



Lima,

INFORME TECNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

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

De : **GABRIELA GLADYS CUSIMAYTA LOBO**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Aspectos generales sobre la aplicación del procedimiento de negociación colectiva en el marco de la Ley N° 31188 y sus Lineamientos
b) Sobre la identificación del "ámbito" de la organización sindical
c) 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
d) Sobre las materias negociables bajo el marco de la Ley N° 31188
e) Sobre las materias no negociables bajo el marco de la Ley N° 31188

Referencia : OF. RE (ORH) N° 1-0-E/6

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, en el marco de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y sus Lineamientos, formula a SERVIR las siguientes consultas:

1. En cuanto a la legitimidad para negociar de las organizaciones sindicales:
 - a) ¿Existe habilitación legal para que una organización sindical en el nivel descentralizado pueda afiliar a servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276 y 1057 y bajo el régimen especial del Servicio Diplomático de la República - Ley N° 28091? De ser así, ¿dicha afiliación de trabajadores bajo diferentes regímenes de vinculación (generales y especiales) se debe consignar en el Estatuto del sindicato u otro documento?
 - b) En tanto exista una organización sindical que tiene mayor representatividad de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, y debidamente inscrito en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), ¿en la negociación colectiva descentralizada, puede la organización sindical conformada en su mayoría por servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y en su minoría por servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, presentar en su proyecto de convenio colectivo pedidos en beneficio de este último 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: QYYMBLO



2. En cuanto a las materias que son objeto de negociación colectiva en los niveles centralizado y descentralizado:
 - a) ¿Puede una organización sindical del régimen del Decreto Legislativo N° 276 solicitar el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento; así como requerir la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza (por ejemplo, incremento del MUC, reajuste del BET, incremento del Incentivo Único del CAFAE, pago de gratificaciones, pago de subsidios para cesantes, entre otros conceptos)?
 - b) ¿Puede una organización sindical del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 solicitar, en su proyecto de convenio colectivo descentralizado, condiciones económicas en aplicación y homologación de ingresos que se reconocen en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 (por ejemplo, pago de asignación por 25 y 30 años, subsidios por fallecimiento y gastos de sepelio, entre otros beneficios)?
 - c) ¿Puede una organización sindical del régimen del Decreto Legislativo N° 276 solicitar, en su proyecto de convenio colectivo descentralizado, condiciones económicas en aplicación y homologación de ingresos que se reconocen en el régimen laboral especial del Servicio Diplomático de la República (SDR) (por ejemplo, nivelación de remuneraciones entre el personal 276 y el personal diplomático, entre otros beneficios)?
3. En cuanto a las materias que no son objeto de negociación colectiva en los niveles centralizado y descentralizado:
 - a) ¿Qué se entiende por “la estructura de las entidades del Sector Público”? Ejemplos.
 - b) ¿Qué se entiende por “la aprobación, modificación, implementación u otra acción referida a los planes y políticas nacionales y/o sectoriales, de competencia de las entidades del Sector Público”? Ejemplos.
 - c) ¿Qué se entiende por “las atribuciones de dirección, administración y fiscalización de las entidades del Sector Público, incluyendo el ejercicio de la potestad disciplinaria”? Ejemplos.
 - d) ¿Qué se entiende por “la aplicación o interpretación de normas de orden público”? Ejemplos.
 - e) ¿Qué se entiende por “la regulación, condiciones para el acceso, meritocracia, capacidad y progresión en la carrera, así como supuestos dirigidos a su exclusión

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: QYYMBLO



o inaplicación, o la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral"? Ejemplos.

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 y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema¹.
- 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, 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.

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

- 2.4 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 para el desarrollo de la negociación colectiva de los servidores de las entidades comprendidas en el artículo 2 de la LNCSE.

¹ Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

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.

(...)



Sobre la identificación del "ámbito" de la organización sindical

- 2.5 En principio, debemos precisar que SERVIR ha emitido pronunciamiento en el Informe Técnico N° 887-2023-SERVIR-GPGSC⁴, en el cual, citando el Informe Técnico N° 533-2023-SERVIR-GPGSC⁵ (ambos disponibles en www.gob.pe/servir), se señaló lo siguiente:
- 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-GPGSC (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, 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, pues debemos 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 laboral 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 N°s 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.**
- 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**

⁴ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0887-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

⁵ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0533-2023-SERVIR-GPGSC.pdf



como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical y que de acuerdo con el numeral 3.1 del 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 1948, 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.

