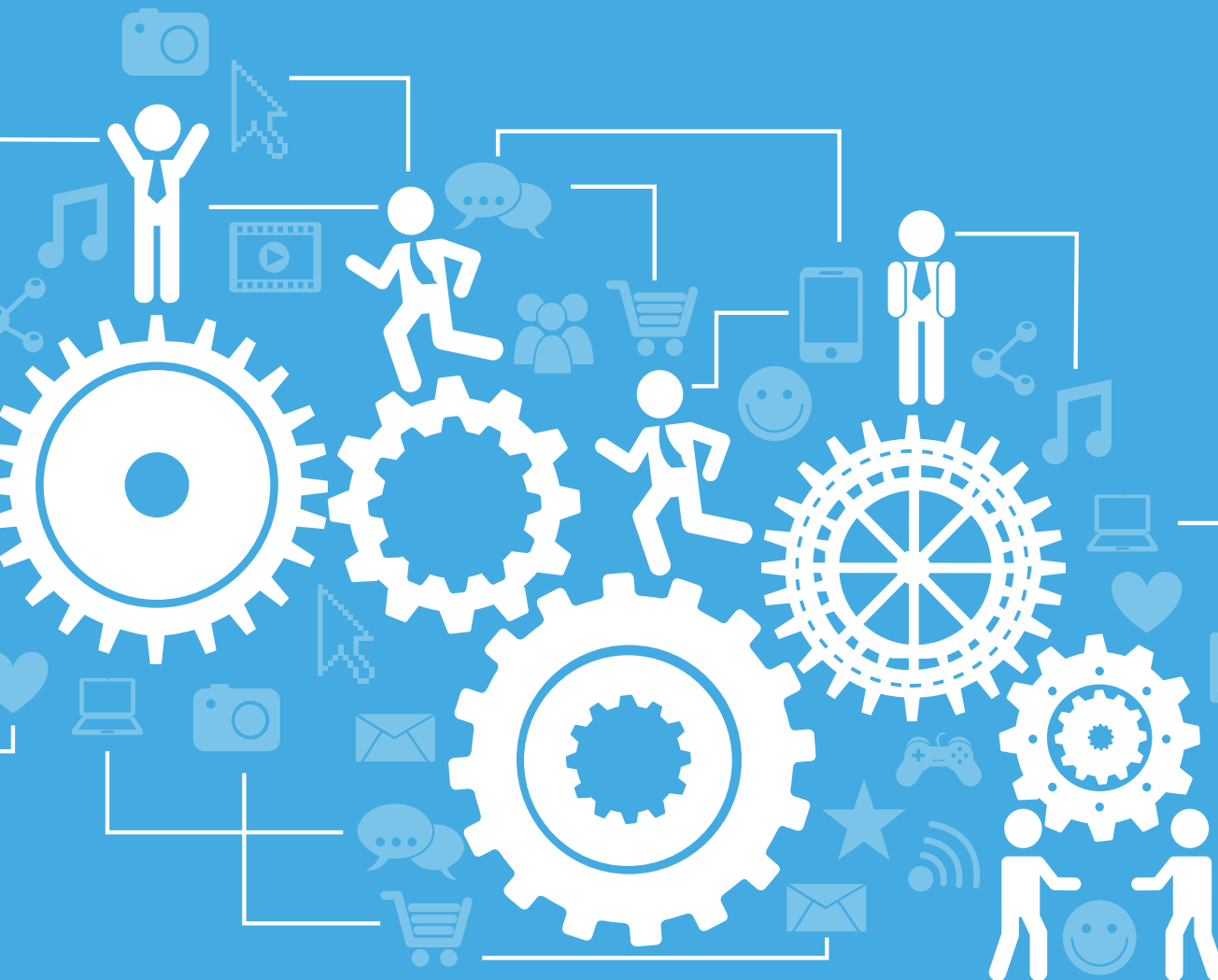


NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS

 **Editora Perú**

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO


El Peruano



Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

LEY N° 31188

**Lineamientos para la
implementación de la Ley N° 31188**

DECRETO SUPREMO N° 008-2022-PCM

LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL

LEY N° 31188

(Publicada en el Diario Oficial El Peruano
el 2 de mayo de 2021)

LA PRESIDENTA A. I. DEL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La Ley tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

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

Las negociaciones colectivas de las empresas del Estado se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento.

La Ley no es aplicable a los trabajadores públicos que, en virtud de lo señalado en los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú, se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga.

Artículo 3. Principios que rigen la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se rige por los siguientes principios:

a. Principio de autonomía colectiva: Consiste en el respeto a la irrestricta libertad de los

representantes de los trabajadores y empleadores para negociar las relaciones colectivas de trabajo, por medio de acuerdos con fuerza vinculante.

b. Principio de buena fe negocial: Consiste en el deber de las partes de realizar esfuerzos genuinos y leales para lograr acuerdos en la negociación colectiva.

c. Principio de competencia: Implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades.

d. Principio de previsión y provisión presupuestal: En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria.

CAPÍTULO II

MATERIAS NEGOCIABLES

Artículo 4. Materias comprendidas en la negociación colectiva

Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

CAPÍTULO III

NIVELES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 5. Niveles de la negociación colectiva

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

a. El nivel centralizado, en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas al que hace mención el artículo 2 de la Ley.

b. El nivel descentralizado, que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito, conforme a las reglas establecidas en el artículo 9.2 de la Ley. En los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad. En el caso de los gobiernos locales con menos de 20 trabajadores, estos podrán acogerse al convenio colectivo federal de su organización de rama o adscribirse al convenio de su elección con el que exista afinidad de ámbito, territorio u otros.

Artículo 6. Articulación de las materias negociables

6.1 A nivel centralizado se negocian las siguientes materias:

a. La modificación de la estructura remunerativa aplicable a todos los trabajadores estatales, así como el tipo, cuantía o características de las remuneraciones y otras condiciones de trabajo como incidencia económica.

b. Cualquier otra materia, siempre que sea de aplicación a todos los trabajadores de las entidades públicas señaladas en el primer párrafo del artículo 2 de la Ley.

6.2 A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias:

Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario.

CAPÍTULO IV

SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 7. Sujetos de la negociación colectiva en el sector público

Son sujetos de la negociación colectiva:

a. Por la parte sindical, en la negociación colectiva centralizada, las confederaciones sindicales más representativas de los trabajadores del Estado a nivel nacional; y en la negociación colectiva descentralizada, las organizaciones sindicales más representativas en el respectivo ámbito, pudiendo participar en condición de asesoras las organizaciones sindicales de grado superior.

b. Por la parte empleadora, en la negociación colectiva centralizada, el Poder Ejecutivo, por intermedio de la Presidencia del Consejo de Ministros; y en la negociación colectiva descentralizada, los representantes designados de las entidades públicas correspondientes, dependiendo del ámbito escogido por las organizaciones sindicales.

Artículo 8. Representación de las partes

Son representantes de las partes en la negociación colectiva en el sector público:

a. De la parte sindical, en la negociación colectiva centralizada, veintiún (21) representantes de las confederaciones sindicales más representativas, de las entidades públicas a que se refiere el primer párrafo del artículo 2 de la Ley, y de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 7. En la negociación colectiva descentralizada, no menos de tres (3) ni más de catorce (14) representantes. La representación de la parte sindical está conformada por trabajadores estatales en actividad.

b. De la parte empleadora, en la negociación colectiva centralizada, veintiún (21) representantes que designe la Presidencia del Consejo de Ministros. En la negociación colectiva descentralizada, los

funcionarios o directivos que el titular de la entidad designe, en igual número al de la representación de la parte sindical.

Artículo 9. Legitimación de las organizaciones sindicales

9.1 En la negociación colectiva centralizada:

Se consideran legitimadas en la negociación colectiva centralizada a las confederaciones sindicales más representativas de los trabajadores del Estado a nivel nacional, en función a la cantidad de afiliados de las organizaciones sindicales.

