

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Período Anual de Sesiones 2025-2026

INFORME FINAL

GRUPO DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA

ELVA EDHIT JULON IRIGOIN
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

COORDINADORA
GRUPO DE TRABAJO

Lima, junio de 2026

CONTENIDO

- 1. PRESENTACIÓN.**
- 2. MARCO LEGAL.**
- 3. INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO.**
- 4. OBJETIVOS.**
- 5. DEL PLAN DE TRABAJO.**
- 6. DEL PERSONAL ASIGNADO DEL SERVICIO PARLAMENTARIO.**
- 7. REVISIÓN DOCUMENTAL SOBRE LA MATERIA.**
- 8. SESIONES, REUNIONES DE TRABAJO Y PEDIDOS DE INFORMACIÓN.**
- 9. FORMULACION DE INICIATIVA LEGISLATIVA.**
- 10. ANEXOS.**
 - 10.1 ACTA DE INSTALACIÓN.**
 - 10.2 PLAN DE TRABAJO.**
 - 10.3 OFICIOS REMITIDOS.**
 - 10.4 OFICIOS RECIBIDOS.**
 - 10.5 ANTEPROYECTO DE LEY.**

1. PRESENTACIÓN.

El Grupo de Trabajo de *“Seguimiento, Control y Fiscalización del cumplimiento de los Convenios Colectivos en el Sector Público, conforme a lo establecido por la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como proponer la mejora normativa y regulatoria respectiva”* de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS), aprobado en la Tercera Sesión Ordinaria de la CTTS¹, de fecha 09 de setiembre de 2025, tiene por objeto evaluar y analizar el ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)².

En este sentido, tenemos que la Ley N° 31188³, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, publicada con fecha 02 de mayo de 2021, 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 administrativas⁴.

Precisándose, además, que las Negociaciones Colectivas de las empresas del Estado se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su reglamento⁵; y que la ley no es aplicable a los trabajadores públicos que, en virtud de lo señalado en los artículos 42° y 153° de la Constitución Política del Perú, se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga⁶.

De otra parte, dicha norma hace mención a que la Negociación Colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se rige por los siguientes principios⁷:

- Principio de autonomía colectiva;
- Principio de buena fe negocial;
- Principio de competencia; y,
- Principio de previsión y provisión presupuestal.

¹ Ver en el siguiente link: <https://www.congreso.gob.pe/comisiones2025/trabajo/sesiones/>

² Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

³ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

⁴ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

⁵ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

⁶ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

⁷ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

Asimismo, se señala que son objeto de la Negociación Colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores⁸.

Igualmente, se dispone que la Negociación Colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los siguientes niveles⁹:

- 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 ley¹⁰. Es así que en este nivel se negocian las siguientes materias¹¹: i) la modificación de la estructura remunerativa aplicable a todos los trabajadores estatales, así como el tipo, cuantía o características de las remuneraciones y otras condiciones de trabajo como incidencia económica; y, ii) cualquier otra materia, siempre que sea de aplicación a todos los trabajadores de las entidades públicas señaladas en el primer párrafo del artículo 2 de la ley; y,
- El nivel *descentralizado*, que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito, conforme a las reglas establecidas en el artículo 9.2 de la ley¹²; agregándose, que en los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad¹³. En el caso de los gobiernos locales con menos de 20 trabajadores, estos podrán acogerse al Convenio Colectivo Federal de su organización de rama o adscribirse al convenio de su elección con el que exista afinidad de ámbito, territorio u otros¹⁴. A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias¹⁵: las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario¹⁶.

En cuanto a los Sujetos de la Negociación Colectiva, se dispone que¹⁷:

⁸ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

⁹ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

¹⁰ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

¹¹ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

¹² Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

¹³ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

¹⁴ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

¹⁵ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

¹⁶ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

¹⁷ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

- Por la parte sindical, en la *negociación colectiva centralizada*, las confederaciones sindicales más representativas de los trabajadores del Estado a nivel nacional; y en la *negociación colectiva descentralizada*, las organizaciones sindicales más representativas en el respectivo ámbito, pudiendo participar en condición de asesoras las organizaciones sindicales de grado superior¹⁸; y,
- Por la parte empleadora, en la *negociación colectiva centralizada*, el Poder Ejecutivo, por intermedio de la Presidencia del Consejo de Ministros; y en la *negociación colectiva descentralizada*, los representantes designados de las entidades públicas correspondientes, dependiendo del ámbito escogido por las organizaciones sindicales¹⁹.

Respecto a los Convenios Colectivos tenemos que es el producto final del procedimiento de negociación colectiva²⁰; y presenta las siguientes características²¹:

- Tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron; asimismo, obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito²²;
- 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 ley²³;
- Tendrá la vigencia que acuerden las partes, que en ningún caso es menor a un (1) año²⁴;
- Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide; además, los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no contienen disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador²⁵;
- Sus cláusulas siguen surtiendo efecto hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique; las cláusulas son permanentes, salvo que de manera excepcional, se acuerde expresamente su carácter temporal²⁶;

¹⁸ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

¹⁹ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

²⁰ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

²¹ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

²² Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

²³ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

²⁴ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

²⁵ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

²⁶ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

- No es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos; resultando, nulo e inaplicable todo pacto en contrario²⁷; y,
- Todo pacto que se suscriba individualmente o se disponga de forma unilateral por el empleador, que tenga como objeto la disminución y/o menoscabo de los beneficios obtenidos en el marco de Convenios Colectivos y/o Laudos Arbitrales vigentes, son nulos de pleno derecho²⁸.

Por otro lado, con fecha 20 de enero de 2022, se publicó el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM²⁹, que aprueba los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, precisándose, que dicha norma resulta de aplicación para las entidades del Sector Público a que se refiere el primer párrafo del artículo 2 de la Ley N° 31188, así como para cualquiera que participe en el procedimiento de negociación colectiva en el Sector Público y los servidores públicos en cuyo nombre se lleva a cabo la negociación colectiva; asimismo, resulta de aplicación para los árbitros que participan en el arbitraje de índole laboral, según corresponda.

No obstante, corresponde señalar también que, a pesar de la normativa citada previamente, respecto a la Negociación Colectiva, se presenta diversa problemática, tales como: *dificultades de implementación, presupuesto y la gestión de conflictos a nivel de negociación colectiva*; lo cual se resume en: i) la limitación de la negociación económica por restricciones presupuestarias; ii) retrasos en la ejecución de convenios; iii) la complejidad en la representatividad sindical; iv) la dificultad para armonizar los costos con el presupuesto público; v) la gestión de laudos arbitrales; entre otros; los mismos que serán de evaluación y estudio por parte del Grupo de Trabajo.

Y es bajo este escenario, que este Grupo de Trabajo, integrado por colegas congresistas de distintas bancadas y regiones, asume con gran responsabilidad este encargo, ya que ello será en beneficio de nuestra inmensa masa laboral peruana a nivel nacional.

2. BASE LEGAL.

2.1 Constitución Política del Perú.

2.2 Reglamento del Congreso de la República, que establece que las comisiones ordinarias están encargadas del seguimiento y fiscalización de los actos de gobierno y funcionamiento de los órganos estatales y otros asuntos que sean de su competencia.

²⁷ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

²⁸ Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

²⁹ Ver en el siguiente link: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2781196/Decreto%20Supremo%20N.%C2%BA008-2022-PCM.pdf?v=1643044433>

- 2.3** Plan de Trabajo de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, aprobado en la Primera Sesión Ordinaria del 19 de agosto de 2025.
- 2.4** Oficio N° 085-2025-2026-EEJI/CR, del 21 de agosto de 2025, a través del cual se solicita la creación del Grupo de Trabajo de *"Seguimiento, Control y Fiscalización del Cumplimiento de los Convenios Colectivos en el Sector Público, conforme a lo establecido por la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como proponer la mejora normativa y regulatoria respectiva"*.
- 2.5** Plan de Trabajo del Grupo de Trabajo de *"Seguimiento, Control y Fiscalización del Cumplimiento de los Convenios Colectivos en el Sector Público, conforme a lo establecido por la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como proponer la mejora normativa y regulatoria respectiva"* de octubre de 2025.

3. INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO.



Julón Irigoin, Elva Edhit
Representante de la región Cajamarca
Bancada "Alianza para el Progreso"
(Coordinadora)



Chirinos Venegas, Patricia Rosa
Representantes de la región Callao
Bancada "Renovación Popular"



Alva Rojas, Carlos Enrique
Representantes de la región La Libertad
Bancada "Acción Popular"

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general.

Realizar el seguimiento, control y fiscalización del cumplimiento de los Convenios Colectivos en el Sector Público, conforme a lo establecido por la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como proponer la mejora normativa y regulatoria respectiva.

4.2. Objetivos específicos.

- a) Seguimiento de los procedimientos de Negociación Colectiva en las entidades del Estado;
- b) Evaluación de la ejecución de los Convenios Colectivos, arbitraje laboral o laudo arbitral, según corresponda;
- c) Proponer iniciativas legislativas relacionadas a la mejora y/u optimización de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y normas conexas;
- d) Propiciar mesas de trabajo sobre la problemática de la Negociación Colectiva en las entidades del Estado;
- e) Coordinar reuniones de trabajo con entidades vinculadas a la Negociación Colectiva en el sector público; y,
- f) Otros que consideren los integrantes del Grupo de Trabajo.

5. DEL PLAN DE TRABAJO.

En mérito a lo dispuesto por el Plan de Trabajo de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, el cual señala que: "La CTSS puede constituir, a propuesta de sus integrantes titulares o por encargo del pleno de la Comisión, grupos de trabajo sobre un determinado tema para el estudio o investigación en materia laboral o de seguridad social. (...) "³⁰ (el subrayado es nuestro); este Grupo de Trabajo, en su *sesión de instalación*, aprobó el documento de gestión respectivo, cuyo contenido delimita las acciones y/o medidas que se llevarán a cabo a efectos de evaluar, fiscalizar y/u optimizar el ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); según corresponda.

6. DEL PERSONAL ASIGNADO DEL SERVICIO PARLAMENTARIO.

En respuesta al Oficio N° 001-2025-2026-EEJI/GTSCFLEY31188 y al Oficio N° 169-2025-2026-P-CTSS-CR, la jefa del Departamento de Comisiones del Congreso de la República informó, a través del Oficio N° 124-2025-2026-DC-DGP-CR, que la persona de Luis Carlos Wilfredo Correa Ontiveros, ha sido asignado como único profesional al Grupo de Trabajo de *"Seguimiento, Control y Fiscalización del Cumplimiento de los Convenios Colectivos en el Sector Público, conforme a lo establecido por la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como proponer la mejora normativa y*

³⁰ Ver en el siguiente link: https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2025/trabajo/files/plan_de_trabajo/001-plan_de_trabajo-ctss-cr-2025-2026-19-08-2025.pdf

regulatoria respectiva"; quien, a la fecha, viene desempeñando dicha labor y otros; según corresponda.

7. REVISIÓN DOCUMENTAL SOBRE LA MATERIA.

En primer lugar, cabe señalar que se ha hecho una revisión y análisis de los informes u otros de la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR, de los años 2026, 2025 y 2024 -preliminarmente-, respecto a la vigencia y aplicación de la Ley N° 31188 y normas reglamentarias; de acuerdo al siguiente detalle³¹³²³³:

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000762-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 06.04.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones

3.1 El examen de legitimidad negocial para determinar a la organización (en caso de sindicato mayoritario) u organizaciones sindicales minoritarias (en ausencia de sindicato mayoritario) legitimada para realizar la negociación colectiva conforme a las reglas fijadas en el Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC, es realizada de forma ex post a la presentación del proyecto de convenio colectivo, el cual debe ser presentado entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.

3.2 En el nivel descentralizado, el ciclo negocial correspondiente al presente año (del 1 de noviembre de 2025 al 30 de junio de 2026 -excepcionalmente hasta el 15 de julio de 2026-) se rige por las reglas de legitimidad previstas en el Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC, en atención a la suspensión de los efectos del artículo 10.1.1 de los Lineamientos.

3.3 Si se produce un cambio en las reglas de legitimidad negocial como consecuencia de un mandato judicial —o incluso de una modificación normativa—, dichas modificaciones se aplicarán a los hechos que ocurran desde su entrada en vigencia.

3.4 La conclusión relativa a la vigencia de la suspensión de la eficacia del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos se sustenta directamente en lo señalado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, a través de la Opinión Jurídica N.° 007-2026-JUS/DGDNCR, según la cual la resolución judicial que deja sin efecto una medida cautelar dictada en un proceso de acción popular requiere publicación oficial para producir efectos erga omnes; por tanto, mientras dicha publicación no se verifique, la medida cautelar continúa desplegando efectos jurídicos generales".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000805-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 16.04.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones

3.1 La acreditación de la legitimidad para intervenir en la negociación colectiva se configura como un hecho jurídico previo, mismo que se materializa en la etapa inicial del procedimiento negocial con postulación de las organizaciones sindicales a través de la presentación de sus proyectos de convenio colectivo, dentro del plazo previsto por la LNCSE (desde el 1 de noviembre hasta el 30 de enero).

3.2 Siendo ello así, el examen de legitimidad a cargo de la entidad empleadora tiene una naturaleza eminentemente declarativa y no constitutiva, al limitarse a verificar la concurrencia de los presupuestos establecidos por la norma vigente en la etapa inicial del procedimiento negocial con la postulación de las organizaciones sindicales (hasta el 30 de enero).

3.3 Una interpretación que atribuyera al empleador una facultad constitutiva sobre la legitimidad negocial resulta incompatible con el derecho fundamental a la negociación colectiva y con los estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en tanto supone una forma de

³¹ Ver en el siguiente link: <https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/57415-informes-tecnicos-gpgsc-ano-2026>

³² Ver en el siguiente link: <https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/57415-informes-tecnicos-gpgsc-ano-2025>

³³ Ver en el siguiente link: <https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/32596-informes-tecnicos-gpgsc-ano-2024>

injerencia directa o indirecta en la actividad sindical, afecta la autonomía de las organizaciones y genera un desequilibrio estructural en el proceso de negociación.

3.4 En aplicación del artículo 103 de la Constitución Política del Perú y de la teoría de los hechos cumplidos, la legitimidad ostentada y acreditada por las organizaciones sindicales al cierre del plazo de presentación del proyecto de convenio colectivo (30 de enero de 2026) constituye una situación jurídica consolidada, que no puede ser afectada por normas o decisiones posteriores sin incurrir en un supuesto de aplicación retroactiva prohibida.

3.5 La publicación de la resolución recaída en la Acción Popular N.º 9362-2023 Lima restituye la eficacia del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos con efectos generales hacia el futuro; sin embargo, dichas reglas resultan aplicables únicamente a los ciclos negociales posteriores, sin incidir en el ciclo 2025-2026 ya iniciado, el cual se rige por el marco normativo vigente al momento de la presentación del proyecto de convenio colectivo."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000749-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.03.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones

3.1 En lo referente a los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes, corresponde remitirnos a los Informes Técnicos Nos. 632-2023-SERVIR-GPGSC y 687-2022-SERVIRGPGSC, los cuales ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle. Conforme a dichos informes, bajo la LNCSE y sus Lineamientos, la regla general es que los alcances de dichos acuerdos comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito (indistintamente de si su contratación es a plazo determinado o indeterminado), sean sindicalizados o no sindicalizados, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito. 3.2 No obstante la regla general, en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar algunos de los beneficios solo para sus afiliados en razón de la especial naturaleza de dichos beneficios y siempre que resulte razonable y/o justificable, como el caso del bono por cierre de pliego.

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000748-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.03.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones

3.1 El convenio colectivo tendrá la vigencia que acuerden las partes, que en ningún caso es menor a un (1) año, conforme al numeral 17.3 del artículo 17 de la LNCSE. En ese sentido, la vigencia del convenio también está regida por el principio de la autonomía de la voluntad de las partes con el solo límite del tiempo mínimo de un (1) año de vigencia, es decir que las partes pueden pactar un tiempo mayor.

3.2 Conforme al numeral 17.5 del artículo 17 de la LNCSE y al literal c) del artículo 29 de los Lineamientos aprobados por el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, las cláusulas de un convenio colectivo son, por regla general, permanentes, salvo que las partes acuerden expresamente su carácter temporal, en cuyo caso su vigencia queda limitada al plazo o condición pactada y, una vez transcurrido este, caducan y dejan de ser exigibles.

3.3 Si bien la manera más clara de configurar una cláusula temporal es consignando una fecha de inicio y una fecha de término, ello no constituye un requisito indispensable, pues la temporalidad también puede determinarse válidamente mediante otras modalidades siempre que sea posible identificar objetivamente cuándo inicia sus efectos y cuándo deja de ser exigible.

3.4 No es necesario que el convenio colectivo califique literalmente a la cláusula como "temporal" para que tenga dicha condición; sin embargo, para evitar discrepancias interpretativas, su redacción debe ser clara y precisa, y, en todo caso, si una cláusula no delimita su aplicación temporal o no es pactada expresamente como temporal, debe entenderse como permanente en aplicación del numeral 17.5 del artículo 17 de la LNCSE

3.5 La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado.

3.6 Las condiciones de trabajo no constituyen un beneficio que pueda ser solicitado a manera de un derecho general, pues su naturaleza solamente está orientada a facilitar la ejecución del trabajo de aquellos servidores que realmente lo requieran.

3.7 La identificación de los alcances de algún beneficio contenido en un producto negocial (incluidos aquellos que hubieran sido pactados bajo la figura de condiciones de trabajo), debe realizarse a partir del principio de literalidad, esto es, en virtud de las reglas señaladas expresamente en dicho instrumento, no correspondiendo a SERVIR emitir pronunciamiento sobre la adecuada aplicación y/o interpretación de alguna cláusula del producto negocial, sea un convenio colectivo o un laudo arbitral.

3.8 En el marco de la LNCSE, la regla general es que los acuerdos resultantes del convenio colectivo descentralizado despliegan sus efectos respecto a todos los servidores del ámbito de negociación, sean sindicalizados o no sindicalizados, estén o no afiliados a la(s) organización(es) sindical(es) legitimada(s) para negociar, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito. No obstante, con base en la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar ciertos beneficios solo para sus afiliados en razón de su especial naturaleza y en tanto que resulte razonable y/o justificable (como, por ejemplo, el bono de cierre de pliego).

3.9 La fuerza vinculante del convenio colectivo —reconocida expresamente en el artículo 28 de la Constitución Política y desarrollada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional— implica que los acuerdos suscritos entre las partes son de cumplimiento obligatorio en los términos pactados, salvo que una autoridad judicial competente declare su nulidad.

3.10 Cuando un convenio colectivo vulnera normas imperativas o el principio de legalidad, corresponde a la propia entidad pública impugnar judicialmente su validez, conforme al procedimiento previsto en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Paralelamente, las entidades están obligadas a iniciar acciones administrativas disciplinarias y de deslinde de responsabilidades contra los funcionarios que hubieren participado en su suscripción o ejecución, garantizando así la tutela efectiva del orden público y la protección del interés general".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000744-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.03.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones

3.1 La entrada en vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y de sus Lineamientos aprobados por Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, determina la reconducción y adecuación obligatoria de los procedimientos de negociación colectiva y de los procesos arbitrales que se encontraban en trámite, los cuales deben sujetarse a la estructura, etapas, plazos y reglas sustantivas previstas en dicho marco normativo, en aplicación del principio de aplicación inmediata de la ley y de la teoría de los hechos cumplidos, sin afectar la fuerza vinculante de los convenios colectivos válidamente suscritos ni permitir el otorgamiento de beneficios con efectos retroactivos o sin respaldo presupuestal.

3.2 Los servicios de conciliación y sorteo de árbitros no se encuentran a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sino que son prestados por la Autoridad Administrativa de Trabajo competente de acuerdo a sus potestades, siguiendo el marco normativo aplicable y en cumplimiento del principio de legalidad que rige la actuación administrativa".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000741-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.03.2026

Conclusión:

"III. Conclusiones

3.1 La conformación de la Comisión Negociadora en el nivel descentralizado se rige por las reglas de representatividad establecidas por la LNCSE, correspondiendo a la organización sindical definir el número de representantes dentro de los límites legales y al titular de la entidad designar a un número equivalente de funcionarios o directivos para la representación empleadora.

3.2 No resulta jurídicamente viable la designación de servidores civiles que, aun cuando ocupen cargos de confianza, no ostenten la condición de funcionarios o directivos, al no cumplir con el criterio funcional exigido para integrar válidamente la representación empleadora.

3.3 Aun cuando determinados puestos no se encuentren formalmente calificados como directivos en los instrumentos de gestión, el análisis de sus funciones efectivas puede permitir identificar su condición de servidor que desempeña cargo de dirección —es decir, ejerce función directiva—, lo que

habilitaría la designación de dichos servidores como representantes de la parte empleadora en la comisión negociadora".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000705-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.03.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones

3.1 Los literales a) y c) del numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE, prevén que el criterio determinante para establecer la legitimidad negocial en el nivel descentralizado es la afiliación sindical mayoritaria respecto del total de trabajadores comprendidos en el ámbito correspondiente.

3.2 Para efectos de determinar la mayor representatividad sindical en el nivel descentralizado, corresponde considerar como afiliados a todos los trabajadores afiliados que mantengan vínculo laboral vigente dentro del ámbito respectivo, incluyendo a aquellos que se encuentren bajo suspensión perfecta o imperfecta del contrato de trabajo".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000638-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.03.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones

3.1 La libertad sindical, reconocida en los instrumentos internacionales de derechos humanos, en los Convenios de la OIT y en el ordenamiento constitucional peruano, constituye un derecho fundamental de naturaleza bidimensional, que comprende una dimensión individual —relativa a la facultad del trabajador de afiliarse, no afiliarse o desafiarse libremente de una organización sindical— y una dimensión colectiva —referida a la autonomía de las organizaciones sindicales para constituirse, organizarse y desarrollar su acción sindical sin injerencias indebidas—. Ambas dimensiones, desarrolladas por la jurisprudencia constitucional y la doctrina especializada, se encuentran estrechamente vinculadas y resultan esenciales para garantizar el ejercicio efectivo, real y democrático de la libertad sindical en el ámbito de las relaciones laborales.

3.2 Mientras la organización sindical no acredite ante la entidad la modificación estatutaria que amplíe su ámbito de afiliación y/o representación, la entidad pública debe regirse por el estatuto vigente y formalmente comunicado para efectos administrativos y de gestión de recursos humanos".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000485-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 27.02.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusión

3.1 Sobre la posibilidad de negociar incrementos remunerativos en el marco de la Ley N° 31188, nos remitimos al Informe Técnico N° 0137-2023-SERVIR-GPGSC, el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle en nuestro portal institucional www.servir.gob.pe.

3.2 En atención a la fuerza vinculante del convenio colectivo, resulta incompatible que los acuerdos contenidos en el mismo sean desconocidos, postergados o modificados por cualquiera de las partes celebrantes, dado que su cumplimiento es imperativo y en los términos pactados. En caso se considere que un convenio colectivo adolece de un vicio de nulidad por contravenir al marco normativo vigente al momento de la suscripción de dicho producto negocial, corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional.

