación con los órganos de línea competentes del MEF, que tiene como finalidad definir el espacio fiscal para las partes empleadoras que constituyen pliegos presupuestarios, de corresponder, sin perjuicio de lo que estas identifiquen posible de repriorizar en el marco de la Asignación Presupuestaria Multianual vigente. (...)**

(Énfasis agregado)

- 2.31 Por otra parte, de conformidad con el numeral 17.5 del artículo 17 de la LNCSE, el convenio colectivo, como producto final del procedimiento de negociación colectiva, tiene entre otras características que, la vigencia de sus disposiciones con incidencia presupuestaria (como las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica) rigen desde el 01 de enero del año siguiente a su suscripción, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley.
- 2.32 En ese orden de ideas, de la lectura de las disposiciones antes reseñadas se desprende que, **las materias de incidencia económica que sean abordadas en el procedimiento de negociación colectiva, respecto de las cuales se arriben a acuerdos que sean plasmados en el convenio colectivo, dichos acuerdos de incidencia económica, previamente deben contar con la viabilidad presupuestal correspondiente para financiar los compromisos de gasto que se**

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: RWT5T5F



generen como consecuencia de la ejecución del producto negocial (a partir del primero de enero del año siguiente en que se celebró); viabilidad que, tiene como fuente de financiamiento tanto el espacio fiscal a ser determinado por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, como los recursos propios con los que cuenta la propia entidad (numeral 13.5 del artículo 13 de los Lineamientos).

Sobre el alcance de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes

2.33 En relación a esta temática, SERVIR ha emitido pronunciamiento, el cual se encuentra contenido en el Informe Técnico N° 632-2023-SERVIR-GPGSC¹⁹ (disponible en www.gob.pe/servir), en el que se señala lo siguiente:

(...)

3.4 **Los beneficios convencionales pactados por las organizaciones sindicales se extienden a todos los servidores del ámbito**, esto es, a los servidores afiliados a las organizaciones sindicales que participaron en la negociación colectiva, **a los servidores afiliados a las organizaciones sindicales que no participaron en dicha negociación, así como a los servidores que no se encuentran sindicalizados y que, en su conjunto, pertenecen al mismo ámbito, en atención a lo dispuesto por el literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 y el numeral 17.1 del artículo 17 de la LNCSE.**

(...)

(Énfasis agregado)

2.34 No obstante ello, en el Informe Técnico N° 687-2022-SERVIR-GPGSC²⁰ (disponible en www.gob.pe/servir), se plantea la posibilidad que, sobre la base de la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar algunos de los beneficios solo para sus afiliados, considerando su especial naturaleza y siempre que resulte razonable y/o justificable, como se señala a continuación:

(...)

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 2 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

¹⁹ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0632-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

²⁰ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_0687-2022-SERVIR-GPGSC.pdf



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.
- 2.35 Todo lo antes expuesto conlleva a determinar que, **de acuerdo al marco legal vigente (la LNCSE y sus Lineamientos), la regla general es que los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes (beneficios convencionales) comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito que haya sido establecido en los estatutos de la organización sindical negociante, sean sindicalizados o no sindicalizados.** No obstante, en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar algunos de los beneficios solo para sus afiliados en razón de la especial naturaleza de dichos beneficios y siempre que resulte razonable y/o justificable.
- 2.36 Sin perjuicio de ello, los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito (cláusulas), se condicionan a que no deberían contemplar el otorgamiento de beneficios de manera retroactiva (en calidad de devengados). Es decir, solo pueden tener eficacia hacia adelante en el tiempo, no sobre periodos anteriores a la suscripción o emisión del producto negocial, ello en mérito al principio de previsión y provisión presupuestal (literal d. del artículo 3 de la LNCSE) y a la garantía de viabilidad presupuestal sobre la ejecución de acuerdos convencionales, conforme al artículo 13 de los Lineamientos.
- 2.37 Siendo así, en atención a lo indicado en el numeral que antecede, cabe precisar que, de conformidad con el artículo 30 de los Lineamientos, el convenio colectivo suscrito en contravención de algunas de las disposiciones contenidas expresamente en la LNCSE o en los referidos 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, disposición que debe tenerse en cuenta en el desarrollo del proceso de negociación colectiva, con especial énfasis en la formulación de las cláusulas que componen el producto negocial.

