

**PERÚ**Presidencia del  
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC**

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la negociación colectiva conforme Decreto de Urgencia N° 014-2020

Referencia : a) Oficio Múltiple N° D00087-32020-PCM-SC  
b) Documento con fecha 06 de febrero del 2020

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia a), La Secretaria de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros remite a SERVIR el documento de la referencia b), mediante el cual, los sindicatos de trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, de la Oficina Nacional de Procesos Electorales – ONPE y de trabajadores de la Defensoría del Pueblo, adjuntan un pronunciamiento en el cual cuestionan los siguientes puntos:

1. Establecer la nulidad del convenio colectivo o un laudo arbitral que contravenga el Informe Económico Financiero (IEF) emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) constituye una intervención a la jurisdicción arbitral y de su competencia para conocer y resolver las causas que le sean sometidas, tal como ha sido establecido en el Decreto Legislativo N° 1071 y jurisprudencia del Tribunal Constitucional.
2. El tribunal arbitral estaría proscrito de evaluar el contenido del IEF del MEF, lo cual resulta inconstitucional porque dicho IEF es un apurba aportada por una de las partes en conflicto.
3. Se pretende sancionar a los árbitros que incumplan con el IEF emitido por el MEF, excluyéndolos del Registro Nacional de Árbitros, bajo amenaza de iniciarles acciones administrativas, civiles y penales, con lo cual se estaría vulnerando la independencia de la jurisdicción arbitral.
4. La prohibición de presentar pliegos de reclamos un año anterior a las elecciones generales, regionales o municipales, hace que en la práctica las organizaciones de trabajadores solo puedan negociar en una oportunidad cada 5 años, vulnerando el derecho a la negociación colectiva.
5. Establece el carácter no acumulativo de los convenios colectivos y laudos arbitrales, vulnera el derecho a la negociación colectiva, ya que cada dos (2) años estos quedarían sin efecto.
6. Ordena la adecuación de las negociaciones colectivas en trámite, que fueron iniciadas bajo otras reglas, a las normas del Decreto de Urgencia N° 014-2020, vulnerándose el principio de irretroactividad de las leyes establecidas en el artículo 103 de la Constitución.
7. Prohíbe la negociación colectiva en el año 2020 a aquellas entidades públicas que hayan negociado condiciones económicas durante el periodo 2016-2019.



8. Permite la revisión de convenios colectivos o laudos arbitrales anteriores a la vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020, para que se inapliquen total o parcialmente, si estos afecten la disponibilidad presupuestaria.
9. Se dispone que en el caso de las negociaciones colectivas en curso, SERVIR designará al presidente del Tribunal Arbitral cuando no haya acuerdo para su elección por parte de los árbitros. La Relación desventajosa sería que las entidades se nieguen a llegar a un acuerdo sobre el tema para que la elección siga quedando a cargo de Poder Ejecutivo.
10. Restringe el acceso al arbitraje a las organizaciones sindicales que negociarán a nivel centralizado.
11. Limita el poder de negociación de los trabajadores de gobiernos locales, pues muchas de estas cuentan con una planilla inferior de 20 trabajadores, mínimo requerido para formar un sindicato.

## II. Análisis

### Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

### La negociación colectiva en el Estado Peruano

- 2.1 El Estado Peruano reconoce en sus artículos 28 y 42 de la Constitución Política del Perú, los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga de los servidores públicos. Asimismo, cautela su ejercicio democrático, para lo cual garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva, la misma que tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
- 2.2 En ese sentido, es importante tener en cuenta que el Tribunal Constitucional, en las sentencias referidas a los Expedientes N° 0003-2013- PI-TC, 0004-2013- PI-TC y 0023-2013- PI-TC (contra las Leyes de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013, 2014 y 2015, en adelante STC 1) y a los Expedientes N° 0025-2013- PI-TC; 0003-2014- PI-TC; 0008-2014- PI-TC y 0017-2014- PI-TC (contra la Ley del Servicio Civil, en adelante STC 2), ha señalado que el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter colectivo y de configuración legal (fund. 53 de la STC 1), siendo que la Constitución ha dejado al legislador un margen de discrecionalidad dentro del cual este puede



delimitar o configurar su contenido protegido, al mismo tiempo que establecer las condiciones de su ejercicio y las restricciones o limitaciones a las que este puede encontrarse sometido, las que en todos los casos han de ser idóneos, necesarias y proporcionales (fund. 56 de la STC 1).