3.3 En cumplimiento de lo dispuesto en la LPSP 2023, el Decreto de Urgencia N° 044-2021 y el Decreto Supremo N° 153-2021-EF, las solicitudes de opinión técnica referidas al incremento mensual para los servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, sujetos a la negociación colectiva centralizada 2022-2023, deben ser formuladas a la DGGFRH del MEF, por involucrar ingresos del personal del sector público. En ese sentido, hemos dirigido el documento de la referencia a la mencionada entidad a fin de que se pronuncie conforme a sus atribuciones".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000349-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 25.02.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones

3.1 Todo convenio colectivo continúa rigiendo mientras no sea modificado por una nueva convención colectiva posterior acordada entre las partes; ello significa que si bien el plazo de vigencia de un convenio colectivo tiene un límite preestablecido ya sea por la ley (vigente al momento de su suscripción), o por la autonomía de las partes, son las cláusulas del convenio las que continuarán rigiendo mientras este no sea modificado por una nueva convención colectiva.

3.2 El convenio colectivo es el producto resultante de la negociación colectiva sostenida entre los dos sujetos de la relación negocial, como son las organizaciones sindicales y las entidades públicas empleadoras; y, dado que la naturaleza del producto negocial es bilateral, resulta incompatible con dicha naturaleza que los acuerdos contenidos en el mismo sean inobservados por cualquiera de las partes celebrantes.

3.3 Dada la fuerza vinculante de los convenios colectivos, los acuerdos derivados de estos son de cumplimiento obligatorio conforme con los términos pactados, debiendo observarse el marco normativo vigente al momento de su suscripción, la voluntad de las partes expresada en dicho marco, la naturaleza de la materia contenida en cláusula negocial y si la misma aún mantiene sus efectos.

3.4 En relación al pago de asignaciones u otros conceptos con contenido económico antes de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, se debieron considerar las restricciones presupuestales contenidas en las leyes de presupuesto del sector público (emitidas anualmente) desde el año 2006. Ante la inobservancia de dichas restricciones, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; asimismo, corresponderá a la entidad disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000342-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 25.02.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones

3.1 La regla general es que los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito de negociación, estén o no afiliados a la(s) organización(es) sindical(es) legitimada(s) para negociar, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito.

3.2 Excepcionalmente, resulta factible que ciertos beneficios se pacten solo para los afiliados de la(s) organización(es) sindical(es) que logró(aron) la suscripción o emisión de un producto negocial, conforme con lo acordado entre las partes negociales en la formulación de la cláusula respectiva. Este otorgamiento restringido se justifica en la especial naturaleza de dichos beneficios, como es el caso del bono por cierre de pliego, y no transgrede el derecho a la igualdad".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000339-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 25.02.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones

3.1 Los productos negociales poseen fuerza vinculante y deben cumplirse en los términos y condiciones en que fueron emitidos, conforme a lo dispuesto por el artículo 28 de la Constitución Política del Perú.

3.2 El alcance y la aplicación de los convenios colectivos se encuentran determinados, en primer lugar, por las disposiciones legales de carácter imperativo previstas en la norma vigente al momento de su suscripción (específicamente las referidas a las reglas de representación de las organizaciones sindicales en el procedimiento de negociación) y, en segundo lugar, por la voluntad de las partes intervinientes en el proceso de negociación (entidad y organizaciones sindicales), la cual debe encontrarse plasmada expresamente en el propio convenio colectivo.



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

3.3 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, las entidades públicas están obligadas a cumplir estrictamente las decisiones judiciales en los términos exactos en que han sido emitidas, sin interpretarlas, restringir sus efectos ni retrasar su ejecución, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa.

3.4 No corresponde a SERVIR, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos humanos, emitir opinión sobre el contenido y forma de ejecución de una resolución judicial, por lo que cualquier pedido de aclaración sobre los alcances o forma de ejecución de estos, deberá ser formulado ante la autoridad jurisdiccional que la haya expedido, empleando los mecanismos establecidos que la Ley contempla".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000146-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.01.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones

3.1 SERVIR no es competente para emitir opinión técnica sobre viabilidad presupuestaria para el cumplimiento de conceptos con incidencia económica pactadas a través de convenios colectivos.

3.2 Para intervenir como parte en la negociación colectiva, cada entidad debe verificar previamente que cuenta con legitimidad, considerando para ello la definición de "entidad pública" (Tipo A o Tipo B) establecida en el Reglamento General de la Ley N° 30057, la cual se aplica exclusivamente para el SAGRH y no tiene implicancias para aspectos de estructura y organización del Estado.

3.3 A partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la Ley, es posible la negociación colectiva en la Administración Pública respecto de condiciones de trabajo o empleo, tanto con incidencia económica como sin ella.

3.4 Las condiciones de trabajo pueden establecerse tanto por decisión unilateral del empleador como mediante convenio colectivo; sin embargo, deben cumplir con las características citadas en el numeral 2.8 del Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC, entre las cuales se tiene que deben ser indispensables o necesarias para el cabal cumplimiento de las labores, o facilitar la prestación de labores, no teniendo carácter remunerativo y estando supeditadas a la prestación efectiva de labores. 3.5 Corresponde a cada entidad evaluar objetivamente si un beneficio reúne las características de una condición de trabajo y, en su caso, aprobar los instrumentos normativos internos necesarios (directivas, lineamientos u otros) que regulen su otorgamiento, control y fiscalización".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000103-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.01.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones

3.1 A partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la Ley, es posible la negociación colectiva en la Administración Pública respecto de condiciones de trabajo o empleo, tanto con incidencia económica como sin ella.

3.2 De conformidad con la Ley N° 31572, Ley del teletrabajo, los servidores que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo gozan de los mismos derechos, según su régimen laboral, que aquellos que desarrollan labores presenciales. Adicionalmente, tienen derecho a recibir las condiciones de trabajo específicas de esta modalidad.

3.3 Toda condición de trabajo, ya sea que se otorgue de forma unilateral o mediante convenio colectivo, bajo cualquier régimen laboral o modalidad de prestación de servicios (presencial o teletrabajo), debe otorgarse en relación a las labores que efectivamente realiza el servidor y debe cumplir las características que configuran su naturaleza, las cuales han sido desarrolladas en el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR-GPGSC. Tal evaluación debe efectuarse por la entidad en cada caso concreto, a fin de garantizar las mencionadas características, evitando su desnaturalización.

3.4 Las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo deben ser otorgadas en los términos especificados en el mismo a favor de los servidores que se encuentran en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, lo cual podría incluir a servidores que prestan labores bajo la modalidad de teletrabajo, según el caso.

3.5 Corresponde a cada entidad evaluar objetivamente si un beneficio reúne las características de una condición de trabajo y, en su caso, aprobar los instrumentos normativos internos necesarios (directivas, lineamientos u otros) que regulen su otorgamiento, control y fiscalización".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000087-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 26.01.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones 3.1 La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado. 3.2 En virtud de lo establecido en el numeral 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos, los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio al Ministerio de Economía y Finanzas para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del Sector Público. En el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio. 3.3 Las condiciones de trabajo otorgadas en el marco de un convenio colectivo deben cumplir con las características señaladas en el numeral 2.8 del Informe Técnico N° 150-2017-SERVIRGPGSC, entre las cuales se tiene que deben ser indispensables o necesarias para el cabal cumplimiento de las labores, o facilitar la prestación de servicios; razón por la cual, no tienen naturaleza remunerativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial para el servidor, debiendo estar supeditadas a la prestación efectiva de labores. 3.4 SERVIR no tiene competencia para emitir opinión en materia de ingresos del personal del sector público, por lo que se recomienda que la consulta planteada al estar relacionada con las retenciones a las que estarían afectas las condiciones de trabajo de movilidad y refrigerio, así como los aportes a ESSALUD, sea dirigida a la DGGFRH del Ministerio de Economía y Finanzas para que emita pronunciamiento conforme a sus atribuciones".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000086-2026-SERVIR-GPGSC

Fecha: 26.01.2026

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones 3.1 La licencia sindical prevista en la Ley N° 30057 y su reglamento, así como la licencia sindical para la negociación colectiva prevista en la Ley N° 31188, constituyen supuestos de suspensión imperfecta de labores, en tanto el servidor civil mantiene el derecho a percibir su remuneración pese a encontrarse suspendida su obligación de prestar servicios. Sin embargo, las condiciones de trabajo no tienen naturaleza remunerativa. 3.2 En términos generales, los servidores sujetos a licencia sindical no cumplirían con la condición necesaria para ser beneficiarios de una condición de trabajo, en tanto, por su naturaleza, requiere la prestación efectiva de servicios. Su otorgamiento exige que sean imprescindibles y/o necesarios para el cabal desempeño de las labores o facilitan la prestación de servicios".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0002544-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.11.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. La constitución y reconocimiento de una organización sindical en el sector público se perfecciona con la asamblea constitutiva y su inscripción en el ROSSP, siendo este último un acto formal declarativo a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En consecuencia, no se requiere que las entidades públicas emitan documentos de reconocimiento sindical, pues la constancia de inscripción en el ROSSP es el único medio que acredita la existencia legal y habilita el ejercicio pleno de la actividad sindical.

3.2 Sobre la legitimidad para negociar en el nivel descentralizado, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC. En atención a ello, según el nivel por ámbito de negociación, se determinará la legitimidad para negociar de acuerdo al grado de representatividad que ostenten las organizaciones sindicales en relación al universo de servidores comprendidos en el respectivo ámbito de negociación, el mismo que consta en sus respectivos proyectos de convenio colectivo.



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

3.3 Ante la coexistencia de varias organizaciones sindicales en un mismo ámbito de negociación y la inexistencia de una organización mayoritaria, dichas organizaciones se encuentran legitimadas para negociar de manera conjunta. Para ello, deben articular sus pretensiones mediante la integración de sus propuestas en un único proyecto de convenio colectivo, que deberá presentarse antes del inicio del trato directo, así como acordar la conformación de una única representación sindical, respetando los límites mínimos y máximos de participantes previstos en el artículo 8 de la LNCSE. En tal sentido, corresponde que ambas partes —la representación sindical y la empleadora— desarrollen un único procedimiento de negociación colectiva orientado a la suscripción de un solo producto negocial dentro del mismo ámbito; de lo contrario, se configuraría el supuesto de nulidad establecido en el artículo 30 de los Lineamientos.

3.4 La conformación de la Comisión Negociadora en el nivel descentralizado se rige por las reglas de representatividad establecidas por la LNCSE, correspondiendo a la organización sindical definir el número de representantes dentro de los límites legales y al titular de la entidad designar a un número equivalente de funcionarios o directivos para la representación empleadora. Al no existir restricciones normativas sobre cargos específicos ni impedimentos para quienes ejercen funciones directivas de manera temporal, la entidad cuenta con un margen razonable para seleccionar a sus representantes, siempre en observancia del marco legal y de los criterios establecidos en los Lineamientos.

3.5 Los acuerdos de incidencia económica plasmados en el producto negocial previamente deben contar con la viabilidad presupuestal correspondiente para financiar los compromisos de gasto que se generen como consecuencia de la ejecución del producto negocial.

3.6 La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado.

3.7 Conforme a la LNCSE y a los Lineamientos, las etapas del procedimiento de negociación colectiva deben concluir el 30 de junio (excepcionalmente, hasta el 15 de julio, en caso del nivel descentralizado, incluyendo el arbitraje). Ello es concordante con el condicionamiento de la negociación colectiva a los procesos y reglas presupuestarias, destacado por la OIT y el TC.

3.8 La negociación colectiva no puede extenderse más allá del plazo máximo del ciclo negocial, ni las partes están facultadas para modificar el plazo máximo previsto para la culminación del procedimiento de negociación colectiva —el cual abarca, inclusive, hasta el arbitraje potestativo, conforme al literal d) del numeral 13.2 del artículo 13 de la LNCE—.

3.9 El convenio colectivo, el acta de conciliación y el laudo arbitral son productos finales (y excluyentes) que dan cuenta de la culminación del procedimiento de negociación colectiva, según la etapa en la que fueron suscritos."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0002463-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 29.11.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. La licencia sindical para la negociación colectiva tiene por finalidad brindar facilidades para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y el desarrollo del procedimiento respectivo; por lo que, es otorgada a los representantes de la parte sindical ante la comisión negociadora que está siguiendo la negociación colectiva correspondiente al nivel centralizado o descentralizado (en el ámbito de negociación respectivo), según sea el caso.

3.2 Para efectos de solicitar la licencia sindical, la representación sindical indica de forma general las actuaciones relacionadas con el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, mención que ya justifica la finalidad de la licencia, y el tiempo requerido; considerando los plazos y trámites internos de la entidad que otorga la licencia, esto último de corresponder.

3.3 El Tribunal del Servicio Civil ejerce su competencia para resolver controversias individuales sobre temas referidos a régimen disciplinario, acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo.

3.4 La atribución supervisora de SERVIR se encuentra destinada a dar seguimiento a las acciones de las entidades del Sector Público en el ámbito de su competencia, a partir de lo cual, se encuentra facultada para revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

3.5 Ante una denuncia presentada por una persona natural o jurídica por algún presunto incumplimiento de las normas y/o políticas del SAGRH en que habría incurrido una entidad pública, SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, puede realizar las acciones de supervisión correspondientes."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0002413-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 29.11.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado.

3.2 En virtud de lo establecido en el numeral 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos, los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio al Ministerio de Economía y Finanzas para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del Sector Público. En el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

3.3 En caso se advierta que el producto negocial adolece de un vicio de nulidad, corresponderá a quien ostente legítimo interés impugnarlo ante la vía judicial correspondiente. Por tanto, no es posible declarar la nulidad de un convenio colectivo a través de un acto administrativo de la entidad.

3.4 Es competencia de cada entidad el efectuar el deslinde de responsabilidades ante un caso de inobservancia de normas imperativas y de tipificar el hecho materia de reproche conforme a las normas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de otras responsabilidades imputables."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0002271-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.10.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 El procedimiento de negociación colectiva que regulaba la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, era aplicable a los trabajadores de las empresas municipales pertenecientes a los gobiernos locales.

3.2 Las negociaciones colectivas celebradas en el marco de las disposiciones entonces vigentes de la Ley N° 30057 debieron obligatoriamente observar las restricciones establecidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público, aplicables en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno, entre estas, la prohibición de incrementos remunerativos derivados de convenios colectivos.

3.3 En caso se advierta que el producto negocial adolece de un vicio de nulidad, corresponderá a quien ostente legítimo interés impugnarlo ante la vía judicial correspondiente. Sin perjuicio de ello, dada la fuerza vinculante de los convenios colectivos, estos mantienen su vigencia mientras no se declare su nulidad en sede judicial

3.4 Corresponde a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas pronunciarse sobre la procedencia del pago de subsidio por fallecimiento de familiar directo y gastos de sepelio de un mismo causante a favor de dos servidores (hermanos) del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, por ser materia de ingresos del personal del sector público. En consecuencia, se recomienda dirigir dichas consultas a la citada Dirección General, a fin de que se pronuncie conforme a sus atribuciones."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0002233-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.10.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado.

3.2 En el Convenio Colectivo Centralizado 2022-2023 se acordó, entre otras materias, lo siguiente: el incremento del Monto Único Consolidado de los servidores administrativos del Decreto Legislativo N° 276, sujetos a la negociación colectiva centralizada. No se ha establecido la posibilidad de que las organizaciones sindicales negocien a nivel descentralizado incrementos remunerativos en dicho nivel

o conceptos de similar naturaleza bajo otra denominación. Por tanto, no se podría pactar el mismo beneficio en ambos niveles.

3.3 En caso un convenio colectivo fuese celebrado en contravención de las disposiciones expresamente previstas en la LNCSE y sus Lineamientos —como, por ejemplo, el desconocimiento de la regla de exclusión de materias entre los niveles de negociación colectiva— conllevaría a incurrir en el supuesto de nulidad previsto en el artículo 30 de los Lineamientos⁸, por lo que corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional, sin perjuicio de las responsabilidades que tuviesen lugar. Sin perjuicio de ello, dada la fuerza vinculante de los convenios colectivos, estos mantienen su vigencia mientras no se declare su nulidad en sede judicial.

3.4 La Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, Ley N° 31638, autorizó la aprobación de un nuevo Monto Único Consolidado (MUC) de los servidores del régimen del Decreto Legislativo 276, de acuerdo con la cláusula Vigésimo Quinta del Convenio Colectivo Centralizado 2022-2023.

3.5 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas es el órgano competente para absolver consultas relativas al incremento de remuneraciones de los servidores civiles que prestan servicios bajo el Decreto Legislativo N° 276."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0002232-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.10.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. De acuerdo al artículo 4 de la LNCSE y el numeral 6.1 del artículo 6 de los Lineamientos, son objeto de negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, las mismas que comprenden: remuneraciones, otras condiciones de trabajo con incidencia económica, las relaciones entre empleadores y servidores públicos, las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de servidores públicos y otras dispuestas por normas con rango de ley.

3.2 De conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, en todos los niveles de negociación colectiva —sea centralizada o descentralizada— son materias no negociables las siguientes: la homologación de conceptos o beneficios propios de un régimen laboral respecto de servidores sujetos a otro régimen, así como la celebración de acuerdos que contravengan las disposiciones específicas establecidas en el marco normativo de cada régimen laboral.

3.3 La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado. Por lo que, en el nivel descentralizado se podrá negociar materias económicas que no hayan sido pactadas a nivel centralizado (salvo acuerdo en contrario establecido en la negociación a nivel centralizado).

3.4 En el Convenio Colectivo Centralizado 2023-2024 se acordó, entre otras materias, lo siguiente: el incremento del Monto Único Consolidado de los servidores administrativos pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, sujetos a la negociación colectiva centralizada. No se ha establecido la posibilidad de que las organizaciones sindicales negocien a nivel descentralizado incrementos remunerativos en dicho nivel o conceptos de similar naturaleza bajo otra denominación. Por tanto, no se podría pactar el mismo beneficio en ambos niveles.

3.5 Atendiendo a la fuerza vinculante del convenio colectivo en el ámbito de lo concertado, los beneficios pactados deben ser otorgados conforme a los términos fijados por las partes, teniendo en cuenta el alcance y la vigencia de las cláusulas, las cuales podrían contener requisitos, supuestos específicos, condiciones u oportunidad para el otorgamiento de los mismos.

3.6 En caso se considere que un convenio colectivo adolece de un vicio de nulidad por contravenir las disposiciones contenidas expresamente en la LNCSE y/o en sus Lineamientos (por ejemplo, inobservancia a la regla de exclusión de materias entre los niveles de negociación colectiva) conllevaría a incurrir en el supuesto de nulidad previsto en el artículo 30 de los Lineamientos, por lo que corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional, sin perjuicio de las responsabilidades que tuviesen lugar. Dada la fuerza vinculante de los convenios colectivos, estos mantienen su vigencia mientras no se declare su nulidad en sede judicial."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0002127-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 29.10.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. Los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga corresponden a los servidores civiles contratados, nombrados o reincorporados judicialmente (por medida cautelar o sentencia), bajo los regímenes de los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y la Ley del Servicio Civil.

3.2 Los efectos de los acuerdos alcanzados en el convenio colectivo suscrito a nivel centralizado surten efectos para todos los servidores de las entidades públicas señaladas en el artículo 2 de la LNCSE, indistintamente del régimen laboral bajo el cual estos se encuentren vinculados con el Estado e independiente si se encuentran afiliados o no a una organización sindical, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad siempre que los acuerdos continúan vigentes. Sin perjuicio de ello, se debe tener en cuenta las condiciones y los requisitos para su otorgamiento que estipule la cláusula respectiva del convenio colectivo, de ser el caso.

3.3 La DGGFRH del MEF, con competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del sector público, emitió el documento denominado "Preguntas frecuentes sobre el "bono excepcional S/ 600" de la negociación colectiva a nivel centralizado 2023-2024", en el cual establece que sí se consideran como beneficiarios del bono excepcional de S/ 600.00 a aquellos servidores que, estando sujetos a los regímenes del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057, Ley N° 30057, Ley N° 29709 y Ley N° 28091 de las entidades del gobierno nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, reunieron las condiciones según la cláusula décima quinta del convenio colectivo y el numeral 4 de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31912 pero que cesaron por cualquier causal (renuncia, jubilación, fallecimiento, límite de edad, destitución, etc.) luego del 30 de junio de 2023."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0002099-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 29.10.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. El convenio colectivo tendrá la vigencia que acuerden las partes, la cual en ningún caso es menor a un (1) año, conforme con el numeral 17.3 del artículo 17 de la LNCSE.

3.2 La vigencia referida en el numeral 17.5 del artículo 17 de la LNCSE se interpreta en función de la presunción legal a favor del carácter permanente de las cláusulas del convenio colectivo (salvo que las partes acuerden la temporalidad de sus cláusulas), cuya duración se contempla hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique.

3.3 Atendiendo a la fuerza vinculante del convenio colectivo en el ámbito de lo concertado, resulta incompatible que los acuerdos contenidos en el mismo sean desconocidos, postergados o modificados por cualquiera de las partes celebrantes, dado que su cumplimiento es imperativo y en los términos pactados.

3.4 La interpretación y aplicación de las cláusulas de los productos negociales corresponde a las partes, quienes pueden acudir a la vía jurisdiccional en caso de controversia.

3.5 En caso se considere que un convenio colectivo adolezca de un vicio de nulidad por contravenir al marco normativo vigente al momento de la suscripción de dicho producto negocial, corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional. No obstante, dada la fuerza vinculante de los convenios colectivos, estos mantienen su vigencia mientras no se declare su nulidad en sede judicial."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0002059-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 21.10.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. El ejercicio de la negociación colectiva en el sector público debe adecuarse a las particularidades del Estado, tales como su organización, la naturaleza limitada de sus recursos y las funciones que la Constitución le asigna. En consecuencia, no puede asimilarse plenamente a la negociación propia del sector privado, pues se encuentra condicionada a una gestión responsable de los recursos públicos. 3.2 Conforme a la LNCSE y a los Lineamientos, las etapas del procedimiento de negociación colectiva deben concluir el 30 de junio (excepcionalmente, hasta el 15 de julio, en caso

del nivel descentralizado, incluyendo el arbitraje). Ello es concordante con el condicionamiento de la negociación colectiva a los procesos y reglas presupuestarias, destacado por la OIT y el TC.

3.3 La negociación colectiva no puede extenderse más allá del plazo máximo del ciclo negocial, ni las partes están facultadas para modificar el plazo máximo previsto para la culminación del procedimiento de negociación colectiva –el cual abarca, inclusive, hasta el arbitraje potestativo, conforme al literal d) del numeral 13.2 del artículo 13 de la LNCE–.