(Énfasis agregado)

2.6 Ante lo expuesto, resulta pertinente señalar que el ámbito detallado en los estatutos de la(s) organización(es) sindical(es) en ejercicio del derecho de la libertad sindical, como por ejemplo el régimen de vinculación laboral (Decretos Legislativos N°s 1057, 276, 728 y/o Ley N° 30057), toma relevancia al momento de la presentación del (de los) proyecto (s) de convenio (s) colectivo (s) que da(n) inicio al procedimiento de negociación colectiva⁶, toda vez que este se lleva cabo en representación de todos los servidores del ámbito, según lo establecido en el literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE, derivando de ello la suscripción o emisión del producto negocial (convenio colectivo o su sucedáneo) como resultado de la negociación.

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

2.7 Al respecto, SERVIR ha emitido pronunciamiento como el contenido en el Informe Técnico N° 1171-2023-SERVIR-GPGSC⁷ en el que, citando el Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC⁸ (ambos disponibles en www.gob.pe/servir), se señaló lo siguiente:

⁶ Conforme lo establece el artículo 12 de la LNCSE

⁷ Véase en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5263504/IT_1171-2023-SERVIR-GPGSC.pdf?v=1697054639

⁸ 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: QYYMBLO



- 2.13 Considerando los alcances contenidos en el informe antes reseñado [Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC], 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.
- 2.14 Así, aplicando el ejemplo desarrollado en el numeral 2.9, y considerando los postulados que se desprenden de los numerales 3.3 al 3.5 de las conclusiones del Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC, así como lo indicado en el numeral que antecede (escenarios de individualidad o pluralidad sindical), se tiene que:

Entidad	Entidad P		
Universo de servidores	6200		
Servidores del régimen de la Ley N° 30057	3500		
Servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 276	2700		
Sindicatos	Ámbito de negociación	N° de afiliados	Legitimidad para negociar
Sindicato A	Personal del régimen de la Ley N° 30057 de la entidad P	1800 afiliados del régimen de la Ley N° 30057	De acuerdo con la conclusión 3.3 del IT N° 526-2023-SERVIR-GPGSC, el sindicato A es el mayoritario en el ámbito de los trabajadores del régimen laboral de la Ley N° 30057, puesto que afilia a más del cincuenta por ciento más uno (50%+1) de este ámbito de negociación (1800 de 3500) y como tal, es el legitimado a negociar por los servidores del régimen laboral en mención de la entidad.
Sindicato B	Personal del régimen de la Ley N° 30057 como del régimen del Decreto Legislativo N° 276 de la entidad	1900 afiliados, de los cuales: 1000 pertenecen al régimen del Decreto Legislativo N° 276 900 pertenecen al régimen de la Ley N° 30057	El sindicato B es el único sindicato de composición heterogénea, por comprender trabajadores del régimen de la Ley N° 30057 como del Decreto Legislativo N° 276, y pese a ser minoritario, puesto que afilia a menos del cincuenta por ciento más uno (50%+1) de este ámbito de negociación (900 de 3500 del régimen de la Ley N° 30057 y 1000 de 2700 del régimen del Decreto Legislativo N° 276), en aplicación de la conclusión 3.4

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: QYYMBLO





			del IT 526-2023-SERVIR-GPGSC es el legitimado para negociar únicamente por los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 de la entidad.
--	--	--	---