9.2 En la negociación colectiva descentralizada:

a. Se considera legitimada para negociar a la respectiva organización sindical del ámbito. En caso exista más de una organización sindical en el ámbito, se considera legitimada a la organización sindical mayoritaria.

b. Las organizaciones sindicales negocian en nombre de todos los trabajadores del respectivo ámbito.

c. Se considera mayoritaria a la organización sindical que afilie a la mayoría de trabajadores del ámbito respectivo.

d. A propuesta de las organizaciones sindicales más representativas del respectivo ámbito, se establece mediante resolución de la autoridad competente, el número de los representantes sindicales para cada proceso de negociación descentralizada.

Artículo 10. Facultades de la representación empleadora

La parte empleadora asegura, bajo responsabilidad, que en la negociación colectiva en el sector público, su representación garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados.

Artículo 11. Licencias sindicales para la negociación colectiva

A falta de convenio colectivo, los representantes de los trabajadores que integren la comisión negociadora tienen derecho a licencia sindical con goce de remuneración. Las licencias sindicales abarcan el periodo comprendido desde treinta (30) días antes de la presentación del pliego de reclamos hasta treinta (30) días después de suscrito el convenio colectivo o expedido el laudo arbitral. Esta licencia es distinta de la licencia sindical que la ley o convenio colectivo otorga a los miembros de la junta directiva de la organización sindical.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 12. Inicio del procedimiento de negociación colectiva

La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo que contiene, como mínimo, lo siguiente:

a. Nombre y domicilio de las entidades públicas involucradas.

b. Denominación y número de registro de la o las organizaciones sindicales que lo suscriben, y domicilio único.

c. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados.

d. Las cláusulas que se someten a negociación y que se integran armónicamente dentro de un solo proyecto de convenio colectivo.

e. Firma de los representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora.

Artículo 13. Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público

13.1 La negociación colectiva centralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente procedimiento:

a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la Presidencia del Consejo de Ministros entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.

b. El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y que puede ser extendido hasta los treinta (30) días siguientes de iniciado el trato directo.

c. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de ley, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo.

d. Los acuerdos alcanzados con incidencia económica son remitidos por la Presidencia del Consejo de Ministros, dentro de los cinco (5) días de su suscripción para su inclusión en la ley de presupuesto público, a través de los canales correspondientes.

e. Las partes establecen una comisión de seguimiento para supervisar el cumplimiento de los acuerdos arribados.

13.2 La negociación colectiva descentralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente procedimiento:

a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.

b. El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y que puede ser extendido hasta los treinta (30) días siguientes de iniciado el trato directo.

c. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo. La solicitud de conciliación se presenta directamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

d. De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir

el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga.

e. En el caso del literal anterior, los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento.

Artículo 14. Derecho de información

Para el proceso de negociación colectiva, la parte empleadora, a requerimiento de las organizaciones sindicales, y dentro de los 90 días previos al vencimiento del convenio colectivo vigente o en cualquier momento, en caso de no existir un convenio colectivo anterior, tiene la obligación de proporcionar en forma previa y con transparencia, la información necesaria que permita negociar con conocimiento de causa.

El Estado a solicitud de las organizaciones sindicales debe suministrar la información referida a:

- a. Estructura salarial por grupo ocupacional.
- b. Presupuesto analítico de personal.
- c. Planilla de remuneraciones de los trabajadores.
- d. Modalidades de contratación y planes de incorporación de nuevo personal.
- e. Cuadro para asignación de personal (CAP) y/o cuadro de puestos de la entidad (CPE).
- f. Manuales de organización y funciones (MOF).
- g. Reglamentos de organización y funciones (ROF).
- h. Balance de ejecución presupuestal.
- i. La situación económica de los organismos y unidades ejecutoras y la situación social de los funcionarios.
- j. Los planes de formación y capacitación para los trabajadores.
- k. Planes de modificación de las condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo.
- l. Plan Anual de Contrataciones.
- m. Los planes de futuras reestructuraciones internas.
- n. Todas las que resulten pertinentes.

Esta información se entrega dentro de los veinte (20) días de solicitada, bajo responsabilidad.

Artículo 15. Incumplimiento de la obligación de informar

El incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones de informar origina una sanción administrativa por infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Las organizaciones sindicales, cuyo empleador se niegue a cumplir con la obligación de información, podrán solicitar a los órganos competentes de supervisión y control que se requiera su entrega bajo apercibimiento de multa;

la que será duplicada en caso de persistir en su incumplimiento.

Artículo 16. Deber de buena fe

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la parte contraria. Son actos de mala fe, entre otros:

a. La no entrega de información dentro del plazo establecido en el artículo 14 de la presente ley.

b. Negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo y a negociar en los plazos y oportunidades establecidas en la Ley.

c. La no concurrencia a las negociaciones, audiencias y reuniones citadas y las tardanzas reiterativas.

d. La designación de negociadores que carezcan de facultades suficientes para la adopción de acuerdos.

e. La no formulación de propuestas conducentes a lograr acuerdos.

f. La denegatoria de licencias sindicales para la preparación del pliego y para las reuniones que demande el procedimiento de negociación colectiva o el incumplimiento de las condiciones acordadas por las partes para facilitar la negociación.

g. La realización de cualquier práctica cuyo objeto sea dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva.

h. La realización de cualquier tipo de acto antisindical que impida a las y los representantes sindicales ejercer el derecho de negociación colectiva.

CAPÍTULO VI

CONVENIO COLECTIVO Y EL ARBITRAJE LABORAL

Artículo 17. Convenio colectivo

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

17.1 Tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito.

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

17.3 Tendrá la vigencia que acuerden las partes, que en ningún caso es menor a un (1) año.

17.4 Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no contienen disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.

17.5 Sus cláusulas siguen surtiendo efecto hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique. Las cláusulas son permanentes, salvo que de manera excepcional, se acuerde expresamente su carácter temporal.

17.6 No es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario.

17.7 Todo pacto que se suscriba individualmente o se disponga de forma unilateral por el empleador, que tenga como objeto la disminución y/o menoscabo de los beneficios obtenidos en el marco de convenios colectivos y/o laudos arbitrales vigentes, son nulos de pleno derecho.

Artículo 18. Arbitraje laboral en la negociación colectiva en el sector público

18.1 El arbitraje laboral está a cargo de un tribunal arbitral integrado por tres (3) miembros, los mismos que deben estar inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo 014-2011-TR.

18.2 Corresponde a las partes designar a un árbitro y a estos efectuar la designación del presidente del tribunal. En el escrito mediante el que una de las partes comunique a la otra la decisión de recurrir a la vía arbitral, comunica la designación del árbitro correspondiente.

18.3 En caso la parte emplazada no cumpla con designar a su árbitro dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de recurrir a la vía arbitral, la Autoridad de Trabajo lleva a cabo la designación por sorteo conforme a las reglas establecidas en el régimen privado. En caso los árbitros no se pongan de acuerdo en la designación del presidente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación del segundo árbitro, la Autoridad de Trabajo lleva a cabo la designación por sorteo conforme a las reglas establecidas en el régimen privado.

18.4 Una vez aceptada su designación, el presidente del tribunal convoca a las partes a una audiencia de instalación, entendiéndose formalmente iniciado el arbitraje. La duración del proceso arbitral, incluida la notificación del laudo, no podrá exceder los cuarenta y cinco (45) días hábiles.

18.5 Al resolver, el tribunal arbitral recoge la propuesta final de una de las partes o considera una alternativa que recoja los planteamientos de las partes.

18.6 En caso que lo estime conveniente, el tribunal arbitral define una provisión cautelar que es comunicada a la entidad a fin de que la incluya en el proyecto de presupuesto para el siguiente

ejercicio. Esta provisión cautelar es determinada por el tribunal arbitral tomando como referencia las propuestas finales presentadas por las partes.

18.7 Son de aplicación supletoria al arbitraje laboral establecido en la Ley, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, su reglamento y las disposiciones del Decreto Legislativo 1071 que no se opongan al sentido de lo establecido en la Ley.

Artículo 19. Laudo arbitral

19.1 El laudo arbitral emitido en el marco del procedimiento de negociación colectiva tiene la misma naturaleza y efectos que el convenio colectivo. Asimismo, le son aplicables las reglas de vigencia establecidas en el artículo 17 de la Ley.