3.4 La duración del proceso arbitral, incluida la notificación del laudo, no puede exceder los cuarenta y cinco (45) días hábiles. En todo caso, el proceso arbitral debe concluir el 30 de junio, salvo que la negociación colectiva a nivel centralizado se haya extendido hasta la fecha límite para su conclusión –30 de junio–, en cuyo caso tendrá como plazo máximo el 15 de julio.

3.5 El servicio de sorteo público para la designación de árbitros no se encuentra a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sino que es prestado conforme a las reglas del régimen privado el cual viene siendo ejecutado por la Autoridad Administrativa de Trabajo competente de acuerdo a sus potestades.

3.6 Los laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa, por lo que, tienen carácter imperativo para las partes. No obstante, cabe señalar que quien tenga legítimo interés puede acudir a la vía jurisdiccional para su impugnación, conforme a lo estipulado en el artículo 42 de los Lineamientos.

3.7 Para la legitimación de sindicatos minoritarios en un mismo ámbito en la negociación colectiva a nivel descentralizado, es necesario que estos actúen, a lo largo de esta (en todas sus etapas), en conjunto –como una sola representación sindical– a efectos de obtener un único convenio colectivo o laudo arbitral."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001971-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.09.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. En observancia al principio de previsión y provisión presupuestal, así como la garantía de viabilidad presupuestal, los acuerdos de incidencia económica plasmados en el producto negocial previamente deben contar con el informe en el que conste la disponibilidad presupuestal de la entidad y el costo de la implementación del proyecto de convenio colectivo para financiar los compromisos de gasto que asuma la parte empleadora como consecuencia de la ejecución del producto negocial.

3.2 Atendiendo a la fuerza vinculante del convenio colectivo en el ámbito de lo concertado, los beneficios pactados deben ser otorgados conforme a los términos fijados por las partes, teniendo en cuenta el alcance y la vigencia de las cláusulas, las cuales podrían contener requisitos, supuestos específicos, condiciones u oportunidad para el otorgamiento de los mismos.

3.3 En caso se considere que un producto negocial adolece de un vicio de nulidad por contravenir a la LNCSE y/o sus Lineamientos, corresponderá impugnar dicho producto negocial a través de la vía jurisdiccional."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001970-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.09.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado. En virtud de lo establecido en el numeral 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos, los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio al Ministerio de Economía y Finanzas para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del Sector Público. En el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir la negociación colectiva en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

3.3 En caso se advierta que el producto negocial adolece de un vicio de nulidad, corresponderá a quien ostente legítimo interés impugnarlo ante la vía judicial correspondiente. Por tanto, no es posible declarar la nulidad de un convenio colectivo a través de un acto administrativo de la entidad.

3.4 Es competencia de cada entidad el efectuar el deslinde de responsabilidades ante un caso de manifiesta inobservancia de normas imperativas y de tipificar el hecho materia de reproche conforme a las normas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de otras responsabilidades imputables."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001962-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.09.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. El convenio colectivo es el producto resultante de la negociación colectiva sostenida entre los dos sujetos de la relación negocial, como son las organizaciones sindicales y las entidades públicas empleadoras; y, dado que la naturaleza del producto negocial es bilateral, resulta incompatible con dicha naturaleza que los acuerdos contenidos en el mismo sean inobservados por cualquiera de las partes celebrantes.

3.2 Dada la fuerza vinculante de los convenios colectivos, los acuerdos derivados de estos son de cumplimiento obligatorio conforme con los términos pactados, debiendo observarse el marco normativo vigente al momento de su suscripción, la voluntad de las partes expresada en dicho marco, la naturaleza de la materia contenida en cláusula negocial y si la misma aún mantiene sus efectos.

3.3 La entrega de alimentos (canasta) como condición de trabajo corresponde ser otorgado a los servidores, siempre que dicha prestación cumpla con las características indicadas en el numeral 2.8 del Informe Técnico N° 174-2021-SERVIR-GPGSC; caso contrario constituiría un incremento remunerativo, el cual, incluso si hubiera derivado de un convenio colectivo, se encontraba prohibido conforme a lo establecido en las leyes de presupuesto del sector público (emitidas anualmente), esto antes de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; consecuentemente, ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos ante el órgano jurisdiccional competente; caso contrario, en tanto el convenio colectivo, no sea declarado nulo, continuará surtiendo sus efectos."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001924-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 29.09.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. En mérito a lo señalado en el literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, no es factible arribar a acuerdos que afecten las disposiciones específicas contenidas en cada régimen laboral.

3.2 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.

3.3 Los beneficios y obligaciones contenidas en un convenio colectivo deben ser ejecutados conforme a los términos pactados, debiendo las entidades verificar los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) para su otorgamiento o cumplimiento.

3.4 SERVIR no tiene competencia para emitir opinión en materia de ingresos del personal del sector público, por lo que se recomienda que la consulta respecto al cálculo y pago del subsidio por fallecimiento del servidor y sus familiares directos, y por gastos de sepelio, sea dirigida a la DGGFRH del Ministerio de Economía y Finanzas para que emita pronunciamiento conforme a sus atribuciones."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001921-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 29.09.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

3.1. A fin de determinar el alcance de los beneficios derivados de un producto negocial suscrito antes de la vigencia de la Ley N° 31188, debe tenerse en cuenta la condición de la organización sindical, es decir, si es mayoritaria o minoritaria. Si es mayoritaria, los beneficios se aplicarán a todos los servidores -sindicalizados y no sindicalizados-, inclusive a aquellos que ingresen con posterioridad a la entidad; de lo contrario, solo serán aplicables a los servidores afiliados, así como a aquellos que ingresen con posterioridad a la entidad y se afilien a la organización sindical.

3.2 De acuerdo al marco legal vigente (Ley N° 31188 y sus Lineamientos), debe tenerse en cuenta que la regla general es que los alcances de los beneficios negociales comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito de negociación, sindicalizados o no sindicalizados, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito de negociación."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001884-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 29.09.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado, salvo que se configure la excepción contenida en el literal b) del numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM.

3.2 En virtud de lo establecido en el numeral 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos, los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio de cada año al Ministerio de Economía y Finanzas para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del Sector Público. En el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio de cada año.

3.3 En caso se advierta que el producto negocial adolece de un vicio de nulidad, corresponderá a quien ostente legítimo interés impugnarlo ante la vía judicial correspondiente. Por tanto, no es posible declarar la nulidad de un convenio colectivo a través de un acto administrativo de la entidad.

3.4 Es competencia de cada entidad el efectuar el deslinde de responsabilidades ante un caso de manifiesta inobservancia de normas imperativas y de tipificar el hecho materia de reproche conforme a las normas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de otras responsabilidades imputables.

3.5 El personal obrero de las municipalidades, en lo que respecta al régimen administrativo disciplinario, se encuentra sujeto a las disposiciones establecidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, que regula el procedimiento administrativo disciplinario aplicable a los servidores civiles. En consecuencia, corresponde aplicar dicho procedimiento en los casos que involucren presuntas infracciones disciplinarias, garantizando el respeto al debido proceso y a los principios que rigen la función pública."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001826-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 24.09.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. Las organizaciones sindicales podrían afiliar y, como tal, representar a servidores de una entidad tipo A, como de una entidad tipo B, en tanto ello haya sido definido previamente en el ámbito de representación de su respectivo estatuto, el cual se constituye como el documento normativo del gremio.

3.2 En el nivel descentralizado, las organizaciones sindicales, previa determinación de su legitimidad, según el ámbito de representación definido en sus respectivos estatutos, podrán ejercer su derecho a la negociación colectiva ya sea por ámbito sectorial, territorial, y por entidad, o cualquier otro (ámbito) que estimen conveniente.

3.3 En caso que la organización sindical cuenta con servidores afiliados de una entidad tipo A, como de una entidad tipo B, y desee llevar a cabo una negociación colectiva a nivel descentralizado en el ámbito "por entidad", el procedimiento será desarrollado conforme a los casos ejemplificados en el numeral 2.15 del Informe Técnico N° 1173-2023-SERVIR-GPGSC, antes citado.

3.4 De acuerdo al marco legal vigente (Ley N° 31188 y sus Lineamientos), la regla general es que los acuerdos resultantes del convenio colectivo descentralizado despliegan sus efectos respecto a todos los servidores comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva, sean sindicalizados o no sindicalizados."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001825-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 24.09.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado. 3.2 En virtud de lo establecido en el numeral 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos, los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio al Ministerio de Economía y Finanzas para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del Sector Público. En el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

3.3 En caso se advierta que el producto negocial adolece de un vicio de nulidad, corresponderá a quien ostente legítimo interés impugnarlo ante la vía judicial correspondiente. Por tanto, no es posible declarar la nulidad de un convenio colectivo a través de un acto administrativo de la entidad.

3.4 Es competencia de cada entidad el efectuar el deslinde de responsabilidades ante un caso de manifiesta inobservancia de normas imperativas y de tipificar el hecho materia de reproche conforme a las normas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de otras responsabilidades imputables."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001822-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 24.09.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. En el marco del derecho de sindicación, 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.

3.2 Según el nivel por ámbito de negociación, se determinará la legitimidad para negociar de acuerdo al grado de representatividad que ostenten las organizaciones sindicales (conforme a su ámbito establecido en estatuto) en relación al universo de servidores comprendidos en el respectivo ámbito de negociación, el mismo que consta en sus respectivos proyectos de convenio colectivo.

3.3 La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado, como serían -por ejemplo- los acuerdos relativos a incrementos remunerativos.

3.4 En caso de incumplimiento a lo dispuesto por las normas señaladas, se deberá solicitar la nulidad de tales acuerdos en la vía correspondiente. Asimismo, la entidad deberá efectuarse el deslinde de responsabilidades por la inobservancia a lo dispuesto en el artículo 6 de la LNCSE y el numeral 5.2, artículo 5 de los Lineamientos."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001819-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 24.09.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. Conforme fue indicado en el Informe Técnico N° 001108-2021-SERVIR-GPGSC de carácter vinculante (disponible en www.gob.pe/servir), dado que la LNCSE establece un procedimiento de negociación colectiva en el sector público con una estructura específica, con plazos y reglas definidas, los procedimientos de negociación colectiva en trámite a la entrada en vigencia de la

referida ley debían ser reconducidos conforme a las reglas descritas en dicha ley, por tanto, los pliegos de reclamos que dieron mérito a los procedimientos de negociación colectiva debieron ser presentados nuevamente a partir del 1 de noviembre de 2021 hasta el 30 de enero de 2022 para el trámite correspondiente, con sujeción al procedimiento establecido en el artículo 13 de la LNCSE.

3.2 De acuerdo al artículo 4 de la LNCSE y el numeral 6.1 del artículo 6 de los Lineamientos, son objeto de negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, las mismas que comprenden: remuneraciones, otras condiciones de trabajo con incidencia económica, las relaciones entre empleadores y servidores públicos, las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de servidores públicos y otras dispuestas por normas con rango de ley.

3.3 De conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, en todos los niveles de negociación colectiva –sea centralizada o descentralizada– son materias no negociables las siguientes: la homologación de conceptos o beneficios propios de un régimen laboral respecto de servidores sujetos a otro régimen, así como la celebración de acuerdos que contravengan las disposiciones específicas establecidas en el marco normativo de cada régimen laboral.

3.4 La inobservancia de alguna de las disposiciones contenidas en la LNCSE y/o en los Lineamientos conllevaría a incurrir en el supuesto de nulidad previsto en el artículo 30 de los Lineamientos; sin perjuicio de la determinación de responsabilidades, según sea el caso. Sin embargo, un convenio colectivo tiene fuerza vinculante, salvo que sea declarado nulo por el órgano jurisdiccional competente."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001811-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 20.09.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. La Ley N.º 31188 y sus Lineamientos resultan aplicables a las entidades públicas comprendidas en el primer párrafo del artículo 2 de la LNCSE, es decir, aquellas que integran los poderes del Estado, los gobiernos regionales y locales, los organismos con autonomía constitucional y las demás entidades y organismos cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.

3.2 Considerando que la LNCSE regula el desarrollo de la negociación colectiva (derecho fundamental), entre entidades públicas y sus organizaciones sindicales, y que LA CAJA ha sido identificada como una entidad pública se encontraría dentro del ámbito de aplicación de dicha norma."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001759-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 09.09.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado. 3.2 En aplicación del literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, en ninguno de los niveles de negociación colectiva (centralizada y descentralizada) se puede negociar la incorporación de beneficios o conceptos que no resulten aplicables al régimen laboral de los servidores comprendidos en dicha negociación o que se establezcan acuerdos que afecten las disposiciones específicas contenidas en el marco normativo de cada régimen.

3.3 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 tenerla como no presentada y, por tanto, no incluirla en la negociación colectiva, de conformidad con el numeral 15.4 del artículo 15 de los Lineamientos.

3.4 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."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001450-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.07.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. Sobre el alcance de los acuerdos contenidos en producto negocial bajo el marco de la Ley N° 31188 en caso de desafiliación sindical, cabe indicar que SERVIR emitió pronunciamiento a través del Informe Técnico N° 1866-2024-SERVIRGPGSC12 (disponible en www.gob.pe/servir), el cual se recomienda revisar con mayor detalle, considerando que señala que la desafiliación no afectaría los beneficios de un convenio colectivo, ya que estos se extienden a todos los servidores, salvo los beneficios exclusivos para sus miembros, siempre que sean razonables y no contravengan la LNCSE.

3.2 De acuerdo a la LNCSE, el convenio colectivo es el acuerdo final de una negociación colectiva, lo cual implica que solo puede existir un convenio por cada ámbito y periodo de negociación. En caso de incumplimiento de ello se estaría incurriendo en el supuesto de nulidad previsto en el artículo 30 de los Lineamientos.

3.3 De acuerdo a la LNCSE y sus Lineamientos, todo acuerdo individual o unilateral del empleador que reduzca los beneficios de convenios colectivos o laudos arbitrales es nulo, considerando que los laudos arbitrales tienen la misma validez que los convenios colectivos y, por tanto, tiene fuerza vinculante, debiendo ser cumplidos en sus propios términos, sin interpretaciones. Por tal consideración los derechos otorgados por un laudo no pueden ser renunciados individualmente."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001449-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.07.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la LNCSE, debe entenderse que el marco temporal para la licencia sindical con fines de negociación colectiva no tiene una duración determinada, entiéndase, no se establece un periodo o cantidad de días en específico para la licencia sindical, sin perjuicio de lo cual su inicio deberá considerarse desde treinta (30) días antes de la presentación del pliego de reclamos y su culminación hasta treinta (30) días después de suscrito el convenio colectivo o expedido el laudo arbitral.

3.2 Ante la ausencia de un convenio colectivo que regule la materia, para efectos de solicitar la licencia sindical, la representación sindical indica de forma general las actuaciones relacionadas con el ejercicio del derecho a la negociación colectiva (mención que ya justifica la finalidad de la licencia), y el tiempo requerido; considerando los plazos y trámites internos de la entidad que otorga la licencia, esto último de corresponder. En caso una entidad denegase la licencia sindical, deberá cumplir con motivar debidamente dicha denegatoria, en virtud a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley No 27444.

3.3 En caso la licencia sindical que haya sido pactada en convenio colectivo, deberá cumplirse en los términos pactados, considerando la fuerza vinculante de estos y la autonomía de la voluntad de las partes que intervinieron en su suscripción; de modo que, su aplicación deberá tener en cuenta lo señalado expresamente en la cláusula que contiene los beneficios, a fin de verificar cuáles son los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para su otorgamiento. En relación al tema, SERVIR ha emitido el Informe Técnico N° 1693-2023-SERVIR-GPGSC11 (disponible en www.gob.pe/servir) el cual se recomienda revisar para mayor detalle."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001448-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.07.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. El alcance de un determinado convenio colectivo suscrito bajo la Ley N° 30057, el Decreto de Urgencia N° 014-2020 y el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, está sujeto a las reglas de representación de la organización sindical que negoció en relación a su ámbito, además del contenido expreso de los acuerdos del convenio colectivo, en estricto respeto a la autonomía colectiva de las partes.

3.2 De este modo, si el producto negocial hubiera sido celebrado por el sindicato mayoritario de un determinado ámbito, sus alcances serán extensivos a todos los servidores de la entidad que pertenezcan a dicho ámbito, ya sean afiliados o no a la organización sindical. Empero, si el producto negocial hubiera sido celebrado por el sindicato minoritario del respectivo ámbito, sus alcances solo serán extensivos a todos los servidores afiliados a dicho sindicato.

3.3 El alcance y aplicación de los convenios colectivos se encuentra determinado por las disposiciones legales de carácter imperativo previstas en la norma vigente al momento de su suscripción; así como, por la voluntad de las partes intervinientes en el proceso de negociación (entidad y organizaciones sindicales), expresada en el marco de dichas disposiciones legales.

3.4 En relación al pago de asignaciones u otros conceptos con contenido económico antes de la vigencia de la Ley N° 31188, se debieron considerar las restricciones presupuestales contenidas en las leyes de presupuesto del sector público (emitidas anualmente) desde el año 2006. Ante la inobservancia de dichas restricciones, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; asimismo, corresponderá a la entidad disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001375-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 14.07.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. La adecuación normativa dispuesta en la LNCSE, se efectuó considerando el estado de cada negociación. En el caso de trato directo, las organizaciones sindicales debieron presentar sus pliegos de reclamos, con las adaptaciones pertinentes, a partir del 1 de noviembre de 2021, garantizando así su autonomía. En los arbitrajes, estos debieron ajustarse a los plazos y formas establecidos en la LNCSE.

3.2 El laudo arbitral reconducido conforme a la LNCSE tiene la misma naturaleza y surte idénticos efectos que un convenio colectivo, motivo por el cual es de obligatorio cumplimiento para las partes y debe ejecutarse en los términos pactados.

3.3 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la LNCSE, debe entenderse que el marco temporal para la licencia sindical con fines de negociación colectiva no tiene una duración determinada, entendiéndose, no se establece un periodo o cantidad de días en específico para la licencia sindical, sin perjuicio de lo cual su inicio deberá considerarse desde treinta (30) días antes de la presentación del pliego de reclamos y su culminación hasta treinta (30) días después de suscrito el convenio colectivo o expedido el laudo arbitral."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001314-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 19.07.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. El convenio colectivo tendrá la vigencia que acuerden las partes, la cual en ningún caso es menor a un (1) año, conforme con el numeral 17.3 del artículo 17 de la LNCSE.

3.2 La vigencia referida en el numeral 17.5 del artículo 17 de la LNCSE se interpreta en función de la presunción legal a favor del carácter permanente de las cláusulas del convenio colectivo (salvo que las partes acuerden la temporalidad de sus cláusulas), cuya duración se contempla hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique.

3.3 Para efectos de determinar el alcance y aplicación de una cláusula de convenio colectivo correspondiente a años anteriores, debe tenerse en cuenta el marco normativo vigente al momento de su suscripción, la voluntad de las partes expresada en dicho marco, la naturaleza de la materia contenida en la cláusula negocial y si la misma aún mantiene sus efectos."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001233-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 27.06.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. 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.

3.2 Sobre la legitimidad para negociar en el nivel descentralizado, debido a que el numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos se encuentra actualmente suspendido en mérito a una medida cautelar derivada de un proceso de acción popular, cuyos efectos resultan de aplicación general, SERVIR ha emitido pronunciamiento, en el marco de la LNCSE. Dicho pronunciamiento se encuentra contenido en el Informe Técnico N° 526-2023- SERVIR-GPGSC, el cual recomendamos revisar para mayor detalle.

3.3 La participación de una organización sindical en el procedimiento de negociación colectiva se encuentra sujeta a la presentación de su proyecto de convenio colectivo dentro del plazo señalado en el numeral 13.2 del artículo 13 de la LNCSE, esto es, desde el 01 de noviembre hasta el 30 de enero del siguiente año. Posterior a dicha fecha, la organización sindical no podrá presentar su pliego hasta el 01 de noviembre del año respectivo."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001170-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 12.06.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Para el Tribunal Constitucional la negociación colectiva de la jornada de trabajo puede estar sujeta a los límites que el legislador imponga. Por ende, dicho ejercicio no es absoluto, ya que se encuentra sujeto a ciertos límites intrínsecos y extrínsecos. Así, uno de sus límites sería el adecuado funcionamiento del Estado.

3.2 Conforme al literal c) del artículo 3 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y los literales c) y d) del inciso 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, aprobados por Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, no son objeto de negociación colectiva, en ninguno de los niveles, las materias relativas a las atribuciones de dirección o administración, así como la aplicación o interpretación de normas de orden público, dentro de los cuales se ubica la potestad de fijar la jornada de trabajo en la Administración Pública."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001076-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.05.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Conforme con lo establecido por el artículo 11 de la LNCSE, la licencia sindical para la negociación colectiva puede ser pactada en un convenio colectivo, en cuyo caso su otorgamiento se dará conforme a las condiciones estipuladas en la cláusula respectiva. De no existir convenio colectivo que establezca dicha licencia, esta podrá ser otorgada dentro del periodo de treinta (30) días antes de la presentación del proyecto de convenio colectivo hasta treinta (30) días después de suscrito el producto negocial, siendo este periodo un marco temporal dentro del cual se podrá otorgar la referida licencia en una sola oportunidad o las veces que se solicite.

3.2 La licencia sindical para la negociación colectiva tiene por finalidad brindar facilidades para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y el desarrollo del procedimiento respectivo; por lo que, es otorgada a los representantes de la parte sindical ante la comisión negociadora que está siguiendo la negociación colectiva correspondiente al nivel centralizado o descentralizado (en el ámbito de negociación respectivo), según sea el caso. Esta licencia sindical es distinta a la licencia sindical que se otorga a los miembros de la junta directiva de la organización sindical.

3.3 Para efectos de solicitar la licencia sindical, la representación sindical indica de forma general las actuaciones relacionadas con el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, mención que ya justifica la finalidad de la licencia, y el tiempo requerido; considerando los plazos y trámites internos de la entidad que otorga la licencia, esto último de corresponder."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001069-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.05.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Conforme con lo establecido por el artículo 11 de la LNCSE, la licencia sindical para la negociación colectiva puede ser pactada en un convenio colectivo, en cuyo caso su otorgamiento se dará conforme a las condiciones estipuladas en la cláusula respectiva. De no existir convenio colectivo que establezca dicha licencia, esta podrá ser otorgada dentro del periodo de treinta (30) días antes de la presentación del proyecto de convenio colectivo hasta treinta (30) días después de suscrito el producto negocial, siendo este periodo un marco temporal dentro del cual se podrá otorgar la referida licencia en una sola oportunidad o las veces que se solicite.

3.2 Para efectos de solicitar la licencia sindical, la representación sindical indicará las actuaciones relacionadas con el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, mención que ya justifica la finalidad de la licencia, y el tiempo requerido; considerando los plazos y trámites internos de la entidad que otorga la licencia, esto último de corresponder.

