RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Lima, 28 FEB 2020 Nº 019-2020-SERVIR-PE

VISTO, el Memorándum N° 000027-2020-SERVIR/GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil;

CONSIDERANDO:

Que, con Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que, mediante el Decreto de Urgencia N° 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público, se dispuso que mediante Decreto Supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y la Ministra de Economía y Finanzas, se aprueban normas complementarias y reglamentarias que requiere el presente Decreto de Urgencia;

Que, el numeral 1 del artículo 14 del Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de proyectos normativos y difusión de normas legales de carácter general, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2009-JUS señala que: "Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2, las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas de carácter general que sean de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus Portales Electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, salvo casos excepcionales. Dichas entidades permitirán que las personas interesadas formulen comentarios sobre las medidas propuestas";

Que, mediante documento de visto, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, propone el proyecto de Reglamento del Decreto de Urgencia N° 014-2020, cuyo objeto es regular disposiciones generales necesarias para la Negociación Colectiva en el Sector Público, que contiene disposiciones reglamentarias y complementarias; por lo que resulta necesario disponer la publicación de dicho proyecto, su exposición de motivos así como el plazo para la recepción de comentarios que las personas interesadas formulen sobre el particular;

Con la visación de la Gerencia General, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil y la Oficina de Asesoría Jurídica y;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; el Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado por Decreto Supremo Nº 062-2008-PCM y modificatorias.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Disponer, a partir de la fecha, la publicación en el Portal institucional de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (www.servir.gob.pe) del proyecto de Reglamento del Decreto de Urgencia N° 014-2020; y, su exposición de motivos, a fin que las personas interesadas formulen comentarios sobre dicha propuesta.

Artículo 2°.- Los comentarios que cualquier persona natural o jurídica considere pertinente alcanzar, deberán remitirse a la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, al siguiente correo electrónico: comentariosnormas@servir.gob.pe y serán recibidos durante los siete (07) días calendarios siguientes a la fecha de la publicación a que alude el artículo 1° de la presente Resolución.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal Institucional de SERVIR (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN JOSÉ MARTÍNEZ ORTIZ
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

REGLAMENTO DEL DECRETO DE URGENCIA N° 014-2020, DECRETO DE URGENCIA QUE REGULA DISPOSICIONES GENERALES NECESARIAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

La presente norma tiene por objeto aprobar el Reglamento del Decreto de Urgencia N° 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la Negociación Colectiva en el Sector Público, que contiene disposiciones reglamentarias y complementarias en el marco de lo regulado en el mencionado Decreto de Urgencia.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El Reglamento aprobado con la presente norma es de aplicación para las entidades del Sector Público previstas en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 014-2020, así como para los que intervienen en una negociación colectiva en el Sector Público, incluidos los árbitros que participan en el arbitraje de índole laboral, según corresponda.

Artículo 3. Definiciones

Son definiciones de aplicación en la negociación colectiva en el Sector Público las siguientes:

1. **Arbitraje de índole laboral:** Es el arbitraje a que se refiere el Decreto de Urgencia N° 014-2020 y de aplicación propia para las negociaciones colectivas en el ámbito del Sector Público que se realiza exclusivamente para la negociación colectiva a nivel descentralizado.

2. **Coalición de organizaciones sindicales**: Es el conjunto de dos (2) o más organizaciones sindicales que participan en la negociación colectiva en el Sector Público.

3. **Comisión ad hoc**: Es la que se conforma por la entidad del Sector Público, designando a sus representantes para participar en la Mesa de Negociación.

4. **Condiciones económicas:** Son las contraprestaciones en dinero, permanentes o periódicas, o excepcionales u ocasionales, que realizan las entidades del Sector Público a favor de las/os servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es, bajo cualquier modalidad de contratación; las mismas que comprenden compensaciones, entregas, valorizaciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, incentivos y beneficios de naturaleza económica.

5. **Condiciones no económicas:** Es todo aquello que no genera un incremento patrimonial a favor de las/os servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es y no son de libre disponibilidad de los mismos. Dentro de

DOCUMENTO OFICIAL

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ PGSC

esta categoría se encuentran, sin limitarse a estas, las condiciones de trabajo.

6. **Condiciones de productividad:** Son condiciones relacionadas con el cumplimiento de metas o indicadores, los cuales deben ser objetivos, claros, cuantificables y medibles, así como pueden ser auditables y susceptibles de acciones de control. El cumplimento de las condiciones de productividad puede ser progresivo, parcial o total según se acuerde en el convenio colectivo. Los efectos del cumplimiento de dichas condiciones pueden estar relacionados con la modificación o inclusión de conceptos remunerativos o bonificaciones, variaciones de las condiciones de trabajo previamente acordadas con el empleador y otros beneficios a favor de las/os servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es.

7. **Convenio colectivo:** Es el acuerdo que regula las condiciones económicas, las condiciones no económicas y condiciones de productividad, de las/os servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es de las entidades del Sector Público, según el nivel de negociación colectiva que corresponda.

8. **Delegadas/os:** Son las/os servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es que participan en la Mesa de Negociación en representación de las/os servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es de entidades del Sector Público que no cuentan con organización sindical.

9. **Entidad/es del Sector Público**: Son las entidades y empresas del Sector Público a las que se refiere el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 014-2020.

10. **Informe Económico Financiero:** Es el documento técnico elaborado por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas que contiene la valorización del pliego de reclamos, la situación económica, financiera y fiscal del Sector Público, la situación económica, financiera y disponibilidad presupuestaria, su proyección y la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad del Sector Público, según corresponda, así como el máximo negociable y la precisión de las fuentes de financiamiento aplicables a la disponibilidad presupuestaria antes mencionada para la negociación colectiva.

11. **Legitimidad para negociar:** Es la facultad para participar en la negociación colectiva a efectos de suscribir el respectivo convenio colectivo.

12. **Mesa Especial:** Es el espacio de diálogo conformado por decisión de la Mesa de Negociación en el nivel de negociación colectiva centralizada especial.

13. **Máximo negociable**: Es el monto máximo de recursos disponible para el financiamiento del costo de las condiciones económicas, condiciones no económicas y/o de productividad que resulten de la negociación colectiva respecto del total de las/os servidoras/es o trabajadoras/es de la entidad del Sector Público

DOCUMENTO DE TRABAJO

14. **Mesa de Negociación:** Es el espacio de diálogo integrado por las/os representantes sindicales o delegadas/os y la Comisión ad hoc que intervienen en la negociación colectiva.

15. **Organización sindical:** Es la denominación que comprende a los sindicatos, federaciones y confederaciones.

16. **Pliego de reclamos**: Son las peticiones presentadas por la organización sindical, coalición de organizaciones sindicales o delegadas/os, aprobadas en asamblea general, según corresponda.

17. **Representantes sindicales:** Son las/os servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es que participan en la Mesa de Negociación o, de ser el caso en la Mesa Especial, en representación de la organización sindical o de la coalición de organizaciones sindicales

18. **Trato directo:** Es la negociación directa que se desarrolla entre las/os representantes sindicales o delegadas/os y la Comisión ad hoc que intervienen en la negociación colectiva.

Artículo 4. Acrónimos

En el presente Reglamento, se utilizan los siguientes acrónimos:

1. **AIRHSP**: Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y Datos de los Recursos Humanos del Sector Público.
2. **CASC**: Comisión de Apoyo al Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
3. **DGGFRH:** Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.
4. **DGCP:** Dirección General de Contabilidad Pública del Ministerio de Economía y Finanzas.
5. **DGPMDF:** Dirección General de Política Macroeconómica y Descentralización Fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas.
6. **DGPP:** Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas.
7. **DGTP:** Dirección General de Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas.
8. **IEF:** Informe Económico Financiero.
9. **GDSRH:** Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
10. **MEF:** Ministerio de Economía y Finanzas.

DOCUMENTO DE TRABAJO

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ OPGSC

11. **MINEDU:** Ministerio de Educación.

12. **MINSA:** Ministerio de Salud.

13. **PCM:** Presidencia del Consejo de Ministros.

14. **RNASP:** Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas para entidades y empresas del Sector Público.

15. **ROSSP:** Registro de Organizaciones Sindicales del Sector Público.

16. **SERVIR:** Autoridad Nacional del Servicio Civil.

CAPÍTULO II

NIVELES DE NEGOCIACIÓN Y LEGITIMIDAD NEGOCIAL

Artículo 5. Niveles de negociación colectiva

5.1 La negociación colectiva en el Sector Público se realiza de manera excluyente por niveles, a efectos de establecer mediante el trato directo acuerdos sobre condiciones económicas, condiciones no económicas y condiciones de productividad, según corresponda, mediante la suscripción de un convenio colectivo.

5.2 Los niveles de negociación colectiva en el Sector Público, conforme a lo regulado en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 014-2020, son el centralizado, el centralizado especial y el descentralizado.

Artículo 6. Legitimidad para negociar en la negociación colectiva a nivel centralizado

6.1 En la negociación colectiva a nivel centralizado, la legitimidad para negociar corresponde a la organización sindical con inscripción vigente en el ROSSP o coalición de organizaciones sindicales, que agrupadas acrediten mayor representatividad de manera conjunta con relación a la totalidad de las/os servidoras/es públicas/os de los regímenes laborales regulados en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios; y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que laboran en Ministerios y sus organismos públicos, Gobiernos Regionales y sus organismos públicos, y universidades públicas.

6.2 La mayor representatividad de manera conjunta se entiende en relación con la organización sindical o coalición de organizaciones sindicales que acrediten representar al mayor número de servidoras/es públicas/os afiliadas/os de los regímenes laborales que comprende la negociación colectiva a nivel centralizada.

6.3 La organización sindical o coalición de organizaciones sindicales con legitimidad para negociar presentan de manera conjunta un único pliego de reclamos.

DOCUMENTO DE TRABAJO

6.4 De conformidad al literal c) del inciso 1 del numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 014-2020, la negociación colectiva de las condiciones no económicas del nivel centralizado se desarrolla en relación con cada entidad del Sector Público conforme a las reglas establecidas para el nivel descentralizado. El pliego de reclamos correspondiente se presenta necesariamente el mismo año en el que se tramita el único pliego de reclamos en el nivel centralizado.

Artículo 7. Legitimidad para negociar en la negociación colectiva a nivel centralizado especial en el Sector Educación

7.1 En la negociación colectiva a nivel centralizado especial en el Sector Educación, la legitimidad para negociar corresponde a la organización sindical con inscripción vigente en el ROSSP o coalición de organizaciones sindicales, más representativa, en relación con las/os docentes y auxiliares de educación de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes; y las/os docentes universitarios de la Ley N° 30220, Ley universitaria.

7.2 Se entiende como más representativa aquella organización sindical o coalición de organizaciones sindicales que acredite representar al cincuenta por ciento más uno del total de afiliadas/os declarados en el ROSSP en relación con cada uno de los regímenes descritos en el párrafo precedente.

7.3 La organización sindical o coalición de organizaciones sindicales con legitimidad para negociar presentan de manera conjunta un único pliego de reclamos.

Artículo 8. Legitimidad para negociar en la negociación colectiva a nivel centralizado especial en el Sector Salud

8.1 En la negociación colectiva a nivel centralizado especial en el Sector Salud, la legitimidad para negociar corresponde a la organización sindical con inscripción vigente en el ROSSP o coalición de organizaciones sindicales que acrediten la afiliación de manera conjunta de la mayoría absoluta de las/os profesionales de la salud y personal de la salud, técnico y auxiliar asistencial de la salud a los que se refiere el Decreto Legislativo N° 1153, Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado.

8.2 Se entiende por mayoría absoluta al cincuenta por ciento más uno del número de servidoras/es públicas/os por cada carrera o régimen especial de servidoras/es públicas/os descritos en los literales a) y b) del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1153.

8.3 La organización sindical o coalición de organizaciones sindicales con legitimidad para negociar presentan de manera conjunta un único pliego de reclamos.

Artículo 9. Legitimidad para negociar en la negociación colectiva a nivel descentralizado

En la negociación colectiva a nivel descentralizado, la legitimidad para negociar se establece conforme a las siguientes reglas:

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
V°B°
C. SÚ
DPGSC

DOCUMENTO DE TRABAJO

1. La organización sindical mayoritaria con inscripción vigente en el ROSSP o registro sindical, que represente al cincuenta por ciento más uno de servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es de la entidad del Sector Público.

2. Si en la entidad solo se acreditan sindicatos minoritarios con inscripción vigente en el ROSSP o en el registro sindical, cuyos afiliados, en forma conjunta, representan al cincuenta por ciento más uno de las/os servidoras/es públicos, participan de la negociación colectiva necesariamente bajo la forma de una coalición de organizaciones sindicales,

3. De no existir una organización sindical mayoritaria o no siendo posible la conformación de una coalición de organizaciones sindicales, corresponde negociar a las organizaciones sindicales minoritarias, con inscripción vigente en el ROSSP o en el registro sindical. En este específico supuesto, el máximo negociable es de aplicación en forma proporcional al número de servidoras/es públicos que son beneficiados con el convenio colectivo o el laudo arbitral.

4. De no existir organización sindical alguna, la negociación colectiva se realiza a través de delegadas/os, solo en el caso que sean elegidos por el cincuenta por ciento más uno de los trabajadores de la entidad pública, sin considerar para estos efectos al personal de dirección ni de confianza. Dichos delegados ejercerán la representación de todos los trabajadores para efectos de la negociación colectiva.

CAPÍTULO III

PLIEGO DE RECLAMOS

SUBCAPÍTULO I

REQUISITOS DEL PLIEGO DE RECLAMOS

Artículo 10. Carta de presentación del pliego de reclamos

10.1 El pliego de reclamos se presenta como anexo a la carta dirigida al Titular de la entidad del Sector Público correspondiente, la cual contiene la siguiente información:

1. El nombre o denominación social y domicilio de la entidad del Sector Público a la cual se dirige.

2. La denominación y número de inscripción vigente en el ROSSP o registro sindical de la organización sindical que lo suscribe.

   En el caso que el pliego de reclamos sea presentado por una coalición de organizaciones sindicales, cada una de las organizaciones sindicales que la conforman precisa su número de inscripción en el ROSSP o registro sindical, según corresponda.

3. La dirección domiciliaria para efectos de las notificaciones.

DOCUMENTO DE TRABAJO

4. La nómina de las/os representantes sindicales o de las/os delegadas/os, precisando nombres, apellidos y número del documento nacional de identidad, que se acreditan para participar en la negociación colectiva.

   En el caso de la coalición de organizaciones sindicales, en la nómina de las/os representantes sindicales se incluye por lo menos un (1) designado por cada organización sindical que lo conforma.

5. La nómina y el número total de las/os servidoras/es públicas/os y/o las/os trabajadoras/es de las entidades del Sector Público, que vayan a resultar potencialmente beneficiadas/os.

10.2 Los documentos que se integran como anexos a la carta son los siguientes:

1. El pliego de reclamos en forma de convenio colectivo.
2. Copia legalizada del documento que acredite las actuaciones previas a la presentación del pliego de reclamos, conforme a lo siguiente:

   a. En el caso de una organización sindical, del acta de asamblea general en la que consta la aprobación del pliego de reclamos y la designación de los representantes sindicales.

   b. En el caso de una coalición de organizaciones sindicales, del acta en la que consta el acuerdo para su conformación, la aprobación del pliego de reclamos y la designación de los representantes sindicales.

      Asimismo, se adjunta copia legalizada del acta de asamblea general de cada organización sindical que la conforma, en la que de forma expresa se señale las facultades otorgadas a quienes actúan en su representación.

   c. En el caso de entidades del Sector Público en las que no exista organización sindical, del acta de asamblea en la que consta la aprobación del pliego de reclamos y se designan a las/os delegadas/os.

      La referida acta de asamblea debe estar suscrita, como mínimo, por el cincuenta por ciento más uno de las/os servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es de la entidad del Sector Público, sin considerar para este efecto al personal de dirección o de confianza.

   d. La constancia de inscripción del ROSSP o registro sindical.

   e. Copia del documento de identidad de las/os representantes sindicales o de las/os delegadas/os.

Artículo 11. Materias que no son objeto de negociación colectiva

De conformidad con el principio de respeto de funciones y competencias, no son objeto de la negociación colectiva las siguientes materias:

1. La estructura de las entidades del Sector Público.

DOCUMENTO DE TRABAJO

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ OGSC

2. Las políticas de competencia de las entidades del Sector Público.

3. Las atribuciones de dirección, administración y fiscalización de las entidades del Sector Público.

4. El nombramiento, contratación de servidoras/es públicas/os o de trabajadoras/es y la recategorización de los cargos, progresión, promoción, cese, puestos o plazas.

5. La aplicación o interpretación de normas de orden público.

6. Otras que se señalen expresamente mediante ley o decreto supremo.

Artículo 12. Representantes sindicales o delegadas/os

12.1 En la carta que contiene el pliego de reclamos, se debe acreditar a las/os representantes sindicales o delegadas/os, titulares y sus alternas/os, que participan en la Mesa de Negociación, según las siguientes reglas:

1. En la negociación colectiva a nivel centralizado, hasta un número máximo de quince (15) representantes sindicales.

2. En la negociación colectiva a nivel centralizado especial, hasta un número máximo de quince (15) representantes sindicales.

3. En la negociación colectiva a nivel descentralizado, se integra según los siguientes criterios:

   a) En el supuesto de una organización u organizaciones sindicales mayoritarias, hasta un número máximo de seis (6) representantes sindicales.

   b) En el supuesto de organizaciones sindicales minoritarias, por cada una, hasta un número máximo de tres (3) representantes sindicales.

   c) En el supuesto de las/os delegadas/os titulares y sus alternas/os, hasta un número máximo de tres (3) delegados.

12.2 Las/os representantes sindicales o delegadas/os deben mantener vínculo laboral vigente con alguna entidad del Sector Público comprendida en el ámbito de negociación colectiva correspondiente.

Artículo 13. Plazo para presentación del pliego de reclamos

13.1 El pliego de reclamos se presenta cada dos (2) años, desde el 01 hasta el 30 de junio.

13.2 En caso no se presente el pliego de reclamos en el periodo antes señalado, la organización sindical, coalición de organizaciones sindicales y las/los delegadas/os, deberán respetar la periodicidad de los dos (2) años para la presentación del pliego de reclamos.

Artículo 14. Limitación por procesos electorales

DOCUMENTO DE TRABAJO

De conformidad con lo regulado en el numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 014-2020, no procede la presentación del pliego de reclamos en los siguientes supuestos:

1. El año anterior a las elecciones generales para los niveles de negociación colectiva centralizado y centralizado especial, así como, en el nivel descentralizado, en relación con las entidades del Sector Público descritas en el inciso 4 del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 014-2020, con excepción de los gobiernos locales, organismos públicos de gobiernos locales y empresas públicas fuera del ámbito de FONAFE.

2. El año anterior a las elecciones regionales y municipales, en la negociación colectiva descentralizada, en el caso de los gobiernos locales, organismos públicos de gobiernos locales y empresas públicas fuera del ámbito de FONAFE.

