CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA

INFORME DE AUDITORÍA N° 050-2025-2-5347-AC

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO
PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE - MOQUEGUA

MOQUEGUA-MARISCAL NIETO-MOQUEGUA

"APROBACIÓN Y EJECUCIÓN DE CLÁUSULAS CON INCIDENCIA ECONÓMICA DE CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS CON LOS SINDICATOS, DURANTE EL PERÍODO 2024"

PERÍODO:27 DE NOVIEMBRE DE 2023 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

TOMO I DE XXXIV

MOQUEGUA - PERÚ

NOVIEMBRE - 2025

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

"□"

0716

0502025253470 0

00001

INFORME DE AUDITORÍA Nº 050-2025-2-5347-AC

"APROBACIÓN Y EJECUCIÓN DE CLÁUSULAS CON INCIDENCIA ECONÓMICA DE CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS CON LOS SINDICATOS, DURANTE EL PERÍODO 2024"

ÍNDICE

	DENOMINACIÓN	Nº Pág.
I.	**ANTECEDENTES**	
	1.1 Origen	3
	1.2 Objetivos	3
	1.3 Materia del Control, Materia Comprometida y Alcance	3
	1.4 De la entidad o dependencia	5
	1.5 Notificación de las desviaciones de cumplimiento	6
	1.6 Aspectos relevantes	7
II.	**DEFICIENCIAS DE CONTROL INTERNO**	
	1. La entidad no conformó la comisión de seguimiento del cumplimiento del convenio, situación que pone en riesgo el control de la implementación de los convenios colectivos.	7
	2. Deficiencias en la entrega y recepción de cargo de los servidores en el área de personal y tesorería, limitaría el acceso oportuno a la documentación e información que acredite la distribución de bienes adquiridos y gastos incurridos en marco de la implementación de convenios colectivos.	8
III.	**OBSERVACIONES**	
	Servidores responsables de las negociaciones colectivas para el periodo 2024, suscribieron acuerdos con incidencia económica, contraviniendo lo establecido en la ley de negociaciones colectivas, generando un perjuicio económico a la Entidad de S/ 4 065 455,07	12
IV.	**ARGUMENTOS JURÍDICOS**	224
V.	**IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LOS HECHOS OBSERVADOS**	224
VI	**CONCLUSIONES**	224
VII.	**RECOMENDACIONES**	225
VIII.	**APÉNDICES**	226

INFORME DE AUDITORÍA Nº 050-2025-2-5347-AC

"APROBACIÓN Y EJECUCIÓN DE CLÁUSULAS CON INCIDENCIA ECONÓMICA DE CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS CON LOS SINDICATOS, DURANTE EL PERÍODO 2024"

PERÍODO: 27 DE NOVIEMBRE DE 2023 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

1. ANTECEDENTES

1.1 Origen

La Auditoria de Cumplimiento al Proyecto Especial Regional Pasto Grande, en adelante "entidad", corresponde a un servicio de control posterior programado en el Plan Anual de Control del 2025 del OCI, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 2-5347-2025-008, iniciado mediante oficio n.° 000550-2025-CG/OC5347 de 28 de abril de 2025, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 001-2022-CG/NORM denominada "Auditoria de Cumplimiento" y el "Manual de Auditoria de Cumplimiento", aprobadas mediante Resolución de Contraloria n.° 001-2022-CG de 7 de enero de 2022 y modificatorias.

1.2 Objetivos

Objetivo general:

Determinar si las clausulas con incidencia económica de los convenios colectivos aprobados y ejecutados en el período 2024, se realizaron de acuerdo a la normativa aplicable.

Objetivos Específicos

1. Determinar si las cláusulas con incidencia económica del convenio colectivo aprobado en el periodo 2024 con el SUTPERPG, se realizó de acuerdo a la normativa aplicable.

2. Determinar si las cláusulas con incidencia económica del convenio colectivo 2024 con el SUTPERPG, se ejecutó de acuerdo a la normativa aplicable.

3. Determinar si las cláusulas con incidencia económica del convenio colectivo aprobado en el periodo 2024 con el SUTAPERPG, se realizó de acuerdo a la normativa aplicable.

4. Determinar si las cláusulas con incidencia económica del convenio colectivo 2024 con el SUTAPERPG, se ejecutó de acuerdo a la normativa aplicable.

1.3 Materia del Control, Materia Comprometida y Alcance

Materia de Control

La materia a examinar corresponde a la revisión de los convenios de negociación colectiva 2024 que suscribió el Proyecto Especial Regional Pasto Grande con el Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande - SUTPERPG y el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto

Grande - SUTAPERPG, a través de los cuales la entidad concilió otorgar beneficios económicos y mejoras en condiciones de trabajo convenidas en las cláusulas del "Acta de conciliación y aprobación de acuerdos de negociación colectiva de trabajo 2024" suscrita con el SUTPERPG[1] y el SUTAPERPG[2], beneficios tales como: bono especial por cierre de pliego, bonificación de escolaridad, asignación de alimentación y movilidad, entre otros; siendo parte de los beneficiarios: los miembros de los dos (2) sindicatos, personal considerado como trabajador calificado; y los miembros de la comisión negociadora que participaron en representación de la entidad.

Los beneficios otorgados por medio de los convenios colectivos, fueron financiados principalmente con la fuente de financiamiento: recursos ordinarios, y canon y sobre canon; dentro de los proyectos: **2000270 gestión de proyectos** y **2002178 operación y mantenimiento - Pasto Grande**, genérica 26 adquisición de activos no financieros, en la especifica **2.6.8.1.4.1: gastos por la contratación de personal**, que en el 2024 la entidad devengó en los dos (2) proyectos S/ 17 976 013,00[3].

Advirtiendo, que la entidad ejecutó las cláusulas con incidencia económica de los dos (2) convenios colectivos durante el periodo 2024[4]; tal es el caso, que para la ejecución de las cláusulas con incidencia económica, como las de: bono especial por cierre de pliego, escolaridad, asignación de alimentación y movilidad entre otros, se debía ejecutar al año siguiente (1 de enero de 2025) de suscrito los convenios colectivos, conforme lo establece en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188 Ley de negociación colectiva en el sector estatal el cual señala: "*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***"; no obstante, estos se ejecutaron en el mismo año (2024) de haberse suscrito los dos (2) convenios, según se acredita con comprobantes y notas de pago.

Aunado a ello, en la ejecución de estas cláusulas con incidencia económica, se ha evidenciado que dentro de la lista de beneficiarios de los convenios colectivos se encontró a los miembros integrantes de la comisión negociadora que participaron en representación de la entidad[5], quienes percibieron: el bono especial por cierre de pliego y escolaridad, asignación de alimentación y movilidad, según se advierte de Planillas y comprobantes de pago; siendo que ellos tuvieron prohibido ser beneficiarios, conforme lo establece el numeral 12.2 del artículo 12 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, donde señala: "***(...). Los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los*** **beneficiarios** ***de la negociación colectiva.***" (El énfasis fue agregado)

Materia Comprometida

La materia comprendida corresponde a los dos (2) convenios colectivos que suscribió el Proyecto Especial Regional Pasto Grande; el primero con el Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (**SUTPERPG**) y,

1 Aprobada mediante la Resolución de Gerencia General n.° 04-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 8 de enero de 2024.
2 Aprobada con la Resolución de Gerencia General n.° 027-2024-GG/PERPG/GR.MOQ de 31 de enero de 2024.
3 Reporte extraído de consulta amigable del Ministerio de Economía y Finanzas en el siguiente link: https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/mensual/default.aspx?y=2024&ap=ActProy
4 Acta de conciliación y aprobación de acuerdos de negociación colectiva de trabajo 2024, suscrita con el SUTPERPG donde se concilió como cláusulas con incidencia económica el bono especial por cierre de pliego y escolaridad, asignaciones de alimentación y movilidad; de otro lado, se tiene el acta de consolidación y aprobación de acuerdos de la negociación colectiva de trabajo 2024, suscrita con el SUTAPERPG donde se concilió las cláusulas con incidencia económica tales como el bono especial por cierre de pliego y escolaridad, y las asignaciones de alimentación y movilidad.
5 Carlos Augusto Zeballos Rodríguez, Mario Martín Garcilazo de la Flor, Juan Ramon Samatelo Huacho y Oswaldo Orlando Mamani Flores, quienes intervinieron en la negociación del convenio colectivo de trabajo del SUTPERPG y SUTAPERPG - 2024 en representación de la entidad y se beneficiaron de las cláusulas con incidencia económica.

posteriormente, con el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (**SUTAPERPG**). Ambos procesos se desarrollaron por etapas, iniciando con la presentación del proyecto de convenio, la conformación de la "representación empleadora" de la Entidad, el desarrollo del "trato directo", la suscripción del convenio, su aprobación mediante acto resolutivo y, finalmente, la implementación de los acuerdos colectivos.

Alcance

La auditoria de cumplimiento comprende el período del 27 de noviembre de 2023 al 31 de diciembre de 2024, y se ejecutó en el Proyecto Especial Regional Pasto Grande ubicado en la carretera Moquegua - Toquepala Km 0.3 Moquegua, Mariscal Nieto, Moquegua.

1.4 De la entidad o dependencia

El Proyecto Especial Regional Pasto Grande - PERPG fue creado en 1987 por el Decreto Supremo n.° 024-87-MIPRE de 18 de noviembre de 1987; inicialmente, fue un órgano desconcentrado del Instituto Nacional de Desarrollo - INADE encargado de los Estudios y Obras que permiten el desarrollo integral del proyecto. Posteriormente, mediante el Decreto Supremo n.° 033-2003-Vivienda, se dispone su transferencia del Proyecto Especial Regional Pasto Grande del INADE al Gobierno Regional de Moquegua, consituyendose en Unidad Ejecutora.

Con Ordenanzas Regionales n.° 004-2004-CR/GRM y n.° 024-2007-CR/GRM, se incorpora el Proyecto Especial Regional Pasto Grande - PERPG, a la estructura Orgánica del Gobierno Regional de Moquegua y luego mediante Ordenanza Regional n.° 011-2021-CR/GRM señala que el Proyecto Especial Regional Psato Grande, es un organismo desconcentrado, responsable de la elaboración, conducción y evaluación del plan de gestión del recurso hídrico dentro del ámbito de la región Moquegua.

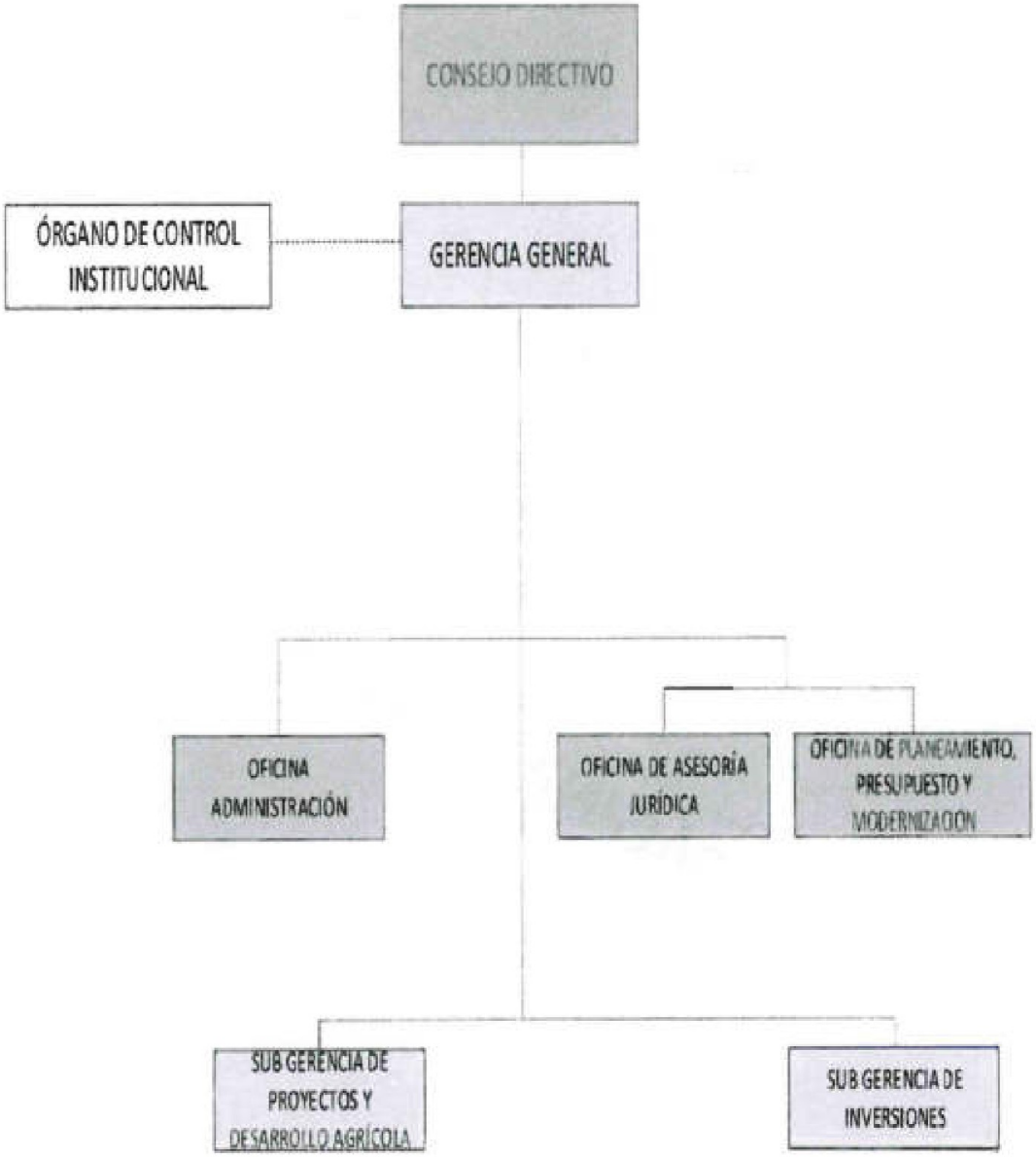
Por otro parte, el Manual de Operaciones - MOP[6] establece que el PERPG tiene por finalidad gestionar los recursos hídricos de la región Moquegua, la optimización de dichos recursos y mejorar el manejo del agua en los valles de la Región Moquegua, con criterio de eficiencia y racionalidad, mediante la ejecución de proyectos orientados a esa solución y de los estudios que permitan la identificación de proyectos orientados a esa solución y de los estudios que permitan la identificación y compatibilización de las mejores alternativas de oferta hídrica para uso múltiple, igualmente tiene como función específica la operación, mantenimiento y desarrollo de la infraestructura hidráulica en su condición de operador hidráulico, la ampliación de la frontera agrícola y el afianzamiento hídrico en la región Moquegua.

El Proyecto Especial Regional Pasto Grande tiene como función general: identificar, promover, formular, ejecutar, mantener, supervisar y desarrollar actividades e inversiones de infraestructura hidráulica, agraria, y de riego, así como las destinadas a proveer, adecuada y eficientemente el recurso hídirco que se requiere para uso poblacional, con tendencia al desarrollo agrario, para el mejoramiento de la productividad, producción, articulación, rentabilidad y asociatividad de los productos agrarios; entre otros.

A continuación, se muestra la estructura orgánica gráfica del Proyecto Especial Regional Pasto Grande:

[6] Aprobado con el Decreto Regional n.° 005-2024-GR/MOQ de 14 de noviembre de 2024.

Imagen n.° 1
Estructura orgánica del Proyecto Especial Regional Pasto Grande



Fuente: Manual de Operaciones del Proyecto Especial Regional Pasto Grande aprobado con Resolución Ejecutiva Regional n.° 817-2010-GR/MOQ. de 20 de setiembre de 2010.

1.5 Notificación de las desviaciones de cumplimiento

En aplicación de las Normas Generales de Control Gubernamental, aprobadas con Resolución de Contraloría n.° 295-2021-CG de 23 de diciembre de 2021, la Directiva n.° 001-2022-CG/NORM "Auditoría de Cumplimiento" y el "Manual de Auditoría de Cumplimiento", aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 001-2022-CG de 7 de enero de 2022 y modificatorias, se cumplió con el procedimiento de notificación de las desviaciones de cumplimiento a las personas comprometidas en los hechos observados a fin que formulen sus comentarios o aclaraciones.

La relación de personas comprendidas en los hechos observados se presenta en el (**Apéndice n.° 1**).

Cabe precisar que, Gilberto Luis Pacho Mamani especialista en personal no se apersonó a recabar la desviación de cumplimiento, no obstante haber sido notificado, según el prodecimiento establecido en la Directiva n.° 001-2022-CG/NORM "Auditoria de Cumplimiento" aprobada con Resolución de Contraloría n.° 001-2022-CG de 7 de enero de 2022 y modificatorias.

1.6 Aspectos relevantes

Durante el desarrollo de la auditoria de cumplimiento, no se identificaron hechos, acciones o circunstancias que pudieran ser revelados en este rubro.

II. DEFICIENCIAS DE CONTROL INTERNO

1. LA ENTIDAD NO CONFORMÓ LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO, SITUACIÓN QUE PONE EN RIESGO EL CONTROL DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

De la revisión a la documentación alcanzada por la entidad no se evidenció la existencia de documentos que acrediten la designación de la comisión de seguimiento del convenio por lo que la comisión auditora solicitó mediante el oficio n.° 019-2025-GRM/OC-5347-AC2 de 30 de mayo de 2025, al Gerente General los nombres y apellidos de los miembros de la "Comisión de Seguimiento de Cumplimiento de Convenio Colectivo" del SUTPERPG y SUTAPERPG.

En atención a ello, con el oficio n.° 655-2025-GRM/PERPG de 11 de junio de 2025, el Gerente General alcanzo entre otros el oficio n.° 075-2025-SUTPERPG/MOQ de 3 de junio de 2025, emitido por Sandy July Vadivia Colana Secretaria General del SUTPERPG quien indicó lo siguiente: *"(...), se cumple en presentar copia legalizada ante un Notario Público, los acuerdos y aprobaciones realizado el 19 de enero del 2024, sobre la conformación de los representantes para el cumplimiento de la negociación colectiva – 2024; aprobado mediante asamblea extraordinaria de los trabajdoresdel Sindicato Unico de Trabajadotres del Proyecto Especial Regional Pasto Grande - SUTPERPG".*

También, alcanzó el oficio n.° 078-2025-SUTAPERPG/PERPG/MOQ. de 6 de junio de 2025, emitido y firmado por Ramiro Alberto Vélez Juárez Secretario General del SUTAPERPG a través del cual señalo: *"(...) informar que en nuestra documentación de archivo* ***no obra ni existe designación de "Comisión de seguimiento de cumplimiento de convenio colectivo"***. (Resaltado es nuestro)

Al respecto, se advierte que la Entidad no designó la comisión de seguimiento del cumplimiento del convenio, situación que pone en riesgo el control de la implementación de los convenios colectivos suscritos entre el PERPG y los dos (2) sindicatos.