19.2 Su no ejecución oportuna acarrea responsabilidad administrativa de los funcionarios a quienes corresponde autorizar su cumplimiento.

19.3 Los laudos en materia laboral se ejecutan obligatoriamente, dentro del plazo indicado en los mismos.-

19.4 El incumplimiento en la ejecución del laudo inhabilita al empleador a impugnar un laudo o a continuar el procedimiento iniciado si durante el proceso se verifica tal hecho, para lo cual la parte sindical podrá deducir en cualquier etapa del proceso la excepción por incumplimiento de laudo.

19.5 A solicitud del sindicato, los órganos competentes de supervisión y control constatan el incumplimiento en la ejecución de los laudos, teniendo el acta de constatación mérito suficiente para que la sala a cargo del procedimiento de nulidad declare de pleno derecho la improcedencia de la demanda.

19.6 Los laudos que se expidan para resolver conflictos económicos derivados de negociaciones colectivas en el sector público tienen mérito de título ejecutivo y se tramitan en proceso de ejecución, previsto en el artículo 57 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497.

Artículo 20. Comunicación a la autoridad competente

El convenio colectivo o el laudo arbitral se formalizan por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la autoridad competente con el objeto de su registro y archivo. La presentación del convenio colectivo o laudo arbitral corresponde al presidente del tribunal arbitral o de la comisión negociadora de la entidad pública, según sea el caso, dentro de los diez (10) días de suscrito o notificado el mismo.

Artículo 21. Aporte sindical

Los convenios colectivos podrán establecer una cláusula por la que los trabajadores no

sindicalizados, incluidos en su ámbito de aplicación, abonen por única vez, una suma como compensación a los gastos generados durante el proceso de negociación colectiva, fijando un aporte económico que no podrá ser superior al 0.5% de las remuneraciones mensuales de un trabajador. El convenio regula las modalidades de su abono.

En todo caso, se respeta la voluntad individual del trabajador, quien debe expresar por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva su negativa a contribuir con dicho descuento.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. Derogación

Deróganse los artículos 40, 41, 42, 43, 44 y 45 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Deróganse el Decreto Legislativo 1442 y el Decreto Legislativo 1450.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Vigencia de convenios

Todos los acuerdos logrados por convenios colectivos anteriores más favorables o beneficiosos al trabajador mantienen su vigencia y eficacia.

Segunda. Aportes y registro de afiliación

Las entidades y empresas del sector estatal, facilitan el cumplimiento del proceso de descuentos de los aportes sindicales.

La autoridad administrativa de trabajo implementa un registro de afiliación sindical de trabajadores estatales. Para dicho efecto, la autoridad administrativa de trabajo implementa dentro de los 90 días calendario un aplicativo en línea que facilite el proceso.

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día dieciocho de octubre de dos mil dieciocho, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los treinta días del mes de abril de dos mil veintiuno.

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILIN
Presidenta a.i. del Congreso de la República

LUIS ANDRÉS ROEL ALVA
Segundo Vicepresidente del
Congreso de la República

**LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 31188,
LEY DE NEGOCIACION COLECTIVA
EN EL SECTOR ESTATAL****DECRETO SUPREMO
N° 008-2022-PCM**

*(Publicado en el Diario Oficial El Peruano, en
Edición Extraordinaria, el 20 de enero de 2022)*

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal se emitieron las disposiciones para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de los servidores del sector público;

Que, conforme a lo señalado en el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú es atribución del Presidente de la República: *“Ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas; y, dentro de tales límites, dictar decretos y resoluciones”*;

Que, el numeral 1) del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, precisa que el Poder Ejecutivo ejerce la función de *“Reglamentar las leyes, evaluar su aplicación y supervisar su cumplimiento”*;

Que, asimismo, el tercer párrafo del artículo 46 de la citada Ley, establece que el Poder Ejecutivo tiene la rectoría de los Sistemas Administrativos, siendo uno de ellos precisamente el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, la Vigésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, establece, entre otros aspectos, que todo proceso de negociación colectiva o proceso de arbitraje laboral, se sujeta a lo dispuesto en el literal d) del artículo 3 de la Ley N° 31188, sobre el Principio de previsión y provisión presupuestal; y, al cumplimiento de las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público; precisando que los procesos de negociación colectiva y/o procesos de arbitraje laboral que se encuentren en trámite, se adecúan a lo establecido en dicha disposición;

Que, a partir del marco normativo vigente antes descrito, el Poder Ejecutivo se encuentra facultado para dictar mediante decreto supremo disposiciones para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; y, el numeral 1) del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

Artículo 1. Aprobación de Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

Apruébase los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de

Negociación Colectiva en el Sector Estatal, el cual consta de cuatro (4) Títulos, cuarenta y tres (43) artículos, seis (6) Disposiciones Complementarias Transitorias, y dos (2) Disposiciones Complementarias Derogatorias.

Artículo 2. Financiamiento

La implementación del presente Decreto Supremo se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades comprendidas en el alcance de los Lineamientos aprobados por esta norma, sin demandar recursos al Tesoro Público.

Artículo 3. Publicación

Dispóngase la publicación del presente Decreto Supremo y de los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe) y en las sedes digitales de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.gob.pe/pcm), del Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef) y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (www.gob.pe/servir), el mismo día de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 4. Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de enero del año dos mil veintidós.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES
Presidente de la República

MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN
Presidenta del Consejo de Ministros

PEDRO FRANCKE BALLVÉ
Ministro de Economía y Finanzas

**LINEAMIENTOS PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 31188,
LEY DE NEGOCIACION COLECTIVA
EN EL SECTOR ESTATAL****TÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Objeto**

El presente dispositivo contiene los Lineamientos para aplicar lo dispuesto en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, la Ley), en el marco del respeto a los derechos reconocidos en los artículos 28 y 42 de la Constitución Política del Perú, así como lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Los presentes Lineamientos resultan de aplicación para las entidades del Sector Público

a que se refiere el primer párrafo del artículo 2 de la Ley, así como para cualquiera que participe en el procedimiento de negociación colectiva en el Sector Público y los servidores públicos en cuyo nombre se lleva a cabo la negociación colectiva, a quienes para efectos del presente dispositivo se les denominará “servidores públicos”. Asimismo, es de aplicación para 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. **Representación Empleadora:** Es aquella conformada por los representantes designados por la Presidencia del Consejo de Ministros, en la negociación centralizada, y por las entidades empleadoras del Sector Público, en la negociación descentralizada, para participar en la Comisión Negociadora.

2. **Representación Sindical:** Es aquella conformada por los representantes de las organizaciones sindicales legitimadas para negociar, para participar en la Comisión Negociadora.

3. **Comisión Negociadora:** Es el espacio de diálogo integrado por la Representación Sindical y la Representación Empleadora.

4. **Organización Sindical:** Es la denominación que comprende a los sindicatos, federaciones y confederaciones, según fuera el caso.

5. **Disponibilidad presupuestal:** Se refiere a la capacidad presupuestaria de las entidades públicas para atender el pago de los acuerdos de negociaciones colectivas en los años fiscales correspondientes, en el marco de la programación multianual presupuestaria.

6. **Balance de ejecución presupuestal:** Es el análisis presupuestal de los últimos tres (3) años fiscales; así como, su composición por genérica de gastos, el nivel de ejecución presupuestal y real recaudación de ingresos.

7. **Situación económica de los organismos y unidades ejecutoras:** Es el estado situacional en términos fiscales y financieros de los Pliegos Presupuestarios y/o las Unidades Ejecutoras que las conforman, según corresponda.

8. **Espacio fiscal:** Se refiere a la asignación de recursos adicionales que se prevé incorporar en el presupuesto del sector público del año siguiente para viabilizar la atención de los proyectos de convenios colectivos cuya implementación implique mayores recursos al Tesoro Público.

Artículo 4.- Acrónimos

En el presente Dispositivo, se utilizan los siguientes acrónimos:

1. **DGCP** : Dirección General de Contabilidad Pública del Ministerio de Economía y Finanzas.
2. **DGGFRH** : Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.
3. **DGPMACDF** : Dirección General de Política Macroeconómica y Descentralización Fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas.
4. **DGPP** : Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas.
5. **MEF** : Ministerio de Economía y Finanzas.
6. **MTPE** : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
7. **PCM** : Presidencia del Consejo de Ministros.
8. **SERVIR** : Autoridad Nacional del Servicio Civil.