Así también, señala el Tribunal Constitucional que el resultado de la negociación colectiva en el sector público, por lo general, origina repercusiones directas en el presupuesto estatal, de ahí que deba efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, con lo cual el principio del equilibrio presupuestal constituye un límite a la negociación colectiva. (fund. 162 de la STC 2). Por dicha razón, ha indicado que al desarrollarse legislativamente el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos, el legislador no debe olvidar las previsiones y salvaguardas que explícita o implícitamente se derivan de los principios que regulan el derecho constitucional presupuestario y, en particular, el principio de equilibrio presupuestal. (fund. 80 de la STC 1 y fund. 183 de la STC 2).

- 2.3 Atendiendo a ello, se colige entonces que para el ejercicio efectivo de la negociación colectiva en materia de incrementos remunerativos se requería una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal, por lo que el Tribunal Constitucional exhortó al Congreso de la República para que aprobara la regulación de la negociación colectiva para el sector público, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por un plazo que no podía exceder de un año; sin embargo, ello no ocurrió.
- 2.4 Como es de verse, en su momento, el Congreso de la República no cumplió con la obligación de desarrollar de modo integral una regulación sobre negociación colectiva en el sector público que sea compatible con la capacidad presupuestaria estatal. Dicha falta de regulación se vio inevitablemente postergada con el cierre del Congreso de la República (2019) y el contexto político del país, en general.
- 2.5 Es en ese contexto, y ante la urgencia de una regulación que permita el ejercicio pleno del derecho a la negociación colectiva de los servidores del sector Público y a su vez garantice el respeto al Principio de Equilibrio Presupuestal, que por decisión del Poder Ejecutivo se optó por encargar al Ministerio de Economía y Finanzas (en adelante, MEF) y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR regular el proceso de negociación colectiva, lo cual se materializó a través del Decreto de Urgencia N° 014-2020.

### **Sobre el Decreto de Urgencia N° 014-2020**

- 2.4 El 23 de enero de 2020 se publicó, en el diario oficial El Peruano, el Decreto de Urgencia N° 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público.
- 2.5 Para estos efectos, el Decreto de Urgencia N° 014-2020 parte por reconocer el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del Estado, de las entidades y empresas públicas<sup>1</sup>. Así

<sup>1</sup> De acuerdo con el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 014-2020 son entidades que participan de la negociación colectiva las siguientes:

1. Entidades Públicas:

a. Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

b. Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República, así como la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT).



como establecer que las materias de la negociación colectiva son las condiciones económicas y no económicas, y de productividad.

2.6 En este orden de ideas, es importante señalar que el Decreto de Urgencia N° 014-2020 establece principalmente las siguientes reglas generales para la negociación colectiva:

- a) La representación de los servidores públicos y los trabajadores de las empresas públicas presente ante su entidad o empresa pública, según corresponda, presentará un solo pliego de reclamos de acuerdo al nivel de negociación respectivo y según lo establecido en el Reglamento<sup>2</sup>.
- b) Los pliegos de reclamos se presentan cada dos (2) años, entre el 1 y el 30 de junio; sin embargo, no pueden presentarse en el año anterior a las elecciones que correspondan.
- c) El cumplimiento del convenio colectivo o laudo arbitral producto de los pliegos de reclamos presentados deberá tener en cuenta que no pueden superar el límite máximo determinado en el Informe Económico Financiero del MEF y debe realizarse de acuerdo a las siguientes pautas:
  - (i) En los casos de convenios colectivos suscritos hasta el 28 de febrero, el titular del sector o entidad, según corresponda, debe considerar el monto del convenio colectivo en el proceso de programación multianual y formulación presupuestaria del año vigente, para su implementación con cargo al presupuesto institucional del siguiente Año Fiscal.
  - (ii) En los casos de convenios colectivos o laudos arbitrales suscritos después del 28 de febrero, el titular del sector o entidad, según corresponda, debe considerar el monto del convenio colectivo en el proceso de programación multianual y formulación presupuestaria de la entidad en el año siguiente, para su implementación con cargo al presupuesto institucional del subsiguiente Año Fiscal.
- d) Todo convenio colectivo suscrito o laudo arbitral de índole laboral tiene una vigencia mínima de dos (2) años. Asimismo, tiene carácter no acumulativo y fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado.