Los hechos expuestos contravienen la siguiente normativa:

- **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, publicada el 20 de enero de 2022.**

  "CAPITULO II
  TRATO DIRECTO
  (...)

  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.
(...)
24.3. 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".

- **Normas de Control Interno, aprobadas mediante Resolución de Contraloría n.° 320-2006-CG, publicado el 3 de noviembre de 2006.**

"(...)
1. NORMA GENERAL PARA EL COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL

(...)
El titular por funcionario designado debe establecer una política de control que se traduzcan en un conjunto de procedimientos documetados que permitan ejercer las actividades de control.
(...)

1.8. Documentación de procesos, actividades y tareas
Los procesos, actividades y tareas que toda entidad desarrolla deben ser claramente entendidos y estar correctamente definidosde acuerdo co los estándares establecidos por el titular o funcionario designado, para así garantizar su adecuada documentación. Dicha documentación comprende también los registros generados por los controles establecidos.
(...)"

El hecho descrito pone en riesgo la implementación de los acuerdos conciliados en los convenios colectivos entre el Proyecto Especial Regional pasto Grande y los dos (2) sintidactos.

La situación expuesta, se ha originado debido a la falta de diligencia de los funcionarios responsables al no designar a los miembros de la comisión de seguimiento del cumplimiento del convenio quien estará a cargo de la supervisión del cumplimiento de los acuerdos arribados en el convenio colectivo.

2. DEFICIENCIAS EN LA ENTREGA Y RECEPCIÓN DE CARGO DE LOS SERVIDORES EN EL ÁREA DE PERSONAL Y TESORERÍA, LIMITARÍA EL ACCESO OPORTUNO A LA DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN QUE ACREDITE LA DISTRIBUCIÓN DE BIENES ADQUIRIDOS Y GASTOS INCURRIDOS EN MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

Durante el proceso de recopilación de información que acredite la distribución y control de bienes (útiles de aseo y uniformes), adquiridos en marco de la implementación de los convenios colectivos suscritos en el 2024[7], se evidenció la no existencia de los documentos mencionados, lo cual limito el proceso de revisión a la distribución total o parcial de los bienes a los beneficiarios de los dos (2) sindicatos (SUTPERPG y SUTAPERPG), y si estos fueron entregados conforme al ámbito y alcance establecidos en los convenios colectivos, conforme se describe a continuación:

- Con oficio n.° 018-2025-GRM/OC-5347-AC2 de 30 de mayo de 2025, reiterado

[7] Beneficios conciliados en la Cláusula 020 y 021 del Convenio Colectivo suscrito con el SUTPERPG y cláusulas 16 y 17 del Convenio Colectivo Suscrito con el SUTAPERPG.

con oficio n.° 039-2025-GRM/OC-5347-AC2 de 20 de junio de 2025, la comisión auditora solicitó información al área de personal respecto al "requerimiento consolidado (pedido SIGA)" efectuado en marco de la implementación de los dos (2) convenios colectivos, conforme lo siguiente:

> *"Indique si los requerimientos presentados fueron atendidos y distribuidos a los beneficiarios de los Convenios Colectivos antes mencionados; de ser afirmativa el caso, remita las actas, planillas o documento que acredite la entrega y/o distribución correspondiente; (...)".*

En atención a ello, con informe n.° 0986-2025-GRM/PERPG-OADM-AP de 21 de julio de 2025[8], el encargado del área de Personal señalo: *"(...) se ha realizado la búsqueda y coordinación con las áreas correspondientes, teniendo como resultado que se adjunta las siguientes órdenes de compra con sus antecedentes las mismas que fueron atendidas; (...)".* Documento al cual adjuntó los expedientes de las órdenes de compra n.°s 289, 1598, 1366, 395, 388, 1222, 1221, 956, 296-2024, todos referidos de la adquisición de útiles de aseo, en cuyos expedientes no se encontró documento alguno que acredite la distribución y control de los bienes adquiridos para la implementación de los convenios colectivos.

Posteriormente, mediante acta n.° 44-2025-GRM/OCI-5347-AC2 acta de recopilación y confirmación de información de 18 de setiembre de 2025, la comisión auditora consultó al encargado del área de Personal[9], *"(...) si los bienes adquiridos con las Órdenes de Compra n.°s 289, 296, 388, 395, 956, 1221, 1222, 1366, 1339, 361 y 363 durante el año 2024 fueron entregados a los beneficiarios de los sindicatos en el párrafo anterior, particularmente de los bienes conforme se detalla a continuación: (...).* Al respecto, el encargado del área de Personal, señalo:

> *"(...) no cuenta con las nóminas de entrega y/o distribución de los bienes descritos (útiles de aseo y uniformes), debido a que el personal que actualmente viene laborando en el área de Personal, no laboró anteriormente en el área de Personal del PERPG y los anteriores responsables del manejo y distribución de los bienes adquiridos en marco de los convenios colectivos del 2024, no realizaron la respectiva entrega de cargo".*

Conforme lo indicado por el encargado del área de Personal, quien entregó copia simple del informe n.° 005-2025-GRM/PERPG-OADM-SMVR-AP de 16 de setiembre de 2025, emitido y suscrito por Susana Mishel Villanueva Ramos a través del cual indicó:

> *"Que, a la fecha, no se ha realizado el procedimiento formal de entrega de cargo conforme a los protocolos internos, lo que incluye lo siguiente:*
>
> - *Falta de entrega de documentos, archivos físicos y digitales (nominales y/o planillas respecto a la entrega de insumos y/o acuerdos del convenio colectivo 2024 de ambos sindicatos, falta de documentación como informes emitidos en los archivadores 2024.*
> - *Ausencia de acta o documento formal que registre la transferencia de responsabilidades.*
> - *Si se encuentra en custodia la nominal de la cuarta entrega de bienes a los beneficiarios de los convenios colectivos 2024 y que corresponden a personal de los dos sindicatos, precisando que los entregables 1,2, y 3 no obran en secretaría de recursos humanos, el cual corresponde al periodo de la persona que laboró anteriormente y como señale no presentó informe de entrega de cargo.*

8 Remitido adjunto al oficio n.° 873-2025-GRM/PERPG de 31 de julio de 2025.
9 Cesar Ricardo Solis Pezo.

(...)".

Por lo tanto, de lo descrito se advierte que no existe documento que acredite la entrega y recepción de los bienes adquiridos en marco de los convenios colectivos suscritos en el 2024, los cuales estuvieron a cargo del personal que ya no labora en la entidad, quienes no efectuaron la entrega de cargo correspondiente, limitando el acceso a la documentación que permitan conocer la distribución de los bienes adquiridos en favor de los beneficiarios de los dos (2) convenios colectivos suscritos en el 2024. Sin embargo, cabe precisar que, la información solicitada por la Comisión Auditora fue recabada por otros medios.

- Por otra parte, mediante acta n.° 17-2025-GRM/OCI-5347-AC2 acta de recopilación y confirmación de información de 8 de agosto de 2025, la Comisión Auditora durante el proceso de recopilación de comprobantes y notas de pago del área de Tesorería, tuvo retrasos en cuanto a la remisión oportuna de algunos de los documentos requeridos, los cuales se detallaron en el Anexo I[10] adjunto al acta en mención; al respecto, la encargada del área de Tesorería[11], entre otros aspectos en relación a la documentación solicitada señalo: *"(...) que los documentos pendientes por entregar no se lograron ubicar en el acervo documentario del área de Tesorería* (...); también indicó: *"(...) que la entrega de cargo, no tiene detallado las Notas y Comprobantes de Pago de la gestión 2024 (...)".*

  La información vertida en el párrafo anterior, fue ratificado en el "Acta n.° 19-2025-GRM/OCI-5347-AC2 acta de acuerdos para subsanar la atención de documentación pendiente de entregar a la comisión auditora" de 11 de agosto de 2025, en donde se contó con la participación de la encargada del área de Tesorería y el jefe de la oficina de Administración, en el que también se acordó la remisión de comprobantes y notas de pago en la versión impresa del sistema SIAF WEB, esto con la finalidad de acreditar que los documentos fueron registrados y/o procesados en el periodo 2024, con lo cual la Comisión Auditora corroboró los gastos efectuados por diferentes conceptos relacionados a los Convenios Colectivos suscritos en el 2024.

  Lo descrito, también evidencia deficiencias en la entrega de cargo en el área de Tesorería lo cual pondría en riesgo el acceso oportuno a la documentación e información completa que custodia el área de Tesorería.

Los hechos descritos, evidencian el deficiente cumplimiento de los procedimientos de entrega y recepción de cargo por parte de algunos servidores públicos en las áreas de Personal y Tesorería, lo cual pone en riesgo el acceso oportuno a la documentación e información que acredite la distribución y control de los bienes que son adquiridos en marco de la implementación de los Convenio Colectivos y de los documentos que sustentan los gastos incurridos por los conceptos convenidos en los convenios mencionados, actuaciones que estarían obviando la finalidad de la Directiva n.° 003-2008-PERPG Directiva que regula el procedimiento para la entrega – recepción de cargo de los servidores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande - PERPG[12], que textualmente señala:

"(...)
II. FINALIDAD
Permitir la continuidad de la gestión administrativa en los distintos órganos del

[10] Se presentó una lista de 165 comprobantes y notas de pago pendientes de entrega hasta la suscripción del acta, los cuales fueron requeridos con diferentes oficios que también se encuentran detallados en el mismo Anexo I.
[11] Meri Gina Cáceres Mamani.
[12] Directiva aprobada con Resolución de Gerencia General n.° 064-2008-GG.PERPG/GR.MOQ de 23 de diciembre de 2008.

Proyecto Especial Regional Pasto Grande (PERPG) y salvaguardar el acervo documentario y patrimonio de la institución.
Uniformizar criterios para que el personal que trabaja en el Proyecto Especial Regional Pasto Grande (PERPG) hagan entrega del cargo cuando corresponda en forma correcta y oportuna.
(...)".

En ese sentido, en pertinente que el Proyecto Especial Regional Pasto Grande adopte las acciones necesarias para el correcto cumplimiento de la Directiva n.° 003-2008-PERPG Directiva que regula el procedimiento para la entrega – recepción de cargo de los servidores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande -PERPG.

Los hechos descritos contravienen el siguiente marco normativo:

- **Directiva n.° 003-2008-PERPG "Directiva que regula el procedimiento para la entrega de cargo — recepción de cargos de los servidores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande -PERPG", aprobada con Resolución Gerencial General n.° 064-2008-GG-PERPG/GR.MOQ de 23 de diciembre de 2008.**

  "(...)

  II. FINALIDAD

  Permite la continuidad de la gestión administrativa en los distintos órganos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (PERPG) y salvaguardar el acervo documentario y patrimonio de la institución.
  Uniformizar criterios para que el personal que trabaja en el Proyecto Especial Regional Pasto Grande (PERPG) hagan entrega del cargo cuando corresponda en forma correcta y oportuna.

  (...)

  V. DISPOSICIONES GENERALES

  1. *La entrega y recepción de cargo es un acto administrativo a través del cual un servidor, cualquiera sea su nivel jerárquico y condición de trabajo hace entrega de los bienes y acervo documentario que le fueron asignados por la Institución, a su Jefe inmediato o persona designada a remplazarla dando su conformidad ambas partes.*

  2. *La entrega y recepción se realizará en los casos siguientes:*
     (...)
     a. Término del vínculo laboral.

     i. Término del encargo o designación.

  3. *El trabajador hará entrega del cargo, el último día de permanencia en el puesto de trabajo mediante "Acta de Entrega – Recepción de Cargo" la misma que deberá ser elaborada con la debida anticipación a fin de permitir la verificación de la información correspondiente. Dicha entrega se comunicará a través del memorando. (Formato 01).*
  4. *La entrega de cargo la realizará el trabajador a su reemplazante o al superior inmediato, formalizándola en el Acta de Entrega respectiva.*
  6. *En ningún caso podrá afectarse la tramitación de los expedientes o la atención del servicio por la ausencia, ocasional o no, de cualquier trabajador. (...).*

  VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

  (...)

  4. *El jefe de administración y/o jefe inmediato o el trabajador que esté designe verificará la situación de los trabajos pendientes y de la documentación en trámite. Efectuada la verificación, el trabajador que recepciona firmará el Acta y entregará una copia al trabajador saliente."*

5. *El documento "Acta de Entrega – Recepción de Cargo", se distribuirá de la siguiente forma:*

(...)

b. Original para el que recibe el cargo o el jefe inmediato superior y/o Jefe de Administración, en caso no exista el trabajador que ha de reemplazarlo.

(...)

VI. RESPONSABILIDADES

(...)

2. La Oficina de Administración del Proyecto se encargará de supervisar el cumplimiento de la presente Directiva.

(...)".

➢ **Normas de Control Interno, aprobadas con Resolución de Contraloría n.° 320-2006-CG de 30 de octubre de 2006 y publicada el 3 de noviembre de 2006.**

"Norma general para el componente de información y comunicación

(...)

4.6. Archivo institucional

El titular o funcionario designado debe establecer y aplicar políticas y procedimientos de archivo adecuados para la preservación y conservación de los documentos e información de acuerdo con su utilidad o por requerimiento técnico o jurídico, tales como los informes y registros contables, administrativos y de gestión, entre otros, incluyendo las fuentes de sustento.

Comentarios:

01 La importancia del mantenimiento de archivos institucionales se pone de manifiesto en la necesidad de contar con evidencia sobre la gestión para una adecuada rendición de cuentas.

02 Corresponde a la administración establecer los procedimientos y las políticas que deben observarse en la conservación y mantenimiento de archivos electrónicos, magnéticos y físicos según el caso, con base en las disposiciones técnicas y jurídicas que emiten los órganos competentes y que apoyen los elementos del sistema de control interno.

(...)".

La situación expuesta pone en riesgo el acceso a la documentación e información que acredite la implementación de los bienes adquiridos en favor de los beneficiarios en marco del ámbito y alcance de los convenios colectivos; asimismo, el acceso oportuno a los documentos que acrediten los gastos incurridos por la entidad para el cumplimiento de las cláusulas convenidas en los convenios mencionados.

Los hechos expuestos fueron originados por la falta de control y seguimiento del cumplimiento de la "Directiva que regula el procedimiento para la entrega de cargo - recepción de cargos de los servidores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande - PERPG", por parte del encargado del área de personal y de la oficina de Administración.

III. OBSERVACIONES

SERVIDORES RESPONSABLES DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS PARA EL PERIODO 2024, SUSCRIBIERON ACUERDOS CON INCIDENCIA ECONOMICA, CONTRAVINIENDO LO ESTABLECIDO EN LA LEY DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS, GENERANDO UN PERJUICIO ECONOMICO A LA ENTIDAD DE S/ 4 065 455,07

De la revisión y evaluación efectuada a la documentación proporcionada por el Proyecto Especial Regional Pasto Grande, en adelante la "Entidad", se evidenció que durante el año 2024 la Entidad suscribió dos (2) convenios colectivos: el primero con el Sindicato Único de

Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (**SUTPERPG**) y, posteriormente, con el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (**SUTAPERPG**). Ambos procesos se desarrollaron por etapas, iniciando con la presentación del proyecto de convenio, la conformación de la "representación empleadora" de la Entidad, el desarrollo del "trato directo", la suscripción del convenio, su aprobación mediante acto resolutivo y, finalmente, la implementación de los acuerdos colectivos.

No obstante, durante la etapa de trato directo de la negociación colectiva con el SUTPERPG, se evidenció que los miembros de la "representación empleadora" acordaron dieciocho (18) cláusulas con incidencia presupuestaria, en beneficio propio y de terceros, como se detalla a continuación: Bonificación por escolaridad, vacaciones, quinquenio(s) y jubilación; asignación de alimentación; canasta por navidad; asignación por movilidad; fallecimiento del trabajador; fallecimiento de familiares del trabajador; capacitaciones; implementos de seguridad; uniformes; útiles de aseo y botiquín; campeonatos interinstitucionales; almuerzo o cena por el día del trabajador; bonificación especial por cierre de pliego; aniversario de la Entidad y de Moquegua; exámenes médicos; contratación de seguro de vida Ley – PERPG; implementación del servicio de internet en los campamentos del PERPG; y, seminarios y congresos.

De igual modo, sucedió con la negociación colectiva del SUTAPERPG, en la cual se evidenció que los miembros de la "representación empleadora" conciliaron trece (13) cláusulas con incidencia presupuestaria, en beneficio propio y de terceros, como se detalla a continuación: Bonificación por escolaridad, vacaciones, responsabilidad administrativa, quinquenio(s) y jubilación; asignación de alimentación; canasta por navidad; asignación por movilidad; fallecimiento del trabajador; fallecimiento de familiares del trabajador; uniformes e implementos de seguridad; útiles de aseo y botiquín; entidad prestadora de salud (EPS); bonificación especial por cierre de pliego; almuerzo o cena por el día del trabajador; aniversario de la Entidad y de Moquegua; y, exámenes médicos.

Cabe precisar que, la "representación empleadora" del SUTPERPG y SUTAPERPG acordaron que dichas cláusulas se ejecuten el mismo año de su suscripción (2024), cuando realmente debían regir a partir del 1 de enero de 2025, en razón que eran cláusulas con incidencia presupuestaria, conforme lo establecido en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188[13], concordante con el numeral 14.5 del artículo 14 y el literal b) del artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188[14].

---

13 **Ley n.° 31188 - Ley de negociación colectiva en el sector estatal**
"Artículo 17. Convenio colectivo
El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva. Tiene las siguientes características:
(...)
17.2 Rige desde el día en que las partes lo determinen, con excepción de las disposiciones con incidencia presupuestaria, que necesariamente rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley.

14 **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM - Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"Artículo 14. Presentación del proyecto de convenio
(...)
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.
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:
(...)
b) Vigencia del convenio colectivo: Los acuerdos contenidos en el convenio colectivo que tuvieran 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."

Asimismo, se advirtió que los convenios fueron suscritos sin contar con el "informe de viabilidad presupuestal", "Informe Final del Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", ni con la "Negociación Colectiva a Nivel Centralizado", pese a que dichos documentos eran indispensables para que los convenios sean válidos, conforme lo establecido en el artículo 10 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal[15], concordado con los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188[16].