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

- 2.38 Al respecto, el artículo 19 de la LNCSE establece lo siguiente:

Artículo 19. Laudo arbitral

19.1 El laudo arbitral emitido en el marco del procedimiento de negociación colectiva tiene la misma naturaleza y efectos que el convenio colectivo (...).

19.2 Su no ejecución oportuna acarrea responsabilidad administrativa de los funcionarios a quienes corresponde autorizar su cumplimiento.

19.3 Los laudos en materia laboral se ejecutan obligatoriamente, dentro del plazo indicado en los mismos.

(...)

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: RWT5T5F



(Énfasis agregado)

- 2.39 En ese sentido, es importante recordar que en mérito al artículo 28 de la Constitución Política del Perú²¹, los acuerdos adoptados mediante negociación colectiva y que se encuentren contenidos en una convención colectiva tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, lo cual es concordante con el artículo 17 de la LNCSE, que establece que el 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.
- 2.40 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.
- 2.41 Es así que, en base a lo previsto en la LNCSE, debemos indicar que SERVIR ha emitido pronunciamiento en el Informe Técnico N° 191-2023-SERVIR-GPGSC²² (disponible en www.gob.pe/servir), en el cual se concluyó, entre otros, lo siguiente:
- 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.
- (...)

²¹ Constitución Política del Perú

Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

(...)

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

²² Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_0191-2023-SERVIR-GPGSC.pdf



- 2.42 De todo lo antes expresado se desprende que, los acuerdos adoptados a través de laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa, por lo que no puede dejar de cumplirse lo resuelto en un laudo arbitral, toda vez que tiene carácter imperativo para las partes, por lo que debe ejecutarse en sus propios términos sin mayor interpretación respecto de sus alcances o forma de ejecución.
- 2.43 En esa línea, de que 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, el mismo 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 Lineamientos²³.
- 2.44 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.
- 2.45 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.

No competencia de SERVIR

- 2.46 Por otra parte, algunas de las cuestiones formuladas por la entidad consultante se encuentran relacionadas a: la fecha de emisión del Informe Situacional de la Administración Financiera del Sector Público (numeral 13.4 del artículo 13 de los Lineamientos), la gestión presupuestal como la del Espacio Fiscal asignado para la atención de los acuerdos económicos a los que se arriben en los productos negociales resultantes de la negociación colectiva, el manejo del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, y sobre las funciones de la Procuraduría Pública Especializada en materia Hacendaria del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.47 Sobre el particular, como es de público conocimiento, a través de la Nota de Prensa de fecha 31 de mayo de 2023 (https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es)

²³ 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.

(...)



ES&Itemid=101108&view=article&catid=833&id=7783&lang=es-ES), el Ministerio de Economía y Finanzas informó acerca de la publicación del Informe Situacional de la Administración Financiera del Sector Público²⁴ para la implementación de los procesos de negociación colectiva centralizados y descentralizados en el sector público.

- 2.48 Asimismo, si bien SERVIR tiene la facultad para emitir opinión técnica sobre las normas y el funcionamiento del SAGRH, se debe tener presente que, de conformidad con el numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas es el ente rector del Sistema Nacional de Presupuesto Público, es la máxima autoridad técnico-normativa del Sistema Nacional de Presupuesto Público, siendo algunas de sus funciones, promover el perfeccionamiento permanente de la técnica presupuestaria, así como, el emitir opinión autorizada en materia presupuestaria de manera exclusiva y excluyente en el Sector Público, tal como se reseña a continuación:

Artículo 5. Dirección General de Presupuesto Público

5.1 La Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas es el ente rector del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Ejerce la máxima autoridad técnico-normativa del Sistema Nacional de Presupuesto Público, manteniendo relaciones técnico-funcionales con la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el Pliego o en la Entidad Pública, según corresponda, y con el Responsable del Programa Presupuestal.