### Sobre el Informe Económico Financiero del MEF

2.7 Según el Decreto de Urgencia N° 014-2020, el Informe Económico Financiero (IEF) del MEF contiene la valorización del pliego de reclamos, la situación económica, financiera y fiscal del sector público, la situación económica, financiera y disponibilidad presupuestaria, su proyección y la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad o empresa pública, según corresponda, así como el máximo negociable, conforme a lo que se desarrolle en el Reglamento.

c. Universidades Públicas.

d. Gobiernos Regionales.

e. Gobiernos Locales.

f. Organismos públicos de los niveles de gobierno regional y local.

2. Empresas Públicas:

a. Empresas Públicas del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

b. Empresas Públicas bajo el ámbito del FONAFE.

3. Otras formas organizativas que administren recursos públicos, tales como:

a. Seguro Social de Salud (ESSALUD)

b. Administradores de Fondos Públicos.

<sup>2</sup> Para efectos del presente Informe Técnico, toda mención al "Reglamento" se refiere al Reglamento del Decreto de Urgencia N° 014-2020.

- 2.8 Cabe agregar que si el convenio colectivo o laudo arbitral contraviene lo establecido en el IEF se configura la causal de nulidad y para dicho efecto el Procurador Público respectivo es competente para impugnar el convenio colectivo o el laudo arbitral, según corresponda, sin perjuicio del inicio de las acciones civiles y penales correspondientes, independientemente de las acciones administrativas contra los que resulten responsables. De la misma manera, es importante mencionar que el árbitro que incumple lo establecido en el IEF, previo procedimiento sancionador a cargo de SERVIR, es excluido del Registro de Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas para entidades y empresas del sector público.
- 2.9 Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo a través del Comité de Libertad Sindical señala que *"la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos estén condicionados por los presupuestos del Estado, de que el periodo de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la Ley de Presupuesto del Estado, lo cual puede plantear dificultades."*<sup>3</sup>
- 2.10 Cabe resaltar que como cualquier proceso de negociación, el establecimiento de un máximo negociable es el tope necesario que permite determinar cuánto es lo que se puede ofrecer sin afectar la situación financiera de una de las partes que negocian, no es por tanto una arbitrariedad por parte del empleador, en este caso del Estado. De esa manera, en el sector público el establecimiento del máximo negociable se concreta en el principio de sostenibilidad fiscal y está regulado en el Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo marco de la administración financiera del sector público.
- 2.11 A modo de antecedente, se puede mencionar que el Informe Económico Financiero siempre ha existido<sup>4</sup>, anteriormente lo realizaba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pero tenía grandes deficiencias cuando se trataba de entidades y empresa del Estado. Así, por ejemplo, no se consultaba formalmente al MEF los aspectos presupuestales y se omitía información para los gobiernos regionales y locales, a pesar de la existencia del Decreto Legislativo N° 1275, Decreto Legislativo que aprueba el marco de la responsabilidad y transparencia fiscal de los gobiernos regionales y gobiernos locales.
- 2.12 Por tanto, no resulta inconstitucional el establecer como tope a la negociación colectiva el monto a establecerse en el IEF, por lo que los árbitros podrán variar las propuestas presentadas por las partes, incluso aumentar el valor de dichas propuestas pero sin sobrepasar el límite establecido en el IEF, pues ello tendría un efecto negativo sobre la sostenibilidad de las finanzas públicas.
- 2.13 Asimismo, la sanción a imponerse a los árbitros que incumplan con los límites establecidos en el IEF no vulnera la independencia de la jurisdicción arbitral, en tanto estos podrán modificar las propuestas presentadas por las partes hasta el límite establecido en el IEF.