Ahora bien, durante la etapa de implementación, se evidenció que, como resultado de las citadas negociaciones, se ejecutaron nueve (9) cláusulas con incidencia económica, tanto de la negociación colectiva suscrita con el SUTPERPG[17] como con el SUTAPERPG[18]. Dichas cláusulas comprendían bonificaciones (por escolaridad, vacaciones, quinquenio y jubilación); asignación por alimentación; entrega de canasta navideña; asignación por movilidad; beneficios por fallecimiento del trabajador o de familiares; capacitaciones; entrega de implementos de seguridad, uniformes, útiles de aseo y botiquín; campeonatos interinstitucionales; bonificación especial por cierre de pliego; almuerzo o cena por el Día del Trabajador; aniversario de la Entidad y de Moquegua; exámenes médicos; contratación del seguro de vida ley; implementación del servicio de internet en los campamentos del PERPG; así como la organización de seminarios y congresos.

Incumpliendo lo dispuesto en los artículos 10 y 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, referida a las facultades de la representación empleadora y convenio colectivo; y los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 14.5 del artículo 14, literal b) del artículo 29 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, referidos a la garantía de viabilidad presupuestal, presentación del proyecto de convenio, características del convenio colectivo e incumplimiento de la Ley o de los presentes Lineamientos.

---

15 **Ley n.° 31188 - Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"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".

16 **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"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.
(...)
13.3. 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. (...)."
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. (...).
(...)
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."

17 **Cláusula n.° 08.- bonificaciones**: a) bonificación por escolaridad, b) bonificación vacacional, (...), f) bonificación por quinquenio; **Cláusula n.° 09.-** asignación por alimentos; **Cláusula n.° 10**.- entrega de canasta navideña; **Cláusula n.° 11.-** asignación por movilidad; (...); **Cláusula n.° 20**.- uniformes, **Cláusula n.° 21**.- útiles de aseo y botiquín; (...), **Cláusula n.° 27** bonificación especial por cierre de pliego, **Cláusula n.° 28** - almuerzo o cena por el día del trabajador, **Cláusula n.° 29** - aniversario de la entidad y de Moquegua.

18 **Cláusula n.° 09.- bonificaciones**: a) bonificación por escolaridad, b) bonificación vacacional, (...), f) bonificación por quinquenio; **Cláusula n.° 10.-** asignación por alimentos; **Cláusula n.° 11**.- entrega de canasta navideña; **Cláusula n.° 12.-** asignación por movilidad; (...); **Cláusula n.° 16**.- uniformes, implementos de seguridad, **Cláusula n.° 17**.- útiles de aseo y botiquín; (...), **Cláusula n.° 22** bonificación especial por cierre de pliego, **Cláusula n.° 23** - almuerzo o cena por el día del trabajador, **Cláusula n.° 24** - aniversario de la entidad y de Moquegua.

Las situaciones descritas han generado un perjuicio económico a la Entidad por un monto ascendente a **S/ 4 065 455,07** (cuatro millones sesenta y cinco mil cuatrocientos cincuenta y cinco con 07/100 soles), conforme se detalla a continuación.

3.1. Del procedimiento de negociación colectiva entre la Entidad y el SUTPERPG.

Durante el periodo 2024, la Entidad dio inicio al procedimiento de negociación colectiva con el SUTPERPG, el cual se desarrolló conforme se detalla a continuación:

3.1.1. De la presentación y evaluación del proyecto de convenio colectivo de trabajo 2024

Mediante oficio n.° 072-2023-HJSM-SG-SUTPERPG de 27 de noviembre de 2023[19] **(Apéndice n.° 4)**, el secretario general[20] del Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, ahora en adelante "SUTPERPG", presentó el "Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024[21]" por mesa de partes de la Entidad el 28 de noviembre de 2023[22], adjuntando copia del acta de asamblea extraordinaria mediante la cual se aprobó dicho proyecto, así como la designación de los miembros de la comisión negociadora en representación del SUTPERPG, conforme lo siguiente:

> *"(...)*
> ***Miembros Titulares:***
>
> 1. *Gustavo Adolfo Ccopacati Aguilar, DNI: 41679868*
> 2. *Sandy Yuli Valdivia Colana, DNI: 42163861*
> 3. *Milagros María Silva Gómez, DNI: 40060584*
>
> ***Miembros Suplentes:***
>
> 1. *Milthon Chacon Lopa, DNI: 04745543*
> 2. *Juan Alejandro Zambrano Valdivia, DNI: 04432270*
>
> *(...)."*

El citado "Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024" contenía **veintiún (21) cláusulas**[23] con incidencia presupuestaria, proponiendo que estas rijan a partir del **1 de enero de 2024** y que sus beneficios alcancen únicamente a los **trabajadores afiliados** al SUTPERPG, conforme a lo establecido en las

---

19 Siendo recibido en mesa de partes de la Entidad el 28 de noviembre de 2023, y derivado en la misma fecha a la oficina de Gerencia General.

20 Hernán Jacinto Salinas Mejía.

21 Ley n.° 31188 Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal publicada el 2 de mayo de 2021, la cual precisa lo siguiente:
"(...)
Artículo 13. Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público
(...)
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.
(...)"

22 Recibido con Registro Documentario n.° 02183722, Registro de Expediente n.° 01504305.

23 El Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024 comprendía veintiún (21) cláusulas con incidencia presupuestaria, referidas a los siguientes conceptos: **incremento de remuneraciones, nivelación de remuneraciones de los trabajadores de una misma categoría o cargo, bonificaciones, asignación por alimentos, entrega de canasta navideña, asignación por movilidad, asignación de terrenos a trabajadores del PERPG para la futura ampliación de la frontera agrícola, fallecimiento del trabajador, fallecimiento de familiares, capacitaciones, uniformes, útiles de aseo y botiquín, campeonatos interinstitucionales, fondo de previsión para casos de enfermedades oncológicas de los trabajadores, no menor de cinco (5) UIT, permisos particulares, bonificación especial por cierre de pliego, almuerzo o cena por el Día del Trabajador, aniversario de la Entidad y de Moquegua, exámenes médicos, contratación del seguro de vida Ley para el PERPG, y seminarios y congresos,** conforme a lo establecido en las cláusulas n.os 06, 07, 08, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 36 del referido proyecto de convenio colectivo.

cláusulas n.°s 41 y 42 respecto a la "Vigencia" y el "Ámbito y alcance del convenio" del referido proyecto, como se detalla a continuación:

> *"**Clausula n.° 041 - Vigencia**:*
> *La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración a partir del 01 de enero 2024 en forma permanente; excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados.*
> ***Clausula n.° 042 - Ámbito y alcance del convenio**:*
> *En relación al ámbito y alcance del presente convenio colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los trabajadores afiliados al "sindicato único de trabajadores del proyecto especial regional pasto grande Moquegua - SUTPERG".*

Seguidamente, el 28 de noviembre de 2023, el Gerente General[24] remitió el mencionado documento a la oficina de Asesoría Jurídica para su atención, el cual, fue recibido el 1 de diciembre de 2023, producto de ello se emitió el informe n.° 25-2023-CRA-OAJ-PERPG/GRM de 4 de diciembre de 2023[25] **(Apéndice n.° 4)**, mismo que fue dirigido a **Carlos Augusto Zeballos Rodriguez** jefe de la oficina de Asesoría Jurídica advirtiéndose que faltaba la nómina de afiliados del sindicato y recomendó solicitar al SUTPERPG que subsane esta observación y sea remitido al especialista de personal para su evaluación técnica correspondiente.

En atención a lo expuesto, **Carlos Augusto Zeballos Rodriguez** jefe de la oficina de Asesoría Jurídica emitió el informe n.° 606-2023-GRM/PERPG-GG/OAJ de 6 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**, en el cual reiteró las observaciones y recomendaciones formuladas en el informe n.° 025-2023-CRA-OAJ-PERPG/GRM de 4 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**, disponiendo derivar los actuados al Gerente General[26], a fin de que, a través de su despacho, se solicite al SUTPERPG la subsanación de las observaciones efectuadas por la Oficina de Asesoría Jurídica.

En este contexto, el Gerente General emitió la carta n.° 269-2023-GRM/PERPG de 6 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**, dirigida al secretario general del SUTPERPG, con la finalidad de que remita la nómina de afiliados del sindicato, a fin de subsanar la observación formulada por la Oficina de Asesoría Jurídica. En atención a dicho requerimiento, el secretario general del SUTPERPG[27] remitió el oficio n.° 075-2023-HJSM-SG-SUTPERPG de 11 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**, mediante el cual subsanó las observaciones efectuadas, adjuntando la nómina de afiliados al SUTPERPG, conformada por sesenta y un (61) trabajadores, conforme se detalla a continuación:

Cuadro n.° 1
Relación de personal CAP, repuesto judicial, permanentes y medida cautelar sindicalizados al SUTPERPG - 2023

n.°	Paterno	Materno	Nombre	DNI
1		Fernandez	Hugo Ricky	04431268
2		Zevallos	Pedro Pascual	04414260
3	Alvarado	Gutierrez	Biller David	04415171
4	Amezquita	Juarez	Juan Adrian	04417692
5	Ayna	Manzaneda	Juan Isaias	01314225
6	Barrientos	Fuentes	José Donato	40694270

[24] Javier Dolores Romero Luna gerente General designado mediante Resolución Ejecutiva Regional n.° 247-2023-GR/MOQ de 27 de abril de 2023.
[25] Informe emitido por el abogado Crover Rodriguez Aguilar.
[26] Javier Dolores Romero Luna.
[27] Hernan Jacinto Salinas Mejia

n.°	Paterno	Materno	Nombre	DNI
7	Bernaola	Uceda	Hermes Leoncio	04409751
8	Butron	Calizaya	Julio Constantino	04404543
9	Cabrera	Huaman	Sabina Carola	46275282
10	Calcina	Otazu	Pedro Joseé	04435098
11	Calizaya	Salamanca	Yonny Omero	42996524
12	Cano	Velasquez	Adan Jo	01307125
13	Catacora	Paye	Quintin	04743791
14	Ccopacati	Aguilar	Gustavo Adolfo	41679868
15	Chacon	Lopa	Milthon	04745543
16	Chavez	Salas	Claudio Juan	4437882
17	Chucuya	Nina	Wilber	47297853
18	Condori	Taco	Wulfredo Pablo	04422573
19	Copa	Medina	Noe Javier	04638567
20	Cutipa	Rodriguez	Jorge Antonio	29314439
21	Del Pino	De la Riva	Jesus Washington	04743157
22	Deza	Ortiz	Miguel Angel	40534533
23	Falcon	Villa	Winston Daniel	80255282
24	Flores	Cuayla	Rosendo Abundio	04417881
25	Flores	Estuco	Felipe Nolberto	04412035
26	Gonzales	Chipoco	Gilberto Antonio	04416131
27	Hidalgo	Montero	Johan Carlos	04416131
28	Holguin	Pacheco	Darwin Rogger	71332571
29	Huaman	Sanchez	Henry	22196956
30	Huaracha	Vasquez	Juan Crisostomo	40081051
31	Iraha	Mendoza	Victor Andres	04437361
32	Jimenez	Guillen	Alisson	04438303
33	Jarita	Cahui	Floro	04417361
34	Jimenez	Silva	Diego	47038088
35	Jimenez	Valdez	Juan Felipe	04745950
36	Mamani	Huanca	Nelson Eloy	44747968
37	Mamani	Paquita	David	04435224
38	Maquera	Mamani	Felipe Demetrio	0447025
39	Mamani	Mamani	David Royci	04435510
40	Mayta	Quilca	Hernan Damaso	04417577
41	Mendoza	Mamani	Andres	80255156
42	Noriega	Cappelletti	Lazaro Francisco	04745760
43	Olarte	Roman	Edwin Andres	40507328
44	Orore	Mamani	Richard Honorio	04437603
45	Peña	Otoya	Edgar	03875774
46	Percca	Sardon	Americo Raul	04430611
47	Puma	Centeno	Boris David	04430157
48	Puño	Mamani	Alfonso	04435445
49	Quispe		Carlos Alberto	04434709
50	Quispe	Aduviri	Edgar Alfonso	04411191
51	Ramos	Bellido	Cesar Augusto	44268786
52	Reyes	Balboa	Javier	32386745
53	Salinas	Mejia	Hernan Jacinto	29286709
54	Silva	Gomez	Milagros Maria	40060584
55	Tula	Quea	Leoncio	02023543
56	Valcárcel	Vargas	Juan Francisco	41933857
57	Valdivia	Colana	Sandy Yuly	42163861
58	Ventura	Cari	Marcial	29464031
59	Zambrano	Valdivia	Juan Alejandro	04432270
60	Zapana	Barrientos	Jose Luis	04417659
61	Zeballos	Madueño	Carlo Julio	40706135

Fuente: Oficio n.° 075-2023-HJSM-SG-SUTPERPG de 11 de diciembre de 2023.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Mediante memorándum n.° 565-2023-GRM/PERPG-GG de 12 diciembre de 2023[28] **(Apéndice n.° 4)**, el Gerente General[29] derivó los actuados a **Mario Martin Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración para su evaluación técnica, quien a su vez, emitió el proveído s/n en la misma fecha, derivando los mismos al especialista en Personal[30] para "su trámite".

En respuesta, el especialista en Personal emitió el informe n.° 1321-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de diciembre de 2023[31] **(Apéndice n.° 4)**, señalando que debía contarse con el "informe que garantice la viabilidad presupuestal" para la negociación colectiva de 2024, mismo que debió ser elaborado por la oficina de Presupuesto en coordinación con Administración, así como que debió contarse con el "Informe Final de Estado situacional de la Administración Financiera del Sector Público" con la finalidad de determinarse el espacio fiscal.

De igual modo, precisaba que los representantes de la "Representación Empleadora", bajo ninguna situación, podían ser beneficiados con la negociación colectiva, conforme lo señalado en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, conforme se detalla a continuación:

> *"(...)*
> 1. *Que, según el Art. 3° de la Ley N° 31188, la Negociación Colectiva se rige por los principios de: Autonomía Colectiva, Buena Fe Negocial, Competencia y previsión y provisión presupuestal.*
> 2. *Que, corresponde el nivel de 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.*
> 3. *Que, de conformidad al Art. 12° de la citada Ley, el Proyecto de Negociación Colectiva presentado por el Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande – SUTPERPG – Moquegua, cumple con los requisitos mínimos.*
> 4. *Que, el Art. 13 de la Ley, el procedimiento de Negociación Colectiva en el Sector Público, la negociación colectiva descentralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente procedimiento:*
>
>   a) *El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad 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 calendarios de presentado el proyecto y que puede ser extendido hasta los treinta (30) días siguientes.*
>   c) *De no llegarse a un acuerdo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación, que podrán durar hasta treinta días contados a partir de la terminación del trato directo. Dicha solicitud de conciliación se presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.*
>   d) *De no llegarse a un acuerdo conciliatorio, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral, el mismo que debe concluir el 30 de junio, salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga.*
>
>   *(...).*
> 5. *Que, de acuerdo al Art. 8° de la Ley 31188 y Art. 12° del D.S. 008-2022-PCM, se dispone que la Gerencia General designará a los funcionarios y/o directivos en igual número al de los representantes que conforman la representación*

[28] Tramitado según registro documentario n.° 2199713 y registro de expediente n.° 1504305 a través del Sistema de Gestión Documentaria (SisGeDo) utilizado por la Entidad.
[29] Javier Dolores Romero Luna.
[30] Gilberto Luis Pacho Mamani.
[31] Recibido el mismo día 14 de diciembre de 2023, con registro n.° 4102 por la oficina de asesoría jurídica y registro documentario n.° 2203483 del sistema de gestión documentaria de la Entidad.

*sindical y (...). **Asimismo, los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva**".*

6. *Que, según el punto 13.3 del Art. 13° del D.S. 008-2022-PCM, dice: En la negociación colectiva en el nivel descentralizado, para que los representantes de la parte empleadora **bajo responsabilidad** garanticen la viabilidad presupuestal, se requiere que cuenten con un **informe de la Oficina de Presupuesto** en coordinación con la **Oficina de Administración**, en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y su disponibilidad presupuestal.*
7. *Que, **previo a la emisión del informe**, el PERPG debe tener en cuenta el **Informe Final de Estado situacional de la Administración Financiera del Sector Público**, elaborado por el MEF; a fin de determinar el **espacio fiscal**[32], es decir garantizar los recursos para viabilizar la atención de los proyectos de convenios colectivos.*

(...)". (El énfasis fue agregado).

En este contexto, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración emitió el proveído s/n de 14 de diciembre de 2023, dirigido a **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica con el cual se dispuso que se brinde la "asesoría"[33].

En respuesta, personal de la oficina de Asesoría Jurídica[34], emitió el informe n.° 38-2023-CRA-OAJ-PERPG/GRM de 18 de diciembre de 2023[35] **(Apéndice n.° 4)**, mismo que fue dirigido a **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la oficina de Asesoría Jurídica, el cual ratificaba lo advertido por el "especialista en Personal" en el informe n.° 1321-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**, conforme lo siguiente:

> *"(...) según el punto 13.3 del Art. 13° del D.S. 008-2022-PCM, dice: en la negociación colectiva en el nivel descentralizado los **representantes de la parte empleadora garantizan la viabilidad presupuestal** y se requiere que cuenten con un **informe de la oficina de Presupuesto en coordinación con la oficina de Administración**; y que previo a la emisión del informe, la Entidad debe tener en cuenta el **informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público elaborado por el MEF**, a fin de garantizar los recursos para viabilizar la atención de los convenios colectivos.*
>
> *En ese sentido, **se recomienda** remitir el presente expediente administrativo a la Oficina de Presupuesto y Planificación del PERPG con la finalidad de proceder a la evaluación de lo requerido por el SUTPERPG, **de acuerdo a lo indicado por el Especialista en Personal**." (el énfasis fue agregado).*

Siendo ello así, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la oficina de Asesoría Jurídica emitió el proveído s/n de 18 de diciembre de 2023, dirigido a

---

32 Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM - Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal
"Artículo 3.- Definiciones Son definiciones de aplicación en la negociación colectiva en el Sector Público, las siguientes:
(...)
*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." (el énfasis fue agregado).*

33 Cabe precisar que, mediante dicho proveído, se derivaron los actuados a **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, poniéndose en su conocimiento el informe n.° 1321-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de diciembre de 2023, elaborado por el especialista en Personal, en el cual se advertía y señalaba que para la negociación colectiva de 2024, debía contarse con el "informe que garantice la viabilidad presupuestal", "Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", así como que "los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva".

34 Croover Rodríguez Aguilar, abogado de la Oficina de Asesoría Jurídica.

35 Informe n.° 38-2023-CRA-OAJ-PERPG/GRM de 18 de diciembre de 2023, recibido por la oficina de Asesoría Jurídica con registro interno 4140.

la Oficina de Presupuesto y Planificación, disponiendo su evaluación e informe[36]. En atención a dicha disposición, el documento fue derivado a **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación.