3.3 En caso una entidad denegase la licencia sindical, deberá cumplir con motivar debidamente dicha denegatoria, en virtud a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley No 27444.

3.4 En caso se compruebe con posterioridad (a través de una actuación de oficio o por denuncia de un tercero) que uno o más servidores utilizó la licencia sindical para actividades distintas a las actuaciones vinculadas a la negociación colectiva, se estaría vulnerando la naturaleza de dicha licencia sindical, correspondiendo las acciones pertinentes de parte de la entidad en el marco del régimen disciplinario según sea el caso."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000994-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.05.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Atendiendo a la fuerza vinculante del convenio colectivo en el ámbito de lo concertado, resulta incompatible que los acuerdos contenidos en el mismo sean desconocidos, postergados o modificados por cualquiera de las partes celebrantes, dado que su cumplimiento es imperativo y en los términos pactados.

3.2 En caso se considere que un convenio colectivo adolezca de un vicio de nulidad por contravenir al marco normativo vigente al momento de la suscripción de dicho producto negocial, corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional. No obstante, dada la fuerza vinculante de los convenios colectivos, estos mantienen su vigencia mientras no se declare su nulidad en sede judicial."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000992-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.05.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 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.

3.2 La negociación colectiva en el nivel descentralizado por ámbito territorial comprende en específico a las municipalidades distritales ubicadas geográficamente dentro de una misma provincia y sus organismos adscritos.

3.3 Las organizaciones sindicales de los regímenes laborales generales regulados por los Decretos Legislativos Nos. 276, 728, 1057 y la Ley N° 30057, pueden negociar, en tanto estén legitimadas, en el ámbito de la entidad o en cualquier ámbito que consideren pertinente (excluyendo a los ámbitos territorial y sectorial), de acuerdo con el literal b) del numeral 5.1 del artículo 5 de los Lineamientos."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000978-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.05.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Atendiendo a la fuerza vinculante del convenio colectivo en el ámbito de lo concertado, resulta incompatible que los acuerdos contenidos en el mismo sean desconocidos, postergados o



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

modificados por cualquiera de las partes celebrantes, dado que su cumplimiento es imperativo y en los términos pactados.

3.2 En caso se considere que un convenio colectivo adolezca de un vicio de nulidad por contravenir al marco normativo vigente al momento de la suscripción de dicho producto negocial, corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional. Sin perjuicio de ello, dada la fuerza vinculante de los convenios colectivos, estos mantienen su vigencia mientras no se declare su nulidad en sede judicial."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000976-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.05.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Atendiendo a la fuerza vinculante del convenio colectivo en el ámbito de lo concertado, resulta incompatible que los acuerdos contenidos en el mismo sean desconocidos, postergados o modificados por cualquiera de las partes celebrantes, dado que su cumplimiento es imperativo y en los términos pactados.

3.2 En caso se considere que un convenio colectivo adolezca de un vicio de nulidad por contravenir al marco normativo vigente al momento de la suscripción de dicho producto negocial, corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional. No obstante, dada la fuerza vinculante de los convenios colectivos, estos mantienen su vigencia mientras no se declare su nulidad en sede judicial."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000975-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.05.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 En virtud a la autonomía colectiva relativa, la voluntad de las partes en el procedimiento de negociación colectiva del sector público no puede ser aplicada en términos absolutos, sino que encuentra límites en el principio de legalidad de la actuación administrativa.

3.2 De acuerdo con la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva del Sector Estatal, y sus Lineamientos, la regla general es que los acuerdos resultantes del convenio colectivo descentralizado despliegan sus efectos respecto a todos los servidores comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva, sean sindicalizados o no sindicalizados, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito; por tanto, resultan aplicables a los servidores contratados de manera temporal o a plazo determinado, teniendo en cuenta las condiciones y requisitos que estipule la cláusula y/o el convenio respectivo para su otorgamiento.

3.3 La inobservancia de alguna de las disposiciones contenidas expresamente en la Ley N° 31188 y/o en los Lineamientos en la suscripción del convenio colectivo conllevaría a incurrir en el supuesto de nulidad previsto en el artículo 30 de los Lineamientos. En caso se considere que un convenio colectivo adolece de un vicio de nulidad por contravenir al marco normativo vigente al momento de la suscripción de dicho producto negocial, corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional; así como, efectuar el deslinde de responsabilidades.

3.4 En caso se hubiese generado beneficios laborales devengados a favor del servidor fallecido corresponde aplicar lo establecido en el numeral 2.6 del Informe Técnico N° 000614-2022 SERVIR-GPGSC. En el caso de beneficios derivados de un convenio colectivo deberá verificarse previamente los términos pactados (como el cumplimiento de requisitos para adquirir la condición de beneficiario, por ejemplo), a efectos de determinar si corresponde o no el pago de algún beneficio devengado a los sucesores con motivo del fallecimiento del servidor."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000852-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.04.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Al ser un ente o sujeto de derecho no comprendido en la Administración Pública, a la CPMP no le resulta aplicable la Ley No 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, ni sus Lineamientos aprobados por Decreto Supremo No 008-2022-PCM.

3.2 Sin perjuicio de lo anterior, dado que la CPMP cuenta con aportes del Estado y administra el pago de pensiones y compensaciones, sugerimos efectuar consulta al Ministerio de Economía y Finanzas, a fin que emita pronunciamiento en el marco de sus competencias, según corresponda."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000849-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.04.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Conforme con lo establecido por el artículo 11 de la LNCSE, la licencia sindical para la negociación colectiva puede ser pactada en un convenio colectivo, en cuyo caso su otorgamiento se dará conforme a las condiciones estipuladas en la cláusula respectiva. De no existir convenio colectivo que establezca dicha licencia, esta podrá ser otorgada dentro del periodo de treinta (30) días antes de la presentación del proyecto de convenio colectivo hasta treinta (30) días después de suscrito el producto negocial, siendo este periodo un marco temporal dentro del cual se podrá otorgar la referida licencia en una sola oportunidad o las veces que se solicite.

3.2 La licencia sindical para la negociación colectiva tiene por finalidad brindar facilidades para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y el desarrollo del procedimiento respectivo; por lo que, es otorgada a los representantes de la parte sindical ante la comisión negociadora que está siguiendo la negociación colectiva correspondiente al nivel centralizado o descentralizado (en el ámbito de negociación respectivo), según sea el caso. Esta licencia sindical es distinta a la licencia sindical que se otorga a los miembros de la junta directiva de la organización sindical.

3.3 Para efectos de solicitar la licencia sindical, la representación sindical indica de forma general las actuaciones relacionadas con el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, mención que ya justifica la finalidad de la licencia, y el tiempo requerido; considerando los plazos y trámites internos de la entidad que otorga la licencia, esto último de corresponder."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000848-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.04.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Al ser un ente o sujeto de derecho no comprendido en la Administración Pública, a la CPMP no le resulta aplicable la Ley No 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, ni sus Lineamientos aprobados por Decreto Supremo No 008-2022-PCM.

3.2 Sin perjuicio de lo anterior, dado que la CPMP cuenta con aportes del Estado y administra el pago de pensiones y compensaciones, sugerimos efectuar consulta al Ministerio de Economía y Finanzas, a fin que emita pronunciamiento en el marco de sus competencias, según corresponda."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000847-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.04.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Los convenios colectivos tienen la vigencia que acuerden las partes, la cual en ningún caso es menor a un (1) año, conforme con el numeral 17.3 del artículo 17 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. En el caso de las cláusulas de los convenios colectivos, conforme con el numeral 17.5 del artículo 17 de la Ley N° 31188, se presume su carácter permanente (salvo que las partes acuerden expresamente la temporalidad de sus cláusulas), cuya duración se contempla hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique.

3.2 Para efectos de determinar el alcance y aplicación de una cláusula de convenio colectivo correspondiente a años anteriores, debe tenerse en cuenta el marco normativo vigente al momento de su suscripción, la voluntad de las partes expresada en dicho marco, la naturaleza de la materia contenida en cláusula negocial y si la misma aún mantiene sus efectos."



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000760-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 28.04.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Conforme con lo establecido por el artículo 11 de la LNCSE, la licencia sindical para la negociación colectiva puede ser pactada en un convenio colectivo, en cuyo caso su otorgamiento se dará conforme a las condiciones estipuladas en la cláusula respectiva. De no existir convenio colectivo que establezca dicha licencia, esta podrá ser otorgada dentro del periodo de treinta (30) días antes de la presentación del proyecto de convenio colectivo hasta treinta (30) días después de suscrito el producto negocial, siendo este periodo un marco temporal dentro del cual se podrá otorgar la referida licencia en una sola oportunidad o las veces que se solicite.

3.2 Para efectos de solicitar la licencia sindical, la representación sindical indica de forma general las actuaciones relacionadas con el ejercicio del derecho a la negociación colectiva (mención que ya justifica la finalidad de la licencia), y el tiempo requerido; considerando los plazos y trámites internos de la entidad que otorga la licencia, esto último de corresponder.

3.3 En caso una entidad denegase la licencia sindical, deberá cumplir con motivar debidamente."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000712-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 23.04.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Conforme con lo establecido por el artículo 11 de la LNCSE, la licencia sindical para la negociación colectiva puede ser pactada en un convenio colectivo, en cuyo caso su otorgamiento se dará conforme a las condiciones estipuladas en la cláusula respectiva. De no existir convenio colectivo que establezca dicha licencia, esta podrá ser otorgada dentro del periodo de treinta (30) días antes de la presentación del proyecto de convenio colectivo hasta treinta (30) días después de suscrito el producto negocial, siendo este periodo un marco temporal dentro del cual se podrá otorgar la referida licencia en una sola oportunidad o las veces que se solicite.

3.2 Para efectos de solicitar la licencia sindical, la representación sindical indica de forma general las actuaciones relacionadas con el ejercicio del derecho a la negociación colectiva (mención que ya justifica la finalidad de la licencia), y el tiempo requerido; considerando los plazos y trámites internos de la entidad que otorga la licencia, esto último de corresponder."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000708-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 23.04.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Conforme con lo establecido por el artículo 11 de la LNCSE, la licencia sindical para la negociación colectiva puede ser pactada en un convenio colectivo, en cuyo caso su otorgamiento se dará conforme a las condiciones estipuladas en la cláusula respectiva. De no existir convenio colectivo que establezca dicha licencia, esta podrá ser otorgada dentro del periodo de treinta (30) días antes de la presentación del proyecto de convenio colectivo hasta treinta (30) días después de suscrito el producto negocial, siendo este periodo un marco temporal dentro del cual se podrá otorgar la referida licencia en una sola oportunidad o las veces que se solicite.

3.2 Para efectos de solicitar la licencia sindical, la representación sindical indica de forma general las actuaciones relacionadas con el ejercicio del derecho a la negociación colectiva (mención que ya justifica la finalidad de la licencia), y el tiempo requerido; considerando los plazos y trámites internos de la entidad que otorga la licencia, esto último de corresponder.

3.3 Las organizaciones sindicales pueden presentar su proyecto de convenio colectivo dentro del plazo establecido en el artículo 13 de la LNCSE, esto es, entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000383-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 28.02.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Los servidores contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 tienen derecho a solicitar licencia sin goce de remuneraciones; no obstante, el otorgamiento de dicha licencia debe enmarcarse en las disposiciones y límites de duración (plazo de licencia) previstas en el régimen laboral general que corresponda a cada entidad pública. Es así que, en caso de entidades cuyo régimen laboral general es el regulado por el Decreto Legislativo N° 276, considérese que las licencias sin goce de haber pueden extenderse hasta por tres años continuos o discontinuos, contabilizadas dentro de un periodo de cinco años, de conformidad con lo previsto en el inciso e) del artículo 24 de dicho marco normativo (de acuerdo con la modificación establecida por el artículo único de la Ley N° 32199), disposición que también le resultará de aplicación a los servidores CAS de la entidad.

3.2 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.

3.3 Sobre la legitimidad para negociar en el nivel descentralizado, debido a que el numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos se encuentra actualmente suspendido en mérito a una medida cautelar derivada de un proceso de acción popular, cuyos efectos resultan de aplicación general, SERVIR ha emitido pronunciamiento, en el marco de la LNCSE. Dicho pronunciamiento se encuentra contenido en el Informe Técnico N° 526-2023- SERVIR-GPGSC, el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000375-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 28.02.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 En el marco de la LNCSE y sus Lineamientos, los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito, sean sindicalizados o no sindicalizados, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito.

3.2 Los beneficios derivados de convenios colectivos o laudos arbitrales no resultan aplicables a los funcionarios públicos ni a aquellos servidores que desempeñan cargos de confianza o de dirección, de conformidad con lo establecido por el artículo 42 de la Constitución Política del Perú. Dicha exclusión alcanza también a aquellos servidores que por alguna acción de desplazamiento (encargo o designación temporal) asumen cargos directivos o de confianza; en estos casos, la exclusión será aplicable mientras dure la acción de desplazamiento.

3.3 Durante el periodo de suspensión perfecta de labores (por ejemplo, por licencia sin goce de remuneraciones), se suspende el otorgamiento de los beneficios derivados de convenio colectivo o laudo arbitral. Al término de la licencia sin goce de remuneraciones, la posibilidad de otorgar un beneficio contenido en el convenio o laudo arbitral dependerá de la cláusula que lo contiene y si la misma se mantiene vigente cuando el servidor concluya su licencia"

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000352-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 28.02.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 El convenio colectivo es el producto resultante de la negociación colectiva sostenida entre los dos sujetos de la relación negocial, como son las organizaciones sindicales y las entidades públicas empleadoras; y, dado que la naturaleza del producto negocial es bilateral, resulta incompatible con dicha naturaleza que los acuerdos contenidos en el mismo sean inobservados por cualquiera de las partes celebrantes.

3.1 Dada la fuerza vinculante de los convenios colectivos, los acuerdos derivados de estos son de cumplimiento obligatorio conforme con los términos pactados, debiendo observarse el marco



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

normativo vigente al momento de su suscripción, la voluntad de las partes expresada en dicho marco, la naturaleza de la materia contenida en cláusula negocial y si la misma aún mantiene sus efectos. En relación al pago de asignaciones u otros conceptos con contenido económico antes de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, se debieron considerar las restricciones presupuestales contenidas en las leyes de presupuesto del sector público (emitidas anualmente) desde el año 2006. Ante la inobservancia de dichas restricciones, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; asimismo, corresponderá a la entidad disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000346-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 28.02.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

La negociación colectiva debe culminar con la emisión de un único producto negocial. Caso contrario, se estaría dividiendo al procedimiento de negociación colectiva y dando lugar a más de un producto negocial respecto de un mismo ámbito, lo cual contraviene lo regulado por la LNCSE y sus Lineamientos, incurriendo en el supuesto de nulidad previsto en el artículo 30 de los Lineamientos, bajo responsabilidad."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000345-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 28.02.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado.

3.2 Los productos negociales suscritos a partir del 24 de marzo de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024 debieron tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 006-2024, por el cual se tiene que, en los procesos de negociación colectiva en el nivel descentralizado por ámbito territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, solo pueden contener cláusulas que establezcan condiciones de trabajo o de empleo con incidencia económica de carácter temporal."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000344-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 28.02.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado.

3.2 La regla de exclusión está en función a las materias negociables para efectos del desarrollo de la negociación colectiva y la suscripción del producto negocial; en consecuencia, no es impedimento para la instalación de la comisión negociadora respectiva."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000343-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 28.02.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone

sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado.
3.2 Los productos negociales suscritos a partir del 24 de marzo de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024 debieron tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 006-2024, por el cual se tiene que, en los procesos de negociación colectiva en el nivel descentralizado por ámbito territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, solo pueden contener cláusulas que establezcan condiciones de trabajo o de empleo con incidencia económica de carácter temporal.."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000342-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 28.02.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 En la negociación colectiva a nivel descentralizado, se negocian las condiciones de trabajo y empleo que resulten de aplicación a los servidores públicos comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado.

3.2 En aplicación del literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, en ninguno de los niveles de negociación colectiva (centralizada y descentralizada) se puede negociar la incorporación de beneficios o conceptos que no resulten aplicables al régimen laboral de los servidores comprendidos en dicha negociación o que se establezcan acuerdos que afecten las disposiciones específicas contenidas en el marco normativo de cada régimen.

3.3 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 tenerla como no presentada y, por tanto, no incluirla en la negociación colectiva, de conformidad con el numeral 15.4 del artículo 15 de los Lineamientos.

3.4 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."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000330-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 28.02.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 A fin de determinar el alcance de los beneficios derivados de un producto negocial suscrito antes de la vigencia de la Ley N° 31188, debe tenerse en cuenta que los mismos resultan aplicables a los servidores que ingresaron a la entidad en forma posterior a su suscripción (sea que se trate de nuevos servidores o servidores reincorporados por sentencia firme), debiendo tenerse en cuenta la condición de la organización sindical (mayoritario o minoritario, de corresponder).

3.2 De acuerdo al marco legal vigente (Ley N° 31188 y sus Lineamientos), debe tenerse en cuenta que la regla general es que los alcances de los beneficios negociales comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito de negociación, sindicalizados o no sindicalizados, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito de negociación."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000318-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 28.02.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado.

3.2. En virtud de lo establecido en el numeral 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos, los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio al Ministerio de Economía y Finanzas para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del

Sector Público. En el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

3.3 Atendiendo a la fuerza vinculante del convenio colectivo, resulta incompatible que los acuerdos contenidos en el mismo sean desconocidos, postergados o modificados por cualquiera de las partes celebrantes, dado que su cumplimiento es imperativo y en los términos pactados."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000308-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 28.02.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 En atención a la fuerza vinculante del convenio colectivo que obliga a las partes que lo circunscribieron a cumplir con el mismo, no es necesaria la emisión de un acto administrativo que apruebe el convenio colectivo para que este surta efectos.

3.2 En irrestricto respeto al principio de legalidad, no cabe la figura de la renuncia a los acuerdos contenidos en el pacto colectivo a nivel centralizado para la negociación de los mismos a nivel descentralizado, toda vez que ello contraviene lo regulado por la Ley N° 31188 y sus Lineamientos.

3.3 Los productos negociales suscritos a partir del 24 de marzo de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2024 debieron tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 006-2024, por el cual se tiene que, en los procesos de negociación colectiva en el nivel descentralizado por ámbito territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, solo pueden contener cláusulas que establezcan condiciones de trabajo o de empleo con incidencia económica de carácter temporal.

3.4 Conforme con lo previsto en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley N° 31188, el inicio de la vigencia del convenio colectivo y sus cláusulas es acordado por las partes en mérito al principio de autonomía de la voluntad -la cual en ningún caso es menor a un (1) año-, conforme con el numeral 17.3 del artículo 17 de la LNCSE; con excepción de las cláusulas con incidencia presupuestaria, las cuales rigen a partir del 1 de enero del año siguiente a su suscripción, ello con la finalidad de garantizar su provisión presupuestal."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000154-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.01.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Atendiendo a la fuerza vinculante del producto negocial, resulta incompatible que los acuerdos contenidos en el mismo sean desconocidos, postergados o modificados por cualquiera de las partes celebrantes, dado que su cumplimiento es imperativo y en los términos pactados, debiendo la entidad pública verificar los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) para su otorgamiento, además de analizar la naturaleza de la materia contenida en la cláusula negocial y si la misma aún mantiene sus efectos.

3.2 En relación al pago de asignaciones u otros conceptos con contenido económico antes de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, se debieron considerar las restricciones presupuestales contenidas en las leyes de presupuesto del sector público (emitidas anualmente) desde el año 2006. Ante la inobservancia de dichas restricciones, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; asimismo, corresponderá a la entidad disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

3.3 En caso se cuente con mandato judicial sobre el producto negocial, las entidades tienen la obligación de cumplir dicho mandato en sus propios términos, conforme con lo dispuesto en el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000129-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.01.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 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. Dicha modificación del ámbito de la organización sindical debe materializarse en su estatuto.

3.2 En caso el servidor no cuente con vínculo laboral con la entidad por cualquier causal (ya sea por despido, renuncia, término de contrato, jubilación, muerte, etc.), no solo se extingue el vínculo laboral y, consecuentemente, deja de pertenecer a la organización sindical, sino también se extingue el derecho de percibir beneficios convencionales.

3.3 Si luego de culminado el vínculo laboral primigenio se produjera, posteriormente, un nuevo reingreso de la misma persona a la misma entidad donde prestó servicios, corresponderá a dicha persona decidir si desea afiliarse o no nuevamente a la organización sindical, pero de ninguna manera la entidad puede considerar el reingreso como una reactivación automática de la afiliación anterior. 3.4 En el marco de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva del Sector Estatal, la regla general es que los acuerdos resultantes del convenio colectivo descentralizado despliegan sus efectos respecto a todos los servidores del ámbito, sean sindicalizados o no sindicalizados, estén o no afiliados a la(s) organización(es) sindical(es) legitimada(s) para negociar, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito.

3.5 En irrestricto respeto de la fuerza vinculante del convenio colectivo, para la aplicación de los acuerdos convencionales se deberá tener en cuenta si el servidor continúa comprendido en el ámbito del producto negocial; así como, los términos pactados en las cláusulas respectivas y si estas se encuentren vigentes."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000087-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 29.01.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado.

3.2 En virtud de lo establecido en el numeral 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos, los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio al Ministerio de Economía y Finanzas para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del Sector Público. En el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

3.3 A partir del 27 de julio de 2024, en los procesos de negociación colectiva en el nivel descentralizado por ámbito territorial, entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, solo son materias negociables las condiciones de trabajo o de empleo sin incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del ámbito respectivo, conforme con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley N° 32103.

3.4 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".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000086-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 29.01.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. El procedimiento de negociación colectiva en el nivel descentralizado regulado por la LNCSE y los Lineamientos se compone por etapas secuenciales, plazos y reglas para su desarrollo, que deben ser observadas por las partes negociales; por lo que, una vez agotada una etapa y avanzada a la siguiente, no es posible retrotraer a la anterior. Ello, sin perjuicio de que en cualquier momento del

procedimiento de negociación colectiva es posible que las partes suscriban un convenio colectivo, lo que no implica que se haya retornado a la etapa de trato directo como tal.