- 2.15 En este punto cabe reparar, en que **si bien en el Informe Técnico N° 533-2023-SERVIR-GPGSC [mencionado en el numeral 2.5 del presente informe], se afirma que las organizaciones sindicales negocian según el ámbito establecido en sus estatutos, dicha aseveración, que no es otra que la libertad sindical, no se ve mermada, sino que se concretiza, para el desarrollo de la negociación colectiva, con las reglas para la determinación de la legitimidad para negociar de las organizaciones sindicales que se desprenden de la interpretación del numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE.**
- 2.16 Atendiendo a lo antes afirmado, en escenarios en los que el ámbito de la negociación de una de las organizaciones sindicales además de ser por entidad, es también personal, de composición heterogénea, es decir, en el que **el sindicato afilia a servidores de más de un régimen laboral dentro de la entidad, dicha organización sindical podrá contar con legitimidad para negociar por todos los regímenes laborales comprendidos en sus estatutos (ámbito) si aquella representara a más del 50%+1 de los servidores de los diversos regímenes laborales a los que pertenecen sus afiliados (conclusión 3.3 del Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC); lo mismo será en el caso de que sin alcanzar la representación del 50%+1 de los servidores del ámbito, aquella fuera la única organización sindical en el ámbito (conclusión 3.4 del IT N° 526-2023-SERVIR-GPGSC) o cuando aquella o más organizaciones del mismo ámbito tampoco alcanzaran el 50%+1 de los servidores del ámbito en donde no existe una organización sindical mayoritaria de dicho ámbito (conclusión 3.5 del Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC).**
- 2.17 No obstante ello, **si se diera el caso en que una o más organizaciones que hubieran elegido el ámbito por entidad como el ámbito personal, siendo que una de ellas fuera de conformación heterogénea, que afilia a servidores de más de un régimen laboral, y la otra solo afiliara a servidores de un régimen laboral, pero que a su vez ambas tienen como denominador común que afilian a personal de un mismo régimen laboral de la entidad, corresponderá nuevamente aplicar los postulados desarrollados en los numerales 3.3 al 3.5 del Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC, para la determinación de la legitimidad para negociar del primero de los sindicatos (conformación heterogénea), observando tanto el número de servidores afiliados de uno y otro régimen laboral que componen el sindicato, como del número de servidores de la entidad, según régimen laboral, pudiendo constituirse o no (luego de dicho examen) como el sindicato con legitimidad para negociar de uno (o todos) de los regímenes laborales que alberga.**

(Énfasis agregado)

Sobre las materias negociables bajo el marco de la Ley N° 31188

- 2.8 Sobre el particular, debemos señalar que SERVIR ha emitido pronunciamiento sobre la articulación de las materias negociables bajo el marco de la LNCSE, el cual se encuentra

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: QYYMBLO





contenido en el Informe Técnico N° 930-2023-SERVIR-GPGSC ⁹ (disponible en www.gob.pe/servir), en el que se señala lo siguiente:

2.9 Dicho esto, el artículo 4 de la LNCSE y el numeral 6.1 del artículo 6 de los Lineamientos establecen que son objeto de negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden:

- **Las remuneraciones:** Compensación económica otorgada a los servidores públicos como contraprestación a la prestación de sus servicios.
- **Las condiciones de trabajo con incidencia económica:** Aquellos montos que se otorgan a los servidores públicos para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para los servidores públicos, ni forma parte de la remuneración.
- **Las relaciones entre empleadores y servidores públicos:** Aquellas prestaciones, sin incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de beneficios o derechos individuales a los servidores públicos.
- **Las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de servidores públicos:** Aquellas prestaciones, sin incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de los derechos colectivos a los servidores públicos.
- **Otras dispuestas por normas con rango de ley.**

2.10 Por su parte, el artículo 6 de la LNSCE como los numerales 6.2 y 6.3 del artículo 6 de los Lineamientos, regulan la articulación de las materias negociables, siendo que, en el nivel centralizado se pueden negociar las materias reseñadas en el numeral que antecede, siempre que resulten de aplicación a todos los servidores públicos de las entidades referidas en el primer párrafo del artículo 2 de la LNCSE, conforme a su respectivo régimen laboral. En tanto que, **en el nivel descentralizado, se negocian las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica que sean aplicables a los servidores comprendidos dentro del respectivo ámbito, es decir a los aludidos en el literal b) del numeral 5.1 del artículo 5 de los Lineamientos.**

2.11 Por otra parte, **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, 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 reducir las o desnaturalizarlas, ni incluir la aprobación de importes mayores a los acordados en el nivel de negociación centralizado por los mismos conceptos.**

(Énfasis agregado)