3. Si la oportunidad de presentación del pliego de reclamos coincide con el año anterior a las elecciones antes mencionadas, el pliego de reclamos será presentado al año siguiente, desde el 01 al 30 de junio. En este supuesto, y en forma excepcional, respecto del convenio colectivo cuyo primer año de vigencia coincide con el año anterior a elecciones, se dispone, en lo que corresponda, la prórroga de su vigencia por un año adicional.

SUBCAPÍTULO II

PRESENTACIÓN Y REVISIÓN DEL PLIEGO DE RECLAMOS

Artículo 15. Presentación del pliego de reclamos

La carta que contiene el pliego de reclamos y demás anexos, según el nivel de la negociación colectiva, se presenta ante las siguientes instancias:

1. En el nivel centralizado, ante SERVIR.
2. En el nivel centralizado especial, ante el MINEDU o MINSA, según corresponda.
3. En el nivel descentralizado, ante cada entidad del Sector Público.

Artículo 16. Revisión y observaciones

16.1 La entidad que recibe la carta que contiene el pliego de reclamos, en un plazo de tres (3) días hábiles, procede a la evaluación y revisión de su contenido y de sus anexos.

16.2 La entidad del Sector Público, mediante oficio, puede conceder un plazo de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de su notificación, para la subsanación de las siguientes observaciones:

DOCUMENTO DE TRABAJO

1. La carta no cuente con la información requerida en el numeral 10.1 del artículo 10 del presente Reglamento.
2. No se adjunte a la carta los documentos que como anexos se detallan en el numeral 10.2 de artículo 10 del presente Reglamento.

16.3 Si en el plazo señalado no se realiza la subsanación observada o se realiza de manera parcial, se tiene por no presentado el pliego de reclamos, cursándose la comunicación correspondiente a la organización sindical, coalición sindical o delegadas/os.

16.4 No se tramita el pliego de reclamos y se tiene por no presentado, sin posibilidad de subsanación, cursándose la comunicación del caso, en los siguientes supuestos:

1. El pliego de reclamos se presenta en un año distinto al que corresponde tramitar.
2. El pliego de reclamos se presenta contraviniendo lo dispuesto en el numeral 4.1. del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 014-2020.
3. El pliego de reclamos se presenta el año anterior a las elecciones generales o elecciones regionales y municipales, contraviniendo la limitación establecida en el artículo 14 del presente Reglamento.
4. El pliego de reclamos se presenta fuera del plazo señalado en el artículo 13 del presente Reglamento.
5. El pliego de reclamos contiene las materias señaladas en el artículo 11 del presente Reglamento.
6. El pliego de reclamos, a nivel centralizado, se presenta contraviniendo lo dispuesto en el numeral 6.4 del artículo 6 del presente Reglamento

16.5 La organización sindical, la coalición o las/los delegadas/os podrán volver a presentar el pliego de reclamos debiendo observar la regla establecida en el artículo 13 del presente reglamento.

Artículo 17. Informe de valorización del pliego de reclamos

17.1 En el nivel de negociación colectiva centralizada, la valorización del pliego de reclamos se integra en el IEF emitido por la DGGFRH. En dicha valorización, solo se consideran las condiciones económicas que se identifiquen claramente del pliego de reclamos, discriminándose de las condiciones no económicas que se negocian bajo las reglas del nivel descentralizado.

17.2 En el nivel de negociación colectiva centralizada especial, corresponde a la Oficina de Recursos Humanos o el órgano que determine la máxima autoridad administrativa del MINEDU o del MINSA, en el plazo de quince (15) días hábiles, emitir el informe de valorización del pliego de reclamos.

17.3 En el nivel de negociación colectiva descentralizada, corresponde a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, de la entidad del Sector Público

DOCUMENTO DE TRABAJO

que corresponda, bajo responsabilidad, en el plazo de quince (15) días hábiles, emitir el informe de valorización del pliego de reclamos.

17.4 El informe de valorización contiene como mínimo la siguiente información:

1. La clasificación de las peticiones del pliego de reclamos en condiciones económicas, condiciones no económicas y condiciones de productividad.

2. El costo anual expresado en Soles de cada una de las peticiones del pliego de reclamos.

3. El costo anual total expresado en Soles de las peticiones del pliego de reclamos.

4. La nómina y validación del total de las/os servidoras/es públicas/os y/o las/os trabajadoras/es de empresas públicas, que potencialmente sean beneficiadas/os, de acuerdo con el pliego de reclamos presentado.

5. Información sobre las posibilidades de cumplimiento de la entidad del Sector Público respecto de las peticiones del pliego de reclamo.

SUBCAPÍTULO III

PARTICIPACIÓN DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 18. Intervención de SERVIR

18.1 En los niveles de negociación colectiva centralizada especial y descentralizada, el informe de valorización y la documentación relacionada con el pliego de reclamos son remitidos a SERVIR en un plazo de dos (2) días hábiles.

18.2. SERVIR en el plazo de diez (10) días hábiles verifica lo siguiente:

1. La información del informe de valorización, descrita en el inciso 1 del numeral 17.1 artículo 17 del presente Reglamento, corresponda a las condiciones que se describen.

2. De no existir ninguna observación, SERVIR emite un informe sobre peticiones del pliego de reclamos para continuar con el trámite.

3. De existir observaciones sobre la valorización de las peticiones del pliego de reclamos, emite un informe dejando constancia de la petición y monto observado y se continúa con el trámite.

4. De existir observaciones relacionadas con el numeral 16.4 del artículo 16 del presente Reglamento, se procede a la devolución del pliego de reclamos a la entidad del Sector Público.

DOCUMENTO DE TRABAJO

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ SGSC

Artículo 19. Remisión de documentación al MEF

Luego de emitirse el informe sobre peticiones, SERVIR, en un plazo de un (1) día, lo remite acompañado de la documentación relacionada al pliego de reclamos e informes del caso, al MEF para la emisión del IEF.

CAPÍTULO IV

INFORME ECONÓMICO FINANCIERO

Artículo 20. Entidad competente para emitir el IEF

20.1 El IEF es un documento técnico elaborado y emitido por la DGGFRH en coordinación con los órganos de línea competentes del MEF.

20.2 La DGGFRH del MEF emite los IEF hasta el 31 de diciembre de cada año, siempre y cuando se haya recibido la información completa necesaria para ese fin.

20.3 El IEF es notificado a las/os representantes sindicales o delegadas/os y a la Comisión ad hoc que participan en trato directo y a SERVIR en el plazo de tres (3) días hábiles contados a partir de su emisión por la DGGFRH.

Artículo 21. Contenido del IEF

De conformidad con el numeral 6.2 del artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 014-2020, el IEF se estructura en dos (2) partes y contiene la siguiente información:

1. Parte 1. Aspectos Generales:

    a. El desarrollo del contexto macroeconómico nacional e internacional.

    b. La situación económica, financiera y fiscal del Sector Público, con el desempeño de las principales variables macroeconómicas y fiscales, así como el cumplimiento de las reglas fiscales.

2. Parte 2. Aspectos Específicos:

    a. La valorización del pliego de reclamos, con el costo de las condiciones económicas y no económicas.

    b. La situación económica, financiera y disponibilidad presupuestaria, así como su proyección, de la entidad del Sector Público, según corresponda.

    c. El análisis de la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad del Sector Público, según corresponda.

    d. La metodología empleada para la determinación del máximo negociable.

    e. El máximo negociable conforme a lo señalado en el artículo 22 del presente Reglamento.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Artículo 22. El máximo negociable y su determinación

22.1 El monto del máximo negociable es expresado en la unidad monetaria del Perú que se encuentre vigente, a la fecha de su emisión, se sustenta técnicamente y se reporta en el IEF de la siguiente forma:

1. Para la negociación colectiva a nivel centralizado, un máximo negociable.

2. Para la negociación colectiva a nivel centralizado especial, un máximo negociable para el sector correspondiente.

3. Para la negociación colectiva a nivel descentralizado, un máximo negociable para cada una de las entidades del Sector Público.

4. Para la negociación colectiva con una organización sindical minoritaria, el máximo negociable se establece considerando el número de afiliados en dicho sindicato, con relación al número total de servidoras/es o trabajadoras/es de la entidad del Sector Público.

22.2 El máximo negociable se determina sumando los montos máximos de recursos, expresados en la unidad monetaria del Perú que se encuentre vigente en la fecha de su emisión, que resulten de lo siguiente:

1. Cuando la fuente de financiamiento es por Recursos Ordinarios, así como para ESSALUD, y las Administradoras de Fondos Públicos, se calcula un monto máximo de recursos para cada entidad del Sector Público que intervenga en la negociación colectiva. Este monto se obtiene al distribuir la proyección de la disponibilidad presupuestaria para esta fuente de financiamiento, para el año de ejecución del convenio colectivo o laudo arbitral, aplicando el índice de distribución señalado en el numeral 22.7 del artículo 22 del presente Reglamento. Para la determinación de este índice, se toma en cuenta los siguientes factores y restricciones:

   a. Los criterios de calificación señalados en el numeral 22.3 del artículo 22 del presente Reglamento, así como la calificación agregada resultante.

   b. La proyección del crecimiento anual del gasto en materia de personal que resulta de la distribución del monto máximo de recursos en cada entidad del Sector Público, para el año de ejecución del convenio colectivo o laudo arbitral, no puede superar el límite descrito en el numeral 22.6 del artículo 22 del presente Reglamento.

2. Cuando la fuente de financiamiento es por Recursos Directamente Recaudados, se calcula un monto máximo de recursos para cada entidad del Sector Público que intervenga en la negociación colectiva. Este monto se obtiene al distribuir la proyección, para el año de ejecución del convenio colectivo o laudo arbitral, de la disponibilidad presupuestaria para esta fuente de financiamiento, aplicando el índice de distribución señalado en el numeral 22.7 del artículo 22 del presente Reglamento. Para la determinación de este índice, se toma en cuenta los siguientes factores y restricciones:

DOCUMENTO DE TRABAJO

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ GPGSC

a. Los criterios de calificación señalados en el numeral 22.3 del artículo 22 del presente Reglamento, así como la calificación agregada resultante.

b. La proyección, para el año de ejecución del convenio colectivo o laudo arbitral, del crecimiento del gasto en materia de personal que resulta de la distribución del monto máximo de recursos en cada entidad del Sector Público, no debe disminuir la proyección de su resultado primario corriente para el mismo año.

3. En el caso de las empresas públicas, se calcula un monto máximo de recursos para cada una de ellas. Este monto se obtiene al distribuir la proyección de la disponibilidad presupuestaria, para el año de ejecución del convenio colectivo o laudo arbitral, aplicando el índice de distribución señalado en el numeral 22.7 del artículo 22 del presente Reglamento. Para la determinación de este índice, se toma en cuenta los factores y restricciones mencionadas en el inciso 2 del numeral 22.2 del artículo 22 del presente Reglamento.

4. En la negociación colectiva a nivel descentralizado, para las entidades del Sector Público que también participen en la negociación colectiva a nivel centralizado por condiciones no económicas, el máximo negociable se determina luego de suscrito el convenio colectivo o emitido el laudo arbitral para las condiciones económicas. En este caso, el máximo negociable se determina restando el costo del convenio colectivo o laudo arbitral por condiciones económicas al monto máximo de recursos determinado según lo dispuesto en los incisos 1 y 2 del numeral 22.2 del artículo 22 del presente Reglamento.

5. La fuente de financiamiento es por Recursos Directamente Recaudados, cuando esta fuente de financiamiento representa al menos el veinte por ciento del financiamiento total del gasto en materia de personal en los últimos cuatro años. Se considera que la fuente de financiamiento es por Recursos Ordinarios para las entidades del Sector Público que no cumplan esta condición.

6. La disponibilidad presupuestaria, así como su proyección, se calcula de forma agregada para todas las empresas públicas y, según la fuente de financiamiento, para el resto de las entidades del Sector Público. En el caso de las Administradoras de Fondos Públicos y ESSALUD, su disponibilidad presupuestaria forma parte de la que es financiada por Recursos Ordinarios. La proyección de la disponibilidad presupuestaria, en cada caso y en forma agregada, es consistente con el cumplimiento de reglas fiscales, la programación presupuestal de mediano plazo y la previsión de la situación económica y financiera de las entidades del Sector Público.

7. Para la aplicación de las disposiciones del presente numeral, el gasto en materia de personal corresponde a los gastos para el pago del personal activo, cualquiera sea su régimen de contratación, incluyendo contratos suscritos en el marco del Decreto Legislativo N° 1057, gastos generados por sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada y en ejecución, así como otro tipo de beneficios. Incluye las obligaciones de responsabilidad del empleador.

DOCUMENTO DE TRABAJO

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
V°B°
C. SÚ
GDSC

22.3 Los criterios de calificación para cada una de las entidades del Sector Público comprenden las siguientes variables:

1. La tasa de crecimiento anual de los ingresos de personal en los cuatro (4) últimos años.

2. Los ingresos de personal promedio en los últimos cuatro (4) últimos años de las/os servidoras/es o trabajadoras/es, diferenciados por régimen, sector, nivel de gobierno y entidad del Sector Público.

3. El cumplimiento de reglas fiscales, en caso corresponda. La calificación en este caso toma dos (2) valores, conforme se explica en el numeral 22.5 del artículo 22 del presente Reglamento.

4. El desempeño fiscal en los cuatro (4) últimos años, considerando las siguientes variables:

   a. La tasa de crecimiento anual del gasto no financiero, la tasa de crecimiento anual del gasto no financiero corriente, y el nivel de endeudamiento expresado como porcentaje de los ingresos.

   b. El resultado primario corriente y el resultado económico expresados como porcentaje del nivel de ingresos y en términos anuales, así como la tasa de crecimiento anual de los ingresos corrientes para las empresas públicas y en caso la fuente de financiamiento de la entidad del Sector Público sea por Recursos Directamente Recaudados.

   c. Cumplimiento de las metas de desempeño institucional.

22.4 A cada criterio de calificación se le asigna un valor entre 0 y 1, en intervalos equivalentes a 1/(N-1), donde N es el número de entidades del Sector Público que participan en la negociación colectiva, a fin de establecer un ordenamiento entre los resultados. Así, el mejor resultado obtiene un valor de 1 y el resultado más deficiente un valor de 0. Posteriormente, se calcula un promedio aritmético de las calificaciones de todos los criterios, a fin de obtener una calificación agregada. Para la variable de cumplimiento de reglas fiscales, la calificación obtiene un valor de 1 cuando se cumple con todas las reglas fiscales correspondientes, y 0 en caso incumpla alguna. Mediante la siguiente ecuación se representa la determinación del valor de la calificación agregada, para cada entidad:

$$C_i = \frac{\sum_{j=1}^{J} c_{ij}}{J}$$

donde:

C_i: es el valor de la calificación agregada para la i-ésima entidad.

c_{ij}: es el valor de la j-ésima calificación para la i-ésima entidad.

J: es el número de calificaciones.

22.5 La aplicación de los criterios de calificación, las variables usadas, así como relación entre estas variables, sus valores y la calificación, se desarrollan y sustentan técnicamente en el IEF, para cada caso en concreto.

DOCUMENTO DE TRABAJO

22.6 Con el fin de garantizar que los incrementos obtenidos sean progresivos y sostenibles en el tiempo, se establece un límite de seis por ciento (6%) para la proyección del crecimiento anual del gasto en materia de personal de las entidades del Sector Público.

22.7 El índice de distribución es una variable que permite determinar el monto máximo de recursos por entidad del Sector Público mediante la distribución de la disponibilidad presupuestaria correspondiente, según lo señalado en el inciso 5 del numeral 22.2 del artículo 22 del presente Reglamento. El índice de distribución toma valores entre 0 y 1, los cuales se construyen de tal forma que guarden consistencia con los criterios de calificación, y su calificación agregada resultante, y garanticen el cumplimiento de las restricciones mencionadas en el numeral 22.2 del artículo 22 del presente Reglamento. Así, el monto máximo de recursos resultante permite un mayor crecimiento anual para la proyección del gasto en materia de personal en aquellas entidades del Sector Público con la mejor calificación agregada.

22.8 La metodología para determinar los valores del índice de distribución se aprueba por Resolución Ministerial del MEF y sus resultados se sustentan técnicamente en el IEF.

Artículo 23. Remisión de información para IEF

Para la elaboración del IEF, la DGGFRH requiere información de las siguientes unidades orgánicas:

1. El desarrollo del contexto macroeconómico nacional e internacional, a cargo de la DGPMDF.

2. La situación económica, financiera y fiscal del Sector Público, a cargo de la DGPMDF.

3. La situación económica y financiera de la entidad del Sector Público, a cargo de la DGPMDF y DGTP; así como la información correspondiente a las deudas derivadas por sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada de cada entidad del Sector Público, registrada en el Aplicativo Informático "Demandas Judiciales y Arbitrales en Contra del Estado", a cargo de la DGCP.

4. La disponibilidad presupuestaria, los ingresos y gastos, de las entidades del Sector Público bajo el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1440, así como sus proyecciones, diferenciados por su fuente de financiamiento de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 3 del numeral 22.2 del artículo 22 del presente Reglamento, a cargo de la DGPP.

5. La disponibilidad presupuestaria, los ingresos y gastos, y el resultado primario corriente, así como sus proyecciones, para las entidades del Sector Público no comprendidas en el inciso anterior, a cargo de la DGPMDF.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
V°B°
C. SÚ
GGSC

DOCUMENTO DE TRABAJO

Artículo 24. Requerimiento de información

24.1 La DGGFRH solicita a las entidades del Sector Público, las organizaciones sindicales, los Organismos Reguladores, Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS), Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), y otras que posean información que sea necesaria para la elaboración del IEF, las cuales tienen un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para responder a dicha solicitud, bajo responsabilidad.

24.2 La información consignada debe ser completa y cierta, bajo responsabilidad, y es cotejada con información complementaria que disponga la DGGFRH, en el marco de sus competencias.

24.3 La entidad del Sector Público y la organización sindical que participan en la negociación colectiva pueden remitir información complementaria que consideren necesaria para la elaboración del IEF.

Artículo 25. Consultas y observaciones al IEF

25.1 Luego de notificado el IEF, su contenido puede ser materia de consultas y observaciones.

25.2 Las consultas son realizadas por las/los ciudadanas/os, las organizaciones sindicales, árbitros y entidades del Sector Público sobre los Aspectos Generales del IEF, como la información reportada y análisis del mismo.

25.3 Las observaciones son formuladas por las/os representantes sindicales o delegadas/os o la Comisión ad hoc que intervienen en la negociación colectiva principalmente sobre los Aspectos Específicos del IEF. Para ello, remiten un informe que contenga el sustento técnico de dicha observación, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, desde que se notifica el IEF.

25.4 La DGGFRH absuelve las consultas y/u observaciones en un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados desde la recepción de las mismas.

CAPÍTULO V

TRATO DIRECTO

Artículo 26. Comisiones ad hoc

Recibido el IEF la entidad del Sector Público, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, procede a conformar la correspondiente Comisión ad hoc según el nivel de negociación colectiva, compuesta por representantes titulares y alternas/os, conforme a las siguientes reglas:

1. En la negociación colectiva a nivel centralizado, la Comisión ad hoc del Poder Ejecutivo se encuentra integrada por un máximo de quince (15) funcionarias/os públicas/os y/o directivos públicos, designadas/os por Resolución Ministerial de la PCM. La designación comprende necesariamente a un/a representante de la PCM.