TÍTULO II

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL

CAPÍTULO I

NIVELES DE NEGOCIACIÓN Y MATERIAS NEGOCIABLES

Artículo 5.- Niveles de negociación colectiva

5.1. La negociación colectiva en el sector público se realiza de manera complementaria, por niveles, siendo estos:

a) Negociación colectiva a nivel centralizado; es la que se realiza en una única negociación con la representación mayoritaria de los servidores de las entidades comprendidas en el alcance del presente Dispositivo, indistintamente de su régimen laboral de vinculación.

b) Negociación colectiva a nivel descentralizado; la misma que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial, y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente; manteniendo efectos únicamente en el ámbito que corresponda a su celebración.

5.2. De conformidad con lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley, en concordancia con el inciso b) del numeral 6.3 del artículo 6 de los presentes Lineamientos, a efectos de llevar a cabo la negociación colectiva a nivel descentralizado se requiere conocer previamente las materias económicas y acuerdos sobre las mismas adoptados en la negociación colectiva a nivel centralizado. A dicho efecto, la negociación a nivel descentralizado podrá iniciar el trato directo sobre las materias no contenidas a nivel centralizado, pudiendo concluir el

trato directo sobre las mismas luego de conocer lo pactado a nivel centralizado.

5.3. Los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio al MEF para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del Sector Público. En el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

“5.4. La negociación colectiva a nivel descentralizado en el ámbito sectorial corresponde a los servidores públicos pertenecientes a las carreras especiales de los sectores de educación y salud, en cuyo caso la Comisión Negociadora es integrada conforme a lo señalado en el artículo 10 de los presentes Lineamientos.” (*) *Rectificado mediante Fe de Erratas, publicada el 27 de enero de 2022.*

5.5. La negociación colectiva a nivel descentralizado en el ámbito territorial comprende a las Municipalidades Distritales ubicadas geográficamente dentro de una misma provincia y sus organismos adscritos. No forman parte de esta negociación aquellas entidades que hubieran celebrado o mantengan en desarrollo un proceso de negociación colectiva por ámbito de Entidad.

Artículo 6.- Materias Negociables

6.1. Conforme al artículo 4 de la Ley, son materias negociables todo tipo de condiciones de trabajo o empleo, encontrándose en dicha categoría las siguientes:

a) Las remuneraciones; entendidas como aquella compensación económica otorgada a los servidores públicos como contraprestación a la prestación de sus servicios.

b) Otras condiciones de trabajo con incidencia económica; entendidas como todos aquellos montos que se otorgan a los servidores públicos para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para los servidores públicos, ni forma parte de la remuneración.

c) Las relaciones entre empleadores y servidores públicos; entendidas como aquellas prestaciones, sin incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de beneficios o derechos individuales de los servidores públicos.

d) Las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de servidores públicos; entendidas como aquellas prestaciones, sin incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de los derechos colectivos de los servidores públicos.

e) Otras dispuestas por normas con rango de ley.

6.2. En el nivel centralizado se pueden negociar peticiones relacionadas con las materias incluidas en el numeral precedente, siempre que resulten de aplicación a todos los servidores públicos de las entidades, conforme a su respectivo régimen laboral a que se refiere el primer párrafo del artículo 2 de la Ley, conforme a lo previsto en el numeral 6.1 del presente artículo.

6.3. En el nivel descentralizado se pueden negociar:

a) Las condiciones de trabajo o de empleo con incidencia económica que resulten de aplicación a los servidores comprendidos dentro del respectivo ámbito.

b) Se excluye de lo señalado en el inciso anterior, aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel centralizado, en cuyo caso la negociación descentralizada podrá referirse a las condiciones de ejecución de los acuerdos pactados a nivel centralizado, sin poder reducirlas o desnaturalizarlas, ni incluir la aprobación de importes mayores a los acordados en el nivel de negociación centralizado por los mismos conceptos.

Artículo 7.- Contenido del Principio de Competencia

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

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

a) La estructura de las entidades del Sector Público.

b) La aprobación, modificación, implementación u otra acción referida a los planes y políticas nacionales y/o sectoriales, de competencia de las entidades del Sector Público.

c) Las atribuciones de dirección, administración y fiscalización de las entidades del Sector Público, incluyendo el ejercicio de la potestad disciplinaria.

d) La aplicación o interpretación de normas de orden público.

e) La regulación, condiciones para el acceso, meritocracia, capacidad y progresión en la carrera, así como supuestos dirigidos a su exclusión o inaplicación, o la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral.

CAPÍTULO II

DERECHO DE INFORMACIÓN

Artículo 8.- Obligación de informar

“8.1. En el caso de la negociación colectiva centralizada, la solicitud de información a que se refiere el artículo 14 de la Ley debe ser presentada ante la Presidencia del Consejo de Ministros, quien trasladará dicho pedido a la institución poseedora de la información correspondiente, la cual brinda la información dentro del plazo máximo señalado en dicho artículo 14 de la Ley.” (*) *Rectificado mediante Fe de Erratas, publicada el 27 de enero de 2022.*

8.2. La información que forma parte de la obligación de informar no comprende aquella que

forma parte de las excepciones reguladas en los artículos 15, 16 y 17 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS. Asimismo, de conformidad con el artículo 13 de dicha norma, la obligación de informar a que se refiere el artículo 14 de la Ley no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuente o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido.

8.3. Respecto al Balance de Ejecución Presupuestal, debe ser elaborado por la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el pliego.

8.4. Respecto a la situación económica de los organismos y unidades ejecutoras, debe ser elaborado por la Oficina de Administración de la Entidad, en coordinación con la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el pliego. Asimismo, con relación a la situación social de los funcionarios, señalado en el inciso i) del artículo 14 de la Ley, la atención de las solicitudes se realiza en atención a lo dispuesto por la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, y su Reglamento.

CAPÍTULO III

LEGITIMIDAD PARA NEGOCIAR Y REPRESENTACIÓN

Artículo 9.- Legitimidad para negociar a nivel centralizado

9.1. Por parte de los servidores públicos:

9.1.1. Se encuentran legitimadas para negociar las Confederaciones Sindicales más representativas de los servidores del sector público a nivel nacional, indistintamente de sus regímenes laborales, correspondientes a las entidades públicas a que se refiere el primer párrafo del artículo 2 de la Ley.

9.1.2. La mayor representatividad se entiende respecto de aquellas tres (3) confederaciones sindicales, inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, que al momento de presentación del proyecto de Convenio Colectivo acrediten contar con el mayor número de servidores públicos afiliados del total de servidores que comprende la negociación colectiva a nivel centralizado.

9.1.3. Las Confederaciones Sindicales de mayor representatividad presentan, en forma conjunta, un único proyecto de convenio colectivo, que contiene las propuestas de cláusulas en favor de los servidores públicos que representan.

9.2. Por parte del Poder Ejecutivo:

Se encuentra legitimada para negociar la Representación Empleadora, cuya composición se precisa en el inciso b) del artículo 8 de la Ley.

Artículo 10.- Legitimidad para negociar a nivel descentralizado

10.1. Por parte de los servidores públicos:

10.1.1. La mayor representatividad de las organizaciones sindicales se entiende respecto

de aquella organización sindical, o coalición de las organizaciones sindicales inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, que al momento de presentación del proyecto de Convenio Colectivo acrediten contar con el mayor número de servidores públicos afiliados del total de servidores que comprende dicho ámbito de negociación, en cuyo caso los acuerdos arribados rigen para todos los servidores públicos comprendidos en el ámbito de la negociación.

10.1.2. Las organizaciones sindicales de grado superior pueden participar en condición de asesoras de las organizaciones de grado inferior a fin de brindarles orientación técnica con relación al procedimiento y materias contenidas en el proyecto de Convenio Colectivo, sin tener derecho a ejercer representación, adoptar acuerdos o rechazar propuestas.