2.9 Asimismo, a través del Informe Técnico N° 2072-2022-SERVIR-GPGSC ¹⁰ (disponible en www.gob.pe/servir), cuyo contenido ratificamos, SERVIR ha precisado lo siguiente:

⁹ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0930-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

¹⁰ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_2072-2022-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: QYYMBLO



- 2.5 En ese sentido, **la negociación colectiva descentralizada** (independientemente del régimen de servidores con los que se negocie) **no podrá contener materias cuya aprobación haya sido pactada en el convenio colectivo centralizado (por ejemplo, las referidas a la cuantía de las remuneraciones o aprobación de bonificaciones)**, salvo para complementar las acciones de ejecución, pero sin desnaturalizarlo o incrementar los importes acordados en el nivel superior.

(Énfasis agregado)

- 2.10 De lo antes reseñado podemos inferir que, el artículo 4 de la LNCSE, establece un listado taxativo de materias a ser objeto de negociación, cuyos contenidos son desarrollados en el numeral 6.1 del artículo 6 de los Lineamientos, materias que comprenden, entre otras, **a las remuneraciones y condiciones de trabajo con incidencia económica**, y que, en atención al nivel de negociación, **estas pueden ser negociadas tanto en el nivel centralizado como descentralizado por parte de las organizaciones sindicales de las entidades comprendidas en el artículo 2 de la LNCSE; no obstante, se substraen del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas en el nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario en el convenio colectivo centralizado.**
- 2.11 En ese sentido y a modo de ejemplo, cabe precisar que, en el año 2023, la negociación colectiva en el nivel centralizado culminó con el denominado "Convenio Colectivo a nivel centralizado 2023-2024", firmado el 30 de junio de 2023, en cuyas Cláusulas Décimo Tercera y Décimo Cuarta se pactó el incremento de las remuneraciones de los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N°276 (Décimo Tercera), 728 y 1057 y de las Leyes N° 30057, 29079 y 28091 (Décimo Cuarta), sujetos a la negociación colectiva centralizada, aplicable, conforme a lo dispuesto en el numeral 17.2 del artículo 17 de la LNCSE¹¹, desde el primero de enero de 2024. En esa línea, en atención a la articulación de materias entre los niveles de negociación, ningún convenio colectivo del nivel descentralizado celebrado en el año 2023 entre organizaciones sindicales (que presentaron su proyecto de convenio colectivo entre el 01.11.2021 y el 30.01.2022) y entidades cuyo personal pertenezca a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 y de las Leyes N° 30057, 29079 y 28091, podía pactar **incrementos remunerativos**, dado que dicha materia se encuentra contenida en las Cláusulas Décimo Tercera y Décimo Cuarta del convenio colectivo centralizado.
- 2.12 Aunado a lo expresado, se debe puntualizar que 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, en lo referido a la atención de materias negociables con incidencia económica (remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica), 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 prevista en el artículo 10 de la

¹¹ Ley N° 31188

Artículo 17 . Convenio colectivo

El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva. Tiene las siguientes características:

(...)

17.2 Rige desde el día en que las partes lo determinen, con excepción de las disposiciones con incidencia presupuestaria, que necesariamente rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley.

(...)



LNCSSE. Al respecto, SERVIR ha emitido pronunciamiento en el Informe Técnico N° 887-2023-SERVIR-GPGSC¹² (disponible en www.gob.pe/servir), del cual se desprende **que toda negociación colectiva que comprenda materias negociables con incidencia económica, debe darse bajo una estructura adecuada para procurar un equilibrio entre el desarrollo de la misma -para la determinación de mejores condiciones de empleo- y la garantía de la viabilidad presupuestal como parte del principio de previsión y provisión presupuestal.**

Sobre las materias no negociables bajo el marco de la Ley N° 31188

2.13 En lo concerniente a la temática a ser abordada en el presente apartado, es preciso señalar que SERVIR ha emitido pronunciamiento sobre las materias no negociables bajo el marco de la LNCSSE, el cual se encuentra contenido en el Informe Técnico N° 865-2023-SERVIR-GPGSC¹³ (disponible en www.gob.pe/servir), en el que se señala lo siguiente:

2.7 Respecto a las materias no negociables, es preciso remitirnos a lo indicado en el artículo 7 de los Lineamientos, en el cual se hace referencia al principio de competencia, precisando lo siguiente:

Artículo 7.- Contenido del Principio de Competencia

7.1. De conformidad con lo previsto en el inciso c) del artículo 3 de la Ley, la negociación colectiva en el sector público se rige por el Principio de Competencia, el mismo que implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades.