En respuesta, **Juan Ramón Samatelo Huacho** mediante el memorándum n.° 291-2023-GRM/PERPG-GG/OPP de 18 de diciembre de 2023[37] **(Apéndice n.° 4)**, con asunto "Solicitud de información de gasto del convenio colectivo 2023", dirigido a **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración solicitó información detallada sobre el gasto generado por las cláusulas atendidas del convenio colectivo, en los términos siguientes:

> *"Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez **solicitar información detallada del gasto generado de la atención de cada clausula atendida** del Convenio Colectivo celebrado entre la entidad y el SUTPERG, dicha información será insumo para el informe de la Oficina de Presupuesto y Planificación **para continuidad de tramite según documentos que se adjuntan**." (El énfasis fue agregado).*

Siendo ello así, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración emitió el proveído s/n de 19 de diciembre de 2023, disponiendo lo siguiente: *"Pase a: Personal. Para: Atención."*

En atención a dicha disposición, el especialista en Personal elaboró el informe n.° 1393-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 27 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**, en el cual señaló que los documentos previamente citados —memorándum n.° 291-2023-GRM/PERPG-GG/OPP e informe n.° 38-2023-CRA-OAJ-PERPG/GRM— surtirían efecto únicamente una vez **designada la "representación empleadora"**, conforme se detalla a continuación:

> *"Que, la información solicitada en los documentos 1) y 2) de la referencia - refiriéndose al Memorándum n.° 291-2023-GRM/PERPG-GG-OPP e Informe n.° 38-2023-CRA-OAJ-PERPG/GRM - **van a surtir efecto una vez que cumpla** con lo estipulado en el **Art. 8°** de la Ley 31188 y **Art. 12°** del D.S. 008-2022-PCM, donde dispone que la Gerencia General **designará a los funcionarios y/o directivos** 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 Art. 10° de los presentes lineamientos, según el ámbito escogido por las organizaciones sindicales. **Asimismo, los representantes de la representación empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva**,*
>
> *Por lo expuesto y a través de su despacho se sirva tramitar dicho informe a la **Oficina de Presupuesto y Planificación del PERPG** (El énfasis fue agregado).*

Ahora bien, de la revisión del proyecto de convenio colectivo, así como de su trámite, se advierte lo siguiente:

- El 27 de noviembre de 2023, el SUTPERPG presentó el "Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024" en el marco de la Ley n.° 31188, Ley

[36] Cabe precisar que, con el citado proveído, se puso en conocimiento a **Juan Ramón Samatelo Huacho**, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, del informe n.° 1321-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de diciembre de 2023, mismo que advertía y señalaba que para la negociación colectiva de 2024, debía contarse con el "informe que garantice la viabilidad presupuestal", "Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", así como que "los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva".

[37] Memorándum n.° 291-2023-GRM/PERPG-GG-OPP de 18 de diciembre de 2023, recibida el 19 de diciembre de 2023 por la oficina de Administración con registro n.° 13718.

de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188. Dicho proyecto **contenía veintiún (21) cláusulas** con incidencia presupuestaria, proponiéndose que estas comiencen a regir desde el **1 de enero de 2024**, conforme a lo señalado en la cláusula n.° 41 "Vigencia" del citado proyecto de convenio colectivo.

Asimismo, se evidenció que el proyecto de convenio **no incluía como beneficiarios al personal contratado bajo plaza CAP – Trabajador Calificado**, sino que, por el contrario, se propuso expresamente que el convenio colectivo beneficiara únicamente a los trabajadores afiliados al SUTPERPG, conforme a lo señalado en la cláusula n.° 42 "Ámbito y alcance" del citado proyecto de convenio colectivo.

- En ese contexto, se evidenció que **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la oficina de Asesoría Jurídica; **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación; y **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración, tuvieron pleno conocimiento que el "proyecto de convenio colectivo" contenía **veintiún (21) cláusulas** con incidencia presupuestaria.

  En consecuencia, tuvieron conocimiento que, de arribarse a acuerdos con incidencia presupuestaria, estos debían necesariamente regir a **partir del 1 de enero** del **año siguiente a la suscripción de los acuerdos**[38]. Asimismo, estaban al tanto de que resultaba indispensable contar con el "**Informe de Viabilidad Presupuestal**[39]" durante el desarrollo de la negociación colectiva de 2024 —incluidas las sesiones de la Comisión Negociadora—, a fin de garantizar la ejecución de los acuerdos convencionales. De igual modo, conocían desde el inicio, que los **representantes de la parte empleadora no podían**, bajo ninguna circunstancia, ser beneficiarios de la negociación

---

[38] Ídem a los pies de página 7 y 8.
Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal
"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.
(...)
13.3. 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. (...)."
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. (...).
Artículo 20.- Sesiones de la Comisión Negociadora
(...)
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
(...)
21.2. 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 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."

colectiva, conforme a lo establecido en el artículo 12 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal[40].

Asimismo, tuvieron conocimiento que los convenios colectivos **no resultan aplicables a los funcionarios del Estado con poder de decisión, ni a quienes desempeñan cargos de confianza o de dirección**, conforme a lo establecido en el artículo 2 y numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal[41]; en concordancia con los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú[42]; así como con el literal e) del artículo 29 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188[43].

- Sin perjuicio de lo indicado, se precisa que los mencionados servidores no solo conocían el marco normativo aplicable, conforme lo indicado anteriormente, sino que además fueron advertidos expresamente sobre la obligatoriedad de su cumplimiento, conforme a lo indicado en el informe n.° 1321-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**, elaborado por el especialista en Personal, en el cual se advertía de manera explícita que, para la negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG, debía contarse obligatoriamente con:

  i) El "informe que garantice la viabilidad presupuestal", elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración;
  ii) El "Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", destinado a determinar el espacio fiscal disponible; y
  iii) La precisión de que los integrantes de la "representación empleadora" no podían, bajo ninguna circunstancia, ser beneficiarios de los acuerdos derivados de la negociación colectiva, conforme a lo previsto en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

---

40 **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
Artículo 12.- Representación de las Entidades Públicas en la Comisión Negociadora en el nivel descentralizado
(...)
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.

41 **Ley n.° 31188 - Ley de negociación colectiva en el sector estatal**
"Artículo 2. Ámbito de aplicación
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 17. Convenio Colectivo El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva. Tiene las siguientes características: (...) 17.6 No es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario."

42 **Constitución Política del Perú de 1993**
"Artículo 42. Derechos de sindicación y huelga de los servidores 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. (...)
Artículo 153. Prohibición a jueces y fiscales
Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga."

43 **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"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: (...) 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."
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."

En tal sentido, se evidenció que **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica[44]; **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación[45]; y **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración[46], tuvieron pleno conocimiento de que el proyecto de negociación colectiva del SUTPERPG se encontraba comprendido dentro del ámbito de aplicación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba sus lineamientos de implementación. En consecuencia, tuvieron conocimiento que debió cumplirse el citado marco normativo de manera estricta, bajo responsabilidad.

3.1.2. De la conformación de los miembros de la comisión negociadora en representación de la Entidad

La "representación empleadora" de la "negociación colectiva a nivel descentralizado por entidad pública del SUTPERPG" para el año 2024, estuvo conformada por **Mario Martin Garcilazo de la Flor**, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, en su condición de jefe de la oficina de Administración, jefe de la oficina de Asesoría Jurídica y jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, respectivamente, conforme lo dispuesto en la Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**.

Siendo ello así, los citados servidores tuvieron conocimiento y estaban obligados a cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos, así como a abstenerse de transgredir las prohibiciones previstas en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y en sus lineamientos aprobados mediante el Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, conforme se detalla a continuación:

- Mediante informe n.° 1393-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 27 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**, del especialista en Personal[47], se informó que el "Memorándum n.° 291-2023-GRM/PERPG-GG-OPP" e "Informe n.° 38-2023-CRA-OAJ-PERPG/GRM", surtirán efecto cuando se **designe** a la **"Representación Empleadora"** conforme lo señalado en el artículo 8 de la Ley 31188 y artículo 12 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM (lineamientos). Asimismo, precisó que, la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva.

---

[44] **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** fue designado como jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del **1 de octubre de 2023** al **30 de abril de 2024**, conforme lo indicado en la Resolución de Gerencia General n.° 189-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 22 de setiembre de 2023 (designación) y Resolución de Gerencia General n.° 125-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024 (cese).

[45] **Juan Ramon Samatelo Huacho** fue designado como jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación del 19 de mayo de 2023 a 9 de enero de 2024, conforme lo indicado en la Resolución de Gerencia General n.° 075-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 19 de mayo de 2023 (Designación) y Resolución de Gerencia General n.° 06-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 9 de enero de 2024 (Cese).

[46] **Mario Martin Garcilazo de la Flor** fue designado como jefe de la Oficina de Administración desde el 13 de abril de 2023 al 30 de abril de 2023, conforme lo señalado en la Resolución de Gerencia General n.° 050-2023-GG-ERPG/GR.MOQ de 12 de abril de 2023 (Designación) y Resolución de Gerencia General n.° 126-2024-GG-ERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024 (Cese).

[47] El informe n.° 1393-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 27 de diciembre de 2023, elaborado por el especialista en Personal, adjuntaba el informe n.° 1321-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de diciembre de 2023, en el cual se **advertía** que, para la negociación colectiva de 2024, resultaba necesario contar con el "***Informe de Viabilidad Presupuestal***", así como con el "***Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público***". Asimismo, se precisaba que **los representantes de la parte empleadora no podían**, bajo ninguna circunstancia, **ser beneficiarios de la negociación colectiva**, conforme a lo establecido en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y en sus lineamientos aprobados mediante el Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

En este contexto, **Mario Martin Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración emitió el informe n.° 886-2023-GRM/PERPG-GG/OADM de 28 de diciembre de 2023[48] **(Apéndice n.° 4)**, mismo que fue dirigido al Gerente General[49], mediante el cual solicitaba la conformación de la "Comisión Negociadora".

Cabe precisar que, en dicho informe, el propio **Mario Martin Garcilazo de la Flor** advertía que los "representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva", de acuerdo con lo siguiente:

> *"1. Que, la información solicitada en los documentos a) y b) de la referencia van a surtir efecto una vez que se cumpla con los estipulado en el Art. 8° de la Ley 31188 y Art. 12° del D.S. 008-2022-PCM, donde dispone que la Gerencia General designara a los funcionarios y/o directivos 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 ART. 10° de los presentes lineamientos, según el ámbito escogido por las organizaciones sindicales. Asimismo,* ***los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva.***
>
> *En ese sentido, en virtud de lo señalado,* ***solicito se remita el presente documento y los actuados a la Oficina de Asesoría Jurídica para la proyección del Acto de Resolutivo de la COMISION NEGOCIADORA*** *y la respectiva notificación a los representantes del SUTAPERPG. (...)"* (el énfasis fue agregado).

En respuesta, el citado Gerente General emitió el memorando n.° 597-2023-GG-PERPG/GRM de 28 de diciembre de 2023[50] **(Apéndice n.° 4)**, dirigido **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la oficina de Asesoría Jurídica, proponiendo la conformación de los representantes de la parte empleadora 2024 a través de acto resolutivo, conforme lo siguiente:

> *"(...)*
> *Titulares:*
> – *Jefe de Administración*
> – *Jefe de Asesoría Jurídica*
> – *Jefe de Presupuesto y Planificación*
> *Suplentes:*
> – *Asesor de Gerencia General*
> – *Gerente de Gerencia de Infraestructura*
> – *Gerente de Proyectos y Desarrollo Agrícola (...)"*

Dicha propuesta fue recibida por la Oficina de Asesoría Jurídica[51] y evaluada por el personal correspondiente[52], quien, mediante el informe n.° 55-2023-CRA-OAJ-PERPG/GRM de 29 de diciembre de 2023[53] **(Apéndice n.° 4)**, con asunto "*Sobre representantes para la parte*

---

48 El informe n.° 886-2023-GRM/PERPG-GG/OADM de 28 de diciembre de 2023 citó textualmente el análisis realizado del informe n.° 1393-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 27 de diciembre de 2023 elaborado por el especialista de Personal.
49 Javier Dolores Romero Luna gerente general de la Entidad.
50 Informe recibido por la oficina de Gerencia General con registro n.° 10263 de 28 de diciembre de 2023.
51 Recibido por la oficina de Asesoría Jurídica según registro n.° 4286 de 28 de diciembre de 2023.
52 Croover Rodríguez Aguilar abogado de la Oficina de Asesoría Jurídica.
53 Informe recibido por Asesoría Jurídica el 29 de diciembre de 2023, con registro n.° 4310.

empleadora 2024", dirigido a **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, señaló lo siguiente:

> *"3.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES*
> *De conformidad con lo señalado en los párrafos que anteceden es VIABLE emitir el acto resolutivo correspondiente para la conformación de la representación empleadora del PERPG, ante la presentación del convenio colectivo de trabajo SUTPERPG 2024, se recomienda emitir el acto resolutivo correspondiente."*

En consecuencia, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, emitió el informe n.° 667-2023-GRM/PERPG-GG/OAJ de 29 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**, dirigido al Gerente General[54], concluyendo que es "viable emitir el acto resolutivo correspondiente para la conformación de la representación empleadora del PERPG". Asimismo, en dicho informe, el propio **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** advertía "que los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva", de acuerdo con lo siguiente:

> *"**CONCLUSIONES***
> *De conformidad con lo señalado en los párrafos que anteceden es **VIABLE emitir el acto resolutivo correspondiente para la conformación de la representación empleadora del PERPG,** ante la presentación del convenio colectivo de trabajo SUTPERPG 2024.*
> *A razón de ello, tengo a bien REMITIR a su despacho el PROYECTO DE RESOLUCIÓN N° 273-2023-GG-PERPG-GG-PERPG/GR.MOQ, el mismo que Resuelve: CONFORMAR la Representación Empleadora del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, para la Comisión Negociadora en la Negociación Colectiva 2024 con el SUTPERPG, la cual está integrada según el siguiente detalle:*
>
> ***TITULARES***
> *Jefe de Administración*
> *Jefe de Asesoría Jurídica*
> *Jefe de Presupuesto y Planificación*
>
> ***SUPLENTES***
> *Asesor de Gerencia General*
> *Gerente de Gerencia de Infraestructura*
> *Gerente de Proyectos y Desarrollo Agrícola*
>
> *"Los mencionados representantes cuentan con las facultades de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de estas, suscribir cualquier acuerdo, y llegado el caso, la convención colectiva. **debe tenerse en cuenta que los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva**"* (El énfasis fue agregado).

- En ese contexto, mediante Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023[55]

[54] Javier Dolores Romero Luna, gerente General de la Entidad.

[55] Cabe precisar que, de la revisión de la Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023, no se evidenció que se haya designado al Secretario Técnico conforme lo establecido en el numeral 16.2 del artículo 16 de los lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

(Apéndice n.° 4) el Gerente General[56] resolvió conformar la "Representación Empleadora del Proyecto Especial Regional Pasto Grande", para la negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG, misma que advertía que "**los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva**", de acuerdo a lo siguiente:

> ***"SE RESUELVE:***
> *ARTICULO PRIMERO: CONFORMAR la Representación Empleadora del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, para la Comisión Negociadora en la Negociación Colectiva 2024 con el SUTPERPG, la cual está integrada según el siguiente detalle:*
>
> ***Titulares:***
> - *Jefe de Administración*
> - *Jefe de Asesoría Jurídica*
> - *Jefe de Presupuesto y Planificación*
>
> ***Suplentes:***
> - *Asesor de Gerencia General*
> - *Gerente de Gerencia de Infraestructura*
> - *Gerente de Proyectos y Desarrollo Agrícola*
>
> *Los mencionados representantes cuentan con las facultades de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de estas, suscribir cualquier acuerdo, y llegado el caso, la convención colectiva.* ***debe tenerse en cuenta que los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva"*** (El énfasis fue agregado).

Asimismo, se notificó la Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)** a los miembros de la "**Representación Empleadora**" conformada por **Mario Martin Garcilazo de la Flor**[57], **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**[58] y **Juan Ramón Samatelo Huacho**[59], en su condición de jefe de la oficina de Administración, jefe de la oficina de Asesoría Jurídica y jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, respectivamente, conforme lo dispuesto en el artículo cuarto de la citada resolución[60].

De igual modo, se comunicó al SUTPERPG[61], así como a las Oficinas de Administración, Asesoría Jurídica, Presupuesto y Planificación, Gerencia de Infraestructura, Gerencia de Proyectos y Desarrollo Agrícola, y al Órgano de Control Institucional de la Entidad, para conocimiento y fines correspondientes.

---

56 Javier Dolores Romero Luna Gerente General.
57 Recibido según sello de recepción el 29 de diciembre de 2024, 16:12 horas.
58 Recibido según sello de recepción el 29 de diciembre de 2024, 16:21 horas.
59 Recibido según sello de recepción el 29 de diciembre de 2024, 16:23 horas
60 *"ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR, la presente Resolución a los miembros de la Representación Empleadora del PERPG designados en el artículo 1 y al SUTPERPG, Oficina de Administración, Oficina de Asesoría Jurídica del PERPG, Oficina de Planificación y Presupuesto, Gerencia de Infraestructura, Gerencia de Proyectos y Desarrollo Agrícola, Órgano de Control Institucional del PERPG, para conocimiento y fines de cumplimiento."*
61 Mediante carta n.° 318-2023-GRM/PERPG de 29 de diciembre de 2023, emitida por la Gerencia General y recibida el mismo día a las 08:25 horas, se comunicó al señor Hernán Jacinto Salinas Mejía secretario general del SUTPERPG, la Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ, de 29 de diciembre de 2023.

En tal sentido, se evidencia que los citados servidores contaban con **legitimidad**[62] para suscribir **acuerdos** con incidencia presupuestaria durante la negociación colectiva de 2024, en su calidad de miembros de la "representación empleadora"; sin embargo, dichas facultades no eran ilimitadas, dado que debían cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como en sus lineamientos aprobados mediante el Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

De igual modo, se advierte que los citados servidores tuvieron pleno conocimiento de que el proyecto de convenio colectivo contenía **veintiún (21) cláusulas** con incidencia presupuestaria, motivo por el cual, conocían que de suscribir acuerdos con incidencia presupuestaria, estos regirían a partir del **1 de enero del año siguiente a su suscripción**, conforme lo establecido en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, concordado con el numeral 14.5 del artículo 14 y el literal b) del artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188.