DOCUMENTO DE TRABAJO

2. En la negociación colectiva a nivel centralizado especial del Sector Educación y del Sector Salud, la designación se realiza por Resolución Ministerial del MINEDU y del MINSA, según corresponda, desde un número mínimo de seis (6) hasta un número máximo de dieciséis (16) funcionarias/os públicas/os y/o directivas/os públicas/os.

3. En la negociación colectiva a nivel descentralizado, se encuentra integrada por un número de máximo de seis (6) funcionarias/os o directivos o personal de confianza. Las/os representantes titulares y alternas/os que la integran son designadas/os por el Titular de la entidad del Sector Público, el Directorio o Gerente General, según corresponda.

Artículo 27. Instalación de la Mesa de Negociación

27.1 La Mesa de Negociación se instala dentro de los cinco (5) días hábiles luego de la emisión del acto resolutivo que designa la Comisión ad hoc correspondiente, con la participación de las/os representantes sindicales acreditados o delegadas/os, según corresponda, y la respectiva Comisión ad hoc.

27.2 Uno de los representantes designados en la Comisión ad hoc de la entidad del Sector Público correspondiente preside la Mesa de Negociación.

Artículo 28. Mesas Especiales

28.1 En el caso de la negociación colectiva a nivel centralizado especial, la Mesa de Negociación puede establecer Mesas Especiales, conforme a los siguientes criterios:

1. En el Sector Educación, por cada régimen descrito en el numeral 7.1 del artículo 7 del presente Reglamento.

2. En el Sector Salud, en relación con cada carrera o régimen especial a los que se refiere el Decreto Legislativo N° 1153.

28.2 Cada Mesa Especial se integra de forma paritaria, como máximo por seis (6) representantes sindicales titulares o alternas/os y por seis (6) funcionarias/os públicas/os o directivas/os públicos titulares o alternas/os. Su designación se acredita en la Mesa de Negociación del MINEDU o del MINSA, según corresponda.

28.3 Uno de las/os funcionarias/os públicas/os o directivas/os públicos designados por el MINEDU o el MINSA, según corresponde, preside cada Mesa Especial.

28.4 Las conclusiones de cada Mesa Especial son elevadas a la Mesa de Negociación para su consolidación y suscripción del convenio colectivo.

Artículo 29. Sesiones de la Mesa de Negociación

29.1 Las sesiones se desarrollan por citación del Presidente de la Mesa Negociación.

29.2 El número de sesiones en la Mesa de Negociación se establecen en función de las necesidades del desarrollo del trato directo.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Artículo 30. Acuerdos de la Mesa de Negociación

30.1 En el trato directo, los acuerdos no se adoptan por votación, sino por consenso sobre las peticiones expuestas en el pliego de reclamos.

30.2 En lo que se refiere a materias que impliquen la disposición de recursos públicos, los acuerdos deben tener en cuenta necesariamente el IEF del MEF, conforme a lo regulado en el artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 014-2020.

Artículo 31. Cierre del trato directo

31.1 El trato directo concluye con la suscripción de un convenio colectivo entre la Comisión ad hoc y los representantes sindicales o delegadas/os, según corresponda; o en su defecto mediante un acta en la que conste las posiciones expuestas sobre las peticiones del pliego de reclamos.

31.2 Concluida la etapa de trato directo sin acuerdo en la negociación colectiva a nivel descentralizado, las/os representantes sindicales o delegadas/os o la Comisión ad hoc puede requerir el inicio del arbitraje de índole laboral, en el plazo de cinco (5) días hábiles, contados desde la fecha en que se suscribió el acta correspondiente.

Artículo 32. Trámite del documento suscrito

32.1 El documento suscrito por las/os representantes sindicales o delegados y la Comisión ad hoc, se formaliza por escrito en tres (3) ejemplares, que se distribuyen de la siguiente manera:

1. Uno se entrega a las/os representantes sindicales o delegadas/os.
2. Uno se entrega a la Comisión ad hoc.
3. Uno se remite a SERVIR para su registro y archivo.

32.2 La entidad del Sector Público que mediante su Comisión ad hoc suscribió el convenio colectivo o en su defecto el acta con la que concluye el trato directo lo remite a SERVIR en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados a partir que la máxima autoridad administrativa toma conocimiento de su contenido.

CAPÍTULO VI

CONVENIO COLECTIVO

Artículo 33. Reglas sobre el convenio colectivo

33.1 El convenio colectivo se rige por las siguientes reglas:

1. **Fuerza vinculante**. El convenio colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado. Obliga para su cumplimiento y aplicación, de acuerdo con el nivel de negociación colectiva correspondiente.

DOCUMENTO DE TRABAJO

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ GPGSC

2. **Carácter no acumulativo**. El carácter no acumulativo a que se refiere el numeral 5.4 del artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 014-2020 se aplica a las peticiones contenidas en los pliegos de reclamos que no hayan sido consideradas dentro de un convenio colectivo, las mismas que no se mantienen pendientes, entendiéndose cerrada la negociación colectiva con el convenio o el acta respectiva. En consecuencia, en el siguiente pliego de reclamos, se pueden presentar como peticiones nuevas. Esta disposición no afecta la vigencia de los acuerdos contenidos en el convenio colectivo suscrito previamente, la cual se rige de acuerdo con los propios términos del referido convenio.

3. **Plazo de vigencia**. El convenio colectivo tiene una vigencia mínima de dos (2) años, conforme al numeral 5.4 del artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 014-2020. Asimismo, debe establecerse expresamente el carácter temporal o permanente de los acuerdos contenidos en el mismo. De no precisarse expresamente el plazo de vigencia de dichos acuerdos, estos caducan al término de la vigencia del convenio colectivo.

4. **Alcance**. Los efectos del convenio colectivo se mantienen vigentes respecto de las/os servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es mientras tengan vínculo vigente con la entidad del Sector Público correspondiente según el nivel de negociación en que se suscribió el referido convenio. No es posible pactar acuerdos respecto de pensionistas.

5. **Exclusiones**. El convenio colectivo no se aplica a las/os funcionarias/os públicas/os, las/os directivas/os públicas/os ni a las/os servidoras/es de confianza, trabajadoras/es que ocupan puestos de dirección y trabajadoras/es que desempeñan cargos de confianza en las entidades del Sector Público, las/os miembros de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional, y las/os jueces y fiscales. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario.

33.2 En las negociaciones colectivas a nivel centralizado y centralizado especial, el convenio colectivo se aplica conforme a lo siguiente:

a. El convenio colectivo se aplica a la totalidad de servidoras/es públicas/os comprendidas/os en el nivel de negociación y de acuerdo con los términos establecidos en el convenio colectivo.

b. El convenio colectivo se aplica a las/os servidoras/es públicas/os que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito.

33.3 En las negociaciones colectivas a nivel descentralizado, el convenio colectivo se rige por las siguientes reglas:

a. Si el convenio colectivo es suscrito con la organización sindical mayoritaria o la coalición de organizaciones sindicales que ostentan la mayoría absoluta de los trabajadores de la entidad del Sector Público, los efectos del convenio colectivo son de aplicación para la totalidad de las/os servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es de la entidad del Sector Público, según corresponda. Asimismo, el convenio colectivo es aplicable para las/os servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es que se incorporen con posterioridad a la entidad del Sector Público.

DOCUMENTO DE TRABAJO

b. Si el convenio colectivo es suscrito con una organización sindical minoritaria, los efectos del convenio colectivo rigen únicamente para sus afiliadas/os.

c. Si la negociación colectiva se desarrolla a través de delegados que representan al cincuenta por ciento más uno del total de trabajadores de la entidad del Sector Público, los efectos del convenio colectivo son para la totalidad de las/os servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es de dicha entidad.

Artículo 34. Nulidad del Convenio Colectivo

34.1 Es susceptible de impugnación del convenio colectivo ante la Sala Laboral de la Corte Superior por la causal de nulidad. La interposición de la acción impugnatoria suspende la ejecución del convenio colectivo, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

34.2 Es nulo el convenio colectivo en caso contravenga lo establecido en el IEF. Es responsabilidad del Titular de la entidad del Sector Público, el Directorio o Gerente General, según corresponda, disponer el inicio de las acciones legales correspondientes, que, entre otras, comprende la interposición de un recurso de anulación del convenio colectivo con carácter suspensivo.

34.3 El Procurador Público correspondiente, o quien haga sus veces, también está habilitado bajo responsabilidad para que de oficio impugne el convenio colectivo, según corresponda, interponiendo las acciones legales correspondientes, que, entre otras, comprende la interposición de un recurso de anulación del convenio colectivo con carácter suspensivo sin perjuicio del inicio de las acciones civiles y penales correspondientes, independientemente de las acciones administrativas, contra los que resulten responsables.

34.4 Asimismo, SERVIR y la DGGFRH deben impulsar las acciones legales correspondientes para que el Procurador Público actúe conforme a lo previsto en el Decreto de Urgencia N° 014-2020.

CAPÍTULO VII

ARBITRAJE DE ÍNDOLE LABORAL

SUBCAPÍTULO I

ARBITROS

Artículo 35. Designación de árbitro

35.1 Para desempeñarse como árbitro en un arbitraje de índole laboral en el Sector Público, es necesario estar inscrito en el RNASP a cargo de SERVIR.

35.2 Los árbitros no representan los intereses de ninguna de las partes en conflicto y ejercen el cargo con estricta imparcialidad y absoluta discreción.

35.3 En ningún caso, puede ser designado como árbitro en un proceso arbitral de índole laboral, cuando haya sido abogado, asesor, representante, apoderado o, en

MINISTERIO DE TRABAJO

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ GPGSC

general que tenga relación directa con la entidad del Sector Público u organización sindical en dicho proceso arbitral.

Artículo 36. Impedimentos para ser designado árbitro

Se encuentran impedidos de ser designados, tanto como árbitros a elección de parte, o por sorteo por SERVIR como árbitro de parte o Presidente del Tribunal Arbitral, aquellos árbitros inscritos en el RNASP, que:

1. El Presidente y los Vicepresidentes de la República, los Congresistas de la República, los Jueces Supremos de la Corte Suprema de Justicia de la República, los titulares y los miembros del órgano colegiado de los Organismos Constitucionales Autónomos, los Ministros y Viceministros de Estado, los Jueces de las Cortes Superiores de Justicia, los Alcaldes y los Regidores. Tratándose de los Jueces de las Cortes Superiores en el ámbito competencial nacional, durante el ejercicio de su cargo y hasta doce (12) meses después de haber concluido el mismo.

2. Los Gobernadores, Vicegobernadores y Consejeros de los Gobiernos Regionales, así como los Gobernadores y Vicegobernadores en el ámbito de su competencia territorial durante el ejercicio del cargo y hasta doce (12) meses después de haber concluido el mismo.

3. Los Alcaldes y regidores en el ámbito de su competencia territorial, durante el ejercicio del cargo y hasta doce (12) meses después de haber concluido el mismo.

4. Los titulares de instituciones o de organismos públicos del Poder Ejecutivo, las/os funcionarias/os públicos, empleados de confianza, servidoras/es públicos con poder de dirección o decisión, según la ley especial de la materia, y los gerentes de las empresas del Estado durante el ejercicio del cargo; luego de culminado el mismo hasta doce (12) meses después sólo en la entidad a la que pertenecieron. Los directores de las empresas del Estado y los miembros de los Consejos Directivos de los organismos públicos del Poder Ejecutivo se encuentran impedidos en el ámbito de la Entidad a la que pertenecen, mientras ejercen el cargo y hasta doce (12) meses después de haber culminado el mismo.

5. Las/os servidoras/es públicos no comprendidos en numeral anterior, y las/os trabajadoras/es de las entidades del Sector Público, en la entidad o empresa pública a la que pertenecen, mientras ejercen su función. Luego de haber concluido su función y hasta doce (12) meses después, siempre que por la función desempeñada dichas personas hayan tenido influencia, poder de decisión, información privilegiada referida en los procesos de negociación colectiva o conflicto de intereses.

6. Aquella persona que tuviera la condición de afiliados o dirigente sindical de la organización sindical que es parte en el proceso arbitral, o que la hubiera tenido dentro del año anterior inmediato a la fecha de su designación.

7. El cónyuge, conviviente o los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad de las personas señaladas en los literales

DOCUMENTO DE TRABAJO

precedentes, de acuerdo a las mismas reglas establecidas para las personas a las que se vinculan.

8. Aquel arbitro que hubieran intervenido en un proceso arbitral en el que fue parte la misma entidad del Sector Público u organización sindical dentro de los tres (3) años anteriores a la fecha de su designación.

9. Se encuentre comprendido en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM) creado por la Ley N° 28970.

10. Se encuentre comprendido en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI) creado por la Ley N° 30353.

SUBCAPÍTULO II

ARBITRAJE DE ÍNDOLE LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO

Artículo 37. Naturaleza del arbitraje de índole laboral

El arbitraje de índole laboral en el Sector Público es potestativo y sólo es aplicable en la negociación colectiva a nivel descentralizado, para las entidades del Sector Público a las que se refiere el inciso 4 del numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 014-2020, debiendo observar las disposiciones del Decreto de Urgencia N° 014-2020, sus normas reglamentarias y complementarias, así como el Decreto Legislativo N° 1071.

En caso las/os servidoras/es públicos hayan optado por iniciar una huelga, no será posible acudir al arbitraje.

Artículo 38. Conformación del Tribunal Arbitral

38.1 El arbitraje de índole laboral en el Sector Público se encuentra a cargo de un Tribunal Arbitral integrado por (3) tres árbitros, los mismos que deben estar inscritos en el RNASP a cargo de SERVIR.

38.2 Corresponde a las partes designar a cada una de ellas a un árbitro. En el escrito con el que una de las partes comunica a la otra su decisión de recurrir a la vía arbitral, indica el nombre del árbitro que designa. Recibida la referida comunicación el otro árbitro debe ser designado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recepción del escrito.

38.3 En caso que la parte requerida no cumpla con designar su árbitro dentro de los plazos establecidos, a pedido de la parte interesada, la CASC lo designa para lo cual realiza el sorteo entre los árbitros inscritos en el RNASP dentro de los cinco (5) días hábiles desde que se le comunica este hecho de manera escrita.

Artículo 39. Designación del Presidente del Tribunal Arbitral

39.1 Los árbitros designados, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la designación del último de ellos, eligen y designan al Presidente del Tribunal Arbitral.

DOCUMENTO DE TRABAJO

39.2 En caso de que los árbitros designados no se pongan de acuerdo en la designación del Presidente del Tribunal Arbitral, dicha situación es comunicada, mediante un escrito ingresado por la mesa de partes, a SERVIR por la entidad del Sector Público o la organización sindical a efectos que la CASC proceda a su designación mediante sorteo entre los árbitros inscritos en el RNASP dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber tomado conocimiento de este hecho.

39.3 Una vez aceptada su designación, el presidente del Tribunal Arbitral convoca a los árbitros y a las partes a una Audiencia de Instalación, con la que se inicia formalmente el proceso arbitral.

Artículo 40. Laudo arbitral

40.1 El laudo arbitral tiene una vigencia mínima de dos (2) años, es de carácter no acumulativo y tiene fuerza vinculante según el nivel de negociación colectiva. Su ejecución y cumplimiento se realiza conforme a las disposiciones previstas en el Decreto de Urgencia N° 014-2020 y el presente Reglamento.

40.2 En lo que corresponda se aplica al laudo arbitral las reglas establecidas para el convenio colectivo en el artículo 33 del presente Reglamento.

40.3 El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes. Es ejecutable en función de la naturaleza de las condiciones que reconoce, estando supeditado a la ejecutoriedad de las mismas en función de las disposiciones del presente Reglamento.

Artículo 41. Nulidad del laudo arbitral

41.1 Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:

1. Por razón de nulidad.
2. Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de las/ servidoras/es o las/os trabajadoras/es.

41.2. La interposición de la acción impugnatoria suspende la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

41.3 En relación a la nulidad del laudo arbitral en caso contravenga lo establecido en el IEF, es responsabilidad del Titular de la entidad del Sector Público, el Directorio o Gerente General, según corresponda, disponer el inicio de las acciones legales correspondientes, que, entre otras, comprende la interposición de un recurso de anulación del laudo arbitral con carácter suspensivo.

41.4 El Procurador Público correspondiente o quien haga sus veces, también está habilitado bajo responsabilidad para que de oficio impugne el convenio colectivo o el laudo arbitral, según corresponda, interponiendo las acciones legales correspondientes, que, entre otras, comprende la interposición de un recurso de anulación del laudo arbitral con carácter suspensivo sin perjuicio del inicio de las acciones civiles y penales correspondientes, independientemente de las acciones administrativas, contra los que resulten responsables.

DOCUMENTO DE TRABAJO

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ GAGSC

41.5 Asimismo, SERVIR y la DGGFRH deben impulsar las acciones legales correspondientes para que el Procurador Público actúe conforme a lo previsto en el Decreto de Urgencia N° 014-2020.

Artículo 42. Recusación de los árbitros

42.1 La recusación de los árbitros del tribunal arbitral sigue las reglas establecidas en el Decreto Legislativo Nº 1071, considerando las reglas especiales previstas en la presente disposición.

42.2 Los árbitros pueden ser recusados por las siguientes causas:

1. Cuando no se encuentren dentro del RNASP, no reúnan las calificaciones y exigencias para asumir el encargo establecidas en la legislación y las pactadas por las partes.
2. Cuando se encuentren incursos en los motivos previstos en el Decreto Legislativo N° 1071.
3. Cuando existan circunstancias que generen dudas justificadas respecto de su imparcialidad o independencia, siempre que dichas circunstancias no hayan sido excusadas por las partes en forma oportuna.

42.3 Presentada la recusación o el motivo de la misma, se corre traslado al árbitro o árbitros involucrados, así como a la parte que lo hubiera designado, para que absuelvan el mismo en un plazo de tres (3) días hábiles siguientes de notificados con la recusación.

42.4 Transcurrido el plazo antes señalado, con la absolución o no del traslado, la recusación se pone en conocimiento a la CASC, la cual resolverá en forma definitiva e inimpugnable en el plazo de cinco (5) días hábiles de recibida la misma. Es nulo todo acuerdo que establezca la posibilidad de que los miembros de un tribunal arbitral resuelvan la recusación de los demás árbitros.

Artículo 43. Sanción a los árbitros

En caso el laudo arbitral hubiera incumplido lo establecido en el IEF, no hayan observado las disposiciones del Decreto de Urgencia N° 014-2020, sus normas reglamentarias y complementarias, así como el Decreto Legislativo N° 1071, la entidad pública poner este hecho en conocimiento de SERVIR, a efectos del inicio el correspondiente procedimiento sancionador contra los árbitros con cuyos votos se formó decisión en el referido laudo, disponiendo, de corresponder, su exclusión del RNASP, no pudiendo ser designados en nuevos arbitrajes de índole laboral en el ámbito del Sector Público y siendo excluidos además de aquellos procesos arbitrales en los que haya sido designados.