7.2. Por consiguiente, no son objeto de la negociación colectiva, en ninguno de los niveles señalados en el artículo 5 de la Ley, entre otras, las siguientes materias:

- a) La estructura de las entidades del Sector Público.
- b) La aprobación, modificación, implementación u otra acción referida a los planes y políticas nacionales y/o sectoriales, de competencia de las entidades del Sector Público.
- c) Las atribuciones de dirección, administración y fiscalización de las entidades del Sector Público, incluyendo el ejercicio de la potestad disciplinaria.
- d) La aplicación o interpretación de normas de orden público.
- e) **La regulación, condiciones para el acceso, meritocracia, capacidad y progresión en la carrera, así como supuestos dirigidos a su exclusión o inaplicación, o la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral.** (Énfasis agregado)

2.8 En tal sentido, **estas materias**, como aspectos relacionados al principio de competencia, **deben ser observados por las partes de la negociación colectiva**, esto es, de la representación empleadora y de la representación sindical, **a fin de evitar la nulidad del convenio colectivo prevista en el artículo 30 de los Lineamientos.**

(...)

¹² Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0887-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

¹³ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0865-2023-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: QYYMBLO



- 2.10 En caso la entidad advierta que el proyecto de convenio colectivo contiene alguna pretensión vinculada con las materias no negociables previstas en el artículo 7 de los Lineamientos, deberá tenerlo como no presentado y por tanto no incluir en la negociación dichos pedidos, de conformidad con el numeral 15.4 [del artículo 15] de los Lineamientos.

(Énfasis agregado)

- 2.14 De lo anteriormente expuesto se advierte que, la negociación colectiva, tanto en el nivel centralizado como en el descentralizado, no puede afectar o condicionar las competencias constitucional y legalmente conferidas a las entidades públicas. En efecto, lo previsto en el artículo 7 de los Lineamientos constituye un listado de materias que no podrían ser objeto de negociación por la materialización del principio de competencia previsto en el literal c) del artículo 3 de la LNCSE, como a continuación se desarrolla:

- a) En relación al literal a) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, sobre **“la estructura de las entidades del sector público”**, esta materia se encuentra referida a la estructura orgánica y la distribución de las actividades y funciones dentro de las entidades públicas. Su negociación implicaría la afectación de la potestad organizativa de la Administración pública.

Cabe precisar que la estructura organizacional de las entidades públicas se encuentra definida por normas legales, como las leyes de creación de las entidades o sus instrumentos de gestión (Reglamento de Organización y Funciones, por ejemplo), respecto de las cuales, por negociación colectiva, no podría disponerse o aprobarse su modificación o derogación para, por ejemplo, crear una unidad orgánica, modificar las funciones de un órgano de línea o incluso crear puestos de trabajo.

- b) En relación al literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, sobre **“la aprobación, modificación, implementación u otra acción referida a los planes y políticas nacionales y/o sectoriales, de competencia de las entidades del Sector Público”**, esta materia se encuentra referida a las políticas nacionales y sectoriales, cuyo diseño y supervisión son competencia exclusiva del Poder Ejecutivo.

Dichas políticas son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno, y se aprueban por decreto supremo con el voto del Consejo de Ministros¹⁴; lo cual concuerda con el numeral 2 del artículo 6 y el numeral

¹⁴ Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo

Artículo 4.- Competencias exclusivas del Poder Ejecutivo

El Poder Ejecutivo tiene las siguientes competencias exclusivas:

1. Diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno.

Las políticas nacionales definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los contenidos principales de las políticas públicas, los estándares nacionales de cumplimiento y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas. Las políticas nacionales conforman la política general de gobierno.

Política sectorial es el subconjunto de políticas nacionales que afecta una actividad económica y social específica pública o privada.