10.2. Por parte de las entidades públicas:

10.2.1. Dependiendo del ámbito escogido por las organizaciones sindicales, se encuentran legitimadas para negociar las entidades públicas correspondientes, a través de una Representación Empleadora, cuya composición se precisa en el inciso b) del artículo 8 de la Ley.

10.2.2. Cuando el ámbito elegido por las organizaciones sindicales sea sectorial o territorial, y por ende se requiera la participación de más de una entidad pública, la composición de la Representación Empleadora procurará contar con igual cantidad de miembros de cada entidad involucrada, manteniendo la proporción de la procedencia de los representantes de los servidores y respetando el máximo señalado en el inciso b) del artículo 8 de la Ley. En el caso de la negociación colectiva de ámbito sectorial, la presidencia de la Representación Empleadora es ejercida por uno de los representantes del Ministerio Rector del Sector; cuando el ámbito sea territorial, la presidencia de dicha Comisión es ejercida por uno de los representantes de la Entidad que concentre el mayor número de servidores involucrados en dicho ámbito de negociación.

Artículo 11.- Representación de las Entidades Públicas en la Comisión Negociadora en el nivel centralizado

11.1 La Representación Empleadora se encuentra conformada por veintiún (21) representantes designados por Resolución Ministerial de la Presidencia del Consejo de Ministros, los cuales deben ser designados dentro del plazo de cinco (5) días calendario posteriores a la presentación del proyecto de Convenio Colectivo.

11.2 Entre las personas designadas para integrar la Representación Empleadora se encuentran no menos de cuatro (4) representantes, pertenecientes a cada una de las siguientes entidades:

- a) La Presidencia del Consejo de Ministros, uno de los cuales preside la Representación Empleadora; y,
- b) El Ministerio de Economía y Finanzas.

11.3 La Presidencia del Consejo de Ministros completa la Representación Empleadora con la designación de representantes de otros sectores, organismos constitucionalmente autónomos, gobiernos regionales y/o gobiernos locales; considerando el contenido del proyecto de Convenio Colectivo que se presente.

11.4 A fin de evitar cualquier situación de incompatibilidad y/o conflicto de interés, los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva.

11.5 El presidente de la Representación Empleadora asume la coordinación de la Comisión Negociadora en el nivel centralizado.

Artículo 12.- Representación de las Entidades Públicas en la Comisión Negociadora en el nivel descentralizado

12.1 La Representación Empleadora conformada por los funcionarios o directivos que el titular de la entidad designe, en igual número al de los representantes que conforman la Representación sindical y conforme a las condiciones señaladas en el numeral 10.2.2 del artículo 10 de los presentes Lineamientos, según el ámbito escogido por las organizaciones sindicales.

12.2 En el acto que se dispone la conformación de la Representación Empleadora, se designa al presidente de la misma, el cual a su vez ejerce la coordinación de la Comisión Negociadora en el nivel descentralizado. Los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva.

Artículo 13.- Garantía de viabilidad presupuestal

13.1. Conforme a lo previsto en el artículo 10 de la Ley, la parte empleadora asegura, bajo responsabilidad, en la negociación colectiva en el sector público, que su representación garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados. Para garantizar la referida viabilidad presupuestal de los acuerdos de negociaciones colectivas en los años fiscales correspondientes, las entidades públicas deben considerar su capacidad fiscal, financiera y presupuestaria; así como, la gestión fiscal de los recursos humanos, y para tal efecto elaboran un informe que desarrolle dichos conceptos y que establezca el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y la disponibilidad presupuestal con que se cuenta.

13.2. En la negociación colectiva en el nivel centralizado, para que los representantes de la parte empleadora garanticen la viabilidad presupuestal, se requiere que cuenten con un informe elaborado por la Representación Empleadora designada por la Presidencia del Consejo de Ministros, en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y la disponibilidad presupuestal con que se cuenta.

“13.3. En la negociación colectiva en el nivel descentralizado, para que los representantes

de la parte empleadora garanticen la viabilidad presupuestal, se requiere que cuenten con un informe de la entidad elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración o las que hagan sus veces en el Pliego, en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y su disponibilidad presupuestal. En el caso de la negociación colectiva en el nivel descentralizado en el ámbito sectorial, se requiere un informe elaborado por el Ministerio Rector del Sector que preside la Representación Empleadora; y, en el caso de la negociación colectiva en el nivel descentralizado en el ámbito territorial, se requiere un informe elaborado por la entidad que preside la Representación Empleadora.” (*) *Rectificado mediante Fe de Erratas, publicada el 27 de enero de 2022.*

13.4. Previo a la emisión de los informes señalados en los numerales 13.2 y 13.3, la parte empleadora debe tener en cuenta el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, elaborado por el MEF, que determina el espacio fiscal para la implementación de los procesos de negociación colectiva centralizados y descentralizados. Para la emisión del referido Informe Final, el MEF remite de manera previa al Consejo de Ministros un informe que contiene la propuesta del estado situacional de la Administración Financiera del Sector Público para que delibere respecto a la determinación del espacio fiscal propuesto por el MEF, pudiendo dicho Consejo de Ministros plantear recomendaciones para la determinación del referido espacio fiscal.

13.5. El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público al que hace referencia el numeral 13.4 es un documento técnico elaborado y emitido por la DGGFRH en coordinación con los órganos de línea competentes del MEF, que tiene como finalidad definir el espacio fiscal para las partes empleadoras que constituyen pliegos presupuestarios, de corresponder, sin perjuicio de lo que estas identifiquen posible de repriorizar en el marco de la Asignación Presupuestaria Multianual vigente. Dicho documento contiene, como mínimo, la siguiente información:

a. El análisis del contexto macroeconómico nacional e internacional y la proyección de las principales variables por un horizonte de tres (3) años, de acuerdo con las proyecciones oficiales vigentes, a cargo de la DGPMACDF.

b. La situación fiscal del Sector Público, con la descripción y análisis del desempeño reciente de las principales variables fiscales, su proyección por un periodo de tres (03) años, de acuerdo con las proyecciones oficiales vigentes. Asimismo, contiene el cumplimiento de las reglas macrofiscales del último año e indica la aplicación de cláusulas de excepción durante el año en curso, a cargo de la DGPMACDF.

c. La situación financiera del Sector Público, con el desempeño y análisis de los principales indicadores financieros. Incluye también la información correspondiente al estado actual de 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.

d. El costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica contenidas en los proyectos de convenios colectivos, en función a la información registrada por la Entidad en el “Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo”, a cargo de la DGGFRH.

e. Los recursos que pueden ser asignados para el financiamiento del costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica contenidas en los proyectos de convenios colectivos, sin comprometer la sostenibilidad fiscal del Sector Público, a cargo de la DGPP.

f. El análisis de la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad pública, según corresponda, donde se determine, en función, entre otros factores, del número de servidores públicos de la entidad y el gasto en recursos humanos, el espacio fiscal por cada pliego presupuestario, para efectos de implementar las propuestas planteadas en los proyectos de convenios colectivos, a cargo de la DGGFRH.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

CAPÍTULO I

PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO

Artículo 14. Presentación del proyecto de convenio

14.1. En el caso de la negociación colectiva centralizada, el proyecto de Convenio Colectivo se presenta ante la Presidencia del Consejo de Ministros. En el caso de la negociación colectiva descentralizada, el proyecto de Convenio Colectivo se presenta ante la entidad pública, o entidades públicas, comprendidas en el ámbito elegido por la representación de los servidores públicos.

14.2. Si el ámbito de la negociación elegido por la organización sindical es el sectorial o territorial, el proyecto de Convenio Colectivo debe contener la identificación de todas las entidades públicas que abarca dicho ámbito.

14.3. El documento a través del cual se presenta el proyecto de Convenio Colectivo, independientemente del nivel de negociación al que corresponda, debe contar con la identificación de los miembros de la Representación Sindical que ejercerá la representación de la organización sindical en la Comisión Negociadora.