## **Sobre los periodos para presentar los pliegos de reclamos conforme al Decreto de Urgencia N° 014-2020**

<sup>3</sup> En el caso núm. 1617 (Ecuador), párrafo 63.

<sup>4</sup> Estaba regulado por el Decreto Ley N° 25593, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.



- 2.14 Al respecto, debemos indicar que el periodo para presentar pliegos de reclamos en el marco del DU N° 014-2020 ha sido establecido en dos años, lo cual responde a la aprobación del presupuesto público para el año fiscal siguiente, a fin de que se programe en el presupuesto de la entidad; por tanto, no es un plazo arbitrario impuesto.
- 2.15 Asimismo, la prohibición de presentar pliegos de reclamos un año antes de elecciones generales se efectúa con la finalidad de evitar que las gestiones regionales y municipales de turno vinculen su reelección otorgando favores convencionales a las organizaciones sindicales de las entidades.
- 2.16 Con respecto al carácter no acumulativo de los convenios colectivos, debemos aclarar que la no acumulación hace referencia a que aquellas cláusulas que no fueron tomadas en cuenta en el convenio colectivo o laudo arbitral vigente, no podrán, con el nuevo convenio, solicitar que se abonen como una suerte de devengados. No obstante, podrán ser presentadas para efectos de tomarse en cuenta en la nueva negociación, y en caso sean agregadas al nuevo convenio o laudo arbitral, será a partir de su celebración que se efectuará su entrega en adelante.
- 2.17 Sobre la adecuación de los procesos de negociación colectiva en trámite al marco del Decreto de Urgencia N° 014-2020, debemos precisar que dicha adecuación es necesaria en cuanto se busca ordenar el proceso de negociación colectivas en todas las entidades del Sector Público. Asimismo, con este nuevo procedimiento aumenta el éxito de la celebración de un producto negocial.
- 2.18 Es importante señalar que los árbitros competentes para resolver controversias relacionada con los recursos de la administración pública deben tener un bagaje de conocimientos sobre gestión pública y sobre las normas que intervienen en los procedimientos de negociación colectiva en el sector público, toda vez que las entidades de la administración pública se rigen por el principio de legalidad, limitando su actuación a lo que la ley expresamente le faculta.
- 2.19 En esa línea, las decisiones de los árbitros no pueden vulnerar el principio de legalidad a la cual se encuentran sometidas las entidades del Estado; motivo por el cual, el DU N° 014-2020 facultó la creación del registro de árbitros para el Sector Público a cargo de SERVIR, estableciendo que durante la formación de dicho registro las partes pueden designar a sus respectivos árbitros con opinión favorable de SERVIR en tanto es pertinente evaluar sus conocimientos y competencias para resolver sobre esta materia.

#### **Sobre el arbitraje de índole laboral conforme al Decreto de Urgencia N° 014-2020**

- 2.20 En el marco de las tareas estatales de estímulo y fomento de la negociación colectiva, la norma también establece que el arbitraje es viable en el nivel de negociación colectiva descentralizado. Para ello el arbitraje se materializa a través de la intervención y decisión de un tribunal arbitral a que las partes deciden someter su conflicto en caso que no arriben a un acuerdo en negociación.
- 2.21 En ese sentido, la potestad de poder recurrir a un tercero para que defina las condiciones que no se pudieron acordar en la negociación colectiva solo se ha previsto en la negociación



colectiva al nivel descentralizado. Ello es así debido a que la finalidad de la norma es promover el proceso de diálogo, la real negociación. Al respecto, el Tribunal Constitucional ya ha establecido que "el derecho de negociación colectiva es principalmente un proceso de diálogo en el que no siempre los trabajadores obtendrán todas sus demandas, y que eventualmente el ejercicio de este derecho involucra la necesidad de ceder algunas peticiones para obtener otros beneficios, dependiendo de las prioridades de la organización y las limitaciones económicas del Estado"<sup>5</sup>.

- 2.22 Así también, la negociación (a nivel centralizado o centralizado especial) de las condiciones económicas, están dirigidos a definir acuerdos con impactos generales a nivel nacional y regional. Es decir, se espera que los acuerdos sean políticas generales de gestión en los recursos humanos e impulsar mejoras en la gestión y el desempeño de las entidades; evitándose así con estos niveles, acuerdos en cascadas que incentiven asimetría e inequidad (especialmente remunerativa). Por ello, la disponibilidad de los recursos estatales y la elaboración de acuerdos a este nivel no pueden encargarse a un particular (Tribunal Arbitral).