Las políticas nacionales y sectoriales consideran los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales y locales, concordando con el carácter unitario y descentralizado del gobierno de la República. Para su formulación el Poder Ejecutivo establece mecanismos de coordinación con los gobiernos regionales, gobiernos locales y otras entidades, según requiera o corresponda a la naturaleza de cada política.



22.2 del artículo 22 de la Ley N° 29158, que establecen que el Poder Ejecutivo ejerce la función de planificar, normar, dirigir, ejecutar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales de conformidad con las políticas de Estado, y que los Ministerios diseñan, establecen, ejecutan y supervisan políticas nacionales y sectoriales, asumiendo la rectoría respecto de ellas.

Asimismo, el Reglamento que regula las Políticas Nacionales¹⁵, en su artículo 11, establece que las políticas nacionales desarrollan sus objetivos a través de metas, indicadores y responsables en los respectivos Planes Estratégicos Sectoriales Multianuales – PESEM, planes estratégicos multisectoriales, planes estratégicos institucionales y planes operativos institucionales de los Ministerios y sus organismos públicos, según corresponda; asimismo, a nivel territorial, las políticas nacionales se vinculan con los Planes de Desarrollo Concertado y con los planes institucionales (Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional) de los gobiernos regionales y locales, todo ello en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico – SINAPLAN.

En ese sentido, la materia en mención –siendo de exclusiva competencia del Poder Ejecutivo– no puede ser objeto de negociación colectiva en ninguno de los niveles previstos en la LNCSE. Así por ejemplo, no podría ser negociada la modificación del Plan Estratégico Institucional (PEI) de una determinada entidad, ya que esta contiene acciones u objetivos que se interrelacionan con los planes y políticas del sector que comprende a dicha entidad pública.

- c) Con relación al literal c) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, sobre **“las atribuciones de dirección, administración y fiscalización de las entidades del Sector Público, incluyendo el ejercicio de la potestad disciplinaria”**, esta materia se encuentra referida, entre otras, a la función que cumplen las entidades públicas en su calidad de empleadoras. Al respecto, corresponde citar lo señalado por SERVIR en el Informe Técnico N° 1626-2023-SERVIR-GPGSC¹⁶ (disponible en www.gob.pe/servir), en el cual se precisó lo siguiente:

2.17 En ese sentido, el poder de dirección resulta ser una facultad del empleador que por su propia naturaleza no requiere de la aceptación o del consentimiento del

El cumplimiento de las políticas nacionales y sectoriales del Estado es de responsabilidad de las autoridades del Gobierno Nacional, los gobiernos regionales y los gobiernos locales.

Las políticas nacionales y sectoriales se aprueban por decreto supremo, con el voto del Consejo de Ministros.

(...)

(Énfasis agregado)

¹⁵ Aprobado por el Decreto Supremo N° 029-2018-PCM

Artículo 11.- Vinculación de las políticas nacionales con el SINAPLAN

11.1 Las políticas nacionales desarrollan sus objetivos a través de metas, indicadores y responsables en los respectivos planes estratégicos sectoriales multianuales-PESEM, planes estratégicos multisectoriales, planes estratégicos institucionales y planes operativos institucionales de los Ministerios y sus organismos públicos, según corresponda, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico - SINAPLAN.

11.2 Las políticas nacionales no requieren la elaboración de planes de implementación o ejecución distintos a los establecidos en el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico – SINAPLAN

11.3 A nivel territorial, las políticas nacionales se vinculan con los Planes de Desarrollo Concertado y con los planes institucionales (Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional) de los gobiernos regionales y locales, en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico - SINAPLAN.

(...)

¹⁶ Véase en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5557761/4939166-it_1626-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1702661751

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: QYMBLO



servidor civil, dado que es inherente a su condición como tal, siendo además que se encuentra estrechamente relacionado al deber de obediencia y subordinación del servidor. Así, por ejemplo, este poder de dirección puede manifestarse cuando el empleador impone una sanción al servidor por incurrir en una falta disciplinaria; cuando se ejecutan acciones de desplazamiento (en los casos que no se requiera el consentimiento del servidor); cuando se determina la oportunidad del goce del descanso vacacional del servidor (cuando no hay acuerdo entre las partes); o cuando se asignan funciones adicionales al servidor, entre otros.