De igual forma, conocían que para la suscripción de acuerdos con incidencia presupuestaria – previamente – se debe contar con el "**Informe de Viabilidad Presupuestal**", así como con el "**Informe final sobre el estado situacional de la Administración Financiera del Sector Público**", a fin de garantizar la ejecución de los acuerdos, conforme lo establecido en el artículo 10 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, concordado con los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 20.4 del artículo 20, numeral 21.2 del artículo 21 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

De igual modo, conocían que **estaban prohibidos**, bajo cualquier circunstancia, **ser beneficiarios de la negociación colectiva**, conforme a lo dispuesto en el numeral 12.2 del artículo 12 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Asimismo, conocían que los convenios colectivos **no eran aplicables a los funcionarios del Estado** con poder de decisión ni a quienes ejercen cargos de confianza o de dirección, dado que ello se encontraba expresamente previsto en el artículo 2 y en el numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en concordancia con los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú, así como con el literal e) del artículo 29 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188.

Sin perjuicio de lo indicado, se precisa que los mencionados servidores no solo conocían el marco normativo aplicable, conforme lo indicado anteriormente, sino que además fueron advertidos expresamente sobre la obligatoriedad de su cumplimiento, conforme a lo señalado en el informe n.° 1321-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de diciembre de 2023 (**Apéndice**

[62] **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM - Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"Artículo 10.- Legitimidad para negociar a nivel descentralizado
(...)
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."

n.° 4), elaborado por el especialista en Personal, en el cual se advertia de manera explícita que, para la negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG, debía contarse obligatoriamente con:

i) El "informe que garantice la viabilidad presupuestal", elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración;
ii) El "Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", destinado a determinar el espacio fiscal disponible; y
iii) La precisión de que los integrantes de la "representación empleadora" no podían, bajo ninguna circunstancia, ser beneficiarios de los acuerdos derivados de la negociación colectiva, conforme a lo previsto en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

3.1.3. Del trato directo y suscripción del "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva"

Mediante Acta n.° 001-2023-CN-PERPG/GR.MOQ denominada "Acta de Instalación de la Negociación Colectiva 2024" de 29 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 5)**, suscrita por **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración; y **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, en su calidad de miembros de la "**Representación Empleadora**"[63], se dio inicio al proceso de negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**.

Cabe precisar que, con dicha comunicación se dio inicio a la etapa de "trato directo", conforme a lo previsto en el numeral 17.1 del artículo 17 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal[64].

Posteriormente, mediante oficio n.° 001-2024-HJSM-SG-SUTPERPG de 3 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 6)**, la Sub Secretaria General del SUTPERPG solicitó la realización de las coordinaciones para dar inicio a la negociación colectiva 2024, señalando que, desde la emisión de la Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023,

---

63 La mencionada acta de instalación de la negociación colectiva 2024, fue suscrita por los siguientes integrantes:
"(...)
En representación de la Entidad:
Carlos Augusto Zeballos Rodriguez – jefe de Asesoría Jurídica, Titular, DNI 04430213.
Mario Martín Garcilazo de la Flor -jefe de Administración, Titular, DNI 04743902
Juan Samatelo – jefe de Presupuesto y Planificación, Titular, DNI 46647494

En representación del SUTPERPG:
Gustavo Adolfo Ccopacati Aguilar, Titular, DNI 41679868.
Sandy Y. Valdivia Colana, Titular, DNI 42163861.
Milagros María Silva Gomez, Titular, DNI 40060584".

64 **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"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."

transcurrieron más de cinco (5) días, situación que generaba preocupación entre los trabajadores afiliados al citado sindicato. Dicho documento fue derivado a la Oficina de Asesoría Jurídica mediante proveído s/n de Gerencia General de 3 de enero de 2024, siendo recepcionado por aquella el 4 de enero de 2024[65].

En atención al proveído del Gerente General descrito en el párrafo anterior, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez,** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, emitió el informe n.° 009-2024-GRM/PERPG-GG/OAJ de 5 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 7)**, en el que señaló que *"(...) resulta necesario que se prosiga con el desarrollo de las reuniones de negociación"*. Asimismo, indicó que los miembros de la "Representación Empleadora" comunicaran al SUTPERPG, mediante oficio, que la reunión para la negociación colectiva 2024 se llevará a cabo el **8 de enero de 2024**, a las 16:30 horas, en la sala de reuniones de la Gerencia General del PERPG.

En ese contexto, se emitió la carta n.° 001-2024-COMISIÓN NEGOCIADORA de 5 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 8)** de la "Representación Empleadora"[66], dirigida al secretario general del SUTPERPG[67], convocando a los representantes del referido sindicado para el **8 de enero de 2024** a las 14:00 horas, en las instalaciones del auditorio del PERPG, con la finalidad de llevar a cabo la "reunión de la negociación colectiva 2024".

Siendo ello así, **Mario Martin Garcilazo de la Flor**, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, en su condición de miembros de la "representación empleadora", suscribieron el "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" el 8 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 9)**, con sus respectivos cuadros[68], acordando cuarenta y un (41) cláusulas, de las cuales, **dieciocho (18)** tenían incidencia presupuestaria, como se detalla a continuación:

Cuadro n.° 2
Cláusulas con incidencia presupuestaria de la Negociación Colectiva de 2024 - SUTPERPG

n.°	Concepto	Detalle de la cláusula
1	Bonificación por escolaridad	***CLAUSULA N° 08.- BONIFICACIONES*** ***a) BONIFICACION POR ESCOLARIDAD:*** *La entidad otorgue en la primera quincena del mes de enero del 2024, una bonificación por ESCOLARIDAD ascendente y equivalente a una (01) REMUNERACION por cada trabajador sindicalizado con vínculo laboral vigente, Tomando en consideración el informe N°027-2013-SDDT/NC-DRTPE.MOQ remitido por la Dirección Regional de Trabajo y promoción del Empleo mediante Oficio N° 542-2013-DRTPE-MOQ.* ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN, MANTENER LO ANTERIORMENTE ACORDADO.***
	Bonificación por vacaciones	***CLAUSULA N° 08.- BONIFICACIONES:*** *(...)* ***b) BONIFICACION VACACIONAL:*** *La entidad otorgue un incremento de 10% de la remuneración del trabajador, sobre lo ya convenido y ganado anteriormente en relación a la BONIFICACION POR VACACIONES de los trabajadores sindicalizados al SUTPERPG. (Al 2023 se ganó el 90% de la remuneración); a efecto que dicha bonificación sea equivalente a (01) una remuneración por cada trabajador sindicalizado al SUTPERPG, con vínculo laboral vigente, al cumplimiento del record vacacional (01 año). La misma que se hará efectiva al inicio del uso físico de las*

[65] Oficio recibido por la oficina de Asesoría Jurídica el 4 de enero de 2024 con registro n.° 0012.

[66] Suscrita por **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martin Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración; y **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, en su calidad de integrantes de la "**Representación Empleadora**", conforme lo señalado en la Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023.

[67] Hernán Jacinto Salinas Mejía, Secretario General SUTPERPG – Moquegua.

[68] El convenio adjuntó dos (2) listados: la "Relación de personal CAP, repuesto judicial, permanentes y medida cautelar sindicalizados al SUTPERPG – 2023" y el "Personal Contratado con Plaza CAP - Trabajador Calificado", que comprendían sesenta y un (61) y nueve (9) servidores, respectivamente.

n.°	Concepto	Detalle de la cláusula
		mismas. ***ACUERDO:*** ***SE CONCILIÓ EN OTORGAR EL INCREMENTO DEL 10% DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR SOBRE LO YA CONVENIDO Y GANADO ANTERIORMENTE EN RELACIION A LA BONIFICACION POR VACACIONES, SIENDO LO ACTUALMENTE GANADO EL 100% DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR POR TAL CONCEPTO".***
	Asignación / Bonificación por quinquenio(s)	***CLAUSULA N° 08.- BONIFICACIONES:*** *(...)* ***f) BONIFICACION POR QUINQUENIO:*** *La entidad otorgue un incremento del 50% a lo ya ganado al año anterior (50% de la remuneración del trabajador) a todos los trabajadores afiliados al SUTPERPG que hayan cumplido cada 5 años de servicios ininterrumpidos en el PERPG a la fecha del Aniversario Anual Institucional. A partir de cuya fecha dicho incremento tendrá carácter de permanente en la remuneración del trabajador beneficiado.* ***ACUERDO:*** ***SE CONCILIÓ EN OTORGAR EL INCREMENTO DEL 10% DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR SOBRE LO YA CONVENIDO Y GANADO ANTERIORMENTE EN RELACIÓN A LA BONIFICACION POR QUINQUENIO, SIENDO LO ACUALMENTE GANADO EL 60% DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR POR TAL CONCEPTO".***
	Bonificación por Jubilación / Retiro de Trabajadores por Jubilación	***CLAUSULA N° 08.- BONIFICACIONES:*** *(...)* ***h) BONIFICACION POR JUBILACIÓN:*** *La entidad conviene en otorgar un incremento de una BONIFICACION equivalente a cinco (5) UIT a lo ya ganado al año anterior, a todos los trabajadores afiliados al SUTPERPG que ingresen a la condición de JUBILACION por límite de edad.* ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN OTORGAR EL INCREMENTO DE 01 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA (UIT) SOBRE LO YA CONVENIDO Y GANADO ANTERIORMENTE EN RELACION A LA BONIFICACION POR JUBILACION, SIENDO LO ACTUALMENTE FIJADO PARA DICHO BONO EL OTORGAMIENTO DE 02 UIT AL TRABAJADOR QUE INGRESE A LA CONDICION DE JUBILACION POR LIMITE DE EDAD.***
2	Asignación de Alimentación	***CLAUSULA N° 09.- ASIGNACION POR ALIMENTOS:*** *La entidad conviene en otorgar un incremento de Un Mil Soles (S/ 1,000.00) mensuales a los trabajadores afiliados el SUTPERPG, por concepto de asignación por alimentos sobre lo ya ganado; según convenio colectivo todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, dicho monto pasará a formar parte de la remuneración básica. Dejando con carácter de permanente lo prescrito en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2022.* ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN OTORGAR UN INCREMENTO DE S/. 700.00 (SETECIENTOS Y 00/100 SOLES) AL TRABAJADOR, SOBRE LO YA CONVENIDO Y GANADO ANTERIORMENTE EN REALCIÓN A LA ASIGNACIÓN POR ALIMENTOS".***
3	Canasta por Navidad	***CLAUSULA N° 10.- ENTREGA DE CANASTA NAVIDEÑA:*** *El PERPG, conviene en otorgar a todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, un incremento de S/. 1,000.00 (Un Mil Soles) a la CANASTA NAVIDEÑA, mediante depósito en cuenta, sobre lo ya ganado; según convenio anterior en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Dejando con carácter de permanente lo prescrito en el Acta de Cierre Colectivo 2022.* ***ACUERDO:*** ***SE CONCILIÓ EN OTORGAR UN INCREMENTO DE S/. 200.00 (DOSCIENTOS Y 00/100 SOLES) AL TRABAJADOR, SOBRE LO YA CONVENIO Y GANADO ANTERIORMENTE EN RELACION AL OTORGAMIENTO DE CANASTA NAVIDEÑA Y EN FORMA EN QUE SE HA VENIDO OTORGANDO".***
4	Asignación por movilidad	***CLAUSULA N° 11.- ASIGNACION POR MOVILIDAD:*** *La entidad conviene en incrementar en Un Mil soles (S/.1000) mensuales, por concepto de gastos de movilidad, a los trabajadores comprendidos en el presente convenio; sobre lo ya ganado; dicho monto pasara a formar parte de la remuneración básica a partir del termino de fecha del presente convenio. Dejando con carácter de permanente lo prescrito en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2024.* ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN OTORGAR UN INCREMENTO DE S/. 300.00 (TRESCIENTOS Y 00/100 SOLES) AL TRABAJADOR, SOBRE LO YA GANADO ANTERIORMENTE EN RELACIÓN A LA ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD".***

n.°	Concepto	Detalle de la cláusula
5	Fallecimiento del trabajador	***CLAUSULA N° 013.- FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR:*** *La entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, una asignación por fallecimiento del trabajador equivalente a 05 UIT sobre lo ya ganado según convenio anterior, cada trabajador; vigente al momento del deceso y serán entregados a los herederos legales.* ***En el convenio 2018 se concilio en otorgar una remuneración libre y una segunda remuneración que deberá sustentarse con documentos de gastos. Ambas partes que acuerdan que este beneficio se reglamentara oportunamente. En el convenio 2021 indica que Se obtuvo a conciliar que la entidad conviene en otorgar 2 UIT, al heredero legal del trabajador en deceso, conforme al alcance según clausula 41. Del presente convenio.*** ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN, MANTENER LO ANTERIORMENTE ACORDADO.***
6	Fallecimiento de familiares del trabajador	***CLAUSULA N° 014.- FALLECIMIENTO FAMILIARES:*** *La entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, una asignación por fallecimiento de los familiares directos del trabajador de 04 UIT a lo ya ganado según convenio anterior de cada trabajador, las mismas que se otorgaran al momento del deceso, de padres, esposa o conviviente e hijos.* *Para cualquiera de los mencionados el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de un año de vínculo laboral efectivo con la institución.* ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN, MANTENER LO ANTERIORMENTE ACORDADO.***
7	Capacitaciones	***CLAUSULA N° 018.- CAPACITACIONES:*** *La entidad con la finalidad de Capacitar a sus trabajadores conviene en organizar en coordinación con la Organizar sindical, cursos y charlas de capacitación, a los trabajadores en la diferentes especialidades laborales, para lo cual se entregaran las respectivas certificaciones a nombre de la Entidad y con el Auspicio Académico de una institución de educación superior, además las mismas deberán ser incluidas en el Plan de Capacitación del PERPG, la entidad se compromete en un plazo de 30 días, de suscrito el presente convenio colectivo, tener listo el plan de capacitación del año 2023. Según convenio colectivo 2016.* *A fin de garantizar la ejecución del Plan de Capacitación del año 2022; la entidad destinara un presupuesto de S/. 20, 000.00 (Veinte Mil y 00100 soles); debiendo garantizarse un mínimo de dos capacitaciones a los trabajadores comprendidos en el presente convenio. Se debe considerar sobre lo conciliado en el cierre de negociación colectiva del 2014* ***ACUERDO:*** ***SE CONCILIÓ EN, QUE EL EMPLEADOR GARANTIZA LA EJECUCION DE CAPACITACIONES AL PERSONAL DEL PERPG; HASTA POR EL MONTO ESTIMADO Y PROGRAMADO EN EL PLAN DE DESARROLLO DEL PERSONAL DEL PERPG.***
8	Implementos de Seguridad	***CLAUSULA N° 019.- IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD:*** *La entidad otorgue implementos de seguridad de acuerdo a Ley N° 29783 y su MODIFICATORIA 30222 y a las normas internacionales de seguridad y salud a sus trabajadores, siendo estos entregados entre los meses de enero a marzo a más tardar.* *EN EL PROCESO DE ADQUISICION DE LOS IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD DEBERA PARTICIPAR EN EL COMITÉ UN MIEMBRO DEL SUTPERPG.* ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN, MANTENER LO ANTERIORMENTE ACORDADO.***
9	Uniformes	***CLAUSULA N° 020.- UNIFORMES:*** ***La entidad conviene en seguir otorgando e incrementando la indumentaria de trabajo a los trabajadores comprendidos en el presente convenio. El otorgamiento de uniforme de buena calidad y marca reconocida, se hará efectivo en el mes de abril, de la siguiente manera:*** ***VARONES: (ADMINISTRATIVOS: - 02Juegos Terno - cada juego Comprende:*** *- 02 sacos - 02 pantalones por terno - 02 chalecos de vestir - 02 camisas por terno - 02 corbatas por terno* ***-02 jean/drill - 02 polos manga corta y larga - 01 Casaca Institucional -01 buzo -02 camisas Institucionales -01 Gorro -01 Chaleco Institucional -01 casaca de vestir -02 pares de zapatos de vestir (de buena calidad y marca reconocida)*** ***PERSONAL DE CAMPO Y OFICINA - DAMAS/VARONES: - 01 Juegos Terno - Comprende:*** *-01 saco - varón -01 pantalón - varón -01 chaleco de vestir - varón -02 camisas de vestir - dama y varón - 01 corbata/pañoleta -01 Jumpers vestido - dama - 01 blazer largo - saco - dama* ***-02 Jean o drill -02 camisas institucionales -01 Casaca Institucional -03 Polo manga corta y larga -01 Sombrero a la ancha -01 gorro -01 chaleco Institucional -01 casaca de vestir -01 par Zapatos de Seguridad. (de buena calidad y marca reconocida) -01 Buzo -01 lentes de seguridad -01 par de zapatos de vestir (de buena calidad y marca reconocida)***