5.2 Son funciones de la Dirección General de Presupuesto Público:

1. Programar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar la gestión del proceso presupuestario.
2. Elaborar el anteproyecto de la Ley de Presupuesto del Sector Público y de la Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público.
3. Emitir las directivas y normas complementarias pertinentes.
4. **Promover el perfeccionamiento permanente de la técnica presupuestaria y la mejora de las capacidades y competencias en la gestión presupuestaria**
5. **Emitir opinión autorizada en materia presupuestaria de manera exclusiva y excluyente en el Sector Público.**

(Énfasis agregado)

- 2.49 En atención a ello, aquellas consultas relacionadas a la gestión presupuestaria que deben llevar a cabo las entidades públicas para dar la viabilidad presupuestal a las cláusulas de un convenio colectivo con incidencia económica para la ejecución de convenios colectivos celebrados, sea que estas se financien con el espacio fiscal a ser determinado por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas o con cargo a sus recursos propios, corresponde sean evaluadas por la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio antes mencionado.
- 2.50 Aunado a ello, se debe precisar que, desde la vigencia del Decreto de Urgencia N° 044-2021²⁵, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y

²⁴ Disponible en: https://www.mef.gob.pe/contenidos/rec_publicos/documentos/IFESAFSP_31052023.pdf

²⁵ Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del sector público, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el día 9 de mayo de 2021.

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: RWT5T5F



Finanzas tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos del personal del Sector Público, conforme lo establece en su artículo 2:

Artículo 2. Materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

(...)

- 2.3 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas **tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público**, y para desarrollar normas sobre dicha materia. Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.

(Énfasis agregado)

- 2.51 Asimismo, de conformidad con el artículo 3 de la norma antes mencionada, también la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas tiene a su cargo la administración del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP):

Artículo 3. Planilla Única de Pago del Sector Público

3.1 La Planilla Única de Pago del Sector Público es un instrumento de la gestión fiscal de los recursos humanos que contiene la información sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, la misma que es gestionada a través del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (en adelante el AIRHSP).

3.2 El AIRHSP es la herramienta informática que contiene el registro de la información de los datos personales, plazas y puestos, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos, montos por cada concepto, obligaciones y aportaciones a cargo de las entidades del Sector Público, incluyendo aquellos reconocidos mediante convenios colectivos y laudos arbitrales, emitidos en el marco de la normatividad específica, así como los ordenados por mandatos judiciales. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas administra el AIRHSP y se encarga de los procesos de interoperabilidad con la finalidad de verificar y validar que la información de dicho aplicativo sea consistente.

(...)

- 2.52 Por su parte, el Decreto Supremo N° 153-2021-EF, en el numeral 3.2 del artículo 3 de su Anexo²⁶ establece que, para la aplicación de las medidas en materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, en el marco de lo establecido en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 044-2021, se debe considerar lo siguiente:

3.2 Los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprenden los conceptos financiados por Fondos Públicos que corresponden al personal activo y los pensionistas de los diferentes regímenes previsionales a cargo del Estado, como ingresos de personal, aportes del Estado, cualquier otro concepto económico o no económico, las pensiones y reconocimientos estatales; así como,

²⁶ Disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 044- 2021, decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del sector público.

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: RWT5T5F



gastos por encargo, bajo los diferentes regímenes laborales, contractuales, carreras especiales y regímenes previsionales a cargo del Estado, según corresponda, otorgados en el marco de una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o Decreto Supremo, **convenios colectivos y laudos arbitrales emitidos en el marco de la normatividad específica**, en lo que corresponda, así como los ordenados por mandatos judiciales, además de las cargas sociales.
(Énfasis añadido).

- 2.53 Siendo así, es pertinente señalar que, el análisis y el pronunciamiento sobre el otorgamiento de bonificaciones con incidencia económica, resultantes de convenios colectivos, así como consultas referidas a la gestión del AIRHSP, corresponde a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, por ser parte de sus atribuciones, en su calidad de órgano de línea de dicho ministerio, encargado de realizar el análisis financiero y técnico sobre las políticas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, conforme a las leyes respectivas, y proponer medidas en estas materias, conforme lo establecen el artículo 154 y siguientes del Texto Integrado Actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado por Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41.
- 2.54 En ese sentido, estando a que SERVIR carece de competencia para evaluar tanto la temática referida al otorgamiento de bonificaciones con incidencia económica devenidas de un convenio colectivo, como a la gestión del AIRHSP, así como la referida a la gestión presupuestaria para dar la viabilidad presupuestal a las cláusulas de un convenio colectivo con incidencia económica para la ejecución de convenios colectivos celebrados, corresponderá remitir las consultas a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y la Dirección General de Presupuesto Público, ambas del Ministerio de Economía y Finanzas, respectivamente, por ser materias de su competencia.
- 2.55 Finalmente, en lo referente a las funciones de la Procuraduría Pública Especializada en materia Hacendaria del Ministerio de Economía y Finanzas, corresponde indicar también que no es competencia de SERVIR emitir opinión sobre la gestión del Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, recomendando se tenga a bien revisar el Decreto Supremo N° 018-2019-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1326, Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado, en cuyo contenido se desarrollan las funciones de dicha procuraduría pública.