(Énfasis agregado)

Aunado a lo señalado en el párrafo anterior, corresponde citar el Informe Técnico N° 0013-2023-SERVIR-GPGSC¹⁷ (disponible en www.gob.pe/servir), que en cuanto a la potestad disciplinaria SERVIR se ha pronunciado indicando lo siguiente:

- 2.12 De acuerdo con lo expuesto en los párrafos precedentes, puede advertirse que **el ejercicio de la potestad disciplinaria corresponde a cada entidad pública (entendida como parte del Estado en calidad de único empleador), la cual ejerce la competencia para sancionar a sus servidores públicos que incurran en alguna falta o infracción en el ejercicio de sus funciones, previo procedimiento administrativo disciplinario; teniéndose en cuenta los límites legales a dicha potestad.**
- 2.13 En ese sentido, podemos inferir que en tanto el Estado en su calidad de empleador recaiga en una entidad pública, en atención a su potestad disciplinaria, solo la entidad podrá emplear las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el Reglamento General y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, respecto del personal al cual corresponda su aplicación, con irrestricto respeto de los derechos constitucionales procesales y de los principios constitucionales del procedimiento sancionador (legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman.

(Énfasis agregado)

En esa línea, no podría plantearse como objeto de negociación –por ejemplo– la participación o intervención del sindicato en la determinación de la responsabilidad en la comisión de una falta o infracción por parte de un servidor o en la determinación de la sanción, debido a que ello se encuentra reservado únicamente a las entidades públicas –en su rol de empleador– en el marco de la potestad disciplinaria que se encuentra regulada en la Ley N° 30057, su Reglamento General¹⁸ y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

- d) Con relación al literal d) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, sobre **“la aplicación o interpretación de normas de orden público”**, se debe indicar que no es posible negociar la aplicación o interpretación de normas jurídicas que definen principios fundamentales y de interés general sobre los que se apoya el ordenamiento

¹⁷ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0013-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

¹⁸ Aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-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: QYYMBLO



jurídico peruano y que resultan de obligatorio cumplimiento para todos los ciudadanos, pues el origen de dichos principios deriva de la Constitución Política. De este modo, no podrían negociarse aspectos que están protegidos por normas de orden público, es decir, no podrían pactarse acuerdos que contravengan normas básicas que protegen los derechos de los servidores. Así, por ejemplo, no podría negociarse el carácter intangible de los fondos y reservas de la seguridad social respecto de los servidores, así como tampoco la liberación de la compensación por tiempo de servicios (CTS) que hubiera acumulado el servidor o el aumento de las horas de trabajo por encima del máximo establecido en la Constitución Política del Perú.

- e) Con relación al literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, sobre **“la regulación, condiciones para el acceso, meritocracia, capacidad y progresión en la carrera, así como supuestos dirigidos a su exclusión o inaplicación, o la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral”**, esta materia no negociable se encuentra referida a las reglas de acceso a la función pública (convocatoria, selección y vinculación), así como a los derechos, beneficios, obligaciones y otras condiciones contenidas en las normas propias de cada régimen laboral de vinculación, ya sea general o de carrera especial; además de las reglas que se aplican de manera transversal a todos los servidores, funcionarios o directivos públicos, como las contenidas en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública. Al respecto, SERVIR a través del Informe Técnico N° 2072-2022-SERVIR-GPGSC¹⁹ (disponible en www.gob.pe/servir), ha señalado lo siguiente:

- 2.6 Ahora bien, respecto de la causal prevista en el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamiento (...) debe tenerse presente que la parte final de la misma se encuentra dirigida a **evitar que a través de la negociación colectiva se puedan “incorporar” beneficios o conceptos que no resulten aplicables al régimen laboral de los servidores comprendidos en dicha negociación, o que se aprueben acuerdos que afecten las disposiciones específicas contenidas al marco normativo especial de cada régimen.**

(Énfasis agregado)

Estando a lo expuesto, no podría ser objeto de negociación, por ejemplo, la regulación de acciones de desplazamiento no contenidas dentro del marco legal del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, como la permuta al interior de la entidad o la rotación del servidor a una provincia diferente.