“14.4. El proyecto de Convenio Colectivo no debe contener cláusulas referidas a las materias no negociables, de acuerdo con lo señalado en el artículo 7 de los presentes Lineamientos, bajo sanción de aplicarse las disposiciones contenidas en el numeral 15.4 del artículo 15 de los presentes Lineamientos.” (*) *Rectificado mediante Fe de Erratas, publicada el 27 de enero de 2022.*

14.5. Para efectos de implementar las disposiciones con incidencia presupuestaria, en el marco de lo dispuesto en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley, incluido el arbitraje potestativo, la negociación colectiva debe concluir al 30 de junio de cada año. En caso de superarse dicho plazo, y de acuerdo a lo dispuesto en el numeral

5.3 de la presente norma, la implementación de las disposiciones con incidencia presupuestaria se efectuará en el marco de las fases del proceso presupuestario, y regirá a partir del 1 de enero del año siguiente a su suscripción.

14.6. El jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, del pliego presupuestario del gobierno nacional, regional o local, registra las peticiones contenidas en el Proyecto de Convenio Colectivo en el “Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo”, a cargo de la DGGFRH del MEF dentro del plazo de un (01) día hábil de la presentación del proyecto de Convenio Colectivo.

Artículo 15.- Revisión y observaciones

15.1. La entidad que recibe el proyecto de convenio colectivo, en un plazo de tres (3) días hábiles, procede a la evaluación y revisión de su contenido y de sus anexos. En el nivel descentralizado, es competente para dicho fin la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, de las entidades involucradas en la negociación, según el ámbito elegido por las organizaciones sindicales.

15.2. En caso de incurrir en alguna observación formal, se concede un plazo de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de su notificación para la subsanación correspondiente. Como parte de la revisión formal, se podrá observar el proyecto de convenio presentado, cuando:

a) No contenga toda la información descrita en el artículo 12 de la Ley, o la información indicada sea errónea o imprecisa.

b) La organización sindical que presenta el proyecto de Convenio Colectivo no ha acreditado su mayor representatividad respecto de su ámbito conforme a las reglas descritas en los artículos 9 y 10 de los presentes Lineamientos.

15.3. Si en el plazo señalado en el numeral precedente no se realiza la subsanación observada o esta se realiza de manera parcial, se tiene por no presentado el proyecto de Convenio Colectivo, cursándose la comunicación correspondiente a la organización sindical. Sin perjuicio de ello, el proyecto de convenio colectivo puede ser presentado nuevamente, conforme a los plazos establecidos en los presentes Lineamientos.

15.4. Se tienen por no consignadas en el proyecto de Convenio Colectivo, y por tanto no son pasibles de ser negociadas ante la entidad, aquellas cláusulas que tengan por objeto regular las materias no negociables previstas en el artículo 7 de los presentes Lineamientos. Si el proyecto de Convenio Colectivo contiene únicamente este tipo de cláusulas, se tiene por no presentado y no se tramita, comunicándose ello a la organización sindical.

CAPÍTULO II

TRATO DIRECTO

Artículo 16.- Conformación de la Representación Empleadora y Secretaría Técnica

16.1. Una vez recibido el proyecto de Convenio Colectivo, en el plazo de tres (3) días hábiles, la

Presidencia del Consejo de Ministros, o la(s) entidad(es) correspondiente(s), según el nivel de negociación, proceden a la designación de los representantes que conforman la Representación Empleadora a que se refiere el numeral 11.2 del artículo 11 y el numeral 12.2 del artículo 12 de los presentes Lineamientos.

16.2. La Comisión Negociadora cuenta con un/a Secretario/a Técnico/a, quien está a cargo de brindarle apoyo técnico y administrativo permanente, incluyendo la remisión de las convocatorias a las sesiones de Trato Directo y la elaboración, registro y custodia de las actas respectivas.

16.3. En el caso de la negociación colectiva de nivel centralizado, el/la Secretario/a Técnico/a es designado/a por la PCM y en la negociación colectiva de nivel descentralizado, el/la Secretario/a Técnico/a es designado por el titular de la Entidad a la que pertenece el representante que preside la Representación Empleadora.

Artículo 17.- Instalación de la Comisión Negociadora

17.1. El trato directo se inicia con la notificación de la citación para la sesión de instalación de la Comisión Negociadora, efectuada por el Presidente de la Representación Empleadora descrita en el artículo precedente. Dicha notificación debe ser cursada dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la fecha de presentación del proyecto de convenio colectivo.

17.2. La fecha señalada para la sesión de instalación de la Comisión Negociadora no puede ser superior a tres (3) días hábiles posteriores a la fecha de notificación de la citación, salvo acuerdo en contrario con la organización sindical.

Artículo 18.- Duración del trato directo

El trato directo puede extenderse por un periodo de hasta treinta (30) días hábiles posteriores a su inicio.

Artículo 19.- Presentación de informe de la representación sindical

La Representación Sindical puede presentar un informe económico-financiero que sustenta la implementación de su proyecto de Convenio Colectivo.

Artículo 20.- Sesiones de la Comisión Negociadora

20.1. Las sesiones de la Comisión Negociadora se desarrollan por citación del representante que ejerce la coordinación de la Comisión Negociadora conforme al cronograma que debe ser acordado en la sesión de instalación de la Comisión Negociadora. Dicho cronograma puede ser modificado en las sesiones posteriores por acuerdo de la Comisión Negociadora según mejor convenga al desarrollo del trato directo.

20.2. El número de sesiones en la Comisión Negociadora se establece en función de las necesidades del desarrollo del trato directo. Dichas sesiones se desarrollan dentro del plazo previsto por el artículo 18 de los presentes Lineamientos.

20.3 Si la representación de las Entidades públicas no se presenta a dos sesiones consecutivas del trato directo conforme al cronograma señalado en la sesión de instalación de la Comisión Negociadora o sus modificatorias, en cualquiera de los niveles de negociación, se entiende por concluida la etapa de trato directo, habilitando a la representación de la organización sindical a recurrir al inicio del procedimiento de conciliación.

20.4 Durante la negociación colectiva la Representación Empleadora realiza la presentación de su propuesta de solución respecto de las materias contenidas en el proyecto de Convenio Colectivo. Los aspectos vinculados a conceptos que impliquen la disposición de recursos públicos deben encontrarse conforme a lo establecido en el informe a que hace referencia los numerales 13.2, 13.3 y 13.5 del artículo 13 de los presentes Lineamientos, según corresponda.

Artículo 21.- Acuerdos de la Comisión Negociadora

21.1. En el trato directo, los acuerdos se adoptan por consenso entre la representación de las entidades públicas y la representación de la organización sindical sobre las cláusulas incluidas en el proyecto de Convenio Colectivo.

21.2. Para la adopción de los acuerdos que impliquen la disposición de recursos públicos, debe respetarse lo señalado en el informe a que hace referencia los numerales 13.2 y 13.3 del artículo 13 de los presentes Lineamientos, según corresponda.

Artículo 22.- Cierre del trato directo, convenio colectivo o acta de no acuerdo

22.1. El trato directo concluye con la suscripción de un convenio colectivo entre la Representación Empleadora y la Representación Sindical.

22.2. En caso de no haberse llegado a consenso, el trato directo concluye mediante un acta de no acuerdo en la que conste las posiciones expuestas sobre las peticiones del proyecto de Convenio Colectivo.

Artículo 23.- Trámite del documento suscrito

23.1. El documento (convenio colectivo o acta de no acuerdo) suscrito por la Representación Sindical y la Representación Empleadora se formaliza por escrito en tres (3) ejemplares, que se distribuyen de la siguiente manera:

- a) Uno se entrega a la Representación Sindical.
- b) Uno se entrega a la Representación Empleadora.
- c) Uno se remite a SERVIR para su registro y archivo.

23.2. El Presidente de la Representación Empleadora debe informar a la Presidencia del Consejo de Ministros, o la máxima autoridad administrativa de la entidad del Sector Público, según el nivel de negociación, los resultados del trato directo en un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde su conclusión, remitiendo el convenio

colectivo suscrito o el acta de no acuerdo, de ser el caso.

23.3. La presentación del documento suscrito a SERVIR es realizada por el representante que ejerce la coordinación de la Comisión Negociadora, dentro de los diez (10) días hábiles de suscrito.

Artículo 24.- Comisión de seguimiento del cumplimiento del convenio

24.1. En el convenio colectivo, las partes conforman una comisión de seguimiento a cargo de supervisar el cumplimiento de los acuerdos arribados. Dicha comisión se encuentra integrada por cuatro (4) miembros, dos (2) elegidos por cada parte.

24.2. En el marco de dicha labor de supervisión, la comisión de seguimiento puede solicitar a la Presidencia del Consejo de Ministros, o al Titular de la(s) entidad(es) pública(s), dependiendo del nivel de negociación, en cualquier momento, un informe sobre la implementación de los acuerdos contenidos en el convenio colectivo.

24.3. Dicha comisión se mantiene activa hasta la suscripción de un nuevo convenio colectivo, en el cual se designará a los nuevos integrantes de la comisión de seguimiento que supervisará el cumplimiento de los acuerdos arribados en dicho instrumento.

CAPÍTULO III

CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 25.- Solicitud de conciliación

Culminado el trato directo en la negociación colectiva sin haberse arribado a un acuerdo, cualquiera de las partes, dentro del plazo de tres (3) días hábiles de suscrita el acta a que se refiere el numeral 22.2 del artículo 22 de los presentes Lineamientos, pueden presentar una solicitud de conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 26.- Labor conciliadora

26.1. La función conciliatoria se encuentra a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el mismo que es designado en el plazo de tres (3) días hábiles desde recibida la solicitud de conciliación.

26.2. La composición del cuerpo técnico especializado a que se refiere el numeral precedente, se rige por las disposiciones pertinentes contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en tanto resulten congruentes con el procedimiento regulado por la Ley y los presentes Lineamientos.

Artículo 27.- Procedimiento de conciliación

El procedimiento de conciliación se caracteriza por la flexibilidad y la simplicidad en su trámite. Corresponde al conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre

las partes. Si éstas lo autorizan, el conciliador puede actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presenta una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

Artículo 28.- Efectos de la conciliación

Los acuerdos adoptados durante este proceso son formalizados a través de la respectiva Acta de conciliación, la cual posee la misma naturaleza y surte idénticos efectos que los convenios colectivos adoptados en trato directo.

TÍTULO IV

CONVENIO COLECTIVO Y ARBITRAJE LABORAL

CAPÍTULO I

CONVENIO COLECTIVO

Artículo 29.- Características del convenio colectivo

En congruencia con lo señalado por el artículo 17 de la Ley, el convenio colectivo ostenta las siguientes características:

a) Fuerza vinculante:

El convenio colectivo tiene fuerza de ley, no puede ser modificado de manera unilateral por las partes, y vincula a las partes que lo suscriben. Surte efectos y obliga a las personas en cuyo nombre se celebró, así como respecto de aquellas a quienes sea aplicable.

b) Vigencia del convenio colectivo:

Los acuerdos contenidos en el convenio colectivo que tuvieron incidencia presupuestaria rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción y conforme a lo dispuesto en numeral 14.5 del artículo 14 de los presentes Lineamientos. Para ello, la entidad debe solicitar a la DGGFRH el registro de los acuerdos en materia de ingresos de los recursos humanos aprobados en los convenios colectivos y sus beneficiarios en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), en un plazo máximo de diez (10) días hábiles de iniciado el año fiscal, de conformidad a la normatividad vigente.

Una vez registrados en el AIRHSP los acuerdos contenidos en el convenio colectivo, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles, la entidad pública formula su propuesta de Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

c) Vigencia de las cláusulas contenidas en el convenio:

Las cláusulas temporales contenidas en el Convenio Colectivo rigen únicamente durante el plazo señalado por las partes, transcurrido el cual caducan y no resultan exigibles.

d) Efectos del convenio colectivo:

Los contratos de los servidores incluidos dentro de su ámbito de aplicación, según el nivel de negociación, quedan adaptados automáticamente según las disposiciones del convenio, el cual no puede contener disposiciones en perjuicio del servidor.

“e) Inaplicación:

El convenio colectivo no resulta aplicable a los funcionarios y servidores públicos comprendidos en los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú. Cualquier pacto en contrario es nulo e inaplicable.” (*) *Rectificado mediante Fe de Erratas, publicada el 27 de enero de 2022.*

f) Prohibición de pactos en perjuicio del servidor:

Es nulo de pleno derecho todo pacto que se suscriba individualmente o cualquier disposición unilateral establecida por el empleador que tuviera por objeto la disminución o menoscabo de los beneficios obtenidos en el marco de convenios colectivos y/o laudos arbitrales vigentes.

Artículo 30.- Incumplimiento de la Ley o de los presentes Lineamientos

El Convenio Colectivo suscrito en contravención de algunas de las disposiciones contenidas expresamente en la Ley o en los presentes Lineamientos resulta nulo de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal que, según el caso, corresponda a las personas que lo suscribieron.

CAPÍTULO II

ARBITRAJE LABORAL Y LAUDOS

Artículo 31.- Arbitraje laboral

En caso de no haberse llegado a acuerdo en la conciliación, cualquiera de las partes de la negociación puede requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles; salvo que los servidores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga.

Artículo 32.- Árbitros

32.1. Para desempeñarse como árbitro en un arbitraje de índole laboral en el Sector Público, es necesario estar inscrito en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR.

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

Artículo 33.- Impedimentos para ser designado árbitro

33.1. En ningún caso puede ser designado como árbitro en un proceso arbitral de índole laboral, aquel

que haya sido abogado, asesor, representante, apoderado o, en general tenga relación directa con la entidad del Sector Público u organización sindical, en los últimos doce (12) meses previos a su designación. Esta disposición no comprende a los árbitros que hayan sido designados por alguna de las partes en procesos arbitrales anteriores.

33.2. Se encuentran impedidos de ser designados como árbitros aquellas personas que, en los últimos doce (12) meses previos a su designación, tuvieran o hubieran tenido, según fuera el caso, las siguientes condiciones:

a) El Presidente y los Vicepresidentes de la República, los Congresistas de la República, los Ministros de Estado, los Viceministros, los titulares y los miembros del órgano colegiado de los Organismos Constitucionales Autónomos.

b) Los Magistrados, con excepción de los Jueces de Paz, y Fiscales.

c) El Contralor General de la República y los Vicecontralores.

d) Los Titulares de instituciones o de organismos públicos del Poder Ejecutivo.

e) Los gobernadores regionales, alcaldes, y miembros del Consejo Regional o Municipal.

f) Los directores de las empresas del Estado.

g) El personal militar y policial en situación de actividad.

h) Las/os servidoras/es civiles, bajo cualquier cargo, no comprendidos en los supuestos anteriores, mientras ejercen sus funciones.

i) El cónyuge, conviviente o los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las personas señaladas en los incisos precedentes.

Artículo 34.- Conformación del Tribunal Arbitral y designación de los árbitros

34.1. El Tribunal Arbitral se encuentra integrado por tres (3) miembros.

34.2. Las partes designan un (1) árbitro cada una, conforme a las siguientes reglas:

a) La parte que comunica por escrito su decisión de recurrir a la vía arbitral, indica en dicho documento el nombre del árbitro que designa.

b) La otra parte designa a su árbitro dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recepción del escrito referido en el inciso precedente.

34.3. En caso de que la parte requerida no cumpla con designar su árbitro dentro de los plazos establecidos, a pedido de la parte interesada, la autoridad administrativa de trabajo del MTPE procede a su designación por sorteo entre los árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, dentro de los cinco (5) días hábiles desde que se le comunica este hecho de manera escrita.

34.4. Corresponde a los árbitros designados por las partes elegir y designar al presidente del Tribunal Arbitral, en un plazo máximo de cinco (5)

días hábiles contados a partir de la designación del último de ellos.

34.5. En caso de que los árbitros designados no se pongan de acuerdo en la designación del Presidente del Tribunal Arbitral, dicha situación es comunicada a la autoridad administrativa de trabajo del MTPE, a efectos de que proceda a su designación por sorteo entre los árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber tomado conocimiento de este hecho.

Artículo 35.- Audiencia de Instalación

Una vez aceptada su designación, el Presidente del Tribunal Arbitral convoca a las partes a una audiencia de instalación, acto con el cual se entiende formalmente iniciado el arbitraje.

Artículo 36.- Recusación de los árbitros

36.1. Las partes pueden recusar a los árbitros del Tribunal Arbitral siguiendo las reglas establecidas en el Decreto Legislativo N° 1071 y las previstas en los presentes Lineamientos.

36.2. Los árbitros pueden ser recusados por las siguientes causas:

a) Cuando no se encuentren inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR.

b) Cuando se encuentren incurso en las causales previstas en el artículo 28 del Decreto Legislativo N° 1071.

36.3. El procedimiento de recusación se rige por las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 1071.

Artículo 37.- Plazos y procedimiento

37.1. El proceso arbitral no puede exceder de los cuarenta y cinco (45) días hábiles desde su fecha de inicio, el laudo arbitral debe ser emitido dentro de dicho plazo.

37.2. De conformidad con lo previsto por el numeral 18.7 del artículo 18 de la Ley, son de aplicación supletoria al arbitraje laboral, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, su Reglamento y las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1071 que no se opongan al sentido de lo establecido en la Ley.

Artículo 38.- Laudos arbitrales

38.1. El laudo es el producto final del procedimiento arbitral, contiene la decisión del Tribunal Arbitral con respecto al diferendo sometido a su competencia.

38.2. El Tribunal Arbitral resuelve acogiendo la propuesta final de alguna de las partes, o considerando una alternativa que recoja los planteamientos de estas. El Laudo no puede contener concesiones distintas, adicionales ni

superiores a las solicitadas expresamente por la organización sindical en el proyecto de Convenio Colectivo.

38.3. Cuando por razones de equidad el Tribunal Arbitral estime necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida por considerarlo extremo, deberá precisar en el laudo en qué consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla.

38.4. Para emitir el laudo, son considerados, según corresponda, los informes a los que se refieren los numerales 13.2, 13.3 y 13.5 del artículo 13 de los presentes Lineamientos.

Artículo 39.- Naturaleza del laudo

39.1. El laudo arbitral tiene la misma naturaleza y efectos que el convenio colectivo y se rige conforme a las reglas previstas en el artículo 17 de la Ley.

39.2. Las autoridades correspondientes del Poder Ejecutivo, o la entidad empleadora, según fuera el caso según el nivel de negociación, y las organizaciones sindicales cumplen lo dispuesto por el laudo en sus propios términos sin interpretar sus alcances. La ejecución del laudo conforme a lo antes señalado no acarrea responsabilidad administrativa.

39.3. El laudo debe ejecutarse dentro del plazo establecido en el mismo y debe sujetarse a lo dispuesto en el numeral 14.5 del artículo 14 de los presentes Lineamientos.

Artículo 40.- Consecuencias del incumplimiento del laudo

40.1. El incumplimiento del laudo por parte de la entidad empleadora, según el nivel de negociación, inhabilita la posibilidad de impugnarlo.

40.2. Si el incumplimiento es sobreviniente a la presentación del recurso de impugnación de laudo, dicha situación inhabilita a la continuación del proceso, para lo cual la parte sindical podrá deducir en cualquier etapa del proceso la excepción de incumplimiento de laudo.

40.3. Lo señalado en los numerales precedentes no se aplica a los casos en que la suspensión en el cumplimiento del laudo se hubiera producido con motivo de la ejecución de un mandado cautelar emitido por el Poder Judicial.

Artículo 41.- Mérito Ejecutivo del Laudo

Los laudos tienen mérito de título ejecutivo y se tramitan en la vía del proceso de ejecución previsto en el artículo 57 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Artículo 42.- Anulación del laudo

42.1. El laudo arbitral solo puede ser impugnado a través del recurso de anulación a que se refiere el artículo 62 del Decreto Legislativo N° 1071, y su trámite se rige por las disposiciones contenidas en dicho cuerpo normativo, en tanto resulten compatibles con las disposiciones contenidas en los presentes Lineamientos.

42.2. El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público al que hace referencia el numeral 13.5 del artículo 13 de los presentes Lineamientos constituye un documento técnico elaborado y emitido por el MEF, el cual es considerado por los árbitros para la emisión del laudo arbitral.

Artículo 43.- Comunicación del Laudo

43.1. El laudo arbitral es emitido en tres (3) ejemplares originales, siendo notificado a cada una de las partes en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles contados a partir de su fecha de emisión. El tercer ejemplar original es remitido por el/la Presidente/a del Tribunal Arbitral a SERVIR, para su registro y archivo, dentro del mismo plazo previsto para la notificación a las partes.

43.2. El Presidente de la Representación empleadora debe remitir a la Presidencia del Consejo de Ministros, o la máxima autoridad administrativa de la entidad del Sector Público, según el nivel de negociación, el laudo arbitral en un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde su recepción.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera.- Proceso de revisión y subsanación para el año fiscal 2022

Para efectos de poder cumplir con el proceso de revisión y subsanación a que hace referencia el artículo 15 de los presentes Lineamientos, y con la finalidad de contar con proyectos de convenios colectivos sin observaciones, la presentación inicial de los mismos debe efectuarse ante la entidad respectiva hasta el 21 de enero del 2022.

Segunda.- Adecuación de los procedimientos de negociación en curso

Los procedimientos de negociación colectiva que se encuentren en trámite a la fecha de entrada en vigencia de los presentes Lineamientos, se adecuan a las disposiciones contenidas en el mismo, en lo que resulte pertinente.

Tercera.- Trámite de las propuestas con incidencia económica

Dispóngase que en las negociaciones colectivas iniciadas en el marco de la Ley N° 31188, el trámite de las propuestas con incidencia económica se sujeta a la vigencia de lo establecido en la Vigésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto de Sector Público para el Año Fiscal 2022.

Cuarta.- Plazo de Trato Directo

Dispóngase que para la Negociación Colectiva del Sector Público en el nivel centralizado y en el nivel descentralizado a realizarse en el año fiscal 2022, y con el fin garantizar la viabilidad presupuestal de la negociación colectiva a que hace referencia el artículo 10 de la Ley, el plazo del inicio del trato directo es dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio

colectivo y el trato directo de las propuestas con incidencia económica contenidas en el proyecto de convenio colectivo inicia a partir del 31 de enero del 2022, debiendo concluir el trato directo en el plazo máximo establecido en el literal b) del numeral 13.1 y en el literal b) del numeral 13.2 del artículo 13 de la Ley.

Quinta.- Espacio fiscal para la negociación colectiva para los servidores de las carreras especiales

De manera excepcional, durante la negociación colectiva del año fiscal 2022, para los servidores comprendidos en las carreras especiales, cuyo ámbito de aplicación alcance al Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales de manera transversal, el MEF remite el Informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público al Consejo de Ministros para que delibere respecto a la determinación del espacio fiscal propuesto por el MEF para la atención de los proyectos de convenios colectivos; pudiendo el Consejo de Ministros plantear recomendaciones para la determinación del referido espacio fiscal.

El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público emitido, incluye una propuesta de distribución del espacio fiscal a nivel de carreras especiales, el cual se asigna al Ministerio Rector del Sector al que pertenece la carrera especial. En este caso, la parte empleadora garantiza la viabilidad presupuestal para lo cual requiere de un informe elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración del Pliego, donde se detalle el costo de implementación del Proyecto de Convenio Colectivo y su disponibilidad presupuestal, en coordinación con el Ministerio Rector del Sector, para determinar el espacio fiscal a su cargo.

En este caso lo dispuesto por el numeral 13.5 del artículo 13 de los presentes Lineamientos, se aplica en lo que corresponda.

Sexta.- Registro de proyecto de Convenios Colectivos presentados con anterioridad a la vigencia de los presentes Lineamientos

Los proyectos de Convenios Colectivos presentados antes de la vigencia de los presentes Lineamientos son registrados en el Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo por el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces en la entidad, dentro del plazo de tres (03) días hábiles, contados a partir de la puesta en producción del referido módulo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS

Primera.- Deróganse 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.

Segunda.- Deróganse los artículos 207-A y 207-B del Reglamento de la Ley N° 29444, Ley de Reforma Magisterial, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-ED.