III. Conclusiones

- 3.1 Con relación a la identificación del ámbito de la organización sindical, SERVIR ha emitido pronunciamiento, el cual se encuentra contenido en el Informe Técnico N° 533-2023-SERVIR-GPGSC, el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle. En dicho informe, se precisa que el ámbito es elegido libremente por la organización sindical, encontrándose detallado en su respectivo estatuto, el cual puede variar y/o modificarse en el tiempo.
- 3.2 Lo expuesto supone entonces que, al momento de la presentación del proyecto de convenio colectivo que da inicio al procedimiento de negociación colectiva, conforme lo establece 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: RWT5T5F



artículo 12 de la LNCSE, la/s organización/es sindical/es que lo suscribe/n, negociará/n en nombre de todos los trabajadores del ámbito que se encuentra definido en sus estatutos.

- 3.3 Respecto de la legitimidad para negociar a nivel descentralizado en el marco de la LNCSE, ante la suspensión de la eficacia del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos, corresponde remitirnos al Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC, el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle. Estimando que, la determinación de la legitimidad para negociar a nivel descentralizado debe evaluarse en función del contexto, sea este de individualidad o de pluralidad sindical dentro de la entidad, considerando el ámbito de la/las organización/es sindical/es que presente/n su/s proyecto/s de convenio/s colectivo/s (detallados en sus respectivos estatutos); como también del universo de servidores públicos que correspondan al respectivo ámbito.
- 3.4 Con relación a la negociación colectiva cuando la entidad tiene varias organizaciones sindicales y ninguna cuente con el cincuenta por ciento más uno (50% + 1) de los servidores del ámbito de negociación; debemos señalar que SERVIR ha profundizado su explicación a través del Informe Técnico N° 588-2023-SERVIR-GPGSC, el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor alcance.
- 3.5 De acuerdo con dicho informe, aquellas organizaciones sindicales minoritarias del mismo ámbito de negociación que presentaron sus proyectos de convenios colectivos entre el 1 de noviembre de 2022 hasta el 30 de enero de 2023, estarán legitimadas para negociar – en conjunto–, lo que supone articular los proyectos de convenio colectivo presentados en el plazo de ley, conjugando sus propuestas para hacer más contundentes sus pretensiones.
- 3.6 Respecto de aquellas negociaciones colectivas que se encuentren en curso, en las cuales las entidades hayan emitido actos para la conformación de su respectiva representatividad por cada sindicato minoritario del mismo ámbito, dichos actos deben ser modificados a fin de reconducir el procedimiento de negociación colectiva conforme ha sido expuesto en el Informe N° 632-2023-SERVIR-GPGSC, el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayores alcances.
- 3.7 En razón a ello, en aquellas negociaciones colectivas que se encuentren en curso, en las cuales las entidades hayan emitido actos para la conformación de su respectiva representatividad por cada sindicato minoritario del mismo ámbito, dichos actos deben ser modificados a fin de reconducir el procedimiento de negociación colectiva para efectos de conllevar a las acciones descritas en el numeral 2.19 del presente informe; lo mismo en el caso de aquellas negociaciones colectivas en curso, en las cuales las entidades ya hubieran iniciado el desarrollo de las mismas por cada organización sindical minoritaria del mismo ámbito, sea que alguna de ellas pudiera encontrarse en la etapa de trato directo u otras en etapa de conciliación o arbitraje.
- 3.8 En lo concerniente a la articulación de materias negociables abordada en los artículos de la LNCSE como de los Lineamientos antes mencionados, dicha articulación tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone substraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado; regla que, a la luz de lo establecido en el numeral 5.3 del artículo

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: RWT5T5F



- 5 de los Lineamientos, puede conllevar a que el plazo de conclusión de la negociación en el nivel descentralizado pueda ser prorrogado. De ello, se desprende que, si bien los Lineamientos establecen como fecha límite el 30 de junio para culminar la negociación colectiva en los dos niveles previstos por la LNCSE, por excepción, la negociación colectiva a nivel descentralizado podrá culminar sobre las materias con incidencia económica que no hayan sido pactadas en el nivel centralizado teniendo como plazo máximo el 15 de julio.
- 3.9 Respecto de la observancia del principio de previsión y provisión presupuestal y la garantía de viabilidad presupuestal de convenios colectivos cuyas cláusulas con incidencia económica, de la lectura de las disposiciones sobre dicha temática contenidas tanto en la LNCSE como en los lineamientos se desprende que, las materias de incidencia económica que sean abordadas en el procedimiento de negociación colectiva, respecto de las cuales se arriben a acuerdos que sean plasmados en el convenio colectivo, dichos acuerdos de incidencia económica, previamente deben contar con la viabilidad presupuestal correspondiente para financiar los compromisos de gasto que se generen como consecuencia de la ejecución del producto negocial (a partir del primero de enero del año siguiente en que se celebró); viabilidad que, tiene como fuente de financiamiento tanto el espacio fiscal a ser determinado por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, como los recursos propios con los que cuenta la propia entidad (numeral 13.5 del artículo 13 de los Lineamientos).
- 3.10 En lo referente a los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes, corresponde remitirnos a los Informes Técnicos Ns° 632-2023-SERVIR-GPGSC y 687-2022-SERVIR-GPGSC, los cuales ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle. Conforme a dichos informes, de acuerdo al marco legal vigente (la LNCSE y sus Lineamientos), la regla general es que los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes (beneficios convencionales) comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito que haya sido establecido en los estatutos de la organización sindical negociante, sean sindicalizados o no sindicalizados. No obstante, en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar algunos de los beneficios solo para sus afiliados en razón de la especial naturaleza de dichos beneficios y siempre que resulte razonable y/o justificable.
- 3.11 Sobre la ejecución de un Laudo Arbitral emitido en el marco de la Ley N° 31188, SERVIR ha emitido pronunciamiento en el Informe Técnico N° 191-2023-SERVIR-GPGSC, el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor alcance. De su contenido se desprende que, los acuerdos adoptados a través de laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa, por lo que no puede dejar de cumplirse lo resuelto en un laudo arbitral, toda vez que tiene carácter imperativo para las partes, por lo que debe ejecutarse en sus propios términos sin mayor interpretación respecto de sus alcances o forma de ejecución. Siendo así, 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.

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: RWT5T5F



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"

- 3.12 Asimismo, es preciso mencionar que SERVIR, 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.
- 3.13 En cuanto a la emisión del Informe Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, se precisa que, como es de público conocimiento, a través de la Nota de Prensa de fecha 31 de mayo de 2023 (https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101108&view=article&catid=833&id=7783&lang=es-ES), el Ministerio de Economía y Finanzas informó acerca de su publicación.
- 3.14 Por otra parte, SERVIR carece de competencia para evaluar tanto la temática referida al otorgamiento de bonificaciones con incidencia económica devenidas de un convenio colectivo, como a la gestión del AIRHSP, así como la referida a la gestión presupuestaria para dar la viabilidad presupuestal a las cláusulas de un convenio colectivo con incidencia económica para la ejecución de convenios colectivos celebrados, por lo que corresponderá atender dichas consultas a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y la Dirección General de Presupuesto Público, ambas del Ministerio de Economía y Finanzas, respectivamente, por ser materias de su competencia.
- 3.15 Finalmente, en lo referente a las funciones de la Procuraduría Pública Especializada en materia Hacendaria del Ministerio de Economía y Finanzas, corresponde indicar también que no es competencia de SERVIR emitir opinión sobre la gestión del Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, recomendando se tenga a bien revisar el Decreto Supremo N° 018-2019-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1326, Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado.

Atentamente,
Firmado por
CECILIA CAROLA GALLEGOS FERNANDEZ
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
LORENA JULISSA AGUINAGA VELEZ
Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ccgf/ljav
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2023
Reg. N° 0027404-2023

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: RWT5T5F