



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 el alcance del convenio colectivo suscrito a nivel centralizado en los gobiernos locales  
b) Sobre el marco normativo de las negociaciones colectivas en gobiernos locales anteriores a la entrada en vigencia de la Ley N° 30057  
c) No competencia de SERVIR

Referencia : a) Oficio N° 020-2023-RR.HH-MPA  
b) Oficio N° 018-2023-RR.HH-MPA  
c) Carta N° 005-2023-REMU./RR.HH./MPA/EYGG

**I. Objeto de la consulta**

Mediante los documentos de la referencia, el Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, formula determinadas consultas a SERVIR en materia de negociación colectiva, bajo el siguiente contexto:

Con fecha 30 de junio del 2022 se suscribió el convenio colectivo a nivel centralizado, obteniendo como producto negocial, los incrementos remunerativos comprendidos en las cláusulas vigésima quinta y sexta del respectivo convenio. Ante ello, el Sindicato Único de Trabajadores Municipales de Andahuaylas –SITRAMUN-A solicita a la entidad, requerir opinión legal respecto a la ejecución de la cláusula vigésima sexta del convenio colectivo centralizado 2022, en la cual se acuerda el incremento de las remuneraciones del personal comprendido en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 728 y 1057.

Por otra parte, la misma organización sindical celebró un convenio colectivo a nivel descentralizado con la entidad en el año 2008, la misma que fue aprobada mediante una Resolución de Alcaldía N° 631-2008-MPA-AL de fecha 11 de noviembre del año 2008.

En ese contexto, ¿cuál es la vigencia y procedencia de la mencionada Resolución de Alcaldía, teniendo en cuenta la Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, Sub capítulo II Gastos en ingresos del personal?

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: HXAABWBO



## 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° 1023<sup>1</sup>) 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 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, así como de las negociaciones colectivas en gobiernos locales anteriores a la entrada en vigencia de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; sin hacer alusión a algún caso específico, ni interpretar el contenido de actos administrativos, 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 LNCSE<sup>2</sup> (en adelante, los Lineamientos). **En ese sentido, a partir de su vigencia y en**

<sup>1</sup> Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil

<sup>2</sup> Aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM.

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: HXAABWBO



**consonancia con lo dispuesto en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú<sup>3</sup>, dichas normas constituyen el marco normativo aplicable 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 presupuestario<sup>4</sup> de la Administración Pública, concordante con el principio de previsión y provisión presupuestal regulado en el literal d) del artículo 3 de la LNCSE<sup>5</sup>.**

### **Sobre el alcance del convenio colectivo suscrito a nivel centralizado en los gobiernos locales**

- 2.7 Respecto al tema materia del presente apartado, debemos indicar que el artículo 2 de la LNCSE establece el ámbito de aplicación de la LNCSE, señalando que: "La Ley es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, **los gobiernos locales**, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.(...)" (Énfasis agregado)
- 2.8 Por su parte, el artículo 5 de la LNCSE ha previsto dos niveles de negociación en el sector público, en el cual se establece los alcances o efectos de los acuerdos suscritos en cada uno de ellos; así tenemos que en el nivel centralizado se precisó lo siguiente:

#### **Artículo 5.- Niveles de la negociación colectiva**

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

<sup>3</sup> 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.

(...)

<sup>4</sup> 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.

(...)

<sup>5</sup> 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.



- a. 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.**" (Énfasis agregado)

2.9 A partir de lo expuesto anteriormente, SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse en el [Informe Técnico N° 0049-2023-SERVIR-GPGSC](#)<sup>6</sup> (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), en el que se concluyó lo siguiente:

- 3.1 **Los acuerdos alcanzados a nivel centralizado tienen efectos para todos los servidores de las entidades públicas mencionadas en el artículo 2 de la LNCSE, indistintamente del régimen laboral con el cual se encuentran vinculados con el Estado.** Por tanto, su aplicación se hará efectiva a favor de todos los servidores que cuenten con vínculo laboral vigente al momento en el que se debe otorgar los mencionados beneficios, sin ninguna distinción, teniendo en cuenta las condiciones y requisitos que estipule la cláusula y/o el convenio respectivo para su otorgamiento.

(...)

(Énfasis agregado)

2.10 En ese sentido, resulta importante señalar que con fecha 30 de junio del año 2022 se suscribió el convenio colectivo a nivel centralizado, celebrado entre las centrales sindicales y los representantes del Estado, designados por la Presidencia del Consejo de Ministros<sup>7</sup>, en cuya cláusula vigésimo sexta se arribó al siguiente acuerdo:

**CLÁUSULA VIGÉSIMO SEXTA: INCREMENTO MENSUAL PARA LOS SERVIDORES DE LOS REGÍMENES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, LEY N° 30057, LEY N° 29709 Y LA LEY N° 28091, SUJETOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CENTRALIZADA**

Las partes convienen en otorgar un incremento mensual en el ingreso de los servidores bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057, Ley N° 30057, Ley N° 29709 y la Ley N° 28091, a partir del mes de enero del año 2023, el mismo que es aplicable de forma permanente, (...).

2.11 Estando a lo desarrollado en la citada cláusula, la misma dispone un incremento mensual en el ingreso de los servidores bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057, Ley N° 30057, Ley N° 29709 y la Ley N° 28091; y en esa misma línea, conforme a las normas reseñadas en el presente apartado, los acuerdos alcanzados a nivel centralizado tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas mencionadas en el artículo 2<sup>8</sup> de la LNCSE, en cuya redacción se encuentran los gobiernos locales. Por tanto, los acuerdos suscritos a nivel centralizado contenidos en dicha cláusula, también son aplicables

<sup>6</sup> Véase en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2023/IT\\_0049-2023-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0049-2023-SERVIR-GPGSC.pdf)

<sup>7</sup> Conforme a lo indicado en el artículo 7 de la Ley N° 31188

<sup>8</sup> **Artículo 2** Ámbito de aplicación

La ley es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.



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"

a los servidores de los gobiernos locales comprendidos en los regímenes laborales mencionados en dichas cláusulas.

## **Sobre el marco normativo de las negociaciones colectivas en gobiernos locales anteriores a la entrada en vigencia de la Ley N° 30057**

2.12 En relación a la temática que titula y se abordará en el presente apartado, es pertinente señalar que SERVIR a través del [Informe Técnico N° 001730-2021-SERVIR-GPGSC](#)<sup>9</sup> (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), precisó lo siguiente:

- 2.10 Así pues, en caso la consulta se encuentre referida a convenios colectivos suscritos en los gobiernos locales antes de la entrada en vigencia de las disposiciones sobre negociación colectiva contenidas en la LSC (es decir, hasta el 4 de julio de 2013), es oportuno precisar que antes de dicha norma los derechos de sindicación y negociación colectiva para los servidores de tales entidades se encontraban desarrollados por los siguientes dispositivos: i) Decreto Supremo N° 003-82-PCM, Servidores públicos tendrán derecho a constituir sus organizaciones sindicales, ii) Decreto Supremo N° 026-82-JUS, Dictan disposiciones para el mejor cumplimiento del Decreto N° 003-82-PCM, iii) Decreto Supremo N° 070-85-PCM, Establecen para Gobiernos Locales el procedimiento bilateral para la determinación de las remuneraciones por costo de vida y por condiciones de trabajo de sus funcionarios y servidores, y iv) Decreto Supremo N° 74-95-PCM, Dictan disposiciones referidas a la transferencia de funciones desempeñadas por el INAP.
- 2.11 De esa manera, de acuerdo al artículo 1 del Decreto Supremo N° 070-85-PCM se dispuso que en los Gobiernos Locales la negociación colectiva se efectuaba bajo el procedimiento de negociación bilateral para la determinación de las remuneraciones por costo de vida y por condiciones de trabajo de sus funcionarios y servidores. Asimismo, en el artículo 2 del citado decreto supremo se indicaba que dicha negociación bilateral se efectuaba de acuerdo a las normas pertinentes del Decreto Supremo N° 003-82-PCM.
- 2.12 El Decreto Supremo N° 003-82-PCM, a partir de su artículo 24, regulaba la tramitología de la negociación colectiva en los gobiernos locales, precisando la oportunidad de presentación del pliego, la conformación de la comisión paritaria y el arbitraje. Por su parte, el Decreto Supremo N° 026-82-JUS a partir de su artículo 14 establecía disposiciones adicionales para viabilizar la negociación bilateral relativas al pliego de reclamos, las condiciones generales de trabajo y la designación del representante de la repartición ante la Comisión Paritaria.
- 2.13 Posteriormente, el segundo párrafo del artículo 3 del Decreto Supremo N° 74-95-PCM, dispuso que a partir de la vigencia de dicho dispositivo, la negociación colectiva en los gobiernos locales se efectuaría bilateralmente conforme a las normas legales presupuestales correspondientes.

<sup>9</sup> Véase en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2021/IT\\_1730-2021-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_1730-2021-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: HXAABWBO



2.13 Aunado a lo antes reseñado, en el artículo “La Negociación Colectiva en el Sector Público: Necesidad de Regulación Equilibrada”<sup>10</sup> (Martínez) en el que también se aborda el desarrollo histórico de las normas que regularon la negociación colectiva en el sector público, se expone además sobre las disposiciones de índole presupuestal que condicionaron su ejercicio por parte de los servidores públicos, tal como se reseña a continuación:

Ya bajo la actual Constitución se dictaron diversas normas, vinculadas a la negociación colectiva en el Sector Público:

- En 1995 se aprobó **el Decreto Supremo N° 074-95-PCM. Dicha norma estableció que la negociación colectiva en los Gobiernos locales se efectuará bilateralmente, conforme a las normas legales presupuestales correspondientes.**
- Durante toda la década de los años 90', las leyes anuales de presupuesto establecieron que las escalas remunerativas y los reajustes de las remuneraciones, bonificaciones, beneficios de toda índole, se aprobarían mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, siendo nula toda disposición contraria bajo responsabilidad.

Esas mismas leyes anuales de presupuesto señalaron que los reajustes de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos, refrigerio y movilidad de los trabajadores de los Gobiernos Locales, se atendían con cargo a los recursos directamente recaudados de cada Municipalidad y se fijaban mediante el procedimiento de negociación bilateral establecido por el Decreto Supremo N° 070-85-PCM. Para tal efecto, se tenía que garantizar el financiamiento con dichos recursos directamente recaudados, bajo sanción de nulidad.

- A finales de 1999 se dicta la Ley N° 27209, Ley de Gestión Presupuestaria del Estado, que regula de manera general el Sistema Administrativo de Presupuesto. Esta norma, consolida de manera permanente, aquello que había sido repetido todos los años en las leyes anuales de presupuesto público.
- **En el año 2004 se aprueba la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Esta norma consolidó lo ya establecido. Las escalas remunerativas y los reajustes de las remuneraciones, bonificaciones, beneficios de toda índole, se aprobarían mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, siendo nula toda disposición contraria bajo responsabilidad.**

**Para el caso de las municipalidades, se estableció que los reajustes de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos, refrigerio y movilidad de sus trabajadores, se efectuaban de acuerdo al Decreto Supremo N° 070-85-PCM atendían con cargo a los recursos corrientes. Para tal efecto, se tenía que garantizar el financiamiento con dichos recursos directamente recaudados, bajo sanción de nulidad.**

<sup>10</sup> Martínez Ortiz, J. “La Negociación Colectiva en el Sector Público: Necesidad de Regulación Equilibrada”, pags. 99-119, *Laborem*, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, número 22, año 2020. Disponible en: <https://www.spdts.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem22-99-119.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: HXAAWBO



- En las leyes de presupuesto de todos los años se ha venido estableciendo la prohibición de reajuste o incremento de remuneraciones, así como la aprobación de las escalas remunerativas, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones y beneficios de toda índole cualquiera sea su forma, modalidad, mecanismo, fuente de financiamiento.  
(Énfasis agregado)

2.14 Así pues, considerando que la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante la LSC) y como tal, sus disposiciones en materia de negociación colectiva entraron en vigencia a partir del 05 de julio de 2013 y, teniendo en cuenta la sucesión normativa referente a las negociaciones colectivas de los gobiernos locales anterior a esta norma, se tiene que, el ejercicio de este derecho laboral colectivo en dicho nivel de gobierno por parte de los servidores municipales, estuvo regulado por las normas a las que alude el numeral 2.10 del Informe Técnico N°001730-2021-SERVIR-GPGSC, no obstante ello, su ejercicio estaba condicionado a la estricta observancia de las leyes anuales de presupuesto público entonces vigentes, como también a la entonces vigente Ley N° 28411<sup>11</sup>, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

### No competencia de SERVIR

- 2.15 Por otra parte, algunas de las cuestiones formuladas por la entidad consultante se encuentran relacionadas a: la ejecución de la cláusula vigésimo sexta del convenio colectivo centralizado 2022, referida al incremento de remuneraciones a partir del 01 de enero de 2023 de los servidores bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057, Ley N° 30057, Ley N° 29709 y la Ley N° 28091 y sobre la aplicación de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023 (en adelante la LPSP), específicamente a su Sub capítulo II: Gastos en ingreso de personal, en relación a convenios colectivos suscritos con antelación a la entrada en vigencia de la LSC.
- 2.16 En ese sentido, corresponde señalar que si bien SERVIR tiene la facultad para emitir opinión técnica sobre las normas y el funcionamiento del SAGRH, en lo concerniente a la ejecución de la vigésimo sexta del convenio colectivo centralizado 2022, se debe precisar que, desde la vigencia del Decreto de Urgencia N° 044-2021<sup>12</sup>, 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 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

<sup>11</sup> Derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, publicado el 16 septiembre 2018, salvo la Cuarta, Séptima, Octava, Décima, Duodécima y Décimo Tercera Disposición Final y la Segunda, Tercera, Cuarta, Sexta, Séptima y Novena Disposición Transitoria, las cuales mantienen su vigencia. El citado Decreto Legislativo entró en vigencia a partir del 01 de enero de 2019.

<sup>12</sup> 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: HXAABWBO



opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.  
(Énfasis agregado)

- 2.17 Por su parte, el Decreto Supremo N° 153-2021-EF, en el numeral 3.2 del artículo 3 de su Anexo<sup>13</sup> 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, 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).

- 2.18 Siendo así, es pertinente señalar que, el análisis sobre la ejecución del otorgamiento de incrementos remunerativos, resultantes de convenios colectivos, 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.
- 2.19 Por otra parte, en lo que corresponde a la consulta referida a la aplicación de la LPSP para el año fiscal 2023, en relación a convenios colectivos suscritos con antelación a la entrada en vigencia de la LSC, 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

<sup>13</sup> 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: HXAABWBO





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)

2.20 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.

2.21 En ese sentido, estando a que SERVIR carece de competencia para evaluar tanto la temática referida al ejecución del otorgamiento de incrementos remunerativos devenidos de un convenio colectivo, como la pertinente 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 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.

### III. Conclusiones

3.1 Los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva en el nivel centralizado, tienen efectos para todos los servidores de las entidades públicas mencionados en el artículo 2 de la Ley de Negociación Colectiva del Sector Estatal, en cuya redacción se encuentran los gobiernos locales. Así pues, los acuerdos contenidos en la cláusula vigésimo sexta del convenio colectivo centralizado 2022, referida al incremento de remuneraciones a partir del 01 de enero de 2023 de los servidores bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057, Ley N° 30057, Ley N° 29709 y la Ley N° 28091, también son aplicables a los trabajadores de los gobiernos locales sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos antes mencionados.

3.2 Considerando que la Ley del Servicio Civil y como tal, sus disposiciones en materia de negociación colectiva entraron en vigencia a partir del 05 de julio de 2013 y, teniendo en cuenta la sucesión normativa referente a las negociaciones colectivas de los gobiernos locales

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: HXAABWBO



anterior a esta norma, se tiene que, el ejercicio de este derecho laboral colectivo en dicho nivel de gobierno por parte de los servidores municipales, estuvo regulado por las normas a las que alude el numeral 2.10 del Informe Técnico N°001730-2021-SERVIR-GPGSC; no obstante ello, su ejercicio estaba condicionado a la estricta observancia de las leyes anuales de presupuesto público entonces vigentes, como también a la entonces vigente Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

- 3.3 SERVIR carece de competencia para evaluar tanto la temática referida al ejecución del otorgamiento de incrementos remunerativos devenidos de un convenio colectivo, como la pertinente 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 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.

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

Firmado por (VB)

**FIGRELA MARGGIORI ABAD SIMEON**

Analista Jurídico i

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ccgf/ljav/fmas

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2023

Reg. N° 0027308-2023

Reg. N° 0027302-2023

Reg. N° 0047978-2023

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: HXAAWBO