- 2.15 En consecuencia, en mérito a lo señalado en el literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, no es factible negociar la homologación de las condiciones económicas de un determinado régimen laboral respecto de servidores que se encuentran sujetos a otro régimen, dado que ello conllevaría a la desnaturalización de cada concepto o beneficio de cada régimen laboral.

¹⁹ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_2072-2022-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: QYYMBLO



- 2.16 En este punto es imprescindible señalar 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.**

III. Conclusiones

- 3.1 Sobre la identificación del "ámbito" de la organización sindical, recomendamos remitirse al Informe Técnico N° 887-2023-SERVIR-GPGSC, en el cual, citando el Informe Técnico N° 533-2023-SERVIR-GPGSC (ambos disponibles en www.gob.pe/servir), se señala 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. Así, 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.
- 3.2 El ámbito detallado en los estatutos de la(s) organización(es) sindical(es) en ejercicio del derecho de la libertad sindical, como por ejemplo el régimen de vinculación laboral (Decretos Legislativos N°s 1057, 276, 728 y/o Ley N° 30057), toma relevancia al momento de la presentación del(de los) proyecto(s) de convenio(s) colectivo(s) que da(n) inicio al procedimiento de negociación colectiva, toda vez que este se lleva cabo en representación de todos los servidores del ámbito, según lo establecido en el literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE, derivando de ello la suscripción o emisión del producto negocial (convenio colectivo o su sucedáneo) como resultado de la negociación.
- 3.3 Sobre la legitimidad para negociar en el 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, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1171-2023-SERVIR-GPGSC, el mismo que se remite a los supuestos de legitimidad detallados en el Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC, profundizándose el análisis respecto al supuesto de las organizaciones sindicales de conformación heterogénea, como se explica en el numeral 2.7 del presente informe.
- 3.4 El artículo 4 de la LNCSE establece un listado taxativo de materias a ser objeto de negociación, cuyos contenidos son desarrollados en el numeral 6.1 del artículo 6 de los Lineamientos, materias que comprenden entre otras, a las remuneraciones y condiciones de trabajo con incidencia económica; y que, en atención al nivel de negociación, estas pueden ser negociadas tanto en el nivel centralizado como descentralizado por parte de las organizaciones sindicales de las entidades comprendidas en el artículo 2 de la LNCSE; no obstante se substraen del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas en el nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario en el convenio colectivo centralizado.
- 3.5 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, en lo

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: QYYMBLO



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

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

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

referido a la atención de materias negociables con incidencia económica (remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica), 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 prevista en el artículo 10 de la LNCSE. Al respecto, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 887-2023-SERVIR-GPGSC, del cual se desprende que toda negociación colectiva que comprenda materias negociables con incidencia económica debe darse bajo una estructura adecuada para procurar un equilibrio entre el desarrollo de la misma -para la determinación de mejores condiciones de empleo- y la garantía de la viabilidad presupuestal como parte del principio de previsión y provisión presupuestal.

- 3.6 Sobre las materias no negociables bajo el marco de la Ley N° 31188, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 865-2023-SERVIR-GPGSC, donde se indica que la negociación colectiva, tanto en el nivel centralizado como en el descentralizado, no puede afectar o condicionar las competencias constitucional y legalmente conferidas a las entidades públicas. De esta forma, lo previsto en el artículo 7 de los Lineamientos constituye un listado de materias que no podrían ser objeto de negociación por la materialización del principio de competencia previsto en el literal c) del artículo 3 de la LNCSE, conforme se explica y ejemplifica en el numeral 2.14 del presente informe técnico.
- 3.7 En mérito a lo señalado en el literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, no es factible negociar la homologación de las condiciones económicas de un determinado régimen laboral respecto de servidores que se encuentran sujetos a otro régimen, dado que ello conllevaría a la desnaturalización de cada concepto o beneficio de cada régimen laboral.
- 3.8 Finalmente, 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.

Atentamente,

Firmado por

GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ESTEFANIA MURIEL DIEZ CANSECO CASTILLO

Analista Jurídico i

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ggcl/emdcc

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

Reg. 0008125-2023

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: QYYMBLO