3.2 Las partes negociales (representación sindical y empleadora) pueden establecer mecanismos para llevar a cabo el procedimiento de negociación colectiva siempre que estos se ciñan a lo regulado en el marco normativo vigente, es decir, se siga un procedimiento de negociación colectiva para arribar a un único producto negocial respecto de un mismo ámbito; caso contrario, se estaría incurriendo en el supuesto de nulidad previsto en el artículo 30 de los Lineamientos. En atención a ello, no resulta viable la suscripción de más de un producto negocial por el mismo ámbito de negociación y por el mismo periodo. En el marco de una negociación libre y voluntaria, las partes negociales podrían excepcionalmente acordar la suspensión de ciertos actos y/o acciones que se estuvieran llevando a cabo durante el trato directo o la conciliación dentro de lo razonable y luego retomarlos para continuar con la negociación y culminar con la etapa que corresponda (esto podría llevar consigo que se extienda el plazo estipulado que se tiene para el trato directo o la conciliación); sin embargo, dicha suspensión no podría alterar el plazo máximo para la culminación del procedimiento de negociación colectiva y bajo responsabilidad de las partes."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000079-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 29.01.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. Para efectos de determinar el alcance y aplicación de una cláusula de convenio colectivo correspondiente a años anteriores a la vigencia de la LNCSE, debe tenerse en cuenta como parámetros el marco normativo vigente al momento de su suscripción, la voluntad de las partes expresada en dicho marco, la naturaleza de la materia contenida en la cláusula negocial y si la misma aún mantiene sus efectos.

3.2 Sobre la vigencia de las cláusulas de los convenios colectivos suscritos bajo la LNCSE y sus Lineamientos, las mismas se interpretan en función de la presunción legal a favor del carácter permanente de las cláusulas del convenio colectivo (salvo que las partes acuerden la temporalidad de sus cláusulas), cuya duración se contempla hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique, según corresponda.

3.3. La Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 dispone la continuidad del pago de las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que venían percibiendo los trabajadores hasta el momento anterior a la fecha de su entrada en vigencia, es decir, el 1 de enero de 2005, los cuales de otro modo hubiesen tenido que dejarse de otorgar pues debían contar con la norma legal habilitante respectiva, por lo que es posible afirmar que la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 regula exclusivamente un supuesto de hecho que sólo puede ser verificado al momento de su entrada en vigencia y es de aplicación a todas las entidades públicas.

3.4 Aquellos beneficios o tratamientos especiales (otorgados ya sea por costumbre o convenio colectivo) que fueron celebrados antes de la dación de la Ley N° 28411, continuarán otorgándose exclusivamente a favor del personal sujeto al régimen de la actividad privada (lo cual implica la exclusión de servidores sujetos a otros regímenes laborales o de carrera especial), previa evaluación efectuada por la entidad que así lo determine.

3.5 Posteriormente al 1 de enero de 2005 no corresponde aplicar lo dispuesto en la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 toda vez que la misma fue una medida de carácter transitorio".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000049-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 21.01.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. De acuerdo a lo señalado en el literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE, los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes (beneficios convencionales) comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito, estén o no afiliados a la organización sindical legitimada para negociar, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito. No obstante, en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar algunos de los beneficios solo para sus afiliados en razón de la especial naturaleza de dichos beneficios y siempre que resulte razonable y/o justificable.



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

3.2. En el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, la figura del encargo (de puesto o de funciones) no cuenta con una regulación especial; por lo que, corresponderá a cada entidad pública regular la figura del encargo a través de sus documentos de gestión interna, para lo cual, deberán tener en cuenta las normas de alcance general y las pautas emitidas por el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. De acuerdo con ello, resultaría posible que servidores de la entidad asuman puesto de confianza o directivo público de libre designación y remoción bajo la modalidad de encargatura. Asimismo, la encargatura de puesto no tiene un plazo máximo de duración; por lo que, la misma se podrá mantener vigente en tanto se encuentre vacante el puesto; mientras que, el encargo de funciones se encontrará vigente hasta que el titular del puesto retorne.

3.3 En el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 no se aplica la figura del encargo del Decreto Legislativo N° 276, sino que se puede aplicar la acción de desplazamiento de la designación temporal, para que un personal CAS con vínculo preexistente con la entidad se desempeñe -de manera temporal- en un puesto directivo o de confianza. Asimismo, resulta factible realizar una designación temporal del puesto cuando el cargo directivo o de confianza se encuentra vacante (no hay titular del puesto); así como, una designación temporal de funciones cuando el titular del cargo directivo o de confianza se encuentra ausente por vacaciones, licencia, comisión de servicio u otro motivo justificado normativamente. Igualmente, se debe precisar que la designación temporal de puesto no tiene un plazo máximo de duración; por lo que, la misma se podrá mantener vigente en tanto se encuentre vacante el puesto; mientras que, la designación temporal de funciones se encontrará vigente hasta que el titular del puesto retorne.

3.4 De otro lado, con relación a la representación de la entidad empleadora ante la Comisión Negociadora, si bien la LNCSE y sus Lineamientos no han señalado alguna disposición que restrinja o prohíba la designación de los servidores que asuman temporalmente cargos de funcionarios o directivos (por encargaturas o designaciones temporales) como integrantes de la representación empleadora ante la Comisión Negociadora a nivel descentralizado; corresponde a los titulares de las entidades evaluar la pertinencia de realizar tales designaciones ante la existencia de un potencial conflicto de intereses, debido a que tales servidores se podrían beneficiar con los acuerdos contenidos en el producto negocial una vez que culmine la encargatura o designación temporal.

3.5 Ahora bien, atendiendo a la fuerza vinculante de los convenios colectivos, los acuerdos derivados de estos son de cumplimiento obligatorio conforme con los términos pactados, debiendo observarse el marco normativo vigente al momento de su suscripción, la voluntad de las partes expresada en dicho marco, la naturaleza de la materia contenida en cláusula negocial y si la misma aún mantiene sus efectos.

3.6 Siendo así, ante el incumplimiento de los acuerdos del convenio colectivo por la parte empleadora, los servidores podrán recurrir al órgano jurisdiccional para hacer valer su derecho en cuanto corresponda. Por lo tanto, corresponderá al servidor evaluar la posibilidad de recurrir a la instancia correspondiente a efectos de ejercer su derecho de acción, en caso quisiera solicitar el cumplimiento de los acuerdos contenidos en el convenio colectivo. No obstante, en caso la entidad considere que el convenio colectivo adolece de un vicio de nulidad, deberá impugnar el mismo ante la vía judicial correspondiente, debiendo cumplir con lo pactado convencionalmente hasta que el órgano jurisdiccional respectivo emita el fallo que declare su nulidad.

3.7 Asimismo, es competencia exclusiva de las entidades públicas, a través de su Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, realizar la evaluación de un caso de presunta inobservancia de normas imperativas como, por ejemplo, la referida a la Ley N° 31188 y sus Lineamientos; debiendo subsumir el hecho con la obligación o deber del infractor que se habría vulnerado, a efectos de realizar la tipificación correcta de las faltas disciplinarias y así determinar la posible sanción que corresponda, sin perjuicio de otras responsabilidades que resulten imputables".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000045-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 21.01.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1. La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado.

3.2. En virtud de lo establecido en el numeral 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos, los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio al Ministerio de Economía y Finanzas para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del Sector Público. En el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

centralizado, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

3.3. En caso se considere que un convenio colectivo adolece de un vicio de nulidad por contravenir al marco normativo vigente al momento de la suscripción de dicho producto negocial, corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional; por tanto, no es posible declarar la nulidad de un convenio colectivo a través de un acto administrativo de la entidad".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000028-2025-SERVIR-GPGSC

Fecha: 21.01.2025

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Sobre la ejecución de un Laudo Arbitral emitido en el marco de la Ley N° 31188, SERVIR ha emitido pronunciamiento en el Informe Técnico N° 191-2023-SERVIR-GPGSC, el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor alcance. De su contenido se desprende que, los acuerdos adoptados a través de laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa, por lo que no puede dejar de cumplirse lo resuelto en un laudo arbitral, toda vez que tiene carácter imperativo para las partes, por lo que debe ejecutarse en sus propios términos sin mayor interpretación respecto de sus alcances o forma de ejecución; no obstante, cabe señalar que quien tenga legítimo interés puede acudir a la vía jurisdiccional para su impugnación, conforme lo estipulado en el artículo 42 de los Lineamientos.

3.2 Es preciso mencionar que SERVIR, no puede emitir opinión sobre el contenido, los alcances, así como la forma de ejecución de un laudo arbitral, por lo que cualquier pedido de aclaración o interpretación de algún extremo oscuro, impreciso o dudoso expresado en la parte decisoria del laudo o que influya en ella para determinar los alcances de su ejecución, puede ser solicitado al Tribunal Arbitral, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.

3.3 Sobre la aplicación de la Vigésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 039-2022-SERVIR-GPGSC (disponible en www.gob.pe/servir), para mayor análisis".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0002151-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.12.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 En el caso de la negociación colectiva descentralizada por ámbito de entidad, los proyectos especiales pueden participar a través de su representación empleadora siempre que -de acuerdo a la clasificación de entidad aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos- se encuentre debidamente constituida como entidad tipo B.

3.2 Corresponderá a las entidades formular consultas vinculadas sobre el registro en el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo", o el que haga sus veces, ante la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, a fin de que emita pronunciamiento en el marco de su competencia.

3.3 El no registro de las peticiones contenidas en el proyecto de convenio colectivo en el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo", o el que haga sus veces, no impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, de corresponder; ello, sin perjuicio de la determinación de responsabilidades por el no registro, de ser el caso".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0002140-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.12.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Conforme con lo previsto en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, el inicio de la vigencia del convenio colectivo y sus cláusulas es acordado por las partes en mérito al principio de autonomía de la voluntad, con excepción de las cláusulas con incidencia presupuestaria, las cuales rigen a partir del 1 de enero del año siguiente a su suscripción, ello con la finalidad de garantizar su provisión presupuestal.



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

3.2. Los acuerdos de incidencia económica, plasmados en el producto negocial, previamente deben contar con la viabilidad presupuestal correspondiente para financiar los compromisos de gasto que se generen como consecuencia de la ejecución del producto negocial, a partir del 1 de enero del año siguiente en que se suscribió.

3.3 En atención a la fuerza vinculante del convenio colectivo que obliga a las partes que lo circunscribieron a cumplir con el mismo, no es necesaria la emisión de un acto administrativo que apruebe el convenio colectivo para que este surta efectos.

3.4 El producto negocial suscrito en contravención de alguna de las disposiciones contenidas expresamente en la Ley N° 31188 y/o en los Lineamientos (por ejemplo, sobre las materias no negociables) conllevaría a incurrir en el supuesto de nulidad previsto en el artículo 30 de los Lineamientos; por lo que, corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional.

3.5 Es competencia de cada entidad efectuar el deslinde de responsabilidades ante un caso de manifiesta inobservancia de normas imperativas y tipificar el hecho materia de reproche conforme a las normas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de otras responsabilidades imputables.

3.6 Las consultas en materia de ingresos y gestión fiscal del personal del Sector Público deben ser dirigidas a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas; por su parte, las consultas en materia presupuestaria deben ser dirigidas a la Dirección General de Presupuesto Público del mismo ministerio, en tanto constituyen los entes competentes de emitir la opinión correspondiente".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0002044-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 27.12.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 La titularidad del derecho de negociación colectiva en el sector público alcanza a las organizaciones sindicales en general -cualquiera fuese el nivel de organización- en relación con su ámbito de representación. 3.2 Sobre la legitimidad para negociar en el nivel descentralizado, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC para mayor detalle. En atención a ello, según el nivel por ámbito de negociación, se determinará la legitimidad para negociar de acuerdo al grado de representatividad que ostenten las organizaciones sindicales en relación al universo de servidores comprendidos en el respectivo ámbito, el mismo que consta en sus respectivos proyectos de convenio colectivo.

3.3 Ante la coexistencia de varias organizaciones sindicales y que ninguna de ellas cuente con la afiliación del cincuenta por ciento más uno (50% + 1) de los servidores del ámbito, dichas organizaciones sindicales se encontrarán legitimadas para negociar –en conjunto– articulando sus pretensiones a través de la conjunción de sus propuestas; así como, concertar sobre la conformación de la representación sindical. Corresponde que las partes (representación sindical y empleadora) sigan un procedimiento de negociación colectiva para arribar a un único producto negocial respecto de un mismo ámbito, caso contrario se estaría incurriendo en el supuesto de nulidad previsto en el artículo 30 de los Lineamientos.

3.4 La(s) organización(es) sindical(es) legitimada(s) para negociar en el nivel descentralizado podrá(n) presentar su proyecto de convenio colectivo a partir del 1 de noviembre hasta el 30 de enero del siguiente año. Vencido dicho plazo, la organización sindical no podrá presentar su convenio colectivo hasta el 01 de noviembre del año respectivo.

3.5 El procedimiento de negociación colectiva comprende etapas que se siguen de manera secuencial. Una vez iniciado el trato directo, esto es, instalada la comisión negociadora conforme a lo dispuesto en el literal b) del inciso 13.1 del artículo 13 de la LNCSE, no es posible que la representación sindical presente un nuevo proyecto de convenio colectivo.

3.6 De acuerdo al marco legal vigente (la LNCSE y sus Lineamientos), la regla general es que los acuerdos resultantes del convenio colectivo descentralizado despliegan sus efectos respecto a todos los servidores comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva, sean sindicalizados o no sindicalizados. Sin perjuicio de ello, en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, excepcionalmente, la organización sindical podría pactar algunos de los beneficios solo para sus afiliados en razón de la especial naturaleza de dichos beneficios y siempre que resulte razonable y/o justificable, como es el caso del bono por cierre de pliego".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001928-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 19.12.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 En el marco del derecho de sindicación, 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.

3.2 La titularidad del derecho de negociación colectiva en el sector público alcanza a las organizaciones sindicales en general -cualquiera fuese el nivel de organización- en relación con su ámbito de representación.

3.3 En el marco de la Ley N° 31188 y sus Lineamientos, la negociación colectiva a nivel descentralizado se desarrolla en función de ámbitos, los cuales pueden ser sectorial, territorial, por entidad o cualquier otro (ámbito) que estimen conveniente.

3.4 Es posible que las organizaciones sindicales planteen negociar en "otro ámbito que estimen conveniente", en relación al ámbito establecido en su respectivo estatuto; en cuyo caso, aquel debe desarrollarse con base en el principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el Convenio N° 98 "Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva" de la OIT, de tal manera que la determinación del ámbito de la negociación debería depender esencialmente de la voluntad de las partes.

3.5 En caso coexistan una negociación colectiva descentralizada por "ámbito de entidad" y una negociación colectiva descentralizada por "otro ámbito que estimen conveniente", se deberá aplicar la exclusión de materias pactadas.

3.6 De acuerdo al marco legal vigente (la LNCSE y sus Lineamientos), la regla general es que los acuerdos resultantes del convenio colectivo descentralizado despliegan sus efectos respecto a todos los servidores comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva, sean sindicalizados o no sindicalizados. Sin perjuicio de ello, en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar algunos de los beneficios solo para sus afiliados en razón de la especial naturaleza de dichos beneficios y siempre que resulte razonable y/o justificable, como es el caso del bono por cierre de pliego".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001902-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 18.12.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Para efectos de determinar el alcance de los acuerdos contenidos en un producto negocial, debe tenerse en cuenta como parámetros el marco normativo vigente al momento de su suscripción, la voluntad de las partes expresada en dicho marco, la naturaleza de la materia contenida en cláusula negocial y si la misma aún mantiene sus efectos.

3.2 En el marco de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva del Sector Estatal, la regla general es que los acuerdos resultantes del convenio colectivo descentralizado despliegan sus efectos respecto a todos los servidores del ámbito, sean sindicalizados o no sindicalizados, estén o no afiliados a la(s) organización(es) sindical(es) legitimada(s) para negociar, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito.

3.3 En irrestricto respeto de la fuerza vinculante del convenio colectivo, para la aplicación de los acuerdos convencionales se deberá tener en cuenta si el servidor continúa comprendido en el ámbito del producto negocial; así como, los términos pactados en las cláusulas respectivas y si estas se encuentren vigentes.

3.4 En atención a los principios de equilibrio presupuestal y de previsión y provisión presupuestal, en la negociación colectiva descentralizada desarrollada por el ámbito que las organizaciones sindicales estimen conveniente, se debe aplicar la exclusión de materias pactadas cuando se encuentre en curso otra negociación colectiva descentralizada (por ejemplo, ámbito por entidad).

3.5 La inobservancia de alguna de las disposiciones contenidas expresamente en la Ley N° 31188 y/o en los Lineamientos conllevaría a incurrir en el supuesto de nulidad previsto en el artículo 30 de los Lineamientos; sin perjuicio de la determinación de responsabilidades, según sea el caso".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001891-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 16.12.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 La articulación abordada en la Ley No 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y en sus Lineamientos tiene una regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado.



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

3.2 El bono por cierre de pliego tiene carácter de extraordinario y su especial naturaleza hace razonable y/o justificable que solo pueda ser percibida por los afiliados a la organización sindical que llevó a cabo el procedimiento de negociación colectiva, ello en mérito a la autonomía relativa de las partes.

3.3 A partir del 27 de julio de 2024, debe tenerse en cuenta que, en virtud al artículo 28 de la Ley N° 32103, en los procesos de negociación colectiva en el nivel descentralizado por ámbito territorial, entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, solo son materias negociables las condiciones de trabajo o de empleo sin incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del ámbito respectivo."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001890-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 16.12.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 A fin de determinar el alcance de los acuerdos contenidos en un producto negocial, debe tenerse en cuenta como parámetros el marco normativo vigente al momento de su suscripción, la voluntad de las partes expresada en dicho marco, la naturaleza de la materia contenida en la cláusula negocial y si la misma aún mantiene sus efectos.

3.2 Para efectos de determinar si un beneficio derivado de producto negocial suscrito antes de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, resulta aplicable a un servidor desafiliado de la organización sindical con quien se suscribió dicho producto negocial, deberá tenerse en cuenta el marco normativo vigente al momento de su suscripción (específicamente las referidas a las reglas de representación de las organizaciones sindicales en el procedimiento de negociación); así como, si el servidor continúa comprendido en el ámbito del producto negocial, las cláusulas respectivas se encuentren vigentes y que su otorgamiento no se haya restringido solo a los afiliados de dicho sindicato."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001889-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 16.12.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Por la autonomía relativa, la voluntad de las partes en el procedimiento de negociación colectiva del sector público no puede ser aplicada en términos absolutos, sino que encuentra límites en el principio de legalidad de la actuación administrativa.

3.2 De acuerdo con la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva del Sector Estatal, y sus Lineamientos, la regla general es que los acuerdos resultantes del convenio colectivo descentralizado despliegan sus efectos respecto a todos los servidores comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva, sean sindicalizados o no sindicalizados, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito.

3.3 Excepcionalmente, en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar algunos de los beneficios solo para sus afiliados, considerando su especial naturaleza y siempre que resulte razonable y/o justificable, como es el caso del bono por cierre de pliego, ello sin desnaturalizar ni contravenir lo regulado por la Ley N° 31188 y sus Lineamientos.

3.4 La inobservancia de alguna de las disposiciones contenidas expresamente en la Ley N° 31188 y/o en los Lineamientos conllevaría a incurrir en el supuesto de nulidad previsto en el artículo 30 de los Lineamientos.

3.5 En caso se considere que un convenio colectivo adolece de un vicio de nulidad por contravenir al marco normativo vigente al momento de la suscripción de dicho producto negocial, corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional; así como, efectuar el deslinde de responsabilidades."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001884-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 16.12.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 La articulación abordada en la Ley N° 31188 y en sus Lineamientos tiene una regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado, como serían -por ejemplo- los acuerdos relativos a incrementos remunerativos.

3.2 El convenio colectivo suscrito en contravención de algunas de las disposiciones contenidas expresamente en la Ley N° 31188 o en sus Lineamientos resulta nulo de pleno derecho.

3.3 Conforme con la Ley N° 31188 y sus Lineamientos, la regla general es que los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes (beneficios convencionales) comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito, estén o no afiliados a la(s) organización(es) sindical(es) legitimada(s) para negociar, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito.

3.4 Dada la fuerza vinculante del convenio colectivo que obliga a las partes que lo circunscribieron a cumplir con el mismo, no es necesaria la emisión de un acto administrativo (por ejemplo, resolución administrativa) que apruebe el producto negocial para que este surta efectos".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001873-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 16.12.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Los acuerdos alcanzados a nivel centralizado producto del procedimiento de negociación colectiva en el marco de lo dispuesto por la LNCSE, como el convenio colectivo a nivel centralizado 2022-2023 suscrito entre la representación del Estado peruano y la representación sindical (confederaciones CITE-CTE-UNASSE) a modo de ejemplo, son de alcance para todos los servidores de las entidades públicas mencionadas en el artículo 2 de la LNCSE, indistintamente del régimen laboral bajo el cual estos se encuentren vinculados con el Estado e independientemente si se encuentran afiliados o no a una organización sindical.

3.2 Los beneficios derivados de convenios colectivos o sus sucedáneos resultantes de negociaciones colectivas celebradas en el marco de la LNCSE (centralizadas y descentralizadas), no resultan aplicables a los funcionarios públicos ni a aquellos servidores que desempeñan cargos de confianza o de dirección, de conformidad con lo establecido por el artículo 42 de la Constitución Política del Perú".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001863-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 16.12.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 En ninguno de los niveles de negociación colectiva (centralizada y descentralizada) se puede negociar las materias contempladas en el numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos. Si una entidad advierte que el proyecto de convenio colectivo contiene alguna pretensión vinculada con las materias no negociables, deberá tenerlas como no presentadas y por tanto no incluirlas en la negociación colectiva.

3.2 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 las responsabilidades que se determinen".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001805-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 03.12.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 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.

3.2 El artículo 5 de la Ley N° 31188 ha previsto dos niveles de negociación en el sector público; siendo que, en el nivel descentralizado, la negociación puede ser llevada a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente. En este último caso, las organizaciones sindicales pueden elegir el nivel por ámbito de negociación, en relación al ámbito establecido en su respectivo estatuto.

3.3 Sobre la legitimidad para negociar en el nivel descentralizado, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC para mayor detalle. En atención a ello, según el nivel por ámbito de

negociación, se determinará la legitimidad para negociar de acuerdo al grado de representatividad que ostenten las organizaciones sindicales en relación al universo de servidores comprendidos en el respectivo ámbito, el mismo que consta en sus respectivos proyectos de convenio colectivo.

3.4. Ante la coexistencia de varias organizaciones sindicales y que ninguna de ellas cuente con la afiliación del cincuenta por ciento más uno (50% + 1) de los servidores del ámbito, dichas organizaciones sindicales se encontrarán legitimadas para negociar -en conjunto- articulando sus pretensiones a través de la conjunción de sus propuestas; así como, concertar sobre la conformación de la representación sindical. Corresponde que las partes (representación sindical y empleadora) sigan un procedimiento de negociación colectiva para arribar a un único producto negocial respecto de un mismo ámbito, caso contrario se estaría incurriendo en el supuesto de nulidad previsto en el artículo 30 de los Lineamientos.

3.5 De acuerdo al marco legal vigente (la LNCSE y sus Lineamientos), la regla general es que los acuerdos resultantes del convenio colectivo descentralizado despliegan sus efectos respecto a todos los servidores comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva, sean sindicalizados o no sindicalizados. Sin perjuicio de ello, en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar algunos de los beneficios solo para sus afiliados en razón de la especial naturaleza de dichos beneficios y siempre que resulte razonable y/o justificable, como es el caso del bono por cierre de pliego."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001799-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 03.12.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 El convenio colectivo es el producto resultante de la negociación colectiva sostenida entre los dos sujetos de la relación negocial, como son las organizaciones sindicales y las entidades públicas empleadoras; y, dado que la naturaleza del producto negocial es bilateral, resulta incompatible con dicha naturaleza que los acuerdos contenidos en el mismo sean inobservados por cualquiera de las partes celebrantes.

3.2 Dada la fuerza vinculante de los convenios colectivos, los acuerdos derivados de estos son de cumplimiento obligatorio conforme con los términos pactados, debiendo observarse el marco normativo vigente al momento de su suscripción, la voluntad de las partes expresada en dicho marco, la naturaleza de la materia contenida en cláusula negocial y si la misma aún mantiene sus efectos.

3.3 En relación al pago de asignaciones u otros conceptos con contenido económico antes de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, se debieron considerar las restricciones presupuestales contenidas en las leyes de presupuesto del sector público (emitidas anualmente) desde el año 2006. Ante la inobservancia de dichas restricciones, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; asimismo, corresponderá a la entidad disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001756-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 29.11.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

En el marco del procedimiento de negociación colectiva regulado por la Ley N° 31188 y sus Lineamientos, el plazo para la designación del árbitro de parte se trata de un plazo ordenador, cuya finalidad es evitar dilaciones en la solución del conflicto laboral, a través de la conformación del tribunal arbitral para el desarrollo del arbitraje laboral. Por tanto, es viable que la parte pueda nombrar a su árbitro fuera del plazo establecido en la Ley N° 31188 y sus Lineamientos, siempre que aún no se haya realizado por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo el sorteo público que designe al árbitro de parte."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001634-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.10.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

3.1 En aplicación del literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, aprobados por Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, en ninguno de los niveles de negociación colectiva (centralizada y descentralizada) se puede negociar la incorporación de beneficios o conceptos que no resulten aplicables al régimen laboral de los servidores comprendidos en dicha negociación o que se establezcan acuerdos que afecten las disposiciones específicas contenidas en el marco normativo de cada régimen.

3.2 Dada la fuerza vinculante de los convenios colectivos, los acuerdos contenidos en estos son de cumplimiento obligatorio conforme a los términos pactados, debiendo las partes observar la vigencia y alcance de sus cláusulas.

3.3 El convenio suscrito en contravención de alguna de las disposiciones contenidas expresamente en la Ley N° 31188 y/o en los Lineamientos (por ejemplo, sobre las materias no negociables) conllevaría a incurrir en el supuesto de nulidad previsto en el artículo 30 de los Lineamientos. Así, en caso se considere que un convenio colectivo adolece de un vicio de nulidad por contravenir a la Ley N° 31188 y/o sus Lineamientos, corresponderá impugnar dicho convenio colectivo a través de la vía jurisdiccional."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001613-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.10.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Al concluir la etapa de trato directo en la negociación colectiva y en tanto las partes hayan arribado a acuerdo, se suscribirá el convenio colectivo, documento que deberá contener todos los acuerdos adoptados entre las partes y cumplir con lo previsto en el artículo 23 de los Lineamientos.

3.2 En virtud de lo establecido en el numeral 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos, los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio al Ministerio de Economía y Finanzas - MEF para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del Sector Público. En el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

3.3 A partir del 27 de julio de 2024, en los procesos de negociación colectiva en el nivel descentralizado por ámbito territorial, entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, solo son materias negociables las condiciones de trabajo o de empleo sin incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del ámbito respectivo, conforme con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley N° 32103.

3.4 En concordancia con el principio de previsión y provisión presupuestal establecido en el literal d) del artículo 3 de la LNCSE, se establece la obligación de alcanzar los acuerdos adoptados (productos negociales) en las negociaciones colectivas centralizada y descentralizadas al Ministerio de Economía y Finanzas - MEF para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del Sector Público."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001437-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 09.10.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Conforme con lo establecido por el artículo 11 de la Ley N° 31188, la licencia sindical para la negociación colectiva puede ser pactada en un convenio colectivo, en cuyo caso su otorgamiento se dará conforme a las condiciones estipuladas en la cláusula respectiva. De no existir convenio colectivo que establezca dicha licencia, esta podrá ser otorgada dentro del periodo de treinta (30) días antes de la presentación del proyecto de convenio colectivo hasta treinta (30) días después de suscrito el producto negocial, siendo este periodo un marco temporal dentro del cual se podrá otorgar la referida licencia en una sola oportunidad o las veces que se solicite.

3.2 Dicho marco temporal comprende el momento previo al trato directo; el trato directo en sentido estricto y que, eventualmente, podría extenderse a la etapa de conciliación y arbitraje, con la suscripción de un producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral); así como, el momento posterior a esto último."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001435-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 09.10.2024



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

Cuando no se llega a un consenso en la etapa de trato directo de un procedimiento de negociación colectiva en el nivel descentralizado, cualquiera de las partes podrá presentar la solicitud para el inicio de la conciliación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, la cual debe estar acompañada del acta de no acuerdo; caso contrario, no se podrá iniciar ni desarrollar la etapa de conciliación".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001426-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.09.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 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. Lo que supone también que, al momento de la presentación del (de los) proyecto(s) de convenio(s) colectivo(s) que da(n) 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 dichos estatutos.

3.2 De acuerdo con la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y sus Lineamientos, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, se tiene como regla general que los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes (beneficios convencionales) comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito, sean sindicalizados o no sindicalizados, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito. No obstante, en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar ciertos beneficios solo para sus afiliados en razón de su especial naturaleza y en tanto que resulte razonable y/o justificable".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001384-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.09.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Dada la fuerza vinculante del convenio colectivo, los acuerdos derivados de este son de cumplimiento obligatorio -conforme con los términos pactados- para las partes que lo adoptaron, en el ámbito de lo concertado, debiendo las partes observar la vigencia y alcance de sus cláusulas. De pretenderse modificar la vigencia o alcance de una cláusula de convenio colectivo, correspondería la suscripción de un nuevo convenio colectivo.

3.2 En el marco de la negociación colectiva descentralizada, se considera legitimada para negociar a la respectiva organización sindical del ámbito; en caso exista más de una organización sindical en el ámbito, se considera legitimada a la organización sindical mayoritaria.

3.3 De no existir una organización sindical mayoritaria del ámbito, serán legitimadas para negociar -en conjunto (articulando pretensiones)- las organizaciones sindicales minoritarias del ámbito, estando sujeta su participación a la presentación de sus proyectos de convenio colectivo dentro del plazo legal; y, a que no se incurra en los supuestos por los cuales se tenga por "no presentados" dichos proyectos. La participación de las organizaciones sindicales minoritarias no supone la necesaria constitución de una coalición".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001325-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 23.09.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Los beneficios convencionales son inherentes a cada uno de los servidores (con vínculo laboral vigente) que se encuentren dentro del ámbito de la organización sindical que pactó el respectivo producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral), por lo que dichos beneficios no pueden ser trasladados a favor de otra persona, bajo ningún concepto. Consecuentemente, en el caso que un servidor pierda su vínculo laboral

con la entidad por cualquier causal (ya sea por despido, renuncia, jubilación, muerte, etc.), no sólo se extingue el vínculo laboral sino también el derecho de percibir beneficios convencionales.

3.2 Respecto a la consulta e) se tiene que, la regla general es que los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes (beneficios convencionales) comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito identificado en el estatuto de la organización sindical legitimada. No obstante, en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar ciertos beneficios solo para sus afiliados en razón de su especial naturaleza y en tanto que resulte razonable y/o justificable (como por ejemplo el bono de cierre de pliego).

3.3 Los alcances de los acuerdos no deberían contemplar el otorgamiento de beneficios de manera retroactiva (en calidad de devengados), solo pueden tener eficacia hacia adelante en el tiempo, no sobre periodos anteriores a la suscripción o emisión del producto negocial, ello en mérito al principio de previsión y provisión presupuestal y a la garantía de viabilidad presupuestal sobre la ejecución de acuerdos convencionales. Sobre la consulta f) se tiene que, el trabajo remoto fue una modalidad de prestación de servicios implementada en el marco de las medidas adoptadas por el estado de emergencia nacional a causa del Covid -19, el periodo laborado bajo dicha modalidad debía ser considerado como tiempo de servicios efectivamente realizado. Siendo así, por ejemplo, no se le podría recortar el pago de sus beneficios sociales (aguinaldo) por el tiempo en el cual el servidor se encontraba realizando trabajo remoto. Para mayor detalle recomendamos revisar el Informe Técnico N° 0085-2024-SERVIR-GPGSC11 (disponible en www.qob.pe/servir).

3.4 En cuanto a la consulta h) se tiene que, el régimen de la carrera administrativa regulada por el Decreto Legislativo N° 276 contempla diversos tipos de licencia que podrán gozar los servidores públicos, el uso de una licencia no imposibilita o enerva la facultad de poder gozar de otra posteriormente, siempre que se cumplan las condiciones normativas para su concesión y se obtenga la evaluación favorable de la Entidad, de acuerdo con las necesidades del servicio.

3.6 Finalmente, corresponde a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y a la Oficina de Normalización Previsional-ONP el análisis y el pronunciamiento sobre las consultas b), c), d), g), i), j) y k) vinculadas con los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público y materia previsional, respectivamente, en el ámbito de sus competencias".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001315-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 19.09.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Conforme con lo establecido por el artículo 11 de la LNCSE, la licencia sindical para la negociación colectiva puede ser pactada en un convenio colectivo, en cuyo caso su otorgamiento se dará conforme a las condiciones estipuladas en la cláusula respectiva. De no existir convenio colectivo que establezca dicha licencia, esta podrá ser otorgada dentro del periodo de treinta (30) días antes de la presentación del proyecto de convenio colectivo hasta treinta (30) días después de suscrito el producto negocial, siendo este periodo un marco temporal dentro del cual se podrá otorgar la referida licencia en una sola oportunidad o las veces que se solicite.

3.2 Para efectos de solicitar la licencia sindical, la representación sindical indicará las actuaciones relacionadas con el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, mención que ya justifica la finalidad de la licencia, y el tiempo requerido; considerando los plazos y trámites internos de la entidad que otorga la licencia, esto último de corresponder.

3.3 El otorgamiento de la licencia sindical para la negociación colectiva no es óbice para el cumplimiento de los actos de gestión interna a cargo de los servidores, los cuales no deben ser entendidos ni considerados como una condición para el ejercicio de dicha licencia sindical ni por ende una afectación del derecho a la negociación colectiva.

3.4 En caso una entidad denegase la licencia sindical, deberá cumplir con motivar debidamente dicha denegatoria, en virtud a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley No 27444".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001274-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 05.09.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

3.1 La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una única regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva, siendo esta la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado.

3.2 En virtud de lo establecido en el numeral 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos, la regla antes referida puede conllevar a que el plazo de conclusión de la negociación en el nivel descentralizado pueda ser prorrogado (hasta el 15 de julio) mientras no se haya concluido el procedimiento de negociación colectiva en el nivel centralizado; por lo que, conforme a lo dispuesto en el numeral 6.2 del artículo 6 de la LNCSE, existe la obligación legal de esperar, a nivel descentralizado, los acuerdos resultantes del convenio colectivo que hubiera sido obtenido en el nivel centralizado".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001271-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 05.09.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 La articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una única regla de exclusión de los beneficios derivados de convenios colectivos o sus sucedáneos resultantes de la negociación colectiva efectuada en el marco de la Ley N° 31188 (centralizada y descentralizada), no resultan aplicables a los funcionarios públicos ni a aquellos servidores que desempeñan cargos de confianza o de dirección, de conformidad con lo establecido por el artículo 42 de la Constitución Política del Perú. Dicha exclusión alcanza también a aquellos servidores que por alguna acción de desplazamiento (encargo o designación temporal) asumen cargos directivos o de confianza; en estos casos, la exclusión será aplicable mientras dure la acción de desplazamiento.

3.2 En relación a los directivos públicos, de conformidad con el artículo 59 de la LSC, su ingreso puede realizarse por concurso público de méritos cumpliendo el perfil del puesto previsto en los instrumentos de gestión, así como por designación –confianza–, que si bien pueden ingresar sin concurso también deben cumplir con el perfil establecido para el puesto. No obstante, con independencia de la forma de acceso a dicho puesto, el mismo se encuentra excluido del derecho de sindicación.

3.3 La identificación de la condición de directivo público debe ser efectuada por las propias entidades a través de sus oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces, teniendo en cuenta las características descritas en los numerales 2.11 al 2.13 del presente informe, de manera conjunta con sus instrumentos de gestión".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001268-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 05.09.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 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.

3.2 Sobre la legitimidad para negociar en el nivel descentralizado, debido a que el numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos se encuentra actualmente suspendido en mérito a una medida cautelar derivada de un proceso de acción popular, cuyos efectos resultan de aplicación general, SERVIR ha emitido pronunciamiento, en el marco de la LNCSE. Dicho pronunciamiento se encuentra contenido en el Informe Técnico N° 526-2023- SERVIR-GPGSC, el cual recomendamos revisar para mayor detalle.

3.3 Conforme a lo previsto por el literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE, los acuerdos arribados en un convenio colectivo suscrito por la organización sindical u organizaciones sindicales legitimadas para negociar serán extensivos a todos los servidores comprendidos en el respectivo ámbito, esto es, estén o no afiliados a la organización sindical y/o se encuentren afiliados a otras organizaciones sindicales del mismo ámbito".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001217-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.08.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

3.1 En irrestricto respeto tanto de la fuerza vinculante del convenio colectivo, como de la autonomía de la voluntad de las partes que intervinieron en su suscripción, se colige que, los beneficios pactados en el convenio colectivo deben ser otorgados conforme a los términos pactados por las partes teniendo en cuenta la vigencia de las cláusulas que contienen dichos beneficios. Así pues, para la aplicación de los acuerdos convencionales, se deberá tener en cuenta lo señalado expresamente en la cláusula del convenio colectivo que contiene los beneficios, a fin de verificar cuáles son los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para su otorgamiento.

3.2 No corresponde a SERVIR evaluar la validez del contenido y/o alcances, así como la procedencia de lo pactado en un convenio colectivo en específico. Siendo necesario incidir en que, las conclusiones a las que arriba SERVIR en sus informes no se encuentran dirigidas a resolver alguna situación en particular, sino, por el contrario, a través de sus opiniones técnicas examina las nociones generales que deben ser consideradas sobre las materias indicadas en las consultas que le fuesen formuladas, a fin de que las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces procedan a resolver el caso en específico de acuerdo a los criterios emitidos por el ente rector conforme al marco jurídico vigente".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001213-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.08.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 En relación a materias negociables y no negociables en la negociación colectiva en el marco de la Ley N° 31188, corresponde remitirnos al Informe Técnico N° 428-2024-SERVIR-GPGSC, el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle.

3.2 Para efectos de definir los acuerdos en la negociación descentralizada, las partes deben observar los límites relativos a las materias no negociables, los pactos arribados en la negociación centralizada, así como lo contemplado en el artículo 28 de la Ley N° 32103.

3.3 A través de una negociación colectiva a nivel descentralizado, las partes podrían pactar sobre beneficios o derechos (individuales o colectivos), como, por ejemplo, lo referido al otorgamiento y/o incremento de licencias (con o sin goce de remuneraciones) y/o permisos, entre otros, en tanto ellos no hubieran sido pactados en la negociación colectiva a nivel centralizado, así como no repercuta negativamente sobre la continuidad del servicio público, ni afecte normas de orden público.

3.4 Los acuerdos contenidos en un producto negocial resultan plenamente vinculantes para las partes que lo adoptaron y deben ser cumplidos en sus propios términos; no pudiendo ser modificadas ni negarse a su cumplimiento de forma unilateral".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001170-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 29.08.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Sobre los efectos de la medida cautelar que suspende la eficacia del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos y la legitimidad para negociar a nivel descentralizado en el marco de la Ley N° 31188, recomendamos revisar para mayor análisis el Informe Técnico N° 1307-2023 SERVIR-GPGSC, el cual cita el Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC para profundizar sobre las reglas de legitimidad para negociar a nivel descentralizado en concordancia a lo establecido en el numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE, disposición que al encontrarse contenida en una norma con rango de ley debe cumplirse en todos sus extremos.

3.2 La legitimidad para negociar a nivel descentralizado corresponde a la organización sindical mayoritaria, esto es a la que afilia a la mayoría absoluta (50% + 1) de los servidores que comprenden el ámbito de negociación, en razón al alcance de los beneficios convencionales pactados respecto de todos los servidores del respectivo ámbito. Así, en los casos en que existan varias organizaciones sindicales en una entidad que no cuenten con la mayoría absoluta de los servidores del ámbito; dichas organizaciones sindicales estarán legitimadas para negociar -en conjunto- a nombre de todos los servidores del respectivo ámbito a efectos de obtener un (1) convenio colectivo en conjunto, que alcance a todos los servidores del ámbito.

3.3 De acuerdo al marco legal vigente (la LNCSE y sus Lineamientos), la regla general es que los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes (beneficios convencionales) comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito, sean sindicalizados o no sindicalizados, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito. No obstante, en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

sindical podría pactar algunos de los beneficios solo para sus afiliados en razón de la especial naturaleza de dichos beneficios y siempre que resulte razonable y/o justificable."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001141-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 26.08.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Respecto a la aplicación y alcance de un convenio colectivo centralizado suscrito en el marco de la Ley N° 31188, se precisa que los acuerdos alcanzados a nivel centralizado producto del procedimiento de negociación colectiva, como el convenio colectivo a nivel centralizado 2023-2024, son de alcance 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, aun cuando las entidades públicas a las que pertenezcan no hubiesen participado en el procedimiento de negociación colectiva ni suscrito el convenio colectivo.

3.2 Por mandato constitucional, contenido en el artículo 42 de la Constitución Política del Perú, los beneficios derivados de convenios colectivos o sus sucedáneos resultantes de la negociación colectiva celebrada en el marco de la Ley N° 31188 (centralizada y descentralizada), no resultan aplicables a los funcionarios públicos ni a aquellos servidores que desempeñan cargos de confianza o de dirección.

3.3 A efectos de determinar si a un servidor beneficiario le corresponde el pago del bono excepcional, deberá verificarse que cumpla con las condiciones contenidas en la cláusula Décimo Quinta del Convenio Colectivo Centralizado 2023-2024, las cuales tienen como requisito común que el personal beneficiario cuente con vínculo laboral vigente al 30 de junio del 2023, siendo que para las entidades del gobierno nacional y los gobiernos regionales, debe encontrarse registrado al 30 de junio del 2023 en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) del Ministerio de Economía y Finanzas; y, en el caso de los gobiernos locales, el personal beneficiario debe encontrarse registrado en PDT PLAME en el mes de junio del 2023."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0001014-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 21.07.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Respecto al plazo de presentación del pliego de reclamos, las organizaciones sindicales legitimadas para negociar a nivel descentralizado (entiéndase como tal(es) a la(s) que cumple(n) con las reglas de legitimidad previstas en el numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE) podrán presentar el respectivo pliego de reclamos a partir del 01 de noviembre hasta el 30 de enero del siguiente año. Pasada dicha fecha, la organización sindical no podrá presentar su pliego hasta el 01 de noviembre del año respectivo.

3.2 La obligatoriedad del cumplimiento de la presentación del proyecto de convenio colectivo en dicho plazo incide en la aplicación del principio de previsión y provisión presupuestal para efectos de dar cumplimiento a los acuerdos que se desprendan del producto negocial, entendiéndose que ello se concretiza con la observancia del plazo de la terminación del procedimiento de negociación colectiva como máximo al 30 de junio de cada año y por excepción, en el nivel descentralizado, hasta el 15 de julio de cada año, conforme lo establece el numeral 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos.

3.3 Respecto del registro de las peticiones contenidas en el proyecto de Convenio Colectivo en el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo", no compete a SERVIR emitir opinión en tanto dicho módulo es administrado y gestionado por la DGGFRH-MEF, por lo que corresponderá formular ante dicho órgano las consultas vinculadas con el mismo, así como respecto de los alcances del Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000974-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 12.07.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Ante la coexistencia de varias organizaciones sindicales y que ninguna de ellas cuenta con la afiliación del cincuenta por ciento más uno (50% + 1) de los servidores del ámbito (supuesto señalado en el numeral 3.5 del Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC), se deberá tener en cuenta lo indicado por SERVIR en

los Informes Técnicos Nos 588-2023-SERVIR-GPGSC10 y 595-2023-SERVIR-GPGSC (disponibles en www.gob.pe/servir), de los cuales se desprende que, dentro del procedimiento de la negociación colectiva dichas organizaciones sindicales se encontrarán legitimadas para negociar –en conjunto– articulando sus pretensiones a través de la conjunción de sus propuestas; asimismo, dichas organizaciones sindicales deberán concertar sobre la conformación de la representación sindical, considerando el mínimo y máximo de participantes establecidos en el literal a) del artículo 8 de la LNCSE sobre la representación de la parte sindical en la Comisión Negociadora.

3.2 La participación de las organizaciones sindicales en un procedimiento de negociación colectiva se encuentra sujeta a la presentación de sus proyectos de convenio colectivo dentro del plazo señalado en el numeral 13.2 del artículo 13 de la LNCSE y que dichos proyectos se tengan por recibidos ante la entidad, esto es, luego de haber llevado a cabo la revisión, la formulación de observaciones, de ser el caso, y la subsanación correspondiente, conforme a lo señalado por el artículo 15 de los Lineamientos.

3.3 Ante la presentación de proyectos de convenio colectivo por más de una organización sindical minoritaria de un determinado ámbito, la entidad debe efectuar la revisión y la formulación de observaciones, de ser el caso, conforme a lo señalado por el artículo 15 de los Lineamientos, teniendo en cuenta que el acreditar la mayor representatividad constituye una regla que si bien debe considerarse para la revisión formal de todo proyecto de convenio colectivo; no obstante, para el caso de las organizaciones sindicales minoritarias la acreditación de la mayor representatividad no debería ser óbice para el desarrollo del procedimiento de la negociación colectiva en conjunto, dado que lo desarrollado en el numeral 3.5 del Informe Técnico N° 526 2023-SERVIR-GPGSC se sustenta en el respeto al ejercicio del derecho de la negociación colectiva bajo los parámetros establecidos en la LNCSE y sus Lineamientos, esto con la finalidad de que se obtenga un solo producto negocial de alcance para los servidores de un mismo ámbito; señalar lo contrario, constituiría una contravención a lo estipulado por el artículo 28 de la Constitución Política acerca del rol del Estado sobre el fomento de la negociación colectiva como instrumento para el logro de solución pacífica de los conflictos.

3.4 En esa línea, luego de haberse determinado la legitimidad de las organizaciones sindicales minoritarias, las entidades podrán informar sobre la negociación colectiva en conjunto para que dichas organizaciones sindicales procedan a articular sus proyectos de convenio colectivo e integrar sus propuestas a fin de consolidar un único proyecto de convenio colectivo, cuyo contenido será materia de negociación frente a la representación empleadora.

3.5 De configurarse alguno de los supuestos señalados en el numeral 2.14 del presente informe técnico por el cual la entidad tenga por no presentado el proyecto de convenio colectivo de una organización sindical, esto último no constituye un acto de mala fe toda vez que el tener por no presentado un proyecto de convenio colectivo resulta de la revisión y evaluación que debe realizar la entidad de acuerdo a lo establecido en el artículo 15 de los Lineamientos, por ende, dicho contexto no deviene en un supuesto habilitante para dar inicio a la conciliación como parte del procedimiento de la negociación colectiva, de conformidad a lo señalado por la LNCSE y sus Lineamientos".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000952-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 08.07.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 En la negociación colectiva en el nivel descentralizado, las organizaciones sindicales conformadas por servidores pertenecientes a los regímenes laborales generales (Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057) y aquellos regímenes que no pertenecen a los sectores salud ni educación no podrían enmarcarse en los ámbitos de negociación sectorial ni territorial¹⁶, toda vez que estos establecen supuestos específicos para su aplicación conforme lo señalado en los numerales 5.4 y 5.5 del artículo 5 de los Lineamientos. Por lo tanto, corresponderá a dichas organizaciones sindicales ejercer, previa determinación de su legitimidad, su derecho a la negociación colectiva ya sea por ámbito de entidad o en el ámbito que estimen conveniente, conforme al literal b) del numeral 5.1 del artículo 5 de los Lineamientos, lo cual garantiza el respeto al ejercicio del derecho de negociación colectiva de los servidores. En ese sentido, se ratifica lo desarrollado en el Informe Técnico N° 896-2024 SERVIR-GPGSC.

3.2 Las reglas para llevar a cabo un procedimiento de negociación colectiva en el sector público están delimitadas por su respectiva normativa, y el hecho de que la negociación colectiva en materia de remuneraciones y otros beneficios tenga relación directa con el manejo del presupuesto del Estado genera que se establezcan parámetros de mayor exigencia. Por lo tanto, en atención a los principios de equilibrio presupuestal y de previsión y provisión presupuestal, en la negociación colectiva descentralizada por el ámbito que estimen conveniente (las organizaciones sindicales), se deberá aplicar la exclusión de materias pactadas cuando se encuentre en curso otra negociación colectiva descentralizada (por ejemplo, ámbito por entidad u otros), pues de no darse dicha exclusión podría acordarse en el mismo periodo negocial conceptos de la misma naturaleza derivados de dos negociaciones colectivas descentralizadas (por

ejemplo, el ámbito que estimen conveniente y ámbito por entidad) a favor de los mismos servidores, lo cual contraviene los principios antes señalados.

3.3 El Informe Técnico N° 896-2024-SERVIR-GPGSC constituye un pronunciamiento que cita los Informes Técnicos Nos 370-2024-SERVIR-GPGSC y 408-2024-SERVIR-GPGSC (ambos disponibles en www.gob.pe/servir), mediante los cuales se desarrolla la interpretación de lo dispuesto por la LNCSE y sus Lineamientos, respecto de los ámbitos de negociación cuya regulación procedimental se encuentra vigente desde el 21 de enero de 2022 (fecha de entrada en vigencia de los Lineamientos); por lo que, el pronunciamiento de SERVIR contenido en dichos informes técnicos no implica la imposición de restricciones a los procedimientos de negociación colectiva, pues estos se encuentran referidos a los parámetros previstos por el marco normativo vigente, cuya inobservancia constituye causal de nulidad según lo señalado en el artículo 30 de los Lineamientos."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000898-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 17.06.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

En el caso de la negociación colectiva en el nivel descentralizado con organizaciones sindicales que no cuentan con la afiliación de la mayoría absoluta de los servidores de un determinado ámbito (como el sectorial - salud) corresponderá a las organizaciones sindicales legitimadas concertar, en el marco de su autonomía colectiva, los criterios para la conformación de la representación sindical conjunta para la comisión negociadora, debiendo observar el mínimo y máximo de participantes establecidos en el literal a) del artículo 8 de la LNCSE, toda vez que la negociación colectiva descentralizada por ámbito sectorial se encuentra regulada como única en sus respectivos sectores (educación y salud), según lo estipulado por el numeral 5.4 del artículo 5 y el numeral 10.2.2 del artículo 10 de los Lineamientos para la implementación de la LNCSE, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000897-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 17.06.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 La aplicación de los acuerdos arribados mediante negociación colectiva bajo el marco normativo que regulaba la negociación colectiva en los gobiernos locales antes de la entrada en vigencia de la LSC, se encuentra determinado por lo previsto expresamente en el propio convenio. Siendo que, si en caso el convenio no hubiera establecido reglas específicas sobre sus alcances respecto a los servidores del gobierno local, los acuerdos contenidos en el convenio colectivo resultan aplicables a todos los servidores con vinculación laboral al gobierno local, sin distinción, incluidos los servidores reincorporados por mandato judicial (ya sea por sentencia o medida cautelar). Al respecto, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1730-2021-SERVIR-GPGSC, para mayor detalle.

3.2 Respecto de aquellos convenios colectivos suscritos antes de la suspensión de la eficacia del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos, la aplicación de los acuerdos contenidos en dichos productos negociales (beneficios convencionales) alcanza a todos los servidores del respectivo ámbito (por ejemplo, a todos los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276), sean sindicalizados o no sindicalizados, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del mismo ámbito (sea como nuevos ingresos o servidores reincorporados por mandato judicial), teniendo en cuenta que los beneficios son otorgados conforme a lo acordado expresamente en las cláusulas negociales considerando la vigencia establecida por las partes.

3.3 Sin perjuicio de lo señalado, en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar algunos de los beneficios solo para sus afiliados en razón de la especial naturaleza de dichos beneficios y siempre que resulte razonable y/o justificable (por ejemplo, el bono por cierre de pliego)".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000896-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 17.06.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

3.1 La negociación colectiva descentralizada en el ámbito territorial está dirigida para aquella que se lleva a cabo con las municipalidades distritales ubicadas geográficamente dentro de una misma provincia y sus organismos adscritos. Asimismo, la negociación colectiva descentralizada en el ámbito sectorial es exclusiva para las organizaciones sindicales de servidores pertenecientes a las carreras especiales (salud y educación). 3.2 Las organizaciones sindicales de los servidores del sector educación sujetos a los regímenes laborales generales regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057, pueden negociar, en tanto estén legitimadas, en el ámbito de la entidad o en cualquier ámbito que consideren pertinente (excluyendo a los ámbitos territorial y sectorial), de acuerdo con el literal b) del numeral 5.1 del artículo 5 de los Lineamientos. Por lo que, la conformación de las comisiones negociadoras con las representaciones de los sujetos negociales se realizará conforme lo establecido por el artículo 8 de la LNCSE.

3.3 Respecto de la legitimidad para negociar en el nivel descentralizado en el marco de la LNCSE, corresponde remitirnos a los Informes Técnicos Nos 526-2023-SERVIR-GPGSC, el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle. De acuerdo a dicho informe, la determinación de la legitimidad para negociar a nivel descentralizado debe evaluarse en función del contexto, sea este de individualidad o de pluralidad sindical dentro de la entidad, considerando el ámbito de la/las organización/es sindical/es que presente/n su/s proyecto/s de convenio/s colectivo/s (detallados en sus respectivos estatutos); como también del universo de servidores públicos que correspondan al respectivo ámbito.

3.4 La organización sindical que ostente la mayoría absoluta (50% + 1) de los servidores comprendidos en el ámbito (por ejemplo, servidores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos Nos 276 y 1057) estará legitimada para negociar en representación de todos los servidores del respectivo ámbito. De otro lado, ante la coexistencia de varias organizaciones sindicales y que ninguna de ellas cuenta con la afiliación del cincuenta por ciento más uno (50% + 1) de los servidores del ámbito, se deberá tener en cuenta lo indicado por SERVIR en el Informe Técnico N° 975-2023-SERVIR-GPGSC, en el que se cita a los Informes Técnicos Nos 588 2023-SERVIR-GPGSC y 595-2023-SERVIR-GPGSC (disponibles en www.gob.pe/servir), de los cuales se desprende que, dichas organizaciones sindicales se encontrarán legitimadas para negociar – en conjunto– articulando sus pretensiones a través de la conjunción de sus propuestas; asimismo, dichas organizaciones sindicales deberán concertar sobre la conformación de la representación sindical, considerando el mínimo y máximo de participantes establecidos en el literal a) del artículo 8 de la LNCSE.

3.5 El Registro de afiliación sindical de trabajadores estatales implementado por la Autoridad Administrativa de Trabajo constituye una de las herramientas que puede ser utilizada por las entidades públicas, en el marco de la negociación colectiva en el nivel descentralizado, para corroborar en la revisión del proyecto de convenio colectivo que la organización sindical tenga la legitimidad para negociar en su ámbito, esto no implica que las entidades públicas no puedan acceder a otras herramientas que contengan información similar que coadyuven a la verificación de la legitimidad de la organización sindical".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000851-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 30.05.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

La negociación colectiva descentralizada en el ámbito sectorial es exclusiva para las organizaciones sindicales de servidores pertenecientes a las carreras especiales (salud y educación), excluyendo a aquellos bajo regímenes laborales generales regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057, toda vez que estas organizaciones sindicales de servidores bajo regímenes generales pueden negociar en el ámbito de la entidad o en cualquier ámbito que consideren adecuado, ello de acuerdo con el literal b) del numeral 5.1 del artículo 5 de los Lineamientos, lo que garantiza la representación de estos servidores".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000790-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 07.05.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 En la negociación colectiva en el nivel centralizado, las cinco confederaciones legitimadas presentan en forma conjunta un único proyecto de convenio colectivo, el cual contiene las pretensiones a negociar en beneficio de los servidores públicos, indistintamente de su régimen laboral. Así, en el marco de la libertad sindical en su dimensión colectiva, son los representantes de dichas confederaciones los llamados a concertar y articular sus propuestas, las que deben encontrarse contenidas en un único proyecto de convenio colectivo, a fin de lograr la suscripción de un producto negocial, en beneficio común de todos los servidores públicos. 3.2 En el caso en que se haya presentado más de un proyecto de convenio colectivo en el plazo establecido en el literal a) del numeral 13.1 del artículo 13 de la LNCSE, corresponde a las

confederaciones legitimadas integrar sus propuestas para que se pueda negociar un único proyecto de convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el numeral 9.1.3 del artículo 9 de los Lineamientos, pues son estas las que deciden ejercer sus facultades de representación y negociación conforme a la autonomía sindical que ostentan, sin contravenir el marco normativo vigente. Por lo tanto, la parte empleadora no podría intervenir o pronunciarse en la forma sobre la que los representantes de las confederaciones legitimadas decidan integrar sus propuestas para la negociación de un único proyecto de convenio colectivo.

3.3 En esa línea, en el escenario descrito en el numeral anterior, los representantes de la parte sindical conjugan sus propuestas, pudiendo emplear los mecanismos que consideren pertinentes para lograr la interrelación de estas, ello en el marco de la participación activa de las confederaciones sindicales legitimadas para negociar en el nivel centralizado; así pues, por ejemplo, podrían optar por complementar y/o unificar aquellas propuestas en las que coincidan las materias, elegir –de los proyectos presentados– aquel que resulte más beneficiosa para los servidores, o hacer uso de otros mecanismos, lo cual atañe en estricto a la decisión conjunta de los representantes de las confederaciones legitimadas, sin la intervención de la parte empleadora.

3.4 Conforme a lo dispuesto en el artículo 21 de los Lineamientos, el consenso en el trato directo está referido al acuerdo derivado de la conformidad entre los dos sujetos negociales, es decir entre la parte empleadora y la parte sindical, respecto de la negociación de pretensiones contenidas en un único proyecto de convenio colectivo.

3.5 Teniendo en cuenta que, en la negociación colectiva en el nivel centralizado, la parte sindical se conforma por más de una confederación, se precisa que el mecanismo para determinar el consenso interno de esta parte, a fin de negociar las propuestas contenidas en el proyecto de convenio colectivo, debe ser establecido o determinado por los mismos representantes sindicales, en virtud del principio de autonomía colectiva; por lo que la representación empleadora no podría decidir, en virtud al respeto de la libertad sindical, sobre la forma de toma de acuerdos al interior de la parte sindical.

3.6 En aplicación del principio de la autonomía colectiva, las partes intervinientes en un procedimiento de negociación colectiva pueden establecer mecanismos adecuados ciñéndose al marco normativo de la LNCSE para garantizar que la negociación colectiva se desarrolle eficazmente, a fin de autorregular los derechos y obligaciones que les atañe; sin que el uso de dichos mecanismos suponga dificultar la negociación en sí misma o contravenir lo estipulado en la ley. Así pues, la parte empleadora podría desplegar, en el marco de la buena fe negocial, los esfuerzos necesarios que propicien la participación de la parte sindical (sin que ello implique la intervención directa sobre las decisiones de la parte sindical), con el objeto de que se logre una solución pacífica mediante acuerdos consensuados en relación a sus petitorios. Por último, en virtud a la articulación de materias prevista en el numeral 6.2 del artículo 6 de la LNCSE y de acuerdo a lo establecido en los numerales 5.2 y 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos, es preciso tener en cuenta que para finalizar las negociaciones colectivas en el nivel descentralizado es necesario contar con el producto negocial derivado de la negociación colectiva en el nivel centralizado, el cual resulta de alcance a los servidores públicos de las entidades señaladas en el artículo 2 de la LNCSE, indistintamente de su régimen laboral".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000646-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 15.04.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 La LNCSE y los Lineamientos establecen que la negociación colectiva en el nivel descentralizado se desarrolla en función de ámbitos, los cuales pueden ser sectorial, territorial y por entidad, o cualquier otro (ámbito) que las organizaciones sindicales estimen conveniente. Esto significa que se otorga libertad a las organizaciones sindicales para elegir el ámbito de negociación, lo que se encuentra condicionado a su ámbito de representación detallado en su respectivo estatuto.

3.2 Conforme al numeral 5.4 del artículo 5 de los Lineamientos, la negociación colectiva en el nivel descentralizado en el ámbito sectorial corresponde a las organizaciones sindicales compuestas por servidores sujetos a las carreras especiales de los sectores de educación y salud, por lo que lo dispuesto en dicha disposición no resulta de aplicación a las organizaciones sindicales cuyos servidores afiliados pertenecen a los regímenes laborales generales.

3.3 Conforme al numeral 5.5 del artículo 5 de los Lineamientos, la negociación colectiva en el nivel descentralizado por ámbito territorial comprende en específico a las municipalidades distritales ubicadas geográficamente dentro de una misma provincia y sus organismos adscritos. En efecto, dicha regulación está dirigida a que las organizaciones sindicales de las municipalidades distritales y sus organismos, bajo su libertad sindical, tengan la opción de decidir por llevar a cabo la negociación colectiva con todas o algunas de las municipalidades distritales que se encuentren ubicadas dentro de la misma provincia y que

no hubieran celebrado o mantengan en desarrollo un proceso de negociación colectiva por ámbito de entidad.

3.4 La negociación colectiva descentralizada en el ámbito por entidad es aquella que tiene lugar en cualquiera de las entidades públicas que estén comprendidas en los alcances del primer párrafo del artículo 2 de la LNCSE, considerando que, para dicho fin, los estatutos de la organización sindical que plantea la negociación comprenda a servidores de esas mismas entidades y que la negociación pueda desarrollarse de acuerdo a la clasificación de entidad aplicable al SAGRH, pudiendo plantearse los escenarios desarrollados en el numeral 2.12 del presente informe.

3.5 Para establecer la legitimidad para negociar en el nivel descentralizado antes de la emisión de la medida cautelar concedida por la Octava Sala Laboral Permanente de Lima, se aplicaba lo dispuesto en el numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos; esto era aplicable para el periodo de presentación de proyectos de convenios colectivos comprendido entre el 1 de noviembre de 2021 y el 30 de enero de 2022. Posterior a la emisión de la medida cautelar que dispuso la suspensión de la eficacia del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos, la legitimidad para negociar en el nivel descentralizado se determina – hasta la actualidad- observando las reglas desarrolladas en el Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC, debiendo 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 que presente/n su/s proyecto/s de convenio/s colectivo/s (detallados en sus respectivos estatutos); como también del universo de servidores públicos que correspondan al respectivo ámbito.

3.6 A partir de la medida cautelar antes señalada, cuando coexistan en la entidad organizaciones sindicales que no cuenten con la afiliación de la mayoría absoluta de servidores de un determinado ámbito, se deberá tener en cuenta lo indicado por SERVIR en el Informe Técnico N° 975-2023-SERVIR-GPGSC, en el que se cita a los Informes Técnicos Nos 588-2023-SERVIR GPGSC y 595-2023-SERVIR-GPGSC, de los cuales se desprende que, en el contexto de que ninguna de las organizaciones sindicales cuente con la afiliación del cincuenta por ciento más uno (50% + 1) de los servidores del ámbito de negociación, dichas organizaciones sindicales se encontrarán legitimadas para negociar –en conjunto– articulando sus pretensiones a través de la conjunción de sus propuestas. Asimismo, dichas organizaciones sindicales deberán concertar sobre la conformación de la representación sindical, considerando el mínimo y máximo de participantes establecidos en el literal a) del artículo 8 de la LNCSE.

3.7 Los servidores no podrán afiliarse a dos (2) sindicatos del mismo ámbito, lo cual resulta de aplicación para la afiliación a las organizaciones de segundo y tercer grado. Al respecto, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 1503-2019-SERVIR-GPGSC, para mayor detalle".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000638-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 15.04.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 A través de los Informes Técnicos Nos 1108-2021-SERVIR-GPGSC y 1942-2021-SERVIR-GPGSC, SERVIR señaló que los procedimientos de negociación colectiva en trámite a la entrada en vigencia de la LNCSE debían ser reconducidos conforme a las reglas descritas en dicha ley, por lo que los pliegos de reclamos que dieron mérito a los procedimientos de negociación colectiva debieron ser presentados nuevamente, como proyectos de convenios colectivos, a partir del 1 de noviembre de 2021 hasta el 30 de enero de 2022 para el trámite correspondiente, debiendo seguir el procedimiento establecido en el artículo 13 de la LNCSE.

3.2 El artículo 6 de la LNCSE establece la exclusión de las materias negociables con incidencia económica entre los niveles de la negociación colectiva, toda vez que se dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas en el nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel centralizado.

3.3 Para efectos de los procedimientos de negociación colectiva que pueden llevarse 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), las entidades públicas sujetas a los alcances de la LNCSE deben 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; por lo que, a su vez, es necesario tener en cuenta, lo dispuesto en el numeral 17.2 del artículo 17 de la LNCSE, que establece que las cláusulas con incidencia presupuestaria rigen a partir del 1 de enero del año siguiente de la suscripción del convenio colectivo. Al respecto, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 100-2024-SERVIR-GPGSC, para mayor detalle.

3.4 Conforme a lo establecido en el numeral 17.5 del artículo 17 de la LNCSE, el convenio colectivo tendrá la vigencia que acuerden las partes, que en ningún caso es menor a un (1) año. En cuanto a sus cláusulas, estas son permanentes, conforme a lo establecido en el numeral 17.5 del artículo 17 de la LNCSE; sin embargo, de forma excepcional, puede contemplarse su temporalidad (con fecha de inicio y de término de

su vigencia) en tanto ello se encuentre expresamente señalado en el convenio colectivo. Al respecto, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 0465-2023-SERVIR-GPGSC, para mayor detalle".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000546-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.03.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Respecto a los plazos del procedimiento de negociación colectiva a nivel descentralizado en el marco de la LNCSE y sus Lineamientos, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 909-2023-SERVIR-GPGSC (disponible en www.gob.pe/servir), para mayor detalle en el análisis sobre dicha temática.

3.2 Resulta factible que las partes continúen con la negociación colectiva más allá de los plazos dispuestos en la normativa vigente, como por ejemplo el inicio y duración del trato directo previsto en el literal b) del numeral 13.2 del artículo 13 de la LNCSE, en tanto su extensión se justifique en el arribo de un pacto colectivo en beneficio de los servidores del ámbito y que, a su vez, se asegure la ejecución del producto negocial conforme a la viabilidad presupuestal garantizada por la entidad; todo ello, en atención al carácter ordenador de los plazos para el desarrollo del procedimiento de negociación colectiva.

3.3 El carácter ordenador de los plazos señalados en el numeral precedente no aplica al plazo de presentación del proyecto de convenio colectivo ni a la fecha límite para culminar el procedimiento de negociación colectiva, toda vez que estos son de imperativo cumplimiento al incidir en la aplicación del principio de previsión y provisión presupuestal regulado por el literal d) del artículo 3 de la LNCSE, tal como se ha señalado en los Informes Técnicos Nos 1198-2022-SERVIR-GPGSC y 851-2023-SERVIR-GPGSC (ambos disponibles en www.gob.pe/servir)."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000428-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 18.03.2024

Conclusión:

"(...)

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 Nos 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 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."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000254-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 20.02.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 Los acuerdos adoptados a través de laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa, por lo que no puede dejar de cumplirse lo resuelto en un laudo arbitral, toda vez que tiene carácter imperativo para las partes, por lo que debe ejecutarse en sus propios términos sin mayor interpretación respecto de sus alcances o forma de ejecución.

3.2 Sobre la vigencia de un laudo arbitral y las restricciones presupuestales antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 31188, nos remitimos a lo desarrollado en el Informe Técnico N° 445-2022-SERVIR-GPGSC (disponible en www.gob.pe/servir), el cual ratificamos en todos sus extremos. De dicho informe técnico se colige que la vigencia de un laudo arbitral emitido bajo el marco de la LSC y el Reglamento General será el que se encuentre establecido en dicho producto negocial, caso contrario se aplicará el plazo de dos años previsto en el literal d) del artículo 44 de la LSC concordante con el artículo 73 del Reglamento General. No obstante, las cláusulas del laudo arbitral seguirán vigentes en tanto no sean modificadas por un nuevo producto negocial esto atendiendo a la vigencia establecida de las mismas, la cual puede responder a las tres situaciones señaladas en el numeral 2.7 del Informe Técnico N° 445-2022-SERVIR-GPGSC.

3.3 En cuanto a la Primera Disposición Complementaria Final de la LNCSE, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1322-2023-SERVIR-GPGSC, para mayor análisis sobre la aplicación de dicha disposición en relación a la vigencia de los acuerdos colectivos más favorables para los servidores.

3.4 SERVIR, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre el contenido, los alcances, así como la forma de ejecución de un laudo arbitral.

3.5 Las entidades públicas gozan de autonomía económica en los asuntos de su competencia de conformidad con los límites que imponen las diversas normas presupuestales. De este modo, cualquier decisión que adopte una entidad pública, en calidad de parte empleadora, debe emitirse dentro del marco de las potestades que la ley le faculta, esto es que exista norma habilitante que expresamente le permita conceder u otorgar beneficios al servidor. Aplicado ello al caso de las negociaciones colectiva celebradas en el marco de la LSC y su Reglamento General, los productos negociales resultantes de las mismas debían observar las disposiciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público, a fin de no incurrir en vicios de nulidad (del producto negocial) y responsabilidad en caso de inobservancia".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000248-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 20.02.2024

Conclusión:



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 El bono por cierre de pliego, al constituir un concepto no remunerativo, otorgado por la entidad empleadora a una determinada organización sindical en el marco de un procedimiento de negociación colectiva, cuyo pago se realiza con motivo de haber cumplido el objetivo principal de la negociación colectiva, esto es arribar a un producto negocial (convenio colectivo, acta de conciliación o laudo arbitral), tiene carácter extraordinario y su especial naturaleza hace razonable y/o justificable que solo pueda ser percibido por los afiliados a la organización sindical que llevó a cabo el procedimiento de negociación colectiva, todo ello en mérito a la autonomía relativa de las partes.

3.2 Si bien el laudo arbitral tiene la misma naturaleza y surte idénticos efectos que un convenio colectivo, motivo por el cual es de obligatorio cumplimiento para las partes y debe ejecutarse en sus propios términos, no obstante, SERVIR no puede emitir opinión sobre el contenido, alcances y/o forma de ejecución de un laudo arbitral, por lo que cualquier pedido de aclaración o interpretación de algún extremo oscuro, impreciso o dudoso expresado en la parte decisoria del laudo o que influya en ella para determinar los alcances de su ejecución, puede ser solicitado al Tribunal Arbitral, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto."

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000173-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 06.02.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 El procedimiento de negociación colectiva en el sector estatal regulado por la LNCSE y sus Lineamientos, es un proceso que sigue a la presentación del proyecto de convenio colectivo por parte de la organización legitimada para negociar; a su vez, este se compone de plazos, etapas y reglas para su correcto desarrollo, en tanto ello permite la suscripción de un producto negocial efectivizando de esta forma el derecho a negociar mejoras en las condiciones de los servidores. Al respecto, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1045-2023-SERVIR GPGSC, para mayor análisis.

3.2 Todo proceso de negociación colectiva (que incluye el trato directo, la conciliación y el arbitraje), para efectos de dar cumplimiento a los acuerdos que se desprendan del producto negocial, debe culminarse en el nivel descentralizado como máximo el 30 de junio de cada año y por excepción se podrá prorrogar hasta el 15 de julio de cada año, conforme a lo establecido en el literal d) del numeral 13.2 del artículo 13 de la LNSC y el numeral 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos.

3.3 Ni la LNCSE ni sus Lineamientos han previsto algún supuesto legal que habilite o justifique la ampliación del plazo máximo (15 de julio) para la celebración o emisión de un producto negocial en el nivel descentralizado, máxime si se ha señalado que los acuerdos en el nivel descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio al Ministerio de Economía y Finanzas; y en el supuesto en el que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir la negociación de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta máximo el 15 de julio; esto en mérito a lo previsto en los numerales 5.2 y 5.3 del artículo 5 de los Lineamientos. Así, cabe precisar que esta fecha límite tiene como fin la inclusión de las implicancias económicas de los productos negociales en la Ley del Presupuesto del Sector Público, el cual aprobaría el gasto a ser asignado para la atención de esta clase de demandas como de la Ley de Presupuesto del Sector Público que así lo disponga, cuyo proyecto, por mandato constitucional debe ser enviado al Congreso de la República el 30 de agosto de cada año. Este enfoque se sustenta en el principio de legalidad, que impone la obligación de que la Administración Pública y los servidores públicos se adhieran al bloque normativo. En este marco, todas las actuaciones deben contar con legitimidad y estar previamente contempladas en las normas jurídicas, y la acción pública solo puede ejercerse dentro de los límites de las potestades otorgadas.

3.4 De conformidad con el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; por lo que, el producto resultante de la negociación colectiva sostenida entre los dos (2) sujetos de la relación negocial (organizaciones sindicales y entidades públicas empleadoras) tiene fuerza vinculante entre esos mismos sujetos, razón por la cual resulta incompatible con su naturaleza bilateral que los acuerdos contenidos en el mismo sean desconocidos por cualquiera de las partes celebrantes.

3.5 Es importante que la organización sindical y entidad empleadora tengan en cuenta lo establecido en el artículo 30 de los Lineamientos, según el cual 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 observarse en el desarrollo del proceso de negociación colectiva (que como hemos indicado, comprende el trato directivo, la conciliación y el arbitraje), con especial énfasis en la formulación de las cláusulas que componen el producto negocial.



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

3.6 En caso se advierta que el producto negocial adolece de un vicio de nulidad, corresponderá a quien ostente legítimo interés impugnarlo ante la vía judicial correspondiente, debiendo cumplir con lo pactado convencionalmente hasta que el órgano jurisdiccional respectivo emita el fallo que declare su nulidad.

3.7 Sobre la oportunidad de modificar el producto negocial en el marco de la Ley N° 31188, SERVIR ha emitido pronunciamiento en el Informe Técnico N° 0881-2023-SERVIR-GPGSC, en el que se ha señalado que la LNCSE no ha previsto la posibilidad de modificar el producto negocial durante su vigencia; no obstante, en aplicación del principio de legalidad, ello no podría interpretarse como una habilitación para la modificación de los acuerdos colectivos, más aún cuando la LNCSE señala que la modificación de las cláusulas de un producto negocial se da cuando entra en vigencia una nueva convención. Por tanto, resulta factible establecer que todo producto negocial, así como los beneficios convencionales contenidos en sus cláusulas, podrían ser objeto de modificación por medio de un nuevo producto negocial celebrado con posterioridad al que se desea modificar".

Número de Informe: Informe Técnico N° 0000143-2024-SERVIR-GPGSC

Fecha: 31.01.2024

Conclusión:

"(...)

III. Conclusiones.

3.1 De acuerdo al literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE, la organización sindical legitimada negocia en nombre de todos los servidores comprendidos en el ámbito que dicha organización sindical haya establecido en sus estatutos. En ese sentido, conforme al numeral 17.1 del artículo 17 de la LNCSE, se tiene por regla general que los acuerdos convencionales a los que se arriben a partir del procedimiento de negociación colectiva en el marco de la LNCSE y sus Lineamientos serán de alcance para todos los servidores del ámbito, estén o no afiliados a la organización sindical que llevó a cabo la negociación colectiva, o incluso si se encuentran afiliados a otras organizaciones sindicales (no legitimadas para negociar). Sin perjuicio de ello, cabe señalar que, en base a la autonomía relativa que rige la negociación colectiva en el sector público, es factible que se pacten ciertos beneficios que, por su especial naturaleza, se justifique la extensión de dichos beneficios solo a los afiliados de la organización sindical, como por ejemplo el bono por cierre de pliego. Para mayor análisis, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 974-2023-SERVIR-GPGSC, el cual ratificamos en todos sus extremos.

3.2 En mérito a la libertad sindical en su dimensión individual, los servidores tienen el derecho de afiliarse o no a una organización sindical observando previamente si se encuentran dentro del ámbito establecido en los estatutos de dicha organización sindical. En esa línea, tal como se ha señalado en el Informe Técnico N° 2128-2022-SERVIR-GPGSC, los servidores que se encuentren dentro del ámbito de una determinada organización sindical, podrán afiliarse a esta en cualquier momento; así, una vez afiliados a la organización sindical, no podrán afiliarse a otra del mismo ámbito.

3.3 En atención al reconocimiento de la libertad sindical a nivel constitucional, no resulta factible que SERVIR, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se pronuncie sobre las decisiones que adopte una organización sindical bajo su libertad y autonomía sindical, pues lo contrario podría devenir en un acto de injerencia excesiva o arbitraria en el libre funcionamiento de las organizaciones, según lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 3 del referido Convenio 87, que señala que "Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal". Aunado a ello, es necesario incidir que las conclusiones a las que se arriban en los informes técnicos emitidos por SERVIR no se encuentran vinculadas a resolver situaciones particulares, sino, por el contrario, a través de sus opiniones técnicas se examinan las nociones generales que deben ser consideradas sobre las materias indicadas en las consultas que le fuesen formuladas sobre la normativa del SAGRH".

De lo expuesto, podemos *observar* que la aplicación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y normas reglamentarias, han sido complementadas por informes técnicos de la SERVIR; lo cual nos permite afirmar que se necesita sí o sí un reajuste en la normativa actual a efectos de que dichas disposiciones (reglas) tengan legitimidad u otros; en beneficio de la masa laboral peruana a nivel nacional.

8. SESIONES, REUNIONES DE TRABAJO, PEDIDOS DE INFORMACIÓN Y TRASLADO DE PEDIDOS CIUDADANOS.

8.1 Primera Sesión – Instalación.

El pasado 26.11.2015 se llevó a cabo la primera sesión de instalación del Grupo de Trabajo, a través de la cual se aprobó el Plan de Trabajo y se expuso su finalidad, objetivos específicos, ámbito de aplicación, estrategias de trabajo y otros; los cuales podían ser mejorados u optimizados; según corresponda.

En dicha sesión, se contó con la presencia de los congresistas Patricia Chirinos Venegas y Carlos Alva Rojas; aprobándose, por UNANIMIDAD el acta de la misma y otros, por corresponder.



8.2 Reuniones de Trabajo.

Con el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

El día 10.11.2025 la coordinadora del grupo de trabajo, congresista Elva Edhit Julón Irigoín, sostuvo una importante reunión con el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, señor Óscar Fausto Fernández Cáceres, con quien abordó la problemática respecto a la defensa y promoción de los derechos sindicales, especialmente la libertad sindical y negociación colectiva, en el sector público y/o privado; según corresponda.



Reunión con el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo (10.11.2025)



Reunión con el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo (10.11.2025)

Con representantes de la SERVIR

El día 16.12.2025 el equipo técnico del grupo de trabajo sostuvo una importante reunión con representantes de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, con quienes se acordó armar una agenda de reuniones conjuntas con diversos sindicatos, federaciones y confederaciones y otros sectores del Estado, durante los meses de enero, febrero y marzo del 2026, para abordar la problemática presentada durante la vigencia y aplicación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y normas reglamentarias; según corresponda.



Reunión con representantes de la SERVIR (16.12.2025)



Reunión con representantes de la SERVIR (16.12.2025)

Con presidente ejecutivo de la SERVIR

El día 10.06.2026 el equipo técnico del grupo de trabajo sostuvo una importante reunión con el presidente ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a efectos de abordar la problemática en la aplicación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y normas reglamentarias; según corresponda.



Reunión con presidente ejecutivo de la SERVIR (10.06.2026)

8.3 Pedido de Información.

Con **Oficio N° 004-2025-2026-EEJI/GTSCFLEY31188**, **N° 005-2025-2026-EEJI/GTSCFLEY31188**, **N° 005-2025-2026-EEJI/GTSCFLEY31188** y **N° 006-2025-2026-EEJI/GTSCFLEY31188**, se solicitó a SERVIR, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y Presidencia del Consejo de Ministros, respectivamente, un informe completo y detallado sobre el rol que cumplen respecto a la aplicación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y normas reglamentarias, entre otros.

A través del **Oficio N° 000873-2026-SERVIR-PE**, de fecha 01 de junio de 2026, SERVIR remitió al grupo de trabajo la siguiente información:

"(...)

2.3 Particularmente, a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, SERVIR ha emitido informes técnicos que brindan pautas orientadoras sobre el desarrollo de la negociación colectiva. De acuerdo a la información que figura en el sistema de Consultas Electrónicas de la Ciudadanía –CECI, se ha registrado 1230 informes técnicos en aquella temática, emitidos desde la entrada en vigencia de la Ley N° 31188, conforme el detalle adjunto al presente. Los informes emitidos pueden ser visualizados en el siguiente enlace: https://consultasexternas.servir.gob.pe/CECIBusquedaIT/faces/busqueda/busqueda_info_rme_tecnico.xhtml

2.4 Cabe agregar que numerosos informes técnicos se emitieron para brindar pautas orientadas a garantizar el derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales minoritarias, también para regular y facilitar el acceso a mecanismos alternativos de solución de conflictos, como la conciliación, con el fin de promover el diálogo social y la resolución oportuna de controversias laborales entre las entidades públicas y las organizaciones sindicales. Asimismo, se ha emitido precisiones técnicas que permiten garantizar a los representantes de las organizaciones sindicales el goce efectivo de licencias sindicales durante la etapa de elaboración de sus proyectos de convenio colectivo, durante el proceso de trato directo y, posteriormente, para las acciones vinculadas a la implementación del convenio suscrito. Estas precisiones se encuentran en concordancia con la normativa vigente y buscan asegurar el pleno ejercicio del

derecho a la negociación colectiva, en el marco del respeto al principio de autonomía colectiva y del fortalecimiento del diálogo social en el sector público.

2.5 Paralelamente, SERVIR, por medio de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, ha brindado asistencias técnicas a las entidades del Estado, las cuales constituyen un acompañamiento del equipo de SERVIR para el desarrollo, implementación o mejora de los procesos del SAGR, incluyendo relaciones colectivas; por lo que está dirigido a los servidores públicos que integran las oficinas de recursos humanos del sistema. En concordancia, SERVIR brinda capacitaciones a través de charlas que abordan materias relacionadas a derechos colectivos y absuelve consultas particulares; y además, desarrolla acciones de supervisión ante la formulación de denuncias.

2.6 Asimismo, Servir registra los convenios colectivos y laudos arbitrales que son remitidos por las entidades públicas, se cuenta con la siguiente información:

N°	Producto negocial	Año	Cantidad
1	Convenio colectivo	2021	22
2	Convenio colectivo	2022	315
3	Convenio colectivo	2023	241
4	Convenio colectivo	2024	439
5	Convenio colectivo	2025	508
6	Convenio colectivo	2026	2
7	Laudo arbitral	2021	4
8	Laudo arbitral	2022	50
9	Laudo arbitral	2023	39
10	Laudo arbitral	2024	50
11	Laudo arbitral	2025	42
12	Laudo arbitral	2026	2

2.7 De esta manera, las acciones antes descritas resumen las principales acciones que SERVIR viene implementando para asegurar la aplicación efectiva del marco legal que regula la negociación colectiva en el sector público. A través de la emisión de informes técnicos, la prestación de asistencias técnicas, la realización de capacitaciones y la habilitación de canales de atención de denuncias, se busca no solo garantizar el cumplimiento de la Ley N° 31188 y sus Lineamientos, sino también fortalecer las capacidades institucionales, promover el diálogo social y proteger los derechos colectivos de los servidores civiles.

2.8 Por otro lado, respecto a los sujetos legitimados para la negociación colectiva, la LNCSE regula en el Capítulo IV los Sujetos de la Negociación Colectiva, delimitando, entre otras cosas, quiénes son los sujetos de la negociación colectiva en el sector público—tanto por la parte sindical como empleadora—, quiénes representan a las partes y cómo se determina la legitimidad de las organizaciones sindicales.

2.9 En ese sentido, el artículo 82 de la LNCSE define cómo está conformada la presentación sindical, tanto para la negociación colectiva centralizada como descentralizada, así como la representación empleadora; mientras que el artículo 93 de la misma norma precisa cómo se determina la legitimidad de las organizaciones sindicales. Así, la identificación de las organizaciones sindicales legitimadas para negociar se determina en función de la representatividad que dichas organizaciones ostentan, conforme al ámbito de negociación correspondiente.

2.10 Esta mayor representatividad es evaluada por las Entidades cuando las organizaciones sindicales presentan su respectivo proyecto de convenio colectivo en cada ciclo negocial, tal como se desprende del literal b) del numeral 15.2 del artículo 15 de los Lineamientos.

2.11 En cuanto a la problemática identificada, a partir de las consultas absueltas se ha podido advertir que los principales problemas que se presentan en la aplicación de la LNCSE están relacionados con los siguientes aspectos: a) Plazo de la negociación colectiva: El plazo de la negociación colectiva a nivel descentralizado se superpone con el plazo de la negociación colectiva a nivel centralizada; en tanto el término de la primera se encuentra supeditada a la negociación centralizada solo le quedan 15 días para el cierre de la negociación colectiva descentralizada. En la práctica, ello genera que el plazo para la negociación descentralizada resulte exiguo. A ello se suma la necesidad de contar con el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas, que retrasa el desarrollo de la negociación centralizada y por consiguiente el término de la negociación descentralizada. b) Materias negociables: No existe una delimitación clara de las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva, en particular respecto de la distinción entre condiciones de empleo y condiciones de trabajo. c) Ámbitos de negociación: No se encuentra claramente definida la delimitación de los ámbitos de negociación a nivel descentralizado, tales como el sectorial, territorial, por entidad u otros que

se estime conveniente. d) Identificación de la organización sindical legitimada: Inicialmente, la identificación de la organización sindical legitimada para negociar a nivel descentralizado se encontraba regulada en el numeral 10.1 del artículo 10 de la LNCSE. No obstante, dicha disposición fue suspendida como consecuencia de una medida cautelar dictada por el Poder Judicial, lo que motivó que SERVIR emitiera el Informe Técnico N° 526-2023-SERVIR-GPGSC, desarrollando reglas orientadas a viabilizar la negociación colectiva. Estas han permitido determinar la legitimidad de las organizaciones sindicales para el desarrollo de las negociaciones colectivas de los años 2023, 2024, 2025 y 2026. Sin embargo, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, al resolver la Acción Popular N° 9362-2023 Lima, ha declarado nulo todo lo actuado en el proceso en que se tramitaba la demanda de acción popular, ordenando remitir el caso a la Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lima. Con ocasión de la sentencia emitida por la Corte Suprema, SERVIR emitió los Informes Técnicos Nos 000762-2026-SERVIR-GPGSC y 000805-2026-SERVIR-GPGSC. Se aclaró que la resolución recaída en la Acción Popular N° 9362-2023-Lima restituía la eficacia del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos con efectos generales hacia el futuro; por tanto, no incide en el ciclo 2025-2026 ya iniciado.

En ese sentido, a la fecha, el proceso de acción popular se encuentra aún en trámite. Cabe añadir que, de la revisión del sistema de consulta de expedientes judiciales del Poder Judicial se advierte que el 14 de marzo de 2026 se emitió la resolución N° 14 mediante la cual se dispuso que se cumpla con lo ordenado y se remita el expediente a la mesa de partes de las Salas Constitucionales de la Corte Superior de Justicia de Lima a fin de que prosiga con el trámite del presente proceso. e) Licencia sindical para la negociación colectiva: La redacción de la regulación sobre la licencia sindical resulta imprecisa, lo que genera dificultades en su aplicación.

III) Conclusión

Conforme a lo expuesto en el presente informe, SERVIR viene desplegando acciones orientadas a garantizar el cumplimiento de la Ley N° 31188 y de sus Lineamientos, en aras de fortalecer el ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

IV) Recomendación

Se recomienda que el presente Informe sea remitido a la señora Elva Edhit Julon Irigoin, Congresista de la República, a fin que se pueda dar respuesta al documento de la referencia. (...)"

8.4 Traslado de pedidos ciudadanos.

Con Oficio N° 002-2025-2026-EEJI/GTSCFLEY31188, y N° 003-2025-2026-EEJI/GTSCFLEY31188, se trasladaron pedidos de la Federación Nacional Unificada de Trabajadores de Salud Administrativos y Asistenciales – FENUTSAA Dignidad, y del Sindicato de Trabajadores Municipales de Bellavista – Jaén – Cajamarca, respectivamente, sobre la defensa y la aplicación de los convenios colectivos estatales y otros.

9. FORMULACION DE INICIATIVA LEGISLATIVA.

Luego de las reuniones de trabajo sostenidas y de la información recibida, nos permite concluir que es oportuno, urgente y necesario optimizar la legislación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, publicada con fecha 02 de mayo de 2021, y normas afines; respecto a los siguientes ítems:

De las materias negociables.

Se ha identificado que no existe una delimitación clara de las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva, en particular respecto de la distinción entre condiciones de empleo y condiciones de trabajo; entre otros. Debiéndose, por tanto, plantear un **articulado** que delimite de forma clara las materias que pueden ser parte de una negociación colectiva.

De los ámbitos de negociación

Se ha identificado que no se encuentra claramente definida la delimitación de los ámbitos de negociación a nivel descentralizado, tales como el sectorial, territorial, por entidad u otros que se estime conveniente. Debiéndose, por tanto, plantear un **articulado** que establezca de forma clara y precisa los ámbitos de negociación; por corresponder.

Identificación de la organización sindical legitimada

Se ha identificado que no existe disposición normativa (legal) que regule la legitimidad para negociar a nivel descentralizado. Debiéndose, por tanto, plantear un **articulado** que establezca de forma clara y precisa la legitimidad sindical para la negociación respectiva; por corresponder.

Del Plazo de la negociación colectiva.

Se ha identificado que la negociación colectiva a nivel descentralizado se superpone con el plazo de la negociación colectiva a nivel centralizada; ya que la primera se encuentra *superpuesta* a la negociación centralizada, pues solo le quedaría (a la descentralizada) 15 días para el cierre de la negociación colectiva. Debiéndose, por tanto, plantear un **plazo idóneo y adecuado** para dar viabilidad a la negociación colectiva a nivel descentralizado.

Del Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos

Se ha identificado que conforme a la Ley N° 27556 se ha encargado al Ministerio de Trabajo y Promoción Social (MTPE) la creación del Registro de organizaciones sindicales de servidores públicos, a pesar que el ente rector en dicha materia es la SERVIR. Debiéndose, por tanto, plantear un **articulado** que establezca como función de SERVIR el registrar la constitución de las organizaciones sindicales del primer, segundo y tercer nivel; por corresponder.

De los derechos de libertad sindical y huelga

Se ha identificado que la regulación sobre los derechos de libertad sindical y huelga resulta imprecisa, lo que genera dificultades en su aplicación. Debiéndose, por tanto, plantear un **articulado** que establezca de forma clara y precisa los alcances de dichos derechos; por corresponder.

Es bajo este marco, que este grupo de trabajo presentará un anteproyecto de ley que aborde toda esta problemática, la cual se adjunta al presente informe, para la consideración del seno de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República; por corresponder.

10. ANEXOS

10.1 ACTA DE INSTALACIÓN.



COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO "SEGUIMIENTO, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO, CONFORME A LO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ASÍ COMO PROPONER LA MEJORA NORMATIVA Y REGULATORIA RESPECTIVA"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 10.2 PLAN DE TRABAJO.**
- 10.3 OFICIOS EMITIDOS.**
- 10.4 OFICIOS RECIBIDOS.**
- 10.5 ANTEPROYECTO DE LEY.**