n.°	Concepto	Detalle de la cláusula
		PERSONAL OPERADOR Y MECANICO: *-01 Juegos Terno - Comprende: -01 saco -01 pantalón -01 camisas de vestir -01 corbata* ***-02 Jean -02 camisas institucional -02 polo manga larga -01 sombrero a la ancha -01 gorro -01 chaleco -01 casaca -01 par de zapatos de seguridad (de buena calidad y marca reconocida) -01 lentes de seguridad -01 Buzo -01 zapatos de vestir (de buena calidad y marca reconocida) -02 gafas de seguridad de calidad según la norma ISO -01 par de guantes de cuero.*** ***PERSONAL DE VIGILANCIA:*** *-01 Juegos Terno - Comprende: -01 saco -01 pantalón -01 camisas de vestir -01 corbata* ***-02 Jean -02 camisas institucional -02 polo manga larga -01 sombrero a la ancha -01 chaleco -01 lente de seguridad -01 casaca institucional -01 gorro -01 par de zapatos de seguridad (de buena calidad y marca reconocida) -01 Buzo -01 zapato de vestir (de buena calidad y marca reconocida)*** ***PERSONAL CONDUCTORES:*** *-01 Juegos Terno - Comprende: -01 saco -01 pantalón -01 camisas de vestir -01 corbata* ***-02 Jean -03 camisas institucional -02 polo manga larga -01 sombrero a la ancha -01 chaleco -01 lentes de seguridad -01 casaca institucional -01 gorra -01 par de zapatos de seguridad (de buena calidad y marca reconocida) -01 Buzo -01 zapatos de vestir (de buena calidad y marca reconocida) -02 gafas de seguridad de calidad según la norma ISO -01 par de guantes de cuero -01 protección auditiva -01 mascara anti polvo -01 protector de rodilla – calentador.*** ***DAMAS (ADMINISTRATIVOS):*** *-02 Juegos Terno - Comprende: -01 saco -01 pantalón -01 chalecos -01 Falda -01 Jumpers vestido -02 camisas para terno* ***-01 blazer largo - saco -02 pañoleta -02 jean y/o drill -02 polos manga corta y larga - 01 buzo -02 camisa institucional -01 Chaleco Institucional -01 casaca de vestir - 01 gorro -01 casaca Institucional -02 par de zapatos de vestir - verano/invierno (de buena calidad y marca reconocida)*** ***PERSONAL DE INSPECCION:*** *-01 Juegos Terno - Comprende: -01 saco -01 pantalón -01 camisas de vestir -01 corbata / pañolete* ***-02 Jean -02 camisas institucional -02 polo manga corta -01 sombrero a la ancha -01 chaleco -01 casaca -01 lentes de seguridad -01 par de zapatos de seguridad (de buena calidad y marca reconocida) -01 Buzo -01 gorro -01 zapatos de vestir (de buena calidad y marca reconocida)*** ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN QUE EL EMPLEADOR OTORGARÁ LO PETICIONADO EN LA PRESENTE CLAUSULA.***
10	Útiles de Aseo y Botiquín	***CLAUSULA N°21.- UTILES DE ASEO Y BOTIQUIN:*** *La entidad conviene en otorgar en forma trimestral los útiles de aseo a sus trabajadores comprendidos en el presente convenio, esto es a los trabajadores afiliados al SUTPERPG, asimismo conviene en otorgar un botiquín por oficina, como se detalla: -12 Jabones de barra tocador -06 jabones líquidos desinfectantes -12 rollos de papel Higiénico -06 rollos de papel toalla -10 kilos de detergente -01 toalla de 1.5 M. por única vez de algodón que absorba el agua. -02 toallas de 25 cm. Cada uno por única vez, de algodón que absorba ek agua. -03 frascos de champú de 400 - 450 ml - 06 Bloqueadores, factor 100 -03 litros Alcohol en líquido (70%) para desinfectar las manos -01 Botiquín implementado con medicamentos e instrumentos de primeros auxilios, por oficina, (una sola vez al año).* ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN QUE EL EMPLEADOR OTORGARÁ LO PETICIONADO EN LA PRESENTE CLAUSULA.***
11	Campeonatos Interinstitucionales	***CLAUSULA N° 022.-CAMPEONATOS INTERINSTITUCIONALES:*** *EL PERPG se compromete en participar anualmente en las olimpiadas interinstitucionales con la participación de delegaciones de todas las disciplinas, para tal efecto se compromete en otorgar un Buzo deportivo, camiseta, short, pantalonetas, medias, zapatillas y maletín deportivo tipo mochila; todo ello a los trabajadores que representen a la entidad. A pedido del SUTPERPG, la entidad, a fin de facilitar espacios de integración y práctica del deporte, implementara una zona de esparcimiento para los trabajadores.* *A fin de facilitar espacios de integración y práctica del deporte, implementara una zona de esparcimiento para los trabajadores.* *La entidad conviene en: participar anualmente en las olimpiadas interinstitucionales con la participación de delegaciones de todas las disciplinas, para tal efecto se compromete en otorgar los implementos deportivos a los trabajadores que representen a la entidad. Convenio 2017.*
12	Almuerzo o Cena por el día del Trabajador	***CLAUSULA N° 028 - ALMUERZO O CENA POR EL DIA DEL TRABAJADOR*** *La entidad seguirá otorgando un almuerzo o cena a todos sus trabajadores por dicha*

n.°	Concepto	Detalle de la cláusula
		festividad (día del trabajador - 01 de Mayo), previo acuerdo del día y hora entre el PERPG y el SUTPERPG. ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN, MANTENER LO ANTERIORMENTE ACORDADO.***
13	Bonificación Especial por cierre de pliego	***CLAUSULA N° 027 - BONIFICACION ESPECIAL POR CIERRE DE PLIEGO:*** *Al igual que lo resuelto en cuanto a los beneficios pactados en años anteriores, la entidad otorgara una bonificación especial por única vez a sus trabajadores afiliados al sindicato (comprendidos en el presente convenio) por un importe no menor de 3 UIT, Por concepto de cierre de convenio sobre lo ya ganado según convenio anterior.* ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN QUE EL EMPLEADOR OTORGARÁ A CADA TRABAJADOR COMPRENDIDO DENTRO DEL PRESENTE CONVENIO, UNA BONIFICACION DE 02 UIT POR CONCEPTO DE CIERRE DE PLIEGO".***
14	Aniversario de la Entidad y de Moquegua	***CLAUSULA N° 029 - ANIVERSARIO DE LA ENTIDAD Y DE MOQUEGUA:*** *La entidad seguirá otorgando por aniversario del PERPG y por aniversario de Moquegua un almuerzo o cena a todos sus trabajadores en cada fecha; la entidad se compromete en declarar el día 18 de noviembre día no laborable en su defecto en caso que este día se no laborable (sábado o domingo) se pasará para el primer día hábil siguiente, con la condición de no recuperable.* ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN, MANTENER LO ANTERIORMENTE ACORDADO.***
15	Exámenes Médicos	***CLAUSULA N° 030 - EXAMENES MEDICOS:*** *La entidad conviene en practicar exámenes médicos a cada uno de sus trabajadores una vez al año, efectuando un examen de salud completo, esto es todo tipo de exámenes y análisis de sangre y orina; el resultado será puesto a disposición de los trabajadores a fin de seguir el tratamiento a que hubiera lugar, de ser el caso. Así como la entidad se compromete aplicar la dosis correspondiente de vacuna contra la hepatitis B e Influenza a los trabajadores del PERPG: así como gestionar las dosis necesarias de vacunas y/o medicamentos y otros (balones de Oxígeno, etc) en caso de presentarse alguna epidemia o pandemia.* ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN QUE EL EMPLEADOR OTORGARÁ LO PETICIONADO EN LA PRESENTE CLAUSULA.***
16	Contratación de Seguro de Vida Ley - PERPG	***CLAUSULA N° 031 - CONTRATACION DE SEGURO DE VIDA LEY - PERPG:*** *Conviene en seguir contratando el seguro de vida a todos los trabajadores afiliados al SUTPERPG desde el primer día de vínculo laboral con el PERPG.* ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN QUE EL EMPLEADOR OTORGARÁ LO PETICIONADO EN LA PRESENTE CLAUSULA.***
17	Implementación del Servicio de Internet en los Campamentos del PERPG	***CLAUSULA N° 033 - IMPLEMENTACION DEL SERVICIO DE INTERNET EN LOS CAMPAMENTOS DEL PERPG:*** *La identidad conviene en otorgar el servicio de internet ilimitado en los campamentos del sistema pasto grande, ya que las radios de comunicación en la actualidad se encuentran desfasadas.* ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN QUE EL EMPLEADOR OTORGARÁ LO PETICIONADO EN LA PRESENTE CLAUSULA.***
18	Seminarios y Congresos	***CLAUSULA N° 035 - SEMINARIOS Y CONGRESOS:*** *La identidad conviene en otorgar viáticos y estadía a seis trabajadores sindicalizados 03 dirigentes y 03 miembros activos del sindicato para asistencia a 01 congreso ordinario, 02 extraordinarios, congreso internacional, 01 curso y 02 talleres en temas sindicales organizados y convocados por el FENTRAPEP y otras centrales sindicales.* ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN, MANTENER LO ANTERIORMENTE ACORDADO.***

Fuente: Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva el 8 de enero de 2024.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Asimismo, se precisa que **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, en su calidad de integrantes de la representación empleadora, acordaron que el convenio entrara en vigencia inmediata a partir del **1 de enero de 2024**, disponiendo su aplicación en beneficio propio, así como a favor del "Personal Contratado con Plaza CAP - Trabajador Calificado" y de los servidores afiliados al SUTPERPG, conforme a lo estipulado en la cláusula n.° 41 de la citada acta[69], según se detalla a continuación:

*"**Clausula N° 040 — Vigencia**:*

[69] "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" de 8 de enero de 2024.

*La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración a **partir del 01 de enero 2024** en forma permanente; excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados.*

***Cláusula n.° 041 — ámbito y alcance del convenio**:*
En relación al ámbito y alcance del presente Convenio Colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los trabajadores afiliados al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL 'REGIONAL PASTO GRANDE MOQUEGUA - SUTPERPG"
*En relación al **ámbito y alcance del presente convenio colectivo**, se encuentran amparados y obligados por este convenio los siguientes:*
1.- Los servidores afiliados al "SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRENDE - SUTPERPG" con vínculo laboral vigente y efectivo desde la fecha de presentación del Pliego de reclamos (noviembre de 2023)
*2. Los **servidores contratados que ocupan plazas CAP** y que cumplan de manera conjunta los siguientes requisitos; que tengan vínculo laboral hasta el 05 de enero del 2024 y con una antigüedad de labor efectiva de 03 meses consecutivos (octubre, noviembre y diciembre del 2023).*
Los derechos y/o beneficios ya ganados por el SUTPERPG en anteriores convenios colectivos se considerarán como derechos ya ganados y con carácter de permanente.
(...)

Personal contratado con plaza CAP - trabajador calificado

n.°	DNI	Apellido paterno	Apellido materno	Nombres	Cargo	Unidad Orgánica	Fecha de ingreso	n.° de plaza
1	41029334	Aquinto	Medina	Jesús Edgardo	Especialista en control patrimonial	Oficina de Administración	01/01/2024	PEA 20
2	04415809	Flores	Flores	Franz Diego	Gerente de Infraestructura	Gerencia de Infraestructura	04/01/2024	PEA 34
3	**04743902**	**Garcilazo**	**De la Flor**	**Mario Martin**	**Jefe de la Oficina de Administración**	**Gerencia General**	**01/01/2024**	**PEA 13**
4	04416100	Pacho	Mamani	Gilberto Luis	Especialista en Personal	Oficina de Administración	01/01/2024	PEA 16
5	41359019	Pinto	Zapata	Julio Jorge	Asesor de Gerencia General	Gerencia General	01/01/2024	PEA 02
6	43677064	Ramos	Garcia	Jiovana Melina	Especialista en Abastecimiento	Oficina de Administración	02/01/2024	PEA 17
7	46260341	Roque	Huaraya	Nely	Secretaria	Gerencia General	02/01/2024	PEA 03
8	**46647494**	**Samatelo**	**Huacho**	**Juan Ramon**	**Jefe de Presupuesto y Planificación**	**Oficina de Planificación y Presupuesto**	**01/01/2024**	**PEA 06**
9	**04430213**	**Zeballos**	**Rodriguez**	**Carlos Augusto**	**Jefe de Asesoría Jurídica**	**Gerencia General**	**01/01/2024**	**PEA 08**

(...)"

Ahora bien, de la revisión de la "negociación colectiva a nivel descentralizado" para el 2024, suscrita entre el SUTPERPG y la "representación empleadora", conformada por **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, se evidenció que estos servidores realizaron acciones orientadas a **beneficiarse ellos mismos de manera directa e inmediata**, como a favor de **terceros**[70], contraviniendo el ordenamiento jurídico, conforme se detalla a continuación:

[70] Cabe precisar que los "**terceros beneficiados**" comprenden a todas aquellas personas a quienes se les aplicó la referida negociación colectiva, entre ellas, el personal consignado en la lista denominada "Relación de personal CAP, repuesto judicial,

- De la revisión del "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" de **8 de enero de 2024**, así como del expediente de negociación colectiva, se evidenció la existencia **dieciocho (18) cláusulas con incidencia presupuestaria**, las cuales fueron tramitadas, acordadas y suscritas por los citados servidores de manera **célere**[71], a pesar que ello no correspondía, por cuanto en dicha negociación no obraba el "Informe de Viabilidad Presupuestal" ni el "Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", así como tampoco se contaba con la "Negociación colectiva a nivel centralizado (2024)" documentos que eran indispensables para la negociación colectiva, bajo sanción de nulidad, como de detalla a continuación:

  - Ahora bien, se advierte que el "**Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público**" recién fue emitido el 30 de mayo de 2024 y publicado el 31 de mayo de 2024 en la página oficial del Ministerio de Economia y Finanzas (MEF)[72] **(Apéndice n.° 10)**, con lo cual se evidenció que los citados servidores suscribieron el "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" de 8 de enero de 2024, sin contar con este documento, el cual era el indispensable para la emisión del "**Informe de Viabilidad Presupuestal**".

    Siendo ello así, las dieciocho (18) cláusulas con incidencia presupuestaria incurrían en nulidad de pleno derecho, por cuanto al momento de su suscripción no contaban con el "Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público" e "Informe de Viabilidad Presupuestal", conforme lo establecido en el artículo 10 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, concordado con los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

  - De igual modo, respecto al "**convenio de la negociación colectiva a nivel centralizado (2024)**[73]" **(Apéndice n.° 12)** se precisa que este fue suscrito el **30 de junio de 2024** por la "Representación Empleadora (Gobierno Central)"[74], el cual incluia un "incremento remunerativo" y "único bono excepcional", acuerdos que fueron suscritos conforme a sus competencias, por cuanto podían suscribir acuerdos en materia "remunerativa" (incrementos remunerativos) y "otras condiciones de trabajo con incidencia económica" (bonificaciones), conforme lo señalado en el literal a) y b) del numeral 6.1 del artículo 6 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, Ley de

permanentes y medida cautelar sindicalizados al SUTPERPG – 2023" y en la lista de "Personal contratado con plaza CAP - Trabajador Calificado", así como a quienes, por mandato legal, correspondia la aplicación de los beneficios derivados del convenio.

71 El "Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024" fue presentado el 28 de noviembre de 2023 (inicio) y el "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" fue suscrito el 8 de enero de 2024 (culminación).

72 https://www.gob.pe/institucion/mef/noticias/964748-informe-final-de-estado-situacional-de-la-administracion-financiera-del-sector-publico

73 "Convenio colectivo a nivel centralizado 2024-2025 suscrito entre la representación empleadora del estado peruano y la representación sindical integrada por las confederaciones estatales CITE-CTE PERÚ-UNASSECONASEP-CONFETEP en la comisión negociadora encargada de la negociación colectiva a nivel centralizado".

74 https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5726168-convenio-colectivo-centralizado-2024-2025

Negociación Colectiva en el Sector Estatal[75].

Al respecto, se advierte que los citados servidores, que conformaban la "Representación Empleadora"[76] (negociación colectiva a nivel descentralizado), debían esperar a la suscripción del "convenio de la negociación colectiva a nivel centralizado (2024)" para poder determinar el ámbito de su competencia, por cuanto no tenían competencias en materias que fueron negociadas a nivel centralizado (materias excluidas), como es el caso de los "incrementos remunerativos", conforme lo señalado en el numeral 5.2 del artículo 5 y numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal[77].

Sin embargo, ello no sucedió, por cuanto la "Representación Empleadora" (Negociación colectiva descentralizada por entidad pública) tramitó y concluyó la negociación colectiva el **8 de enero de 2024**, antes que se suscriba el "convenio de negociación colectiva a nivel centralizado (2024)[78]" de **30 de junio de 2024**[79], evidenciando su actuar, el cual estuvo dirigido a beneficiarse a ellos mismos como a terceros, inobservando las disposiciones que regulan las materias negociables en la negociación colectiva, tanto a nivel centralizado como descentralizado[80].

---

75 **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"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."

76 La "representación empleadora" conformada por Carlos Augusto Zeballos Rodríguez, Mario Martín Garcilazo de la Flor y Juan Ramón Samatelo Huacho.

77 **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"Artículo 5.- Niveles de negociación colectiva
(...)
*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."*
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."* (El énfasis fue agregado).

78 *"Convenio colectivo a nivel centralizado 2024-2025 suscrito entre la representación empleadora del estado peruano y la representación sindical integrada por las confederaciones estatales CITE-CTE PERÚ-UNASSECONASEP-CONFETEP en la comisión negociadora encargada de la negociación colectiva a nivel centralizado"*

79 https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5726168-convenio-colectivo-centralizado-2024-2025

80 Cabe precisar que, la *"negociación colectiva descentralizada"* suscrita el 8 de enero de 2024 incurría en nulidad por ineficacia, en la medida que la negociación colectiva a nivel central recién culminó el 30 de junio de 2024. En ese contexto, la *Representación Empleadora* de la negociación descentralizada carecía de las facultades y competencias necesarias para suscribir acuerdos, las cuales solo se adquieren una vez definidas las materias económicas y los acuerdos adoptados en la negociación colectiva centralizada, conforme lo establecido el numeral 5.2 del artículo 5 y el numeral 6.2 y 6.1 del artículo 6 de los *Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal*, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

Sin perjuicio de lo indicado, se precisa que, aun en el supuesto de que la "negociación colectiva a nivel centralizado" se hubiere extendido más allá del 30 de junio 2024 o los treinta (30) días hábiles establecidos para su desarrollo[81] —por arbitraje, trámites administrativos u otras circunstancias—, la normativa permitía continuar el procedimiento, manteniendo la disposición relacionada a que los acuerdos con incidencia presupuestaria se **"regirían a partir del 1 de enero del año siguiente a su suscripción"**, conforme a lo previsto en el numeral 5.4 del artículo 5 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal[82], concordado con el numeral 14.5 del artículo 14 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188[83].

Siendo ello así, se evidenció el interés de los citados servidores en **beneficiarse ellos** mismos **de manera directa e inmediata**, así como a favor de **terceros**, por cuanto continuaron con la negociación colectiva a nivel descentralizado hasta su culminación[84], sin contar con el convenio de la "negociación colectiva a nivel centralizado (2024)", a pesar que dicho documento era indispensable para la negociación colectiva, bajo sanción de nulidad por ineficacia, en razón que no contaban con la respectiva competencia, conforme lo señalado en el numeral 5.2 del artículo 5, numeral 6.3 del artículo 6 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Cabe precisar que, en diversas sentencias emitidas por el Poder Judicial[85], así como informes técnicos de la Autoridad Nacional del

---

81 **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"Artículo 18.- Duración del trato directo
El trato directo puede extenderse por un periodo de hasta treinta (30) días hábiles posteriores a su inicio."

82 **Ley n.° 31188 - Ley de negociación colectiva en el sector estatal**
"Artículo 5.- Niveles de negociación colectiva
(...)
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.

83 **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"Artículo 14. Presentación del proyecto de convenio
(...)
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."

84 "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" de 8 de enero de 2024.