DOCUMENTO DE TRABAJO

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
V°B°
C. SÚ
GPGSC

CAPÍTULO VIII

PROGRAMACIÓN PRESUPUESTAL Y REGISTRO EN EL AIRHSP DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LAUDOS ARBITRALES

Artículo 44. Costo del convenio colectivo o laudo arbitral

44.1 SERVIR, previo al registro que realiza, verifica que el costo del convenio colectivo o laudo arbitral no exceda el monto del máximo negociable establecido en el IEF.

44.2 En caso que el costo del convenio colectivo o laudo arbitral exceda el monto del máximo negociable establecido en el IEF, SERVIR comunica al Procurador Público competente con el fin de que inicie las acciones que correspondan.

44.3 En caso que el costo del convenio colectivo o laudo arbitral sea igual o menor al monto del máximo negociable establecido en el IEF, SERVIR remite copia fedateada del convenio colectivo o laudo arbitral a la DGGFRH hasta en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, luego de su registro y archivo.

Artículo 45. Procedimiento para la programación y formulación

45.1 El titular de la entidad del Sector Público, según corresponda, debe considerar el monto del convenio colectivo y laudo arbitral registrado por SERVIR conforme al artículo 44 del presente Reglamento, para incluirlo en el Proceso de Programación Multianual y Formulación Presupuestaria del año vigente de su entidad, cuya implementación se realiza con cargo al presupuesto institucional del siguiente Año Fiscal, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 1 del numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 014-2020.

45.2 Para ello, las entidades del Sector Público comprendidas bajo el ámbito de del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, siguen las disposiciones de dicha norma y los procedimientos que la DGPP establezca en el marco de sus facultades.

45.3 Las entidades del Sector Público no comprendidas en el numeral precedente, deben considerar el monto del convenio colectivo y laudo arbitral de índole laboral en su proceso presupuestal, de acuerdo a las normas y procedimientos aprobadas para tales efectos.

45.4 SERVIR envía a la DGGFRH la información del Registro de Informes Económicos Financieros, Convenios Colectivos y Laudos Arbitrales como máximo hasta el 31 de marzo de cada año a fin de que sean considerados en la Programación Multianual de los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público. La DGGFRH establece los formatos de envío así como los campos de información a reportar.

Artículo 46. Procedimientos para el registro en el AIRHSP

46.1 Todos los convenios colectivos o laudos arbitrales de índole laboral a los que hace referencia el numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 014-2020, aprobada la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal que corresponde a su ejecución, deben ser registrados por la DGGFRH en el AIRHSP.

DOCUMENTO DE TRABAJO

46.2 Constituye requisito indispensable para este registro que las entidades del Sector Público incluyan en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), o el instrumento de gestión que haga sus veces, las condiciones económicas que se hayan pactado en los convenios colectivos o laudos arbitrales, sean estos permanentes, periódicos u ocasionales.

46.3 Para efectos del registro oportuno de los convenios colectivos o laudos arbitrales en el AIRHSP y que su ejecución se pueda realizar desde enero del año respectivo, las entidades se encuentran habilitadas a remitir su proyecto de PAP, o del documento de gestión que haga sus veces, a la DGGFRH desde el 01 de agosto del año en que celebraron el convenio colectivo o se dictaminó el laudo arbitral, con la finalidad que el proyecto se evalúe de manera previa a la aprobación de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal siguiente.

46.4 Luego de aprobada la Ley de Presupuesto del Año Fiscal respectivo, la DGGFRH remite a la Dirección General de Presupuesto Público los proyectos de PAP o del instrumento de gestión correspondiente que tiene almacenados con evaluación previa, para que emita opinión respecto a la disponibilidad presupuestal.

46.5 Con la opinión favorable de la DGPP, la DGGFRH procede al registro en el AIRHSP en tanto el convenio colectivo o el laudo arbitral se encuentre debidamente incorporado en el Registro de Informes Económicos Financieros, Convenios Colectivos y Laudos Arbitrales.

46.6 Para el caso de las entidades que remitan el documento de gestión con posterioridad a la aprobación de la Ley de Presupuesto a la que se refiere el párrafo 46.3, la DGGFRH procede a su evaluación y posterior remisión a la DGPP para su opinión respecto a la disponibilidad presupuestal conforme a su fecha de ingreso, siendo responsabilidad del Titular de la Entidad la oportunidad en que se haga efectivo el registro en el AIRHSP.

47. Ejecución de convenios colectivos y laudos arbitrales

47.1 Las condiciones económicas, las condiciones no económicas con impacto presupuestal, así como las condiciones de productividad vinculadas a las mismas, se financian conforme a lo previsto en el artículo 45 del presente Reglamento.

47.2 Las condiciones no económicas y las condiciones de productividad vinculadas a las mismas que no tengan impacto presupuestal, se financian con cargo al presupuesto institucional de la entidad en el año de suscripción del convenio, sin demandar recursos adicionales al tesoro público, y se ejecutan conforme a lo pactado en el convenio colectivo o lo resuelto en el laudo arbitral de índole laboral.

DOCUMENTO DE TRABAJO

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
V°B°
C. SÚ
GPGSC

CAPÍTULO IX

REGISTROS

SUBCAPÍTULO I

REGISTRO DE INFORMES ECONÓMICOS FINANCIEROS, CONVENIOS COLECTIVOS Y LAUDOS ARBITRALES

Artículo 48. Contenido del Registro de Informes Económicos Financieros, Convenios Colectivos y Laudos Arbitrales

El Registro de Informes Económicos Financieros, Convenios Colectivos y Laudos Arbitrales, a cargo de SERVIR, permite el acceso a información relacionada a las negociaciones colectivas del Sector Público.

El referido registro contiene la siguiente información:

1. Informes Económicos Financieros, emitidos por la DGGFRH del MEF.
2. Convenios Colectivos.
3. Laudos Arbitrales.

SUBCAPÍTULO II

REGISTRO NACIONAL ÁRBITROS DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS PARA ENTIDADES Y EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO A CARGO DE SERVIR

Artículo 49. Contenido del RNASP

49.1 El RNASP, administrado por la GDSRH de SERVIR, permite el acceso a información sobre los árbitros que se encuentran habilitados para intervenir en un arbitraje de índole laboral en el Sector Público.

49.2 SERVIR podrá emitir las disposiciones complementarias de desarrollo que resulten necesarias para la implementación y funcionamiento del RNASP, así como respecto del procedimiento de inscripción.

El referido registro contiene la siguiente información:

1. Nómina de los árbitros habilitados.
2. Nómina de árbitros excluidos y/o sancionados.
3. Hoja de vida de los árbitros.
4. Récord de participación de los árbitros en tribunales arbitrales.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Artículo 50. Requisitos para la inscripción en el RNASP

Son requisitos para inscribirse en el RNASP, los siguientes:

1. Título profesional.

2. Registro hábil del colegio profesional correspondiente, en los casos en que la colegiación es obligatoria por ley.

3. Experiencia en el ejercicio profesional y/o en la docencia universitaria en la materia no menor de cinco (5) años.

4. No encontrarse inhabilitado para prestar servicios para el Estado y/o ejercer la función pública.

5. No encontrarse inhabilitado para el ejercicio profesional.

6. Haber culminado el Curso de Capacitación sobre Negociaciones Colectivas en el Sector Público implementado por SERVIR.

7. No contar con sanción vigente inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC).

8. No encontrarse inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM) creado por la Ley N° 28970.

9. No encontrarse inscrito en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI) creado por la Ley N° 30353.

Artículo 51. Causales de suspensión del RNASP

Se suspende la inscripción en el RNASP en los siguientes casos:

1. Por tener sanción administrativa de suspensión temporal para el ejercicio profesional, impuesta por su colegio profesional, en tanto se encuentre vigente dicha sanción.

2. Por tener sanción administrativa de inhabilitación para el ejercicio de la función pública, en tanto se encuentre vigente dicha sanción.

3. Por tener sanción penal de condena impuesta por el Poder Judicial que lleve aparejada la inhabilitación para ejercer la profesión, en tanto esté vigente dicha sanción.

4. Por tener sanción penal de condena por delito doloso impuesta por el Poder Judicial, en tanto se encuentre vigente dicha sanción.

5. Por encontrarse comprendido en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos del Poder Judicial (REDAM).

DOCUMENTO DE TRABAJO

6. A pedido expreso del profesional.

Artículo 52. Causales objetivas de exclusión del RNASP

Son causales de exclusión automática del RNASP, los siguientes:

1. Fallecimiento del profesional.
2. Sanción penal o administrativa de inhabilitación permanente para el ejercicio profesional, impuesta por su Colegio Profesional.
3. Sanción penal de inhabilitación perpetua para el ejercicio de la función pública.
4.
5. A solicitud del profesional.
6. Cuando se declare la nulidad del registro.

Artículo 53. Aplicación de la sanción de exclusión previo procedimiento sancionador

El árbitro es excluido del RNASAP, previo procedimiento sancionador, en los siguientes casos:

1. Por haber intervenido en un proceso arbitral para el cual se encontraba expresamente impedido conforme a lo previsto en el artículo 36 del presente reglamento.

2. Por laudar en contra de lo establecido en el IEF, salvo que hubiera emitido voto discrepante.

3. Por laudar materias que no pueden ser objeto de negociación conforme al artículo 11 del presente Reglamento, salvo que hubiera emitido voto discrepante.

4. Por contravenir en el laudo arbitral lo previsto en el artículo 40, concordante con el artículo 33 del presente Reglamento, relativo al carácter no acumulativo del laudo y las reglas generales y especiales del convenio colectivo, aplicables a cada nivel de negociación.

5. Por incumplir las obligaciones señaladas en los artículos 11, 28, 51 y 61 del Decreto Legislativo Nº 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje.

Artículo 54. Eficacia de las medidas de suspensión y exclusión del RNASP

54.1 Las causales de suspensión de la inscripción y exclusión del RNASP, previstas en los artículos 51 y 52 del presente Reglamento, operan en forma automática y su aplicación no requiere procedimiento sancionador. En estos casos, la GDSRH registra dichas medidas en el RNASP en el plazo máximo de diez (10) días hábiles desde haber tomado conocimiento de la configuración de la causal.

DOCUMENTO DE TRABAJO

54.2 En el caso de las causales descrita en el artículo 53 del presente Reglamento, la exclusión del registro se produce previo procedimiento sancionador regulado en el artículo 55 del presente Reglamento y las disposiciones complementarias que para dichos efectos emita SERVIR.

Artículo 55. Procedimiento sancionador

55.1 El procedimiento sancionador consta de dos fases: a) Fase Instructora, y b) Fase Sancionadora. La fase instructora se encuentra a cargo de la CASC. La fase sancionadora corresponde a la GDSRH.

55.2 El procedimiento sancionador se inicia con la notificación del acto que contiene la imputación de cargos por parte de la CASC al/los árbitro/s, para que en un plazo de cinco (5) días hábiles contados desde el día siguiente de la notificación, presente/n sus descargos.

55.3 Con o sin el descargo del árbitro, la CASC, resuelve en el plazo de quince (15) días hábiles eleva a la GDSRH el informe de órgano instructor, en el cual se pronuncia respecto la existencia o no de responsabilidad por parte del/los árbitros investigados, proponiendo la imposición de la sanción de exclusión del registro, o su absolución. Dicho informe no tiene carácter vinculante.

55.4 Una vez recibido el informe de órgano instructor, la GDSRH notifica al/los árbitro/os y otorga el plazo de tres (3) días para que puedan solicitar informe oral. Realizado el referido informe, o vencido el plazo para su solicitud, según sea el caso, la GDSRH resuelve en el plazo de diez (10) días hábiles

55.5 La resolución de sanción notificada es impugnable en un plazo máximo de tres (3) días hábiles contados desde su notificación.

55.6 El recurso de apelación es resuelto por el Consejo Directivo de SERVIR en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

55.7 Dicha resolución agota la vía administrativa y se notifica en el plazo máximo de tres (3) días hábiles desde su emisión.

55.8 SERVIR puede emitir las disposiciones complementarias de desarrollo que resulten necesarias para la aplicación del procedimiento sancionador señalado en el presente artículo.

Artículo 56. Medida cautelar de suspensión de la inscripción en el RNASP

56.1 Una vez iniciado el procedimiento sancionador al árbitro, tanto el órgano instructor, como el órgano sancionador, mediante decisión motivada, y con el objeto de prevenir nuevas infracciones en otros procedimientos arbitrales en los que estuviera interviniendo el referido árbitro, podrán disponer medida cautelar consistente en la suspensión de su inscripción en el RNASP, lo cual le impide continuar desempeñando función arbitral en materia de negociación colectiva en el sector público en tanto dure dicha medida.

56.2 La suspensión de la inscripción en el registro es ejecutada por la GDSRH de SERVIR a cuyo cargo se encuentra el RNASP.

DOCUMENTO DE TRABAJO

Artículo 57 Medida correctiva como consecuencia de la separación del proceso arbitral

57.1 En los casos que se hubiera dispuesto la suspensión de la inscripción de árbitro en el RNASP, la autoridad del procedimiento sancionador dispondrá, adicionalmente, en calidad de medida correctiva, la separación del árbitro de todos los procedimientos arbitrales en los que se encontrara designado.

57.2 Para estos efectos, la autoridad del procedimiento sancionador comunica dicha medida tanto al árbitro, como a las partes de los procesos arbitrales en los que hubiera sido designado.

57.3 En esos casos, la parte del proceso arbitral que hubiera designado al árbitro separado, debe elegir su reemplazo dentro del plazo perentorio de tres (3) días hábiles siguientes de recibida la comunicación, caso contrario, a solicitud de parte, la CASC procede a designar a dicho árbitro por sorteo entre los árbitros inscritos en el RNASP dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida la referida solicitud.

57.4 Si el árbitro separado intervenía en el proceso arbitral en condición de Presidente del Tribunal Arbitral, corresponde a los árbitros de parte elegir a su reemplazo dentro del plazo perentorio de tres (3) días hábiles siguientes de recibida la comunicación, caso contrario, corresponde a la CASC realizar el sorteo correspondiente entre los árbitros inscritos en el RNASP dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida la referida solicitud.

CAPÍTULO X

FALTAS DISCIPLINARIAS

Artículo 58. Faltas de carácter disciplinario

58.1 De conformidad a la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 014-2020, el incumplimiento de sus normas y de su Reglamento constituyen faltas de carácter disciplinario.

58.2 Las/os funcionarias/os públicas/os, las/os directivas/os públicas/os, las/os servidoras/es de confianza de o trabajadoras/es que ocupan puestos de dirección y trabajadoras/es que desempeñan cargos de confianza en entidades del Sector Público, son responsables administrativamente, según corresponda y atendiendo al principio de causalidad, por cometer las siguientes faltas disciplinarias:

1. Por no emitir el informe de valorización del pliego de reclamos, en el plazo establecido en el artículo 17 del presente Reglamento.
2. Por no proporcionar la información que se le solicita por parte de la DGGFRH, en el plazo establecido en el numeral 24.1 del artículo 24 del presente Reglamento.

DOCUMENTO DE TRABAJO

3. Por no brindar información completa y cierta en respuesta a lo solicitado por parte de la DGGFRH, conforme a lo establecido en el numeral 24.2 del artículo 24 del presente Reglamento.

4. Por incluir en el proceso presupuestal acuerdos de un convenio colectivo o decisiones de un laudo arbitral que contravienen lo establecido en el IEF, conforme a lo establecido en el artículo 45 del presente Reglamento.

5. Por dar trámite a un pliego de reclamos en el supuesto regulado en el numeral 16.4 del artículo 16 del presente Reglamento.

58.3 Los integrantes de la Comisión ad hoc son responsables administrativamente por cometer las siguientes faltas disciplinarias:

1. Por suscribir un convenio colectivo que contraviene lo establecido en el IEF, de conformidad al numeral 6.4 del artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 014-2020.

2. Por suscribir un convenio colectivo que establezca cláusulas a favor de funcionarias/os públicas/os, las/os directivas/os públicas/os, las/os servidoras/es de confianza, trabajadoras/es que ocupan puestos de dirección y trabajadoras/es que desempeñan cargos de confianza en las entidades del Sector Público, las/os miembros de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional, y las/os jueces y fiscales, excluidos de su aplicación, de conformidad al numeral 2.3 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 014-2020.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Aplicación de la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 014-2020

En relación con lo regulado en la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 014-2020, se aplican las siguientes reglas:

1. La disponibilidad presupuestaria implica la determinación de la situación económica y financiera de la entidad del Sector Público que permita la aplicación y pago del convenio colectivo o laudo arbitral, que es determinada por el órgano de línea competente del MEF previo a su registro en el AIRHSP o la aprobación de los documentos de gestión, según corresponda.

2. La emisión del IEF es solicitada por la entidad del Sector Público a la DGGFRH, presentando un informe de la Oficina de Presupuesto o de la que haga sus veces, correspondiente al Año Fiscal en que se presenta la solicitud, que incluya la siguiente información:

   a. Los gastos proyectados a nivel desagregado.

   b. Costo económico del convenio colectivo o laudo arbitral.

DOCUMENTO DE TRABAJO

c. Análisis de la situación económica financiera y el impacto económico de la aplicación y pago del convenio colectivo o laudo arbitral respecto del presupuesto de la entidad del Sector Público.

3. Recibida la solicitud por la DGGFRH evalúa su admisibilidad en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles luego de su recepción, para lo cual verifica lo siguiente:

   a. El convenio colectivo o laudo arbitral haya quedado firme, o habiendo sido judicializado, tenga la calidad de cosa juzgada.

   b. De ser el caso, que lo solicitado se enmarque en los supuestos previstos en el numeral 6.3. del artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 014-2020.

4. En caso la DGGFRH verifique que la solicitud no contiene la información requerida en la presente disposición o no se haya adjuntado la documentación que sustente lo solicitado, se concede a la entidad del Sector Público por única vez un plazo de cinco (5) días hábiles adicionales desde la notificación correspondiente, para que realice la subsanación del caso. En caso de no subsanarse la observación se considera como no presentada.

5. La DGGFRH emite el IEF en un plazo máximo de hasta cuarenta y cinco (45) días hábiles contados desde la presentación de la solicitud de emisión del citado informe. Excepcionalmente para el Año Fiscal 2020, el IEF se emite hasta el 31 de diciembre de 2020.

6. En el IEF se precisa el grado de afectación que produce la aplicación del convenio colectivo o laudo arbitral sobre la situación económica financiera de la entidad del Sector Público, así como el máximo negociable que debe tomar en cuenta la entidad del Sector Público para optar por las acciones reguladas en el presente Reglamento.

7. La DGGFRH en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles remite el IEF a la entidad del Sector Público para los fines pertinentes y a SERVIR para su registro.

8. Recibido el IEF por la entidad del Sector Público, para la inaplicación temporal del convenio colectivo o laudo arbitral, tiene las siguientes opciones:

   a. Solicita el inicio del trato directo al Secretario General de la organización sindical, adjuntando copia fedateada del IEF

   b. En caso de negativa para un trato directo o falta de acuerdo, acude al arbitraje de índole laboral, aplicándose las reglas contenidas en el presente Reglamento, que solo puede pronunciarse sobre la inaplicación o no del convenio colectivo o laudo arbitral.

   c. Concluido el trato directo o el arbitraje de índole laboral, la entidad del Sector Público informa a SERVIR en el plazo de tres (3) días hábiles, contados a partir de su conclusión, según corresponda.

DOCUMENTO DE TRABAJO

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ GPGSC

SEGUNDA. Registro de convenios colectivos en el AIRHSP

Para el registro de convenios colectivos en el AIRHSP, en relación con lo regulado en el primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 014-2020, para el registro en el AIRHSP, los convenios colectivos se presentan a la DGGFRH, con la siguiente documentación:

a. Presupuesto Analítico de Personal, Cuadro de Puestos de la Entidad, o el instrumento de gestión que haga sus veces. El instrumento de gestión debe contener todos los conceptos de ingresos del personal activo que perciban los/as servidores/as o trabajadoras/es, sean estos permanentes, periódicos u ocasionales.

b. Copias fedateadas del convenio colectivo.

c. Informe del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica sobre el procedimiento de la negociación colectiva que dio origen a la emisión del convenio y su validez.

TERCERA. Registro de laudos arbitrales en el AIRHSP

Para el registro de los laudos arbitrales en el AIRHSP, en relación con lo regulado en el primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 014-2020, se aplican las siguientes reglas:

1. Para el registro en el AIRHSP de laudos arbitrales de índole laboral firmes, se presenta a la DGGFRH la siguiente documentación:

a. Presupuesto Analítico de Personal, Cuadro de Puestos de la Entidad, o el instrumento de gestión que haga sus veces. El instrumento de gestión debe contener todos los conceptos de ingresos de personal activo que perciban los/as servidores/as o trabajadoras/es, sean estos permanentes, periódicos u ocasionales.

b. Presupuesto Analítico de Personal, Cuadro de Puestos de la Entidad, o el instrumento de gestión que haga sus veces. El instrumento de gestión debe contener todos los conceptos de ingresos que perciban los/as servidores/as, sean estos permanentes, periódicos u ocasionales.

c. Copias legalizadas del laudo arbitral.

d. Informe del Procurador Público o Asesor Jurídico, según corresponda, sobre la calidad firme del laudo arbitral.

2. Para el registro en el AIRHSP de laudos arbitrales judicializados con sentencias en calidad de cosa juzgada, se presenta a la DGGFRH la siguiente documentación:

a. Presupuesto Analítico de Personal, Cuadro de Puestos de la Entidad, o el instrumento de gestión que haga sus veces. El instrumento de gestión debe contener todos los conceptos de ingresos que perciban los/as servidores/as, sean estos permanentes, periódicos u ocasionales.

DOCUMENTO DE TRABAJO

b. Copias simples de las sentencias si estas se encuentren registradas en la Consulta de Expedientes Judiciales del portal web del Poder Judicial, además de la opinión del Comité para la elaboración y aprobación del Listado priorizado de obligaciones derivadas de sentencias con calidad de cosa juzgada a que se refiere el Decreto Supremo N° 001-2014-JUS, del Procurador Público y de la Oficina de Asesoría Jurídica, remitidas mediante oficio del Titular de la entidad del Sector Público, en el que señalen que las sentencias judiciales correspondientes cuentan con la calidad de cosa juzgada.

c. De contar con las copias certificadas de las sentencias, se debe remitir además el Informe del Procurador Público sobre la calidad de cosa juzgada de las sentencias.

CUARTA. Aplicación de la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 014-2020

En relación con lo regulado en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 014-2020, las negociaciones colectivas y arbitrajes de índole laboral que se encuentren en proceso se adecúan solo durante el 2020, en el estado en que se encuentran, al procedimiento dispuesto en el presente Reglamento.

1. Para aquellas negociaciones colectivas en las que aún no hay convenio colectivo suscrito y, en tanto se pretendan negociar condiciones económicas y no económicas con impacto presupuestal, las mismas se retrotraen a la presentación del pliego de reclamos conforme a las disposiciones reguladas en el Capítulo III del presente Reglamento, de acuerdo al nivel de negociación colectiva que corresponda, quedando exceptuadas del plazo al que se hace referencia en el numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 014-2020.

2. Para aquellas negociaciones colectivas que se encuentran en arbitraje de índole laboral y aún el Tribunal respectivo no ha emitido el laudo arbitral respectivo, para la emisión del IEF la DGGFRH requiere, además de lo señalado en el Capítulo IV del presente Reglamento, la siguiente información:

   a. El pliego de reclamos con las formalidades establecidas en el artículo 10 del presente Reglamento.

   b. El informe de valorización del pliego de reclamos, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 del presente Reglamento, para el nivel de negociación colectiva centralizada especial y descentralizada.

   c. El informe sobre peticiones del pliego de reclamos, conforme a lo dispuesto en el artículo 18 del presente Reglamento.

3. En ambos casos, la DGGFRH emite el IEF hasta el 31 de diciembre de 2020, sujetándose a las disposiciones reguladas en el Capítulo IV del presente Reglamento, siempre y cuando cuente con la documentación completa

DOCUMENTO DE TRABAJO

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SÚ GPGSC

hasta el plazo máximo de 31 de agosto del 2020; por lo que vencido dicho plazo sin la documentación respectiva, la DGGFRH devuelve las referidas solicitudes.

4. En el caso de procesos arbitrales en que los árbitros no se hayan puesto de acuerdo en la elección del presidente del tribunal arbitral o que dicho tribunal esté pendiente de instalarse, SERVIR designará al presidente del Tribunal Arbitral mediante sorteo, bajo las reglas previstas en el presente Reglamento, sobre la base de una lista de árbitros escogidos de profesionales de reconocida trayectoria y prestigio.

QUINTA. Aplicación de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 014-2020

Para aquellas entidades del Sector Público que no tengan o no hayan iniciado alguna negociación colectiva a la que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 014-2020, se aplican las siguientes reglas:

1. La presentación del pliego de reclamos se realiza hasta el 31 de marzo de 2020, sujetándose a las disposiciones del presente Reglamento.
2. La DGGFRH emite el IEF hasta el 30 de noviembre de 2020.
3. El IEF puede ser materia de consultas y observaciones sujetándose a las disposiciones establecidas en el artículo 25 del presente Reglamento.
4. El trato directo se inicia con la notificación del IEF a las partes, pudiendo hacerlo hasta el 28 de febrero de 2021.
5. Para aquellas negociaciones colectivas en las que el convenio colectivo suscrito o el laudo arbitral emitido sea registrado ante SERVIR hasta el 31 diciembre de 2020 como máximo, su financiamiento se realiza con cargo al presupuesto del Año Fiscal 2021.
6. Para aquellas negociaciones colectivas en las que el convenio colectivo suscrito o el laudo arbitral emitido sea registrado ante SERVIR hasta el 28 febrero de 2021 como máximo, son financiados con cargo al presupuesto del Año Fiscal 2022.
7. Para efectos de su registro en el AIRHSP, constituye requisito indispensable que las entidades del Sector Público incluyan en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) o el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), o el instrumento de gestión que haga sus veces, las condiciones económicas que se hayan pactado en los convenios colectivos o laudos arbitrales, sean estos permanentes, periódicos u ocasionales
8. Si la organización sindical tramitó un pliego de reclamos que incluya condiciones económicas durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019, la entidad del Sector Público devuelve dicho pliego de reclamos con el fin de que se adecúe a las formalidades establecidas en el artículo 10 del presente Reglamento.

SEXTA. Plazos para la implementación de las disposiciones del decreto de urgencia

De emitido el presente reglamento, se establecen los siguientes plazos:

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
V°B°
C. SÚ
GPGSC

1. El Curso de Capacitación sobre Negociaciones Colectivas en el Sector Público implementado por SERVIR, en un plazo de quince (15) días calendario.
2. El RNASP en un plazo de treinta (30) días calendario.
3. El Registro de IEF, Convenios Colectivos y Laudos Arbitrales, a cargo de SERVIR, en un plazo de treinta (30) días calendario.

SÉPTIMA. Implementación del AIRHSP para las entidades del Sector Público

Para la emisión del IEF de las entidades del Sector Público que aún no se encuentran registradas en el AIRHSP, en tanto estas sean incluidas de forma progresiva en dicho aplicativo informático, estas deben remitir junto con su informe de valorización las planillas de pago de las/os servidoras/es públicas/os y/o las/os trabajadoras/es públicas/os, así como de sus ingresos, y documentación adicional que consideren pertinente que acrediten los ingresos del personal activo de la entidad del Sector Público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Regulación de la libertad sindical y huelga

Las materias sobre libertad sindical y huelga se regulan conforme a lo previsto en la normativa vigente.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogatoria

Derogase los siguientes dispositivos legales:

1. Los artículos 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 y 78 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

2. Los artículos 207-A y 207-B del Reglamento de la Ley N° 29444, Ley de Reforma Magisterial, aprobado por el Decreto Supremo Nº 004-2013-ED y modificado por el Decreto Supremo N° 001-2020-MINEDU.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
V°B°
C. SÚ
GPGSC

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

REGLAMENTO DEL DECRETO DE URGENCIA N° 014-2020, DECRETO DE URGENCIA QUE REGULA DISPOSICIONES GENERALES NECESARIAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

I. INTRODUCCIÓN

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del Sector Público en la gestión de los recursos humanos.

El referido Sistema Administrativo está integrado por siete subsistemas, entre los cuales se encuentra el Subsistema de Gestión de la Compensación, que regula la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil, como contraprestación a la contribución de este a los fines de la organización, de acuerdo con el puesto que ocupa.

En ese desarrollo, la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos se implementa como parte del Subsistema de Gestión de la Compensación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, teniendo por finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago y otros instrumentos, garantizando la sostenibilidad y responsabilidad fiscal. A su vez, la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, forma parte de la Gobernanza de la Administración Financiera del Sector Público, la que se articula para su gestión integrada y eficiente, de manera intersistémica, en un contexto de sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

Por otro lado, la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se rige por los principios establecidos en el Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, entre los cuales se encuentran: i) el principio de disciplina administrativa, en virtud del cual el uso de fondos públicos para ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público debe encontrarse previsto normativamente; y, ii) el principio de gestión adecuada, en virtud del cual se exige a las entidades públicas respetar las políticas de gasto público vinculadas a los fines del Estado, siendo ejecutadas mediante una gestión adecuada de los fondos públicos, orientada a resultados de eficiencia, eficacia, economía y calidad.

En lo que se refiere a Ingresos de Personal, que son las contraprestaciones en dinero, permanentes o periódicas, o excepcionales u ocasionales, que realizan las entidades del Sector Público a favor de la servidora pública o del servidor público, bajo cualquier modalidad de contratación; que comprenden compensaciones, entregas, valorizaciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, incentivos, beneficios de naturaleza económica, son otorgados en el marco de una norma con rango de Ley del Gobierno Nacional y/o con Decreto Supremo, negociación colectiva y/o laudo arbitral.

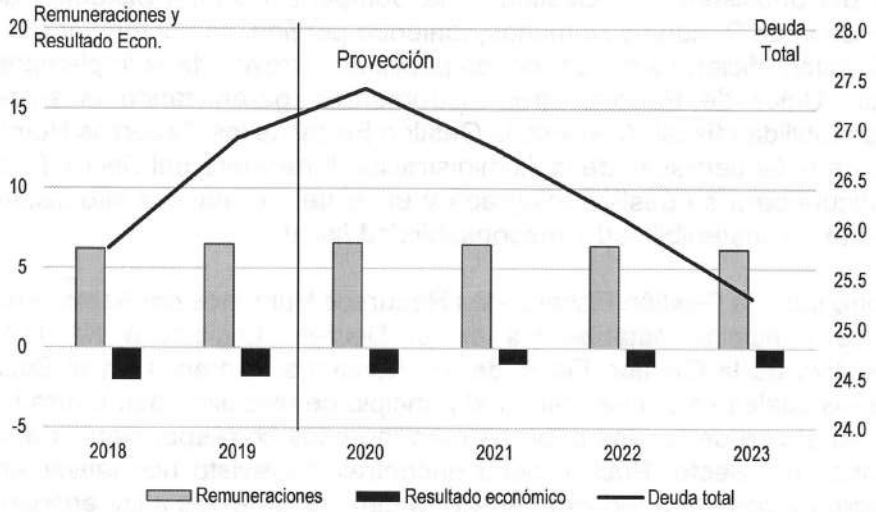
Asimismo, otro subsistema que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos, es el Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, que comprende entre sus procesos el de las relaciones laborales individuales y colectivas (este último se refiere a la negociación colectiva).

II. PROBLEMÁTICA

La integración de la gestión del gasto en remuneraciones en el proceso de planificación presupuestal es crucial para evitar que aumentos en este tipo de gasto deterioren el resultado fiscal del gobierno y la planificación fiscal de mediano plazo. Según el Fondo Monetario Internacional[1], una gestión efectiva del gasto en remuneraciones requiere una adecuada integración de las decisiones sobre remuneraciones y el nivel del empleo del gobierno en la planeación fiscal de mediano plazo; así como una compensación competitiva por parte del gobierno (en relación al sector privado); y un adecuado nivel y composición del empleo en el Sector Público.

Esto cobra mayor relevancia en un contexto de consolidación fiscal, en el que se requiere reducir el déficit fiscal y endeudamiento público a fin de mantener la sostenibilidad de las cuentas fiscales. En efecto, según el Marco Macroeconómico Multianual 2020-2023 (ver Gráfico N° 1), se prevé que el gasto en remuneraciones se mantenga en niveles cercanos al 6% del PBI en los próximos 4 años, lo cual facilitará la reducción del déficit hacia niveles de 1% del PBI y, consecuentemente, una menor ratio de deuda pública.

Gráfico N° 1: Proyecciones fiscales de gasto en remuneraciones, resultado económico y deuda pública (% PBI)



Fuente: Marco Macroeconómico Multianual 2020-2023
Elaboración: MEF - DGGFRH

En este sentido, las negociaciones colectivas constituyen un mecanismo para canalizar las demandas laborales y para el otorgamiento de beneficios a los empleados públicos, no solo en términos remunerativos sino también en la calidad del empleo y en las relaciones entre empleador y empleados[2]. No obstante, es indispensable brindar un marco regulatorio para este procedimiento y establecer un sistema de análisis y monitoreo a fin de prever su impacto fiscal e integrar la gestión de sus costos dentro de la gestión del gasto en remuneraciones y en el proceso de planificación fiscal de mediano plazo.

Según información de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), el número de convenios colectivos registrados en el Sector Público descendió a 49 en 2016, luego de experimentar un periodo de crecimiento entre los años 2009 y 2014, de 81

[1] FMI (2016). "Managing government compensation and employment—institutions, policies, and reform challenges".
[2] OIT (2015). "Collective bargaining: a policy guide".

a 106 convenios, respectivamente. Sin embargo, si bien la evolución de esta cifra no es preocupante, es importante notar que la calidad y disponibilidad de información es aún incipiente en nuestro país. Por ejemplo, SERVIR[3] indica que el descenso de esta cifra en los últimos años podría ser producto en realidad de un sub-registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)[4].

Por otro lado, durante estos años diversas entidades del Sector Público continuaron acordando incrementos remunerativos con sus organizaciones sindicales, a pesar de la prohibición establecida en las correspondientes leyes anuales de presupuesto del sector público y en la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil (desde el año 2013). Más importante aún, las negociaciones colectivas solucionadas vía laudos arbitrales mostraron una tendencia creciente entre los años 2009 y 2014, período en el que su participación se quintuplicó (de 4% a 21%).

El desarrollo del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos ha transitado por un proceso en el que inicialmente se prohibía su ejercicio; posteriormente se limitó sólo a condiciones de trabajo y aspectos no salariales. Sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha interpretado el contenido de este derecho de una manera abierta, pero reconociendo el respeto al equilibrio de los recursos, ello en el marco de lo establecido en la Constitución y Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). En ese sentido, se advirtió la problemática de la forma como se realizaba la negociación colectiva en comparación con el estándar establecido por el Tribunal Constitucional en reconocimiento del equilibrio presupuestal.

Antes de la vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público, aplicando en forma supletoria el Texto Único de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR y el Decreto Supremo N° 014-2011-TR, algunas entidades y empresas del Estado han logrado acuerdos o estos han sido impuestos a través de laudos, en beneficio de algunos servidores públicos. Al respecto, dichos acuerdos impactan en el equilibrio del presupuesto, generando contingencias que en algunos casos son de difícil cumplimiento, ocasionando mayores conflictos que se materializan en reclamos, procesos judiciales de cumplimiento o anulación de laudo arbitral, así como en paralizaciones o huelgas, cuando lo que se debería buscar es la eliminación de dichos conflictos y diferencias al interior de las entidades del Sector Público.

SERVIR en relación a la afiliación sindical señala que no es elevada (16%), pero sigue siendo mayor a la afiliación en el sector privado (5%). En dicho contexto, durante el periodo 2006-2018, los sindicatos y las entidades del Sector Público han negociado sobre "asignaciones y/o bonificaciones por uniforme", "asignaciones y/o bonificaciones por escolaridad", "bonificación por cierre de pliego de reclamos", "asignaciones y/o bonificaciones por refrigerio", "aumento remunerativo general al obrero", "aumento remunerativo general al empleado" y "asignaciones y/o bonificaciones por fallecimiento del trabajador", conforme al Gráfico N° 2.

En la misma línea, SERVIR resaltó que las entidades del Sector Público vienen suscribiendo acuerdos con las organizaciones sindicales en los cuales se otorga incrementos remunerativos de cualquier índole a pesar de las restricciones y prohibiciones legales contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público y en la Ley del Servicio Civil.

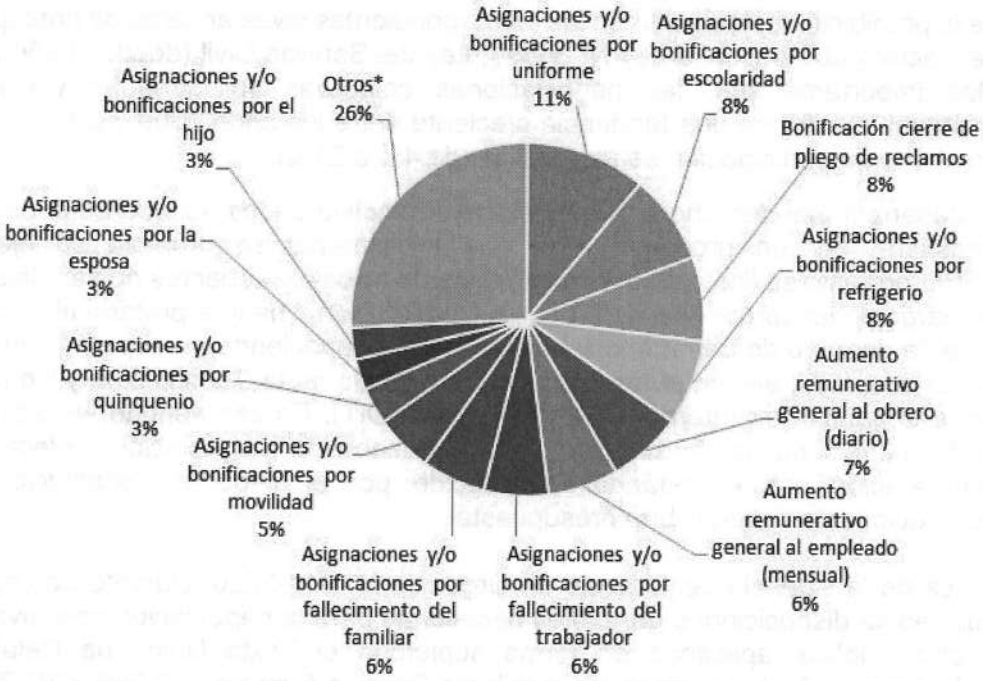
---

3 SERVIR (2020). "Negociación colectiva en el sector público 2020", p. 7.

4 Adicionalmente, SERVIR señala que, debido a la creación de direcciones regionales de trabajo, estas registran a las organizaciones sindicales, convenios colectivos y laudos arbitrales correspondientes a su región, por lo que ya no se registran en la dirección de trabajo de Lima.

Gráfico N° 2

Sector Público: Convenios colectivos registrados según materia acordada, 2006 - 2018

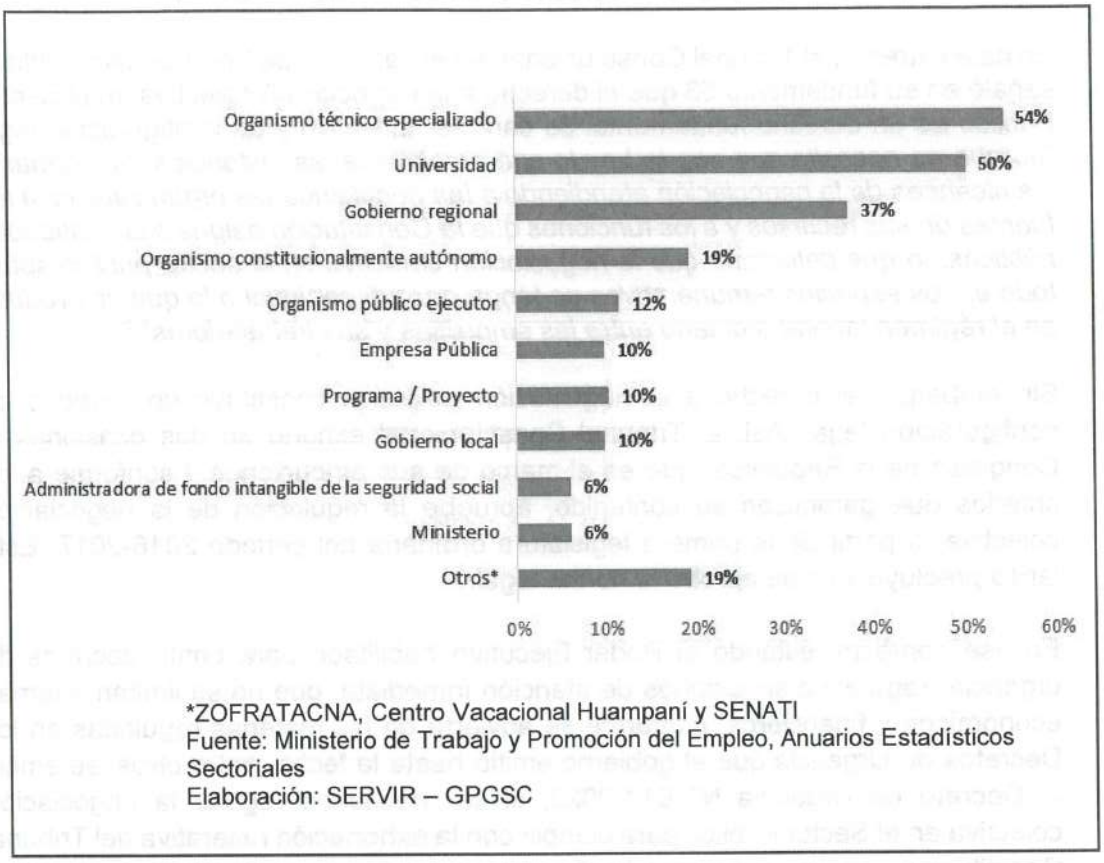


*Asignaciones y/o bonificaciones por útiles de aseo, asignaciones y/o bonificaciones por trabajo nocturno, asignaciones y/o bonificaciones por horas extras, bonificación extraordinaria por única vez, bonificación única por productividad, cláusula de salvaguarda, y otras asignaciones y/o bonificaciones.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Anuarios Estadísticos Sectoriales
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Fuente: SERVIR (2020), "Negociación colectiva en el sector público 2020", p. 13.

Asimismo, SERVIR señala que a través de laudos arbitrales se viene registrando una mayor incidencia en la entrega de bonificaciones por cierre de pliego de reclamos y aumentos remunerativos generales a obreros y empleados, incluso a pesar de las limitaciones señaladas anteriormente, conforme al Gráfico N° 3.

Gráfico N° 3



Fuente: SERVIR (2020), "Negociación colectiva en el sector público 2020", p.12.

El derecho a la negociación colectiva no puede ser ejercida sin límite alguno, pues como ha señalado SERVIR esta debería procurar reducir la asimetría o inequidad en lugar de promoverla, como sucede actualmente, a través de acuerdos o laudos que no solo van en contra del equilibrio presupuestal sino también la carrera profesional al existir conceptos que solo perciben algunos integrantes de un régimen en específico. Al respecto, los beneficios deberían utilizarse como mecanismo para impulsar mejoras en la gestión y el desempeño de las entidades.

En este contexto, se debe señalar que el Poder Ejecutivo, a través del Decreto de Urgencia N° 014-2020, ha regulado la negociación colectiva en el Sector Público, con el objetivo de promover una mayor eficiencia del gasto en ingresos de recursos humanos. Debido a ello, resulta necesario instrumentalizar dicho dispositivo legal a través de un decreto supremo, con normas reglamentarias que rijan a los tres (3) niveles de negociación colectiva regulado en el citado Decreto de Urgencia.

III. SUSTENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL PARA REGLAMENTACIÓN

La Constitución Política del Perú reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, conforme a lo previsto en su artículo 42[5], de manera similar

[5] Constitución Política de 1993, artículo 42.- Derechos de sindicación y huelga de los Servicios Públicos. Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

a lo regulado en el artículo 61 de la Constitución Política del Perú de 1979[6], pero no considera de manera expresa el derecho a la negociación colectiva,

En este extremo, el Tribunal Constitucional, en el caso Ley de Presupuesto Público[7] señaló en su fundamento 53 que el derecho a la negociación colectiva en el Sector Público es un derecho fundamental de carácter colectivo y de configuración legal *"porque se necesita que sea la Ley la que establezca las instancias, las formas y los alcances de la negociación atendiendo a las peculiaridades organizativas, a las fuentes de sus recursos y a los funciones que la Constitución asigna a las entidades públicas, lo que determina que la negociación colectiva en el sector público sobre todo en los aspectos remunerativos no tenga porqué ser igual a la que se produce en el régimen laboral ordinario entre las empresas y sus trabajadores"* [8].

Sin embargo, el derecho a la negociación colectiva constituye un derecho de configuración legal. Así, el Tribunal Constitucional exhortó en dos ocasiones al Congreso de la República[9] que en el marco de sus atribuciones y conforme a los criterios que garanticen su contenido, apruebe la regulación de la negociación colectiva, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017. Este lapso precluyo y no se aprobó la norma legal.

En ese contexto, estando el Poder Ejecutivo habilitado para emitir decretos de urgencia, regulando situaciones de atención inmediata, que no se limitan a temas económicos y financieros, conforme se advierte de las materias reguladas en los Decretos de Urgencia que el gobierno emitió hasta la fecha, entre otros, se emitió el Decreto de Urgencia N° 014-2020, al ser necesario regular la negociación colectiva en el Sector Público para cumplir con la exhortación reiterativa del Tribunal Constitucional, y para solucionar la situación de hecho inconstitucional que estaban atravesando las/os servidoras/es y las/os trabajadoras/es del Sector Público

En ese sentido, siendo deber del Estado garantizar la plena vigencia de los derechos humanos y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación, conforme al artículo 44 de la Constitución Política del Perú, se aprobó el mencionado Decreto de Urgencia conforme al segundo párrafo del artículo 135 de la Constitución Política del Perú, encontrándose autorizado el Poder Ejecutivo para legislar mediante este tipo de norma legal durante el interregno parlamentario.

Se advierte que el Decreto de Urgencia pondera de manera equilibrada el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos y el principio de equilibrio presupuestal establecido en los artículos 77 y 78 de la Constitución Política del Perú, llegando, de esa manera, a una concordancia entre la negociación de condiciones económicas y no económicas en tanto se respete el equilibrio de los

---

6 Constitución Política de 1979, artículo 61.- Se reconocen los derechos de sindicalización y huelga de los servidores públicos. Esta disposición no es aplicable a los funcionarios del Estado con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza ni a los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales.

7 STC recaída en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, N° 0003-2013-PI/TC, N° 0023-2013-PI/TC.

8 Danós, Jorge (2015). La negociación colectiva en materia remunerativa en el sector público y su relación con la Ley de Presupuesto del Sector Público, Revista IUS ET VERITAS, N° 51, diciembre 2015, p. 373.

9 STC recaída en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, N° 0003-2013-PI/TC, N° 0023-2013-PI/TC, y STC recaída en los expedientes N°. 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, y 0017-2014-PI/TC.

recursos en el Sector Público[10]. Ello se verifica en la facultad de negociar que se reconoce en el Sector Público en el marco del Informe Económico Financiero.

En ese contexto, conforme al inciso 8 del artículo 118 de la Constitución Política, corresponde al Presidente de la República la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas; y, dentro de tales límites, dictar decretos y resoluciones. Finalmente, en relación al Decreto de Urgencia N° 014-2020, sobre su reglamentación se establecen dos aspectos:

a. De acuerdo al inciso 4 del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 014-2020, mediante Decreto Supremo refrendado por Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, se definen las reglas para la elección y designación de los árbitros, para su inclusión en el Registro, así como otras causales de exclusión del mismo derivadas del incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje, en la presente norma y en sus normas reglamentarias y complementarias aprobadas por decreto supremo. Asimismo, se establece las medidas correctivas y cautelares aplicables al procedimiento sancionador.

b. Conforme a la Primera Disposición Complementaria Final se establece que mediante Decreto Supremo refrendado por el Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Economía y Finanzas, se aprueban normas complementarias y reglamentarias que requiera el Decreto de Urgencia.

IV. REGLAMENTACIÓN DEL DECRETO DE URGENCIA N° 014-2020

En el desarrollo del Decreto de Urgencia, se establecen materias que se desarrollaran en el Reglamento que se aprueba mediante Decreto Supremo. En consecuencia, en cumplimiento de ese mandato legal se procede a la reglamentación para su aplicación en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

4.1 Estructura general de la propuesta de Reglamento

La estructura general de la propuesta del reglamento se integra por capítulos, conforme al siguiente detalle:

a) En el Capítulo I, se desarrolla el objetivo, el ámbito de aplicación y definiciones.

b) En el Capítulo II, se desarrolla los niveles de negociación y la legitimidad negocial, la legitimidad en cada nivel de negociación colectiva, así como las condiciones para ser representante sindical o delegada/o.

c) En el Capítulo III, en relación al pliego de reclamos, se desarrolla lo referido a sus requisitos, su presentación y revisión.

d) En el Capítulo IV, en relación al Informe Económico Financiero, se establece la entidad competente para su emisión, los criterios para determinar el máximo negociable, entre otros.

[10] HESSE Konrad (2012). Escritos de Derecho Constitucional. Segunda edición, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, pp. 67-70; GOMES CANOTILHIO, José. Direito (2003). Constitucional e Teoria Constituição. Séptima edición, Almedina, Coimbra, pp. 1223-1227.

e) En el Capítulo V, se desarrolla el proceso de trato directo, la instalación de la Mesa de Negociación y de las Mesas Especiales.

f) En el Capítulo VI, en relación al convenio colectivo, se establece las reglas para su aplicación de acuerdo al nivel de negociación y las restricciones del caso.

g) En el Capítulo VII, se desarrolla las reglas sobre el arbitraje de índole laboral, la designación de los árbitros, impedimentos para ser designado como tal, así como las reglas para la conformación del Tribunal Arbitral.

h) En el Capítulo VIII, se desarrolla el procedimiento de registro y programación de los convenios y laudos arbitrales en el AIRHSP según corresponda.

i) En el Capítulo IX, se desarrolla lo relacionado a los registros a cargo de SERVIR. Asimismo, en relación a los árbitros los requisitos para su inscripción en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas para entidades y empresas del Sector Público. Así como el procedimiento sancionador a seguirse en relación a un árbitro.

4.2 Niveles de la negociación colectiva en el Sector Público

En las Sentencias del Tribunal Constitucional, se señala que el establecimiento de disposiciones generales que regulen la negociación colectiva en el Sector Público comprende a las/los servidoras/es o las/los trabajadores de las entidades y empresas del Sector Público[11]. Asimismo, se indica que debe definirse cuáles son las instancias gubernamentales competentes para participar en procesos de negociación, niveles de negociación y los límites dentro de los cuales es posible arribar a acuerdos sobre incremento de remuneraciones[12].

En ese desarrollo en el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 014-2020, se establecen los niveles de negociación colectiva en el Sector Público (centralizada, centralizada especial y descentralizada), así como se establece la legitimidad para negociar.

En esa línea, en el Decreto de Urgencia N° 014-2020, se tiene en cuenta la planilla del Sector Público y la coexistencia de una diversidad de ingresos y beneficios de diferente aplicación, debido a los diferentes regímenes laborales, como son el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 1057, Ley N° 30057 y carreras especiales, entre otros. Además de los organismos constitucionales autónomos, gobiernos regionales, locales y empresas públicas.

Cabe precisar que en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, se señala que corresponde al legislador definir cuáles son las instancias gubernamentales competentes para participar en procesos de negociación, así como decidir autorizar la competencia para entablar procedimientos de negociación colectiva a entidades del nivel central de gobierno, del nivel sectorial o incluso a instancias específicas de las instituciones públicas individualmente consideradas, así se encuentran los modelos de negociación en niveles descentralizados o, incluso, la configuración de

[11] STC recaída en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, fj 61 y 68 reiterado en STC recaída en los expedientes N°. 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, y 0017-2014-PI/TC.

[12] STC recaída en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, fj 72 reiterado en STC recaída en los expedientes N°. 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, y 0017-2014-PI/TC.

modelos mixtos, es decir, que combinen niveles de negociación colectiva centralizada con niveles de negociación colectiva descentralizados [13].

En ese sentido, se adopta un modelo mixto en el que se integran los niveles centralizado, centralizado especial y descentralizado, que busca agrupar la diversidad de regímenes de los poderes del Estado, los sectores y la diversidad por la estructura del Sector Público, los mismos que se regularan a mayor detalle en el reglamento.

a) El **nivel centralizado**, en relación a regímenes laborales de aplicación común a nivel del gobierno nacional y del gobierno regional, así como de sus organismos públicos adscritos, que permita guardar coherencia con una política remunerativa que debe aplicar conceptos similares regulados en el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y la Ley N° 30057. Este nivel incluye a los trabajadores no docentes de las universidades públicas.

   Acá se negocia solo condiciones económicas y de productividad. De querer negociar condiciones no económicas, estas se realizan a nivel descentralizado, con la entidad respectiva.

b) El **nivel centralizado especial**, en relación a las/os servidoras/es públicos comprendidos en carreras especiales y/o políticas remunerativas específicas, como son los sectores educación y salud. Sus alcances se regulan en el Reglamento del Decreto de Urgencia.

   Esos regímenes o carreras especiales se agrupan en relación al sector al que pertenecen (Salud o Educación) y negociación con los titulares del MINEDU y MINSA. Los alcances de la negociación son para las/os servidoras/es comprendidos en este nivel; y para llevar a cabo la negociación se realizarán Mesas Especiales, cuyos criterios de conformación se desarrollan en el presente Reglamento.

   Así, en el Sector Educación tenemos a las/os docentes y auxiliares de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes, y docentes universitarios de la Ley N° 30220, Ley Universitaria respectivamente. El Sector Salud comprende a los profesionales de la salud y personal de la salud, técnico y auxiliar asistencial de la salud, descritos en el Decreto Legislativo N° 1153.

c) El nivel descentralizado, en relación a las/os servidoras/es públicos o las/los trabajadores, según corresponda, que laboran en el ámbito de otros poderes del Estado y organismos constitucionales autónomos, empresas públicas, Seguro Social de Salud del Perú (ESSALUD) y gobiernos locales, así como a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) e Instituto Nacional Penitenciario del Perú (INPE) de manera excepcional.

   En este nivel se decide establecer un tipo de negociación atendiendo a las/os servidoras/es públicos que laboran en el ámbito de otros poderes del Estado y organismos constitucionales autónomo, conforme a la Constitución Política del Perú de 1993 a fin de respetar la autonomía en dichos espacios. Y también comprende a las/os trabajadoras/es de las empresas públicas. En cuanto a la SUNAT, ESSALUD e INPE, su incorporación en este nivel responde a la complejidad del personal de estas entidades (particularidad y especialidad).

[13] STC recaída en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, fj. 72 y 73.

En cuanto a la representación de las/os servidoras/es o las/los trabajadoras/es, según corresponda, reconociendo su derecho a la libertad sindical y aperturando la facultad de negociar, se prevé que, en última instancia en el caso de no haber organización sindical, las/os servidoras/es públicos y las/os trabajadoras/es pueden negociar a través de delegados.

4.3 Pliego de reclamos

En el numeral 5.1 del artículo 5 del Decreto de Urgencia N° 014-2020, se establece que la *"representación de las/os servidoras/es públicas/os y de las/os trabajadoras/es de empresas públicas presenta ante su entidad o empresa pública, según corresponda,* ***un solo pliego de reclamos de acuerdo al nivel de negociación y según lo establecido en el Reglamento,*** *para que lo remita a SERVIR y este lo remita al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a fin de que este emita el respectivo Informe Económico Financiero…".*

En el artículo 3 de la propuesta de Reglamento, se define al pliego de reclamos como "el documento elaborado por las/os representantes sindicales o delegados y aprobado en asamblea general, según corresponda, en el cual se incluye una propuesta de convenio colectivo".

En todos los niveles de negociación colectiva en el Sector Público, se presenta un solo pliego de reclamos, que contiene las peticiones sobre condiciones económicas, condiciones no económicas y condiciones de productividad.

a) Requisitos del pliego de reclamos

En el artículo 11 de la propuesta de Reglamento, se establece que la carta con la que se presenta el pliego de reclamos, contenga información mínima que permita: i) identificar la entidad del Sector Público con la que debe desarrollarse el trato directo y designa la Comisión ad hoc según el nivel de negociación colectiva; ii) identificar la denominación de la organización sindical o de las organizaciones sindicales y su número de inscripción en el ROSSP; iii) la dirección domiciliaria para efectos de las notificaciones; y, iv) la nómina de las/los representantes sindicales o de los delegados.

Asimismo, se precisan los documentos que se integran como anexos, como son: i) el pliego de reclamos en forma de convenio colectivo; ii) copias legalizadas de las actas de acuerdos que aprueba el pliego de reclamos y/o el acta de elección de sus representantes o delegados; y, iii) constancia de inscripción en el ROSSP.

En este extremo cabe precisar que en los literales b) y c) del artículo 10 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se establece que las organizaciones sindicales están obligadas a llevar libros de actas y asentar en estos las correspondientes asambleas y sesiones de la junta directiva, consignando los acuerdos y demás decisiones de interés general. La regulación legal referida de manera similar se desarrolla en los literales b) y c) del artículo 55 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. En consecuencia, la organización sindical debe contar con las actas de acuerdos que aprueba el pliego de reclamos y/o el acta de elección de sus representantes o delegadas/os.

b) Presentación y revisión del pliego de reclamos

En el artículo 15 de la propuesta de Reglamento, se establece que según el nivel de negociación colectiva en el Sector Público, la recepción del pliego de reclamos corresponde a SERVIR (centralizada), MINEDU o MINSA (centralizada especial) y la entidad del Sector Público que corresponda (descentralizada).

Luego, en el artículo 16 de la propuesta de Reglamento, se establece que las entidades del Sector Público referidas en el párrafo precedente son competentes para evaluar y revisar la información que debe contener la carta y los documentos que se integran como anexos en relación al pliego de reclamos.

Asimismo, en el artículo 17 de la propuesta de Reglamento, se establece que las entidades del Sector Público, a excepción de SERVIR en el nivel centralizado, emiten un informe de valorización del pliego de reclamos, que constituye un insumo para el Informe Económico Financiero que emitirá la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

4.4 Trato directo

En el artículo 3 del Reglamento, se define el trato directo como la negociación directa que se desarrolla entre las partes debidamente acreditadas en la negociación colectiva.

a) Representación sindical y Comisión ad hoc

En el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 014-2020, en relación a los tres niveles de negociación colectiva en el Sector Público, se señala que la negociación colectiva se desarrolla entre la Comisión ad hoc del Poder Ejecutivo o de cada entidad, según corresponda, *"designada conforme a lo previsto en el Reglamento de la presente norma, y las/os representantes designadas/os por las organizaciones sindicales de servidoras/es públicas/os"* sujetos a los denominados regímenes laborales generales, las carreras especiales de los Sectores Educación y Salud, o de la respectiva entidad o empresa pública (en el nivel descentralizado en caso de no haber organización sindical se puede negociar colectivamente mediante delegados).

En consecuencia, los representantes sindicales se acreditan según el nivel de negociación colectiva ante la entidad del Sector Público correspondiente al momento de la presentación del pliego de reclamos. Luego de la emisión del Informe Económico Financiero emitido por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, la entidad del Sector Público mediante acto resolutivo designa la Comisión ad hoc que la representa en la negociación colectiva y se encuentra facultada, de ser el caso, para suscribir el convenio colectivo.

b) Mesa de Negociación

En el artículo 27 del Reglamento, se establece que la Mesa de Negociación se conforma con la participación de las/os representantes sindicales acreditados o delegadas/os, según corresponda, y la respectiva Comisión ad hoc. El convenio colectivo se suscribe en la Mesa de Negociación.

c) Mesas Especiales

En los Sectores Educación y Salud, existe una diversidad de regímenes y carreras especiales, así como una dinámica social con características propias. En consecuencia, conforme al literal d) del inciso 2 del numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 014-2020, *"se establecen Mesas Especiales cuyos criterios de conformación se desarrollan en el Reglamento"*.

Estando al mando legal referido, en el artículo 28 del Reglamento, se establece la conformación de las Mesas Especiales en relación a los Sectores Educación y Salud, así como su carácter paritario.

4.5 Informe Económico Financiero

El MEF, conforme a las atribuciones y competencias que ejerce, emite el Informe Económico Financiero (IEF), cuyo contenido se encuentra regulado en el artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 014-2020.

En efecto, el IEF es un documento técnico elaborado por la DGGFRH del MEF, en coordinación con otras unidades orgánicas del MEF, tales como Dirección General de Presupuesto Público[14] (DGPP), Dirección General de Contabilidad Pública[15] (DGCP), Dirección General de Tesoro Público[16] (DGTP) y Dirección General de Política Macroeconómica y Descentralización Fiscal[17] (DGPMDF); todo ello con el objetivo de salvaguardar los principios de Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal que debe regir, inclusive, en las negociaciones colectivas que se efectúan en el Sector Público.

MEF				
VMH				VME
DGPP	DGTP	DGCP	DGGFRH	DGPMDF
➢ Disponibilidad presupuestaria para entidades con Recursos Ordinarios y Recursos directamente Recaudados. ➢ Proyecciones de ingresos.	➢ Situación económica y financiera de la entidad.	➢ Situación económica y financiera de la entidad. ➢ Cuentas fiscales de empresas públicas.	➢ Análisis de la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad. ➢ Metodología empleada para la determinación del monto máximo negociable	➢ Situación económica, financiera y fiscal del Sector Público. ➢ Desempeño de las principales variables macroeconómicas y fiscales. ➢ Cumplimiento de las reglas fiscales y validación de parámetros. ➢ Desarrollo del contexto macroeconómico. nacional e internacional ➢ Proyección de variables financieras para entidades extra-presupuestales.

Además de la información proporcionada, el IEF tomará en cuenta la siguiente información:

1. El informe de valorización del pliego de reclamos, el cual será elaborado por la Oficina de Recursos Humanos o el órgano que determine la máxima autoridad administrativa del MINEDU o del MINSA (nivel de negociación colectiva centralizada especial) y a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la entidad del Sector Público (nivel de negociación colectiva descentralizada).

[14] Conforme a las funciones establecidas en el artículo 109 del Texto Ordenado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado con la Resolución Ministerial N° 301-2019-EF/41 (ROF-MEF).

[15] Conforme a las funciones establecidas en el artículo 122 del ROF-MEF.

[16] Conforme a las funciones establecidas en el artículo 137 del ROF-MEF.

[17] Conforme a las funciones establecidas en el artículo 180 del ROF-MEF.

Resulta importante resaltar que el mismo debe contener, entre otros, la validación del número total de las/os servidoras/es públicas/os y/o las/os trabajadoras/es de empresas públicas; ello con el objetivo de conocer el número exacto de los que vayan a resultar potencialmente beneficiadas/os, de acuerdo al pliego de reclamos presentado.

Para el caso de las entidades del Sector Público que aún no se encuentran registradas en el AIRHSP, como es el caso de gobiernos locales y empresas del Sector Público, las mismas deben adicionar documentación adicional que sustente el número total de sus servidoras/es públicas/os y/o las/os trabajadoras/es públicas/os, así como de sus ingresos, en tanto sean incluidas de forma progresiva en dicho aplicativo informático, conforme a las reglas que para tal efecto emita la DGGFRH.

2. El informe sobre las peticiones del pliego de reclamos, el cual es elaborado por SERVIR en todos los niveles de negociación colectiva.

   En este informe SERVIR verifica si las peticiones correspondan al tipo de condiciones económicas, condiciones no económicas o condiciones de productividad.

   Asimismo, conforme al numeral 6.2 del artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 014-2020, el IEF contiene:

   1) El desarrollo del contexto macroeconómico nacional e internacional.
   2) La situación económica, financiera y fiscal del Sector Público, con el desempeño de las principales variables macroeconómicas y fiscales, así como el cumplimiento de las reglas fiscales.
   3) Valorización del pliego de reclamos, con el costo de las condiciones económicas y no económicas.
   4) La situación económica, financiera y disponibilidad presupuestaria, su proyección de la entidad del Sector Público, según corresponda.
   5) El análisis de la gestión fiscal de los recursos humanos de las entidades del Sector Público.
   6) La metodología empleada para la determinación del máximo negociable.
   7) Máximo negociable.

   Por su parte, el máximo negociable es comprendido como el monto máximo de recursos disponible para el financiamiento del costo de las condiciones económicas y/o no económicas que resulten de la negociación colectiva. Asimismo, el máximo negociable se sustenta técnicamente y se reporta en el IEF, siendo expresado en soles.

   En dicho contexto, el máximo negociable será determinado por la suma de los montos, expresados en soles, que resulten de las siguientes fuentes de financiamiento:

   1. Principalmente por Recursos Ordinarios (RO): se calcula un monto máximo de recursos por entidad del Sector Público, en donde dichos montos se obtienen al distribuir la proyección de la disponibilidad presupuestaria entre todas las entidades del Sector Público comprendidas en el proceso de negociación correspondiente, tomando en cuenta los siguientes factores:

      a. El índice de distribución que resulta de determinados criterios de calificación.

b. El crecimiento del gasto en Ingresos de Personal de las entidades no puede superar el límite del 3% para la proyección del crecimiento anual del gasto en ingresos de personal de las entidades del Sector Público. El valor de este parámetro se sustenta más adelante.

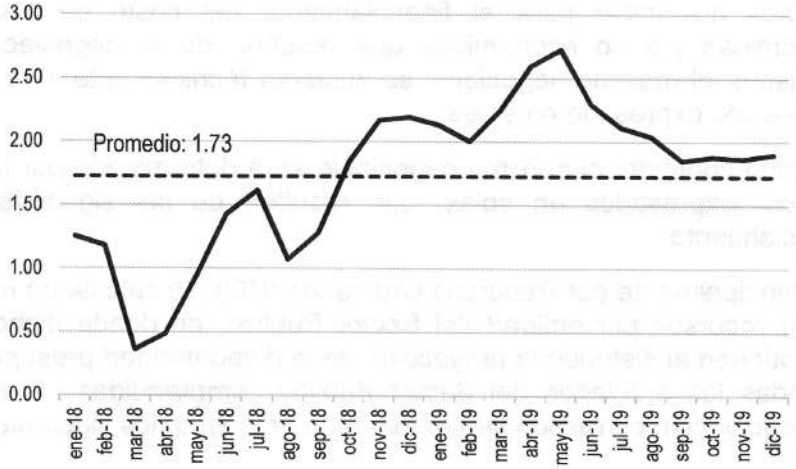
2. Principalmente por Recursos Directamente Recaudados (RdR): se calcula un monto máximo de recursos para cada entidad del Sector Público, en donde dichos montos se obtienen al distribuir la proyección del crecimiento nominal del gasto en ingresos de personal entre todas las entidades del Sector Público comprendidas en el proceso de negociación correspondiente, tomando en cuenta los siguientes factores:

   a. El índice de distribución que resulta de determinados criterios de calificación.
   b. La proyección del crecimiento del gasto en Ingresos de Personal, que resulta de la asignación del monto máximo de recursos en cada entidad del Sector Público, no debe disminuir la proyección de su resultado primario.

3. **Excepción**: Se considera que la fuente de financiamiento es principalmente por RdR, cuando esta fuente de financiamiento representa al menos el veinte por ciento (20%) del financiamiento total del gasto en Ingresos de Personal en los últimos dos años. Se considera que la fuente de financiamiento es principalmente por RO para las entidades del Sector Público que no cumplan esta condición. El valor de este parámetro se sustenta más adelante.

A fin de garantizar que los incrementos obtenidos sean progresivos y sostenibles en el tiempo, se establece un límite de tres por ciento (3%) para la proyección del crecimiento anual del gasto en Ingresos de Personal de las entidades del Sector Público. Se establece un valor de tres por ciento (3%) para este límite a fin de que el crecimiento de los ingresos que resulte de la negociación colectiva pueda compensar la pérdida de valor adquisitivo generado por la inflación anual del índice de precios al consumidor, la cual ascendió a 1.7% en promedio en los dos últimos años (ver Gráfico N° 4).

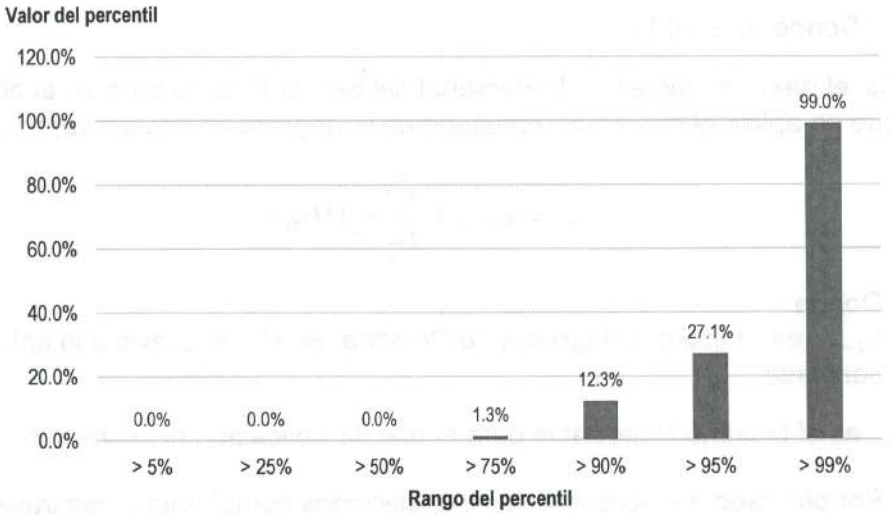
Gráfico N° 4: Variación anual del índice de precios al consumidor (%, años 2018 y 2019, frecuencia mensual)



Fuente: BCRP
Elaboración: MEF - DGGFRH

El parámetro de veinte por ciento (20%) fue determinado de tal forma que se pueda capturar a la mayor cantidad de entidades con participación significativa de RdR como fuente de financiamiento. Como se puede observar en el Gráfico N° 3, el 75% de las entidades analizadas prácticamente no dependen de RdR para el financiamiento de su gasto en Ingresos de Personal (y el 50% de entidades no cuentan con este financiamiento), por lo que el análisis debe realizarse con el 25% restante de entidades. Así, los percentiles 90° y 95° de la participación de RdR ascienden 12% a 27%; es decir, solo 10% y 5% de las entidades analizadas tienen una participación mayor a 12% y 27% respectivamente. Por lo tanto, un valor intermedio como 20% de participación de RdR en el financiamiento permite capturar a un grupo importante de entidades con participación significativa de esta fuente de recursos.

Gráfico N° 5: Percentiles de la participación de Recursos Directamente Recaudados en el financiamiento total del gasto en planillas
(Unidades ejecutoras registradas en SIAF, años 2018 y 2019)



Fuente: SIAF
Elaboración: MEF - DGGFRH

Asimismo, se tendrán en cuenta criterios de calificación a ser aplicados a cada una de las entidades del Sector Público que participen en la negociación colectiva, lo cual permitirá asignar determinado puntaje a la entidad participante con el objetivo de fijar el máximo negociable.

A cada criterio de calificación se le asigna un valor entre 0 y 1, en intervalos equivalentes a 1/(N-1), donde N es el número de entidades del Sector Público que participan en la negociación colectiva, a fin de establecer un ordenamiento entre los resultados. Así, el mejor resultado obtiene un valor de 1 y el resultado más deficiente un valor de 0. Posteriormente, se calcula un promedio aritmético de las calificaciones de todos los criterios, a fin de obtener una calificación agregada. Para la variable de cumplimiento de reglas fiscales, la calificación obtiene un valor de 1 cuando se cumple con todas las reglas fiscales correspondientes, y 0 en caso incumpla alguna. La siguiente fórmula expresa la determinación del valor de la calificación agregada, para cada entidad:

$$C_i = \frac{\sum_{j=1}^{J} c_{ij}}{J}$$

donde:

C_i: es el valor de la calificación agregada para la i-ésima entidad.
c_{ij}: es el valor de la j-ésima calificación para la i-ésima entidad.
J: es el número de calificaciones.

La aplicación de los criterios de calificación, las variables usadas, así como relación entre estas variables, sus valores, y la calificación, se desarrollan y sustentan técnicamente en el IEF.

El índice de distribución es una variable que toma valores entre 0 y 1 y permite determinar el monto máximo de recursos por entidad del Sector Público garantizando el cumplimiento de las calificaciones y restricciones señaladas en este artículo. El índice de distribución se sustenta técnicamente en el IEF y puede ser representado como una combinación lineal de N elementos de acuerdo a la siguiente ecuación:

$$\sum_{i=1}^{N} \alpha_i - 1 = 0:$$

Donde $\alpha_i \in (0,1)$

Así el gasto en Ingresos de Personal del Sector Público para en el año en el que se aplica el convenio (resultado de la negociación colectiva) es igual a:

$$G_t^* = G_{t-1} + \sum_{i=1}^{N} \alpha_i \, [MN_t]$$

Donde:
G_{t-1}: es el gasto en Ingresos de Personal en el año previo a la aplicación del convenio

MN_t: es el Máximo Negociable para el año de aplicación del convenio

Por otro lado, de acuerdo a las disposiciones complementarias transitorias que contempla el Decreto de Urgencia N° 014-2020, se plantean las siguientes casuísticas:

	IEF Regular	**IEF para convenios o laudos firmes o judicializados, antes de la vigencia del DU**	**IEF para negociaciones colectivas o arbitrajes en curso**	**IEF para aquellos que no tengan o no hayan iniciado negociación (condiciones conómicas) del 2016 al 2019**
Base Legal	Art. 6 DU 014-2020	1 DCT del DU 014-2020	2 DCT del DU 014-2020	3 DCT del DU 014-2020
Presentación de pliego de reclamos	Se presenta pliego de reclamos del 1 al 30 junio.	No hay pliego de reclamos, por cuanto ya existe un convenio colectivo o laudo arbitral firme, o que, habiendo sido judicializado, tiene la calidad de cosa juzgada. Entidad solicita registro en AIRHSP. En caso afecta disponibilidad presupuestal, MEF emite IEF.	Se adecúan a lo establecido en el DU 014-2020, es decir, los pliegos de reclamos se presentan del 1 al 30 junio.	Presentan pliego de reclamos hasta el 31 de marzo de 2020, solo las entidades del Sector Público que no tengan o no hayan iniciado alguna negociación colectiva que incluya condiciones económicas, del 2016 al 2019.

Emisión del IEF	MEF emite el IEF hasta el 31 de diciembre del año que corresponda.	MEF emite el IEF hasta el 31 de diciembre.	MEF emite el IEF hasta el 31 de diciembre del 2020.	El MEF emite el IEF hasta el 30 de noviembre de 2020.
Trato directo, post IEF	La entidad que formó parte de la negociación colectiva remite el convenio colectivo o laudo arbitral a SERVIR, para el registro respectivo.	En base al IEF, la entidad inicia revisión del convenio o laudo (inaplica total o parcialmente de manera temporal)		Las partes podrán negociar hasta el 2021 y 2022, incluso, toda vez que dichas negociaciones serán con cargo a dichos años fiscales.

Asimismo, se faculta a la DGGFRH para solicitar a las entidades del Sector Público, la información que sea necesaria para la elaboración del IEF, las cuales, bajo responsabilidad, tienen un plazo máximo de tres (3) días hábiles para responder a dicha solicitud, bajo responsabilidad.

Dicha información debe ser completa y cierta, bajo responsabilidad, y será cotejada con información complementaria que disponga la DGGFRH, en el marco de sus competencias.

De otro lado, con relación al proceso de Programación de Recursos Públicos definido en el artículo 20 del Decreto Legislativo N° 1436 tiene por finalidad contar con una programación multianual – por un periodo no menor de tres (3) años – del uso de los recursos públicos para contribuir a la ejecución de las políticas públicas, preservando los principios de Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal.

Dicho proceso se desarrolla conforme a lo siguiente:

1. Programación Multianual de la Inversión Pública, a cargo del órgano rector del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones.
2. Programación Multianual de Ingresos de Personal, a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.
3. Programación Multianual de Bienes, Servicios y Obras, a cargo del órgano rector del Sistema Nacional de Abastecimiento.
4. Planeación Financiera, a cargo del órgano rector del Sistema Nacional de Tesorería.
5. Programación Multianual, Formulación y Aprobación Presupuestaria, a cargo del órgano rector del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

En virtud de ello, el proceso de Programación Multianual Presupuestaria se encuentra a cargo del órgano rector del Sistema Nacional de Presupuesto Público, y se refiere a la programación de los créditos presupuestarios a ser asignados a los Pliegos. La Programación Multianual Presupuestaria abarca tres (3) años y se sujeta a las reglas fiscales vigentes, conforme lo establece el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 1440.

Asimismo, la Asignación Presupuestaria Multianual (APM) que resulta de este proceso – establecida en el párrafo 24.1 del artículo 24 del Decreto Legislativo N° 1440 – es el límite máximo de los créditos presupuestarios que corresponderá a cada Pliego presupuestario y por encima de los cuales no podrá programarse ningún gasto. La APM tiene carácter vinculante para el primer año (año 1) e indicativo para los dos años siguientes (año 2 y año 3). Dicha APM será revisada

anualmente y modificada en caso haya cambios en cualquiera de los factores tomados en cuenta para su estimación.

Por su parte, de acuerdo a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1442, la Programación Multianual de Ingresos de Personal comprende la determinación de los costos de los ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, por periodos de 3 años, incluyendo la proyección de costos de aquellas medidas en materia de ingresos de personal.

Esta información que resulta de este último proceso es requerida por la DGPP para la estimación de la APM, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso c) del párrafo 25.1 del artículo 25 del Decreto Legislativo N° 1440.

Por otro lado, el Decreto Legislativo N° 1442, el cual establece disposiciones sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, dispone que la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos18 sea el órgano encargado de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos. Entre las principales materias de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos se encuentra la programación multianual de ingresos de personal19, la cual se refiere a la determinación de costos y la proyección de los mismos por periodos de 3 años; entre los cuales se encuentran los ingresos que se generan por convenios colectivos y laudos arbitrales.

En ese sentido, en el decreto supremo se ha previsto un capítulo de programación de dichos recursos a efectos de lograr una asignación eficiente del gasto en recursos humanos.

4.6 Convenio colectivo

El convenio colectivo es el acuerdo que regula las condiciones económicas, las condiciones no económicas y condiciones de productividad, de las/os servidoras/es públicas/os o trabajadoras/es de las entidades del Sector Público, según el nivel de negociación colectiva que corresponda.

Se precisa que el convenio colectivo tiene fuerza vinculante, carácter no acumulativo, su plazo de vigencia, así como su alcance y exclusiones. Además se señalan reglas específicas en relación a las negociaciones colectivas a nivel centralizado, centralizado especial y descentralizado.

4.7 Arbitraje de índole laboral

Mediante Decreto Ley N° 25593, del 26 de junio de 1992, se promulgó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobándose, posteriormente, su Texto Único Ordenado, mediante el Decreto Supremo N° 010-2003-TR. En esta norma se contemplaba, ya desde su primera versión, la posibilidad de recurrir al arbitraje como un mecanismo para la solución de las controversias suscitadas entre los empleadores y los trabajadores, configurándose tal arbitraje como uno de tipo voluntario. Hasta este punto, estaba claro que la regulación del arbitraje dentro del

[18] Toda referencia en norma existente a la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos se entiende realizada a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, de acuerdo a la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1436.

[19] El Decreto Legislativo N° 1442, define que los ingresos de personal son las contraprestaciones en dinero, permanentes o periódicas o excepcionales u ocasionales, que realizan las entidades del Sector Público al servidor público bajo cualquier modalidad de contratación.

espectro de la norma que se ocupaba de las relaciones colectivas de trabajo, no revestía mayor discusión.

Sin embargo, después de una serie de pronunciamientos, el Tribunal Constitucional señaló que, a falta de acuerdo para decidir el nivel de la negociación colectiva, el mismo debía ser determinado mediante el arbitraje, sin que exista previamente para ello una declaración de huelga. Precisó, igualmente, que este arbitraje (regulado en el artículo 61° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR) tiene carácter "potestativo" y no voluntario, ya que, ante la falta de acuerdo sobre el nivel de negociación, y ante la voluntad de una de ellas en querer someter la controversia a un arbitraje, la otra tiene la obligación de aceptar la fórmula de solución del conflicto[20].

No obstante, tras la aprobación y entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020, en la medida que este constituye una norma que busca establecer disposiciones generales necesarias para la negociación en el Sector Público y que está de por medio los recursos públicos, se establece un arbitraje de índole laboral conforme a las estructuras de negociación establecida. En ese sentido, en el marco de las tareas estatales de estímulo y fomento de la negociación colectiva la norma establece que el arbitraje es viable en el nivel de negociación colectiva descentralizada. Para ello el arbitraje se materializa a través de la intervención y decisión de un tribunal arbitral a que las partes deciden someter su conflicto en caso que no arriben a un acuerdo en el trato directo.

En consecuencia, el Decreto de Urgencia establece un marco que privilegia la negociación colectiva y el trato directo, acorde los artículos 28, 42, 77 y 78 de la Constitución y los Convenios OIT 98 y 151. Acorde a ello, establece el arbitraje a nivel descentralizado. Recordemos que el Comité de Libertad Sindical con relación al arbitraje admite principalmente el arbitraje voluntario (con acuerdo de las dos partes) y el obligatorio en forma excepcional. Nuestro arbitraje es uno muy particular debido a que es unilateral, no siendo voluntario. Por ello, es absolutamente valido que se pueda no aceptar ese tipo de arbitraje para otros tipos niveles de negociación.

Aunado a ello, debe precisarse que para la regulación del arbitraje en el marco de la negociación colectiva en el Sector Público se ha tomado como referencia las disposiciones contenidas en el artículo 61 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y el Decreto Supremo N° 014-2011-TR; los diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional contenidos en los Expedientes N° 03561-2009-PA/TC, 3243-2012-PA/TC y 03361-2013-P/TC; y, los laudos arbitrales ya emitidos para entidades y empresas del Estado.

a) Conformación del Tribunal Arbitral

Se establece que el Tribunal Arbitral el cual deberá estar conformado por tres (3) árbitros, lo mismos que deberán encontrarse inscritos necesariamente en el Registro Nacional de Árbitros (RNA) de Negociaciones Colectivas del Sector Público.

La designación de los árbitros corresponde a las partes, correspondiendo a cada parte, en aplicación del principio de equidad, la designación de un árbitro. Para ello, la primera parte que haya designado a un árbitro comunica mediante escrito a la

[20] STC recaída en el expediente N° 3561-2009-AA, STC recaída en expediente N° 2566-2012-PA/TC, STC recaída en el expediente N° 3243-2012-PA/TC.

otra su decisión de recurrir a la vía arbitral, e identifica al árbitro que designa; a partir de dicho momento el otro árbitro debe ser designado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Designado los dos árbitros por las partes, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la designación del último de ellos, estos eligen y designan al Presidente del Tribunal.

Asimismo, en aras de agilizar el inicio del procedimiento arbitral se ha previsto que en caso la parte contraria no designara a su árbitro dentro del plazo establecido, previa solicitud de la parte interesada, SERVIR procederá al sorteo correspondiente para su designación entre los árbitros inscritos en el registro.

b) Impedimentos para ser designado miembro de un tribunal arbitral

Por otro lado, a través del reglamento se regulan las causales de impedimento para ser designados como árbitro en un proceso arbitral, habiéndose seguido para esos efectos, en principio, la misma fórmula establecida en los literales a) hasta f) del artículo 11° del TUO de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, proscribiéndose de esa manera la designación como árbitro de funcionarios y servidores públicos, en sus respectivos ámbitos o sectores de desempeño y hasta por un período posterior a su cese.

En adición a lo anterior, se han considerado también las siguientes causales de impedimento:

- Tener la condición de afiliados o dirigente sindical de la organización sindical que es parte en el proceso arbitral, o haberla tenido dentro del año anterior inmediato a la fecha de su designación.
- Haber intervenido como árbitro en un proceso arbitral en el que fue parte la misma entidad del Sector Público u organización sindical dentro de los tres (3) años anteriores a la fecha de su designación.
- Se encuentre comprendido en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM) creado por la Ley N° 28970.
- Se encuentre comprendido en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI) creado por la Ley N° 30353.

c) Designación del Presidente del Tribunal Arbitral por SERVIR en caso de no acuerdo

Siguiendo la formula prevista en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, solo cuando los árbitros elegidos por las partes no se pongan de acuerdo en la designación del presidente del tribunal arbitral, SERVIR realiza el sorteo respectivo para su designación entre los árbitros inscritos en el RNA, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber tomado conocimiento de este hecho. Dicha redacción mantiene similares alcances que el contendido en el Decreto Supremo Nº 014-2011-TR.

Conformado el Tribunal, el Presidente convoca a los árbitros y a las partes a una Audiencia de Instalación para el inicio del proceso arbitral.

d) Laudo arbitral

En el laudo arbitral, el Tribunal Arbitral puede acoger la propuesta final de una de las partes o considerar una alternativa que recoja planteamientos de ambas de forma integral o atenuada, siempre respetando lo previsto en el IEF. Se establece el procedimiento de implementación teniendo en cuenta la programación multianual y formulación del presupuesto de la institución. El finamiento se efectúa en el presupuesto de cada entidad, el mismo que es aprobado en la respectiva Ley de Presupuesto del Sector Público para cada año fiscal.

El laudo arbitral es inapelable y tiene carácter imperativo para las partes, las mismas que se encuentran obligadas a su cumplimiento, no obstante su ejecutoriedad está supeditada al cumplimiento de las disposiciones del reglamento.

e) Nulidad del laudo arbitral

La obligación del Tribunal Arbitral de observar una herramienta de naturaleza económica o financiera para emitir el laudo ya estaba regulada en el artículo 56 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Asimismo, la Corte Suprema de Justicia también ha considerado que el Tribunal Arbitral debe observar este informe siendo considerado como una causal de nulidad del laudo emitido.[21]

El Tribunal Constitucional también ha señalado que "(...) Los arbitrajes en materia laboral también se sujetan a las disposiciones normativas vigentes, entre las que naturalmente está la Constitución, y en ella las disposiciones referidas a la estabilidad presupuestaria"[22]. En dicho contexto, los árbitros también deben de respetar lo dispuesto por el Tribunal Constitucional, y respetar el equilibrio presupuestal.

En el caso del IEF se tienen además las motivaciones de carácter presupuestario para el Sector Público, que también permiten declarar la nulidad del laudo arbitral cuando corresponda y excluir al árbitro del Registro pertinente. En ese sentido, garantizar el principio de equilibrio presupuestario al constituir un límite a la negociación colectiva.

Por ello se establece que en caso de no respetar lo establecido en el IEF, el laudo arbitral es nulo y este hecho constituye causal de anulación al estar de por medio el principio de equilibrio presupuestal. Es responsabilidad del Titular de la Entidad, el Directorio o Gerente General, según corresponda, disponer el inicio de las acciones legales correspondientes, que, entre otras, comprende la interposición de un recurso de anulación del laudo arbitral con carácter suspensivo.

4.8 Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas para Entidades y Empresas Del Sector Público (RNASP) a cargo de SERVIR

En el marco de la Ley de Negociaciones Colectivas de Trabajo, norma pensada para el sector privado, se estableció la existencia de un registro de árbitros, que era administrado por el Ministerio de Trabajo. Posteriormente, la Ley Nº 30057, Ley de Servicio Civil estableció que transitoriamente ese registro iba a seguir vigente,

[21] Recogidas en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, 2017. Véase, Punto I. Norma aplicable respecto de la nulidad de laudos arbitrales económicos.

[22] Fj. 104 de la STC recaída en los expedientes N°. 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC.

transitoriamente, ya que por competencia la administración del registro en el Sector Público es de la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR).

El Decreto de Urgencia crea el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas para Entidades y Empresas Del Sector Público (RNA) a cargo de SERVIR, el cual, de acuerdo al Reglamento estará administrado por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH) de SERVIR.

Es de señalar que esta medida responde a la necesidad de una regulación de especial aplicable para el Sector Público que asegure la participación de profesionales con conocimiento adecuado para poder laudar sobre la disposición de los recursos públicos.

Cabe indicar que esta fórmula mantiene los mismos alcances que la aprobada por el Ejecutivo en el Proyecto de Ley Nº 3841/2018-PE, así como la considerada en el texto sustitutorio aprobado en la Comisión de Descentralización del Congreso de la República (periodo 2017-2018).

a) Designación solo de árbitros inscritos en el RNASP

Como se mencionó previamente, el objetivo de las reglas sobre el arbitraje es garantizar que los árbitros sean personas que no solamente conozcan de temas laborales, sino también de temas de gestión pública, derecho administrativo, presupuesto público, para poder emitir una decisión sobre el empleo de los recursos públicos en el marco del arbitraje de índole laboral producto de una negociación colectiva.

Por ello se requiere primero el registro en el RNA a cargo de SERVIR, así como ejercerse el cargo con estricta imparcialidad y absoluta discreción, consecuentemente se impide que puedan ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o, en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado.

b) Requisitos para la inscripción, causales de suspensión y exclusión automática del registro

De esa manera, a través de las normas del reglamento, se regulan los requisitos que deben cumplir obligatoriamente las personas que deseen su inscripción en el mencionado registro, a efectos de asegurar su idoneidad profesional y moral, entre ellas el mínimo de título profesional, experiencia en el ejercicio profesional o docencia universitaria no menor de cinco (5) años, no contar con inhabilitación para el ejercicio profesional, no contar con inhabilitación para el ejercicio de función pública, no contar con sanción vigente inscrita en el RNSSC, no encontrarse en el Registro de Deudores Alimentarios morosos (REDAM) ni en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI)

Asimismo, se ha regulado en *numerus clausus* las causales de carácter objetivas de suspensión y exclusión en el Registro. En efecto, tales causales constituyen una situación sobreviniente que afecta la esfera jurídica del árbitro inscrito, cuya consecuencia jurídica precisamente es la suspensión temporal de tal inscripción en el registro o su exclusión definitiva del mismo.

Cabe indicar que la suspensión y exclusión objetiva del árbitro inscrito se da como consecuencia jurídica de la configuración de alguna de las causales señaladas en

el artículo 51° y 52°, respectivamente, del presente Reglamento, las cuales operan en forma automática y su aplicación no requiere de un procedimiento sancionador.

c) Causales de exclusión del registro previo procedimiento sancionador

Por otra parte, atendiendo al mandato previsto en el numeral 4 del artículo 7 del D.U. N° 014-2020, se ha regulado las causales que implican la exclusión del registro previo procedimiento sancionador.

Siendo así, en el artículo 53° del Reglamento se han regulado los supuestos en los cuales el árbitro inscrito puede ser sancionado con la exclusión en el Registro, previo procedimiento sancionador. En efecto, tales supuestos se encuentran relacionados al ejercicio de las funciones del árbitro inscrito en el marco del procedimiento arbitral, en el sentido de que sus laudos puedan contener aspectos que contravengan el Informe Económico Financiero y, en general, la contravención a las normas vigentes de derecho público.

d) Procedimiento sancionador, medida cautelar y medida correctiva

Por último, en lo que respecta al procedimiento sancionador para sancionar a los árbitros inscritos con la medida de exclusión del Registro en caso incurran en alguna de las causales establecidas en el artículo 49° del Reglamento, precisamente se ha regulado en el artículo 50° las características y desarrollo del citado procedimiento, en el cual se garantiza la plena observancia a los principios de la potestad sancionadora[23], así como la estructura y garantías previstas para un procedimiento administrativo sancionador. Asimismo, en el marco de dicho procedimiento no resulta posible imponer condiciones menos favorables a los administrados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 247° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG)[24].

---

[23] El Tribunal Constitucional ha reconocido la aplicación de los principios básicos del Derecho Sancionador (principios de tipicidad, culpabilidad, legalidad, entre otros) no solo al Derecho Penal, sino también al Derecho Administrativo Sancionador. Lo anterior se desprende de la Sentencia del 16 de abril de 2003, recaída en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC, el cual se cita a continuación: «[...] *es necesario precisar que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, sino también en el del derecho administrativo sancionador...*» (Segundo párrafo del fundamento 8). En tal sentido, la aplicación de dichos principios, con sus matices, resulta común a ambas disciplinas jurídicas. El mismo fundamento jurídico ha sido consignado en las sentencias emitidas de los procesos tramitados en los expedientes números 2250-2007-AA/TC y 00156-2012-PHC/TC.

[24] TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS
Procedimiento Sancionador
"Artículo 247.- Ámbito de aplicación de este capítulo
247.1 Las disposiciones del presente Capítulo disciplinan la facultad que se atribuye a cualquiera de las entidades para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los administrados.
247.2 Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, incluyendo los tributarios, los que deben observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere el artículo 248, así como la estructura y garantías previstas para el procedimiento administrativo sancionador.
Los procedimientos especiales no pueden imponer condiciones menos favorables a los administrados, que las previstas en este Capítulo.
[...]".

Finalmente, a fin de salvaguardar lo señalado en el párrafo precedente, el numeral 2 del artículo 248°[25] y el numeral 1 del artículo 254°[26] del TUO de la LPAG, referido al debido procedimiento y a las características de un procedimiento sancionador, respectivamente, han establecido la distinción que tiene que haber entre las fase instructora y sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas. Asimismo, deberá tenerse en cuenta que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva; aspectos que han sido observados en este extremo del presente Reglamento.

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

El máximo negociable que será determinado en el IEF permitirá que los costos de los convenios que resulten de los procesos de negociación colectiva estén adecuadamente financiados y que sean consistentes con las reglas fiscales y equilibrio presupuestario. Por lo tanto, la medida no generará un costo al Tesoro Público, teniendo un resultado favorable para el mismo, por cuanto se salvaguardarán los recursos que posee el Estado y, por tanto, la gestión fiscal de los recursos humanos en el Sector Público.

VI. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

Derogación de los artículos 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 y 78 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Así como de los artículos 207-A y 207-B del Reglamento de la Ley N° 29444, Ley de Reforma Magisterial, aprobado por el Decreto Supremo Nº 004-2013-ED y modificado por el Decreto Supremo N° 001-2020-MINEDU.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
V°B°
C. SÚ
GPGSC

[25] TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS
"*Artículo 230. Principios de la potestad sancionadora administrativa*
[...]
2. Debido procedimiento.- No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas [...]".

[26] TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS
Artículo 254.- Caracteres del procedimiento sancionador
"*254.1 Para el ejercicio de la potestad sancionadora se requiere obligatoriamente haber seguido el procedimiento legal o reglamentariamente establecido caracterizado por:*
1. Diferenciar en su estructura entre la autoridad que conduce la fase instructora y la que decide la aplicación de la sanción [...]".