### III. Conclusiones

- 3.1 El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter colectivo y de configuración legal (fund. 53 de la STC 1) siendo que la Constitución ha dejado al legislador un margen de discrecionalidad dentro del cual este puede delimitar o configurar su contenido protegido, al mismo tiempo que establecer las condiciones de su ejercicio y las restricciones o limitaciones a las que este puede encontrarse sometido, las que en todos los casos han de ser idóneos, necesarias y proporcionales (fund. 56 de la STC 1).
- 3.2 El Informe Económico Financiero del MEF contiene la valorización del pliego de reclamos, la situación económica, financiera y fiscal del sector público, la situación económica, financiera y disponibilidad presupuestaria, su proyección y la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad o empresa pública, según corresponda, así como el máximo negociable.
- 3.3 A modo de antecedente, se puede mencionar que el Informe Económico Financiero siempre ha existido, anteriormente lo realizaba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pero tenía grandes deficiencias cuando se trataba de entidades y empresa del Estado. Así, por ejemplo, no se consultaba formalmente al MEF los aspectos presupuestales y se omitía información para los gobiernos regionales y locales, a pesar de la existencia del Decreto Legislativo N° 1275, Decreto Legislativo que aprueba el marco de la responsabilidad y transparencia fiscal de los gobiernos regionales y gobiernos locales. Por tanto, no resulta inconstitucional el establecer como tope a la negociación colectiva el monto a establecerse en el IEF.
- 3.4 El periodo para presentar pliegos de reclamos en el marco del DU N° 014-2020 ha sido establecido en dos años, lo cual responde a la aprobación del presupuesto público para el año fiscal siguiente, a fin de que se programe en el presupuesto de la entidad; por tanto, no es un plazo arbitrario impuesto. Asimismo, la prohibición de presentar pliegos de reclamos un año antes de elecciones generales se efectúa con la finalidad de evitar que las gestiones regionales y municipales de turno vinculen su reelección otorgando favores convencionales a las organizaciones sindicales de las entidades.

<sup>5</sup> STC recaída en los expedientes N°s. 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC, foja 186



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 Universalización de la Salud"

- 3.5 La no acumulación de las cláusulas de los convenios hace referencia a que aquellas cláusulas que no fueron tomadas en cuenta en el convenio colectivo o laudo arbitral vigente, no podrán, con el nuevo convenio, solicitar que se abonen como una suerte de devengados. No obstante, podrán ser presentadas para efectos de tomarse en cuenta en la nueva negociación, y en caso sean agregadas al nuevo convenio o laudo arbitral, será a partir de su celebración que se efectuará su entrega en adelante.
- 3.6 Los árbitros competentes para resolver controversias relacionada con los recursos de la administración pública deben tener un bagaje de conocimientos sobre gestión pública y sobre las normas que intervienen en los procedimientos de negociación colectiva en el sector público, toda vez que las entidades de la administración pública se rigen por el principio de legalidad, limitando su actuación a lo que la ley expresamente le faculta.
- 3.7 La potestad de poder recurrir a un tercero para que defina las condiciones que no se pudieron acordar en la negociación colectiva solo se ha previsto en la negociación colectiva al nivel descentralizado. Ello es así debido a que la finalidad de la norma es promover el proceso de diálogo, la real negociación.
- 3.8 La negociación (a nivel centralizado o centralizado especial) de las condiciones económicas, están dirigidos a definir acuerdos con impactos generales a nivel nacional y regional. Es decir, se espera que los acuerdos sean políticas generales de gestión en los recursos humanos e impulsar mejoras en la gestión y el desempeño de las entidades; evitándose así con estos niveles, acuerdos en cascadas que incentiven asimetría e inequidad (especialmente remunerativa). Por ello, la disponibilidad de los recursos estatales y la elaboración de acuerdos a este nivel no pueden encargarse a un particular (Tribunal Arbitral).

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: YHNWYDU