85 **Sentencia n.° 004 – 2025 – LA (Resolución n.° 10) de 24 de marzo de 2025 recaída en el Exp. 00097-2023-0-0602-JR-LA-01 de la Corte Superior de Cajamarca.**
"3.21 Analizando el segundo enunciado y el acuerdo que contiene el convenio suscrito entre las hoy codemandadas, se desprende que se pactado un incremento de remuneraciones (bajo la denominación de bonificación ordinaria por concepto de refrigerio y movilidad; y, costo de vida) para todos los trabajadores que se encuentren afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba (de los distintos regímenes laborales), acuerdo que regiría a partir del 01 de enero del año 2023 y estaba afecto a cargas sociales con los descuentos de ley, ello porque, las bonificaciones otorgadas (movilidad y refrigerio, así como la de costo de vida) no son extraordinarios debido a su periodicidad mensual y permanente (duración indeterminada) constituyendo parte del ingreso mensual de la remuneración de los trabajadores beneficiados.
*3.22. Así mismo, se debe tener en cuenta que, el **referido acuerdo se toma el día 08 de julio del 2022 pese a que con fecha 30 de junio de 2022 se había pactado a nivel centralizado**, un incremento remunerativo a favor de todos los trabajadores de todos los regímenes laborales sin distinción de estar o no afiliados a alguna organización sindical, incremento que se tenía que efectivizar también a partir del 01 de enero del 2023, es decir; por tanto, el acuerdo contenido en el segundo enunciado del*

Servicio Civil – SERVIR[86], se estableció la obligatoriedad de contar con el "**Informe de Viabilidad Presupuestal**" para la suscripción de acuerdos con incidencia presupuestaria, bajo sanción de nulidad, conforme a lo dispuesto en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

En tal sentido, se evidenció que los citados servidores acordaron **dieciocho (18) cláusulas con incidencia presupuestaria**, con la finalidad **beneficiarse ellos mismos de manera directa e inmediata**, así como a favor de **terceros**, a pesar que ello no correspondía; toda vez que, debían esperar la emisión del "Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público" a fin de formular el correspondiente "Informe de Viabilidad Presupuestal", así como la "negociación colectiva a nivel centralizada", documentos que eran indispensables para la negociación colectiva, bajo sanción de nulidad.

Siendo ello así, las dieciocho (18) cláusulas con incidencia presupuestaria incurrirían en nulidad de pleno derecho, así como nulas por ineficacia, por cuanto no contaban con "Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público" ni con el "Informe de Viabilidad Presupuestal", conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la

---

convenio colectivo celebrado por el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba y la Municipalidad Provincial de Cajabamba contenido en el Acta N° 002-2022 (Acta final de la comisión paritaria para la Negociación bilateral del pliego de reclamos 2022), claramente contraviene lo dispuesto por el artículo 6.2 de la LNCSE ***debido a que las condiciones de trabajo con incidencia económica pactadas por los hoy demandados constituyen incrementos remunerativos que habían sido pactados a nivel centralizado.***

(...)

3.25 Bajo todo este contexto, se aprecia que el acuerdo plasmado en el enunciado segundo del convenio colectivo contenido en el Acta N° 002-2022 adolecen de nulidad conforme al artículo 30 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM." (El énfasis fue agregado).

Sentencia n.° 0085 – 2024 – LA (Resolución n.° 23) de 19 de diciembre de 2024 recaída en el Exp. 00085-2024-0-2801-JR-LA-01 de la Corte superior de Moquegua, confirmada mediante Sentencia de Vista (resolución n. 30) de 20 de marzo de 2025.

*"**4.2.5.1.** Como es de verse en el CONVENIO COLECTIVO DESCENTRALIZADO 2023- 2024 del 14 de julio del 2023, la empleadora aprobó acuerdo económico, clausula segunda que contiene el acuerdo N° 2, N° 3, N° 5 y N° 6,* ***sin un previo informe de viabilidad presupuestal****, obligaciones que pretende atender en parte con recursos ordinarios, como fluye de los informes N° 498-2023-DREMO/DGI-AF de fecha 27.06.2023 (...) pretende utilizar recursos ordinarios (...) y recursos directamente recaudados (...).*

4.2.5.2.** De este hecho, es de advertir que la empleadora pretende el cumplimiento de las obligaciones adoptadas en el convenio colectivo 2023-2024 con recursos ordinarios que son de fuente de recurso públicos sin haber seguido el procedimiento contemplado en los artículos 13.3. y 21.2 del D.S. N° 008-20222- PCM, el inciso d) del artículo 3 y el artículo 10 de la Ley N° 31188, por consiguiente, la aprobación de las cláusulas segunda que contiene los acuerdos N° 02, N° 03, N° 05 y N° 06 se* ***ha producido con incumplimiento de ley y lineamientos.

4.2.5.3.*En tal sentido, se* ***estima la nulidad parcial del convenio colectivo 2023-2024****, respecto de cláusulas segunda que contiene los acuerdos N° 02, N° 03, N° 05 y N° 06, pretendida por el demandante conforme a la aplicación del artículo 30 del D.S. N° 008-20222-PCM que establece: "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.". Toda vez que, está acreditado el incumplimiento de los artículos 13.3. y 21.2 del D.S. N° 008-2022-PCM, el inciso d) del artículo 3 y el artículo 10 de la Ley N° 31188."* (El énfasis fue agregado).

[86] **Informe técnico n.° 000602-2022-SERVIR-GPGSC de 25 de abril de 2022 de la Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil.**

"III. Conclusiones:

(...)

3.3. A efectos de llevar una negociación colectiva con garantía de viabilidad presupuestal, previamente se requiere contar con los respectivos informes que consideren la disponibilidad presupuestaria, tal como el informe de la Oficina de Presupuesto de la entidad pública."

Informe técnico n.° 000358-2025-SERVIR-GPGSC de 28 de febrero de 2025 de la Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil.

"III. Conclusiones:

(...)

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

Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como de lo establecido en los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 20.4 del artículo 20, numeral 21.2 del artículo 21 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

- Sin perjuicio de lo indicado, se enfatiza que **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración; y **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, en su calidad de integrantes de la "Representación Empleadora", no solo conocían el marco normativo aplicable, sino que, además, **fueron advertidos de manera expresa** respecto de los requisitos y prohibiciones que debían observar en la negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG.

  Dicha advertencia se materializó en el informe n.° 1321-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**, y en el informe n.° 1393-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 27 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**, ambos emitidos por el especialista en Personal; así como en el informe n.° 38-2023-CRA-OAJ-PERPG/GRM de 18 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**, elaborado por personal de la Oficina de Asesoría Jurídica; y en el memorándum n.° 291-2023-GRM/PERPG-GG-OPP de 18 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 4)**, suscrito por la Oficina de Presupuesto y Planificación. Todos estos documentos fueron puestos en conocimiento de manera expresa a los mencionados servidores.

  En los citados documentos se advertía que, para la negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG, resultaba obligatorio contar con el "Informe de Viabilidad Presupuestal" y el "Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", a fin de determinar el espacio fiscal y garantizar la ejecución de los acuerdos con incidencia presupuestaria en el ejercicio siguiente, conforme a lo establecido en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y en sus lineamientos aprobados mediante el Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

- De otra parte, los citados servidores se incluyeron a ellos mismos en el "**ámbito y alcance del convenio**"[87] a pesar que ello no correspondía, dado que la "Representación Empleadora" no podía, bajo ninguna circunstancia, ser beneficiarios de la negociación colectiva, conforme lo señalado en el numeral 12.2 del artículo 12 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

[87] *"Cláusula n.° 041 — ámbito y alcance del convenio:*
En relación al ámbito y alcance del presente Convenio Colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los trabajadores afiliados al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL 'REGIONAL PASTO GRANDE MOQUEGUA - SUTPERPG"
En relación al ámbito y alcance del presente convenio colectivo, se encuentran amparados y obligados por este convenio los siguientes:
1. Los servidores afiliados al "SINDICATO 'UNICO DE TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRENDE - SUTPERPG" con vinculo laboral vigente y efectivo desde la fecha de presentación del Pliego de reclamos (noviembre de 2023).
2. Los servidores contratados que ocupan plazas CAP y que cumplan de manera conjunta los siguientes requisitos; que tengan vinculo laboral hasta el 05 de enero del 2024 y con una antigüedad de labor efectiva de 03 meses consecutivos (octubre, noviembre y diciembre del 2023).
Los derechos y/o beneficios ya ganados por el SUTPERPG en anteriores convenios colectivos se considerarán como derechos ya ganados y con carácter de permanente."

Sin embargo, ello no sucedió, por cuanto el citado convenio adjuntaba dos (2) relaciones[88], la segunda relación detallaba el personal contratado con plaza CAP (trabajadores calificados), integrado por nueve (9) servidores, entre ellos; **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración; y **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, mismos que conformaban la "Representación Empleadora", y que en ejercicio de sus atribuciones, **acordaron incluirse a ellos mismos como beneficiarios del convenio colectivo.**

Asimismo, se precisa que, el Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024 presentado por el SUTPERPG[89], incluía originalmente la cláusula 42, en la cual se proponía que el convenio colectivo solo se aplique a *"(...), los trabajadores afiliados al "sindicato único de trabajadores del proyecto especial regional pasto grande Moquegua – SUTPERG"[90] (...)"*; sin embargo, dicha propuesta no fue acordada en esos términos, sino que, por el contrario, **fue modificada por los citados servidores**, quienes introdujeron cambios en beneficio propio y de terceros, al disponer que el convenio colectivo también se aplique a *"(...) Los servidores contratados que ocupan plazas CAP y que cumplan de manera conjunta los siguientes requisitos; (...)[91]"*.

Hechos que fueron corroborados mediante carta n.° 001-2025-GACA. de 22 de agosto de 2025 de Gustavo Adolfo Ccopacati Aguilar **(Apéndice n.° 16)** y oficio n.° 100-2025-SUTPERPG/MOQ de 21 de agosto de 2025 de Sandy Yuli Valdivia Colana **(Apéndice n.° 15)**, documentos que señalaron de manera textual lo siguiente: *" (...), la propuesta de incluir como beneficiarios del convenio colectivo 2024 a los **"Servidores Contratados que ocupan plazas CAP – Trabajador Calificado"**, la realizaron los miembros de la comisión representante del PERPG puesto que ellos manejan la información de que servidores son los que en su momento ocupaban las plazas CAP – Trabajador Calificado, no se efectuó ninguna votación, simplemente presentaron la relación de los Servidores con plazas CAP y se firmó íntegramente el acta de negociación colectiva 2024 (...)"*.

Adicionalmente, Milagros María Silva Gómez con carta n.° 001-2025-SUTPERPG-MSG/ICN-2024 de 2 de setiembre de 2025 **(Apéndice n.° 17)**, señaló: *"(...). La consigna de incluir a personal contratado, fue propuesta por los miembros de la Comisión representante del PERPG, por tener conocimiento sobre su personal contratado y quienes iban a ser beneficiados (...)"*. Además, añadió: *"(...) no se efectúo ninguna votación para dicho acuerdo, solo la presentación del personal contratado beneficiado, por la Comisión representante del PERPG, dando conformidad todos los involucrados en la "Comisión Negociadora de la Negociación Colectiva 2024" (...)"*.

---

88 El primer cuadro detallaba los trabajadores afiliados al SUTPERPG (personal repuesto judicial, permanente y por medida cautelar), que sumaban un total de sesenta y un (61) trabajadores; y el segundo, detallaba el personal **contratado con plaza CAP** en la categoría de **trabajador calificado**, integrado por nueve (9) trabajadores.

89 El Proyecto de convenio para el 2024 del SUTPERPG fue presentado mediante oficio n.° 072-2023-HJSM-SG-SUTPERPG de 27 de noviembre de 2023.

90 ***"Clausula n.° 042 - Ámbito y alcance del convenio:***
En relación al ámbito y alcance del presente convenio colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los trabajadores afiliados al "sindicato único de trabajadores del proyecto especial regional pasto grande Moquegua - SUTPERG" (El énfasis fue agregado).

91 ***Cláusula n.° 041 — ámbito y alcance del convenio:***
En relación al ámbito y alcance del presente Convenio Colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los trabajadores afiliados al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL 'REGIONAL PASTO GRANDE MOQUEGUA - SUTPERPG".
*2. Los **servidores contratados que ocupan plazas CAP** y que cumplan de manera conjunta los siguientes requisitos; que tengan vínculo laboral hasta el 05 de enero del 2024 y con una antigüedad de labor efectiva de 03 meses consecutivos (octubre, noviembre y diciembre del 2023)."* (El énfasis fue agregado).

En tal sentido, se evidenció que los citados servidores modificaron el proyecto de convenio, en específico la cláusula relacionada al "**ámbito y alcance del convenio**", con la finalidad de **beneficiarse ellos mismos de manera directa e inmediata**, así como a favor de **terceros**, de las **dieciocho (18) cláusulas con incidencia presupuestaria**, a pesar que ello no correspondía; toda vez que, la "Representación Empleadora" no podía, bajo ninguna circunstancia, ser beneficiarios de la negociación colectiva, conforme lo señalado en el numeral 12.2 del artículo 12 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

- De igual modo, los citados servidores **suscribieron dieciocho (18) cláusulas** con incidencia presupuestaria, acordando que rijan a partir del **1 de enero del 2024**[92], cuando realmente debían regir desde el **1 de enero de 2025**, en razón que eran cláusulas con incidencia presupuestaria, conforme establecido en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, concordante con el numeral 14.5 del artículo 14 y el literal b) del artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, criterio que fue ratificado por el SERVIR[93].

  Siendo ello así, se advierte que los citados servidores acordaron que las dieciocho (18) cláusulas con incidencia presupuestaria rijan a partir del **1 de enero de 2024**, con la finalidad de **beneficiarse ellos mismos de manera directa e inmediata**, así como a favor de **terceros**, a pesar que ello no correspondía; toda vez que, las cláusulas con incidencia presupuestaria, conforme lo establecido en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, concordante con el numeral 14.5 del artículo 14 y el literal b) del artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

- Sin perjuicio de lo indicado, se observó que los citados servidores otorgaron **cinco (5) bonificaciones** en beneficio propio y de terceros (escolaridad, vacacional, jubilación, fallecimiento del trabajador y fallecimiento

---

92 *"Clausula n.° 040 - Vigencia: La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración a partir del* ***1 de enero 2024*** *en forma permanente; excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados."* (El énfasis fue agregado).

93 **Informe técnico n.° 000235-2025-SERVIR-GPGSC de 4 de febrero de 2025 de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.**
"III. Conclusiones:
(...)
3.3. Conforme con lo previsto en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley N° 31188, el inicio de la vigencia del convenio colectivo y sus cláusulas es acordado por las partes, con excepción de las cláusulas con incidencia presupuestaria, las cuales rigen a partir del 1 de enero del año siguiente a su suscripción, ello con la finalidad de garantizar su provisión presupuestal."
Informe técnico n.° 000100-2024-SERVIR-GPGSC de 26 de enero de 2024 de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.
"III. Conclusiones:
(...)
3.3. La negociación colectiva involucra alcanzar acuerdos plasmados en el convenio colectivo que pueden tener tanto incidencia económica como incidencia no económica, y siendo que la atención de los primeros se someten a la garantía de viabilidad presupuestal, es necesario tener en cuenta, lo dispuesto en el numeral 17.2 del artículo 17 de la LNCSE, respecto de que las cláusulas con incidencia presupuestaria rigen a partir del 1 de enero del siguiente de su suscripción, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 de la LNCSE. Así, el literal d) del numeral 13.1 de dicho artículo establece la obligatoriedad de que los acuerdos alcanzados con incidencia económica sean remitidos dentro de los cinco días de la suscripción para su inclusión en la ley de presupuesto público, por lo que para efectos de la ejecución de los acuerdos con incidencia presupuestaria, inclusive del nivel descentralizado, es preciso remitir dichos acuerdos para efectos de la formulación del presupuesto público que aprobaría el gasto a ser asignado para la atención de esta clase de demandas como de la ley que así lo disponga (Ley de Presupuesto del Sector Público) de conformidad con los artículos 77 y 78 de la Constitución Política del Perú, siendo que respecto al proyecto de la ley de presupuesto, este último artículo establece que el Presidente de la República envía al Congreso dentro de un plazo que vence el 30 de agosto de cada año previo al que comprendería el proyecto de la ley de presupuesto."

familiares)[94], a pesar que ello no correspondía, por cuanto estas bonificaciones incorporaban o desnaturalizaban los conceptos propios del régimen laboral de la actividad privada en el sector público, regulado en el del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula el régimen de la actividad privada en el Perú, acciones que acarrearían su nulidad de pleno derecho, conforme lo establecido en el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, como se desarrolla a continuación:

- **Bonificación por Escolaridad**: De la revisión de la cláusula n.° 8 del convenio colectivo de 2024 suscrito entre el SUTPERPG y la "representación empleadora"[95], se advirtió que los integrantes de esta última acordaron en continuar otorgando una **(1) remuneración** por concepto de "**escolaridad**", incluyéndose a sí mismos y al personal CAP-Calificado como beneficiarios[96].

  En relación a lo señalado, el numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024[97], establecía que las entidades públicas que cuenten con personal sujeto al régimen laboral de la actividad privada solo podían otorgar una bonificación por escolaridad de S/ 400,00. Asimismo, precisaba que únicamente se otorga un monto distinto si existía una "disposición legal" que lo autorizara; en ausencia de dicha disposición, debía aplicarse de manera estricta el monto previsto en la citada ley.

  Sin embargo, del análisis de dicha cláusula y del expediente de negociación colectiva respectivo, no se verificó la existencia de disposición legal alguna que habilitara el otorgamiento de un monto distinto al establecido en el numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

  Siendo ello así, la "representación empleadora", conformada por **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez, Mario Martín Garcilazo de la Flor y Juan Ramón Samatelo Huacho**, no podía acordar el

---

94 Las cuales se encuentran comprendidas dentro de las **veintiún (21) cláusulas** antes mencionadas.

95 "***Clausula n.° 08.- Bonificaciones***
a) bonificación por escolaridad: *La entidad otorgue en la primera quincena del mes de enero del 2024, una bonificación por ESCOLARIDAD ascendente y equivalente a una (01) REMUNERACION por cada trabajador sindicalizado con vínculo laboral vigente, Tomando en consideración el informe N°027-2013-SDDT/NC-DRTPE.MOQ remitido por la Dirección Regional de Trabajo y promoción del Empleo mediante Oficio N° 542-2013-DRTPE-MOQ.* ***Acuerdo****: se conciliò en, mantener lo anteriormente acordado.*"

96 "***Cláusula n.° 041 - ámbito y alcance del convenio***:
En relación al ***ámbito y alcance del presente convenio colectivo****, se encuentran amparados y obligados por este convenio los siguientes:*
(...)
2. Los ***servidores contratados que ocupan plazas CAP*** *y que cumplan de manera conjunta los siguientes requisitos; que tengan vínculo laboral hasta el 05 de enero del 2024 y con una antigüedad de labor efectiva de 03 meses consecutivos (octubre, noviembre y diciembre del 2023).*"

97 **Ley n.° 31953, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2024**
"Artículo 7. De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)
7.1 (...) b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/ 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES).(...)
7.2. Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, para el abono de las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del numeral 7.1, salvo que, por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado literal."

otorgamiento de una (1) remuneración por concepto de "escolaridad", por cuanto no existía "disposición legal" que lo autorizara (principio de legalidad).

Asimismo, tampoco correspondía el otorgamiento de dicho beneficio, por cuanto ello desnaturalizaba el "beneficio de escolaridad" del régimen laboral de la actividad privada en el sector público, regulado en el del Decreto Legislativo n.° 728 y normas conexas, motivo por el cual, dicha cláusula deviene en nula de pleno derecho, conforme lo establecido en el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188[98].

- **Bonificación Vacacional**: De la revisión de la cláusula n.° 8 del convenio colectivo de 2024 suscrito entre el SUTPERPG y la "representación empleadora"[99], se advirtió que los integrantes de esta última acordaron continuar otorgando una (1) remuneración por concepto de "bonificación vacacional", incluyéndose a sí mismos, así como al personal CAP-Calificado[100].

  Ahora bien, se precisa que, los servidores públicos que están en el régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a treinta (30) días de descanso vacacional remunerados, la cual debe ser abonada al trabajador antes del inicio del descanso, conforme lo establecido en los artículos 10, 15 y 16 del Decreto Legislativo n.° 713, Decreto Legislativo que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada[101].

---

98 **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188**
"Artículo 7.- Contenido del Principio de Competencia
*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:*
(...)
*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**.*
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."* (El énfasis es nuestro).

99 *"**Clausula n.° 08.- Bonificaciones***
(...)
***b) bonificación vacacional:** La entidad otorgue un incremento de 10% de la remuneración del trabajador, sobre lo ya convenido y ganado anteriormente en relación a la BONIFICACION POR VACACIONES de los trabajadores sindicalizados al SUTPERPG. (Al 2023 se ganó el 90% de la remuneración); a efecto que dicha bonificación sea equivalente a (01) una remuneración por cada trabajador sindicalizado al SUTPERPG, con vínculo laboral vigente, al cumplimiento del record vacacional (01 año). La misma que se hará efectiva al inicio del uso físico de las mismas.*
***Acuerdo:** Se conciliò en otorgar el incremento del 10% de la remuneración del trabajador sobre lo ya convenido y ganado anteriormente en relación a la bonificación por vacaciones, siendo lo actualmente ganado el 100% de la remuneración del trabajador por tal concepto".*

100 *"**Cláusula n.° 041 - ámbito y alcance del convenio**:*
*En relación al **ámbito y alcance del presente convenio colectivo**, se encuentran amparados y obligados por este convenio los siguientes:*
(...)
*2. Los **servidores contratados que ocupan plazas CAP** y que cumplan de manera conjunta los siguientes requisitos; que tengan vínculo laboral hasta el 05 de enero del 2024 y con una antigüedad de labor efectiva de 03 meses consecutivos (octubre, noviembre y diciembre del 2023)."*

101 **Decreto Legislativo n.° 713, Decreto Legislativo que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada**
"Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.
(...)

Sin embargo, del análisis de dicha cláusula y del expediente de negociación colectiva respectivo, no se verificó la existencia de disposición legal alguna que habilitara el otorgamiento de un monto distinto al establecido en los artículos 10, 15 y 16 del Decreto Legislativo n.° 713. Siendo ello así, la "representación empleadora", conformada por **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, no podía acordar el otorgamiento de una (1) remuneración por concepto de "bonificación vacacional", por cuanto no existía "disposición legal" que lo autorizara (principio de legalidad).

Asimismo, tampoco correspondía el otorgamiento de dicho beneficio, por cuanto ello desnaturalizaba el "beneficio de vacaciones" del régimen laboral de la actividad privada en el sector público, regulado en el Decreto Legislativo n.° 728 y normas conexas, motivo por el cual, dicha cláusula deviene en nula de pleno derecho, conforme lo establecido en el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

- **Bonificación por jubilación, fallecimiento de trabajador y familiares**: De la revisión de las cláusulas n.°s 8, 13 y 14 del convenio colectivo de 2024 suscrito entre el SUTPERPG y la "representación empleadora", se advirtió que los integrantes de esta última acordaron el otorgamiento de dos (2) UIT por concepto de "**bonificación por jubilación y fallecimiento del trabajador**", así como una (1) UIT por concepto de "**bonificación por fallecimiento de familiar de trabajador**", incluyéndose a sí mismos y al personal CAP-Calificado como beneficiarios[102], conforme se muestra a continuación:

  "CLAUSULA N° 08.- BONIFICACIONES:
  (...)
  h) BONIFICACION POR JUBILACIÓN:
  La entidad conviene en otorgar un incremento de una BONIFICACION equivalente a cinco (5) UIT a lo ya ganado al año anterior, a todos los trabajadores afiliados al SUTPERPG que ingresen a la condición de JUBILACION por límite de edad.
  ACUERDO: SE CONCILIÓ EN OTORGAR EL INCREMENTO DE 01 UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA (UIT) SOBRE LO YA CONVENIDO Y GANADO ANTERIORMENTE EN RELACION A LA BONIFICACION POR JUBILACION, SIENDO LO ACTUALMENTE FIJADO PARA DICHO BONO EL OTORGAMIENTO DE 02 UIT AL TRABAJADOR QUE INGRESE A LA CONDICION DE JUBILACION POR LIMITE DE EDAD.

  (...)

Artículo 15.- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.
Artículo 16.- La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso."

102 ***"Cláusula n.° 041 - ámbito y alcance del convenio:***
*En relación al **ámbito y alcance del presente convenio colectivo**, se encuentran amparados y obligados por este convenio los siguientes:*
(...)
*2. Los **servidores contratados que ocupan plazas CAP** y que cumplan de manera conjunta los siguientes requisitos; que tengan vínculo laboral hasta el 05 de enero del 2024 y con una antigüedad de labor efectiva de 03 meses consecutivos (octubre, noviembre y diciembre del 2023)."*

CLAUSULA N° 013.- FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR:
La entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, una asignación por fallecimiento del trabajador equivalente a 05 UIT sobre lo ya ganado según convenio anterior, cada trabajador; vigente al momento del deceso y serán entregados a los herederos legales.
En el convenio 2018 se concilio en otorgar una remuneración libre y una segunda remuneración que deberá sustentarse con documentos de gastos. Ambas partes que acuerdan que este beneficio se reglamentara oportunamente.
En el convenio 2021 indica que Se obtuvo a conciliar que la entidad conviene en otorgar 2 UIT, al heredero legal del trabajador en deceso, conforme al alcance según clausula 41. Del presente convenio.
ACUERDO: SE CONCILIÓ EN, MANTENER LO ANTERIORMENTE ACORDADO.

CLAUSULA N° 014.- FALLECIMIENTO FAMILIARES:
La entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, una asignación por fallecimiento de los familiares directos del trabajador de 04 UIT a lo ya ganado según convenio anterior de cada trabajador, las mismas que se otorgaran al momento del deceso, de padres, esposa o conviviente e hijos.
Para cualquiera de los mencionados el trabajador deberá contar con una antigüedad minima de un año de vinculo laboral efectivo con la institución.
ACUERDO: SE CONCILIÓ EN, MANTENER LO ANTERIORMENTE ACORDADO".

Ahora bien, el Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como sus normas complementarias, no otorgan el derecho a percibir la "bonificación por jubilación" ni la "bonificación por fallecimiento del trabajador o familiares", motivo por el cual, los servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada no tenían derecho a percibir dichos beneficios (principio de legalidad).

De otra parte, se precisa que la naturaleza de la bonificación por "fallecimiento de trabajador y familiares" no pertenece al Decreto Legislativo n.° 728, sino a otro régimen laboral, como es regulado en el Decreto Legislativo n.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, concordado con el Decreto Supremo n.° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, y el Decreto Supremo n.° 057-86-PCM, Decreto Supremo establece la etapa inicial del proceso gradual de aplicación del Sistema Único de Remuneraciones, Bonificaciones, Beneficios y Pensiones para los funcionarios y servidores de la Administración Pública, criterio fue ratificado por el SERVIR[103].

[103] **Informe técnico n.° 1761-2019-SERVIR/GPGSC de 18 de noviembre de 2019 de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil**
(...)
III. Conclusiones
3.1 El subsidio por luto se encuentra regulado a favor de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que tengan la condición de nombrados. La normativa del régimen del Decreto Legislativo N° 728 no recoge beneficio de similar naturaleza. 3.2 El ordenamiento jurídico vigente establece que los convenios colectivos tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, obligando a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable. 3.3 Si las cláusulas del convenio colectivo contravienen el ordenamiento jurídico vigente al momento de su celebración, la entidad deberá determinar si aún resulta factible impugnarlo e, igualmente, evaluar su vigencia."

Dado que, las bonificaciones por concepto de "**subsidios por luto y sepelio**" estaban reguladas en el inciso j) del artículo 142 del Decreto Supremo n.° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa[104]; es decir, están reguladas en otro régimen laboral, no en el Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Siendo ello así, la "representación empleadora", conformada por **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, no podía acordar el otorgamiento de una "**bonificación por jubilación**" y "**fallecimiento del trabajador y familiares**", por cuanto no existía "disposición legal" que lo autorizara en el Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (principio de legalidad).

De igual forma, tampoco correspondía el otorgamiento de dichos beneficios, por cuanto estos **desnaturalizaban** e **incorporaban** conceptos propios de un régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, al Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En consecuencia, las cláusulas que contemplaban dichos beneficios resultaban nulas de pleno derecho, conforme a lo dispuesto en el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

- De igual forma, se evidencia que la "representación empleadora", conformada por **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, acordaron **cuatro (4) cláusulas**[105] en beneficio propio y de terceros (Bonificación por quinquenio, asignación por alimentos, asignación por movilidad y entrega de canasta navideña)[106], a pesar que ello no correspondía.

  Dado que, previamente debían contar con la "negociación colectiva a nivel centralizado", así como que, dichos beneficios no eran "**bonificaciones**" o "**condiciones de trabajo**", sino que realmente eran "**incrementos remunerativos**", acciones que acarrearían su nulidad de pleno derecho, conforme lo establecido el inciso a) y b) de los numerales 6.1 y 6.3 del artículo 6 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, como se detalla a continuación.

  Ahora bien, de la revisión de las cláusulas n.°s 8, 9, 10 y 11 del convenio colectivo de 2024 suscrito entre el SUTPERPG y la "representación empleadora", se advirtió que los integrantes de esta última acordaron el otorgamiento el incremento del 10% de la remuneración por concepto de

---

104 **Decreto Supremo n.° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa**
Artículo 142.- Los programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera, y de su familia en lo que corresponda, procuran la atención prioritaria de sus necesidades básicas, de modo progresivo, mediante la ejecución de acciones destinadas a cubrir los siguientes aspectos:
(...)
j) Subsidios por fallecimiento del servidor y sus familiares directos, así como por gastos de sepelio o servicio funerario completo;(...)"

105 *"**Cláusula n.° 8 bonificaciones:** (...) f) Bonificación por quinquenio: (...), **Cláusula n.° 9:** Asignación por alimentos: (...), **Cláusula n.° 10:** Entrega de Canasta Navideña: (...), **Cláusula n.° 11:** Asignación por movilidad (...)".*

106 Las cuatro (4) cláusulas están incluidas en las veintiún (21) cláusulas con incidencia presupuestaria.

"**bonificación de quinquenio**"[107], el incremento de S/ 700,00 (setecientos con 00/100 soles) por concepto de "**Alimentación**"[108], el incremento de S/ 300,00 por concepto de "**Movilidad**"[109], y el incremento de S/ 200,00 por concepto de "**Canasta navideña**"[110], incluyéndose a sí mismos así como a favor terceros[111], conforme se muestra a continuación:

> ***"CLAUSULA N° 08.- BONIFICACIONES:***
> *(...)*
> ***f) BONIFICACION POR QUINQUENIO:***
> *La entidad otorgue un incremento del 50% a lo ya ganado al año anterior (50% de la remuneración del trabajador) a todos los trabajadores afiliados al SUTPERPG que hayan cumplido cada 5 años de servicios ininterrumpidos en el PERPG a la fecha del Aniversario Anual Institucional. A partir de cuya fecha dicho incremento tendrá carácter de permanente en la remuneración del trabajador beneficiado.*
>
> ***ACUERDO:***
> ***SE CONCILIÓ EN OTORGAR EL INCREMENTO DEL 10% DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR SOBRE LO YA CONVENIDO Y GANADO ANTERIORMENTE EN RELACIÓN A LA BONIFICACION POR QUINQUENIO, SIENDO LO ACUALMENTE GANADO EL 60% DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR POR TAL CONCEPTO.***
>
> ***CLAUSULA N° 09.- ASIGNACION POR ALIMENTOS:***
> *La entidad conviene en otorgar un incremento de Un Mil Soles (S/ 1,000.00) mensuales a los trabajadores afiliados el SUTPERPG, por concepto de asignación por alimentos sobre lo ya ganado; según convenio colectivo todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, dicho monto pasará a formar parte de la remuneración básica. Dejando con carácter de permanente lo prescrito en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2022.*
> ***ACUERDO: SE CONCILIÓ EN OTORGAR UN INCREMENTO DE S/. 700.00 (SETECIENTOS Y 00/100 SOLES) AL TRABAJADOR, SOBRE LO YA CONVENIDO Y GANADO ANTERIORMENTE EN REALCIÓN A LA ASIGNACIÓN POR ALIMENTOS.***
>
> ***CLAUSULA N° 10.- ENTREGA DE CANASTA NAVIDEÑA:***
> *El PERPG, conviene en otorgar a todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, un incremento de S/. 1,000.00 (Un Mil Soles) a la CANASTA NAVIDEÑA, mediante depósito en cuenta, sobre lo ya ganado; según convenio anterior en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Dejando con carácter de permanente lo prescrito en el Acta de Cierre Colectivo 2022.*
> ***ACUERDO:***

---

107 La cláusula n.° 8 del convenio colectivo de 2024 estableció un incremento de **10%** por concepto de quinquenios sobre lo ya convenio. Sin embargo, de las negociaciones colectivas anteriores se advierte que ya se otorgó un incremento de 50% de la remuneración. En consecuencia, el porcentaje total acordado en el convenio colectivo de 2024 equivalente al **60%** de la remuneración.

108 La cláusula n.° 9 del convenio colectivo de 2024 estableció un incremento de **S/ 700,00** por concepto de alimentación sobre el monto previamente convenido. Sin embargo, de las negociaciones colectivas anteriores se advierte que ya se otorgó un beneficio equivalente a **S/ 1 000,00**, producto de los acuerdos alcanzados en los años 2014 (S/ 290,00), 2015 (S/ 210,00), 2020 (S/ 200,00), 2022 (S/ 150,00) y 2023 (S/ 150,00). En consecuencia, el monto total acordado en el convenio colectivo de 2024 ascendió a **S/ 1 700,00** por dicho concepto.

109 La cláusula n.° 11 del convenio colectivo de 2024 estableció un incremento de **S/ 300,00** por concepto de movilidad sobre el monto previamente convenido. Sin embargo, de las negociaciones colectivas anteriores se advierte que ya se otorgó un beneficio equivalente a **S/ 500,00**, producto de los acuerdos alcanzados en los años 2014 (S/ 160,00), 2015 (S/ 40,00), 2016 (S/ 100,00), 2022 (S/ 150,00) y 2023 (S/ 50,00). En consecuencia, el monto total acordado en el convenio colectivo de 2024 ascendió a **S/ 800,00** por dicho concepto.

110 La cláusula n.° 10 del convenio colectivo de 2024 estableció un incremento de **S/ 200,00** por concepto de Canasta Navideña sobre el monto previamente convenido. Sin embargo, de las negociaciones colectivas anteriores se advierte que ya se otorgó un beneficio equivalente a **S/ 1 000,00**, producto de los acuerdos alcanzados en los años 2018 (S/ 700,00), 2021 (S/ 150,00) y 2023 (S/ 150,00). En consecuencia, el monto total acordado en el convenio colectivo de 2024 ascendió a **S/ 1 200,00** por dicho concepto.

111 *"**Cláusula n.° 041 - ámbito y alcance del convenio**:*
*En relación al **ámbito y alcance del presente convenio colectivo**, se encuentran amparados y obligados por este convenio los siguientes:*
(...)
*2. Los **servidores contratados que ocupan plazas CAP** y que cumplan de manera conjunta los siguientes requisitos; que tengan vínculo laboral hasta el 05 de enero del 2024 y con una antigüedad de labor efectiva de 03 meses consecutivos (octubre, noviembre y diciembre del 2023).*"

SE CONCILIÓ EN OTORGAR UN INCREMENTO DE S/. 200.00 (DOSCIENTOS Y 00/100 SOLES) AL TRABAJADOR, SOBRE LO YA CONVENIO Y GANADO ANTERIORMENTE EN RELACION AL OTORGAMIENTO DE CANASTA NAVIDEÑA Y EN FORMA EN QUE SE HA VENIDO OTORGANDO.

CLAUSULA N° 11.- ASIGNACION POR MOVILIDAD:
La entidad conviene en incrementar en Un Mil soles (S/.1000) mensuales, por concepto de gastos de movilidad, a los trabajadores comprendidos en el presente convenio; sobre lo ya ganado; dicho monto pasara a formar parte de la remuneración básica a partir del termino de fecha del presente convenio. Dejando con carácter de permanente lo prescrito en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2024.
ACUERDO: SE CONCILIÓ EN OTORGAR UN INCREMENTO DE S/. 300.00 (TRESCIENTOS Y 00/100 SOLES) AL TRABAJADOR, SOBRE LO YA GANADO ANTERIORMENTE EN RELACIÓN A LA ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD".

Al respecto, se precisa que, la "**remuneración**" es para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, **siempre que sean de su libre disposición**, salvo los conceptos que estén preestablecidos como "no remunerativo", conforme lo establecido en el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 003-97-TR[112], en concordancia con lo dispuesto en los artículos 9, 19 y 20 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo n.° 001-97-TR[113].

Asimismo, este criterio ha sido ratificado y desarrollado por el Poder Judicial, al precisar que se considera "incremento remunerativo" todo beneficio económico otorgado a favor del trabajador que sea de "*libre disposición*" y se perciba de "*manera periódica*", constituyendo una "*ventaja*

---

[112] **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo n.° 003-97-TR**
"Constituye como remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituía remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficios de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro directo".

[113] **Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 001-97-TR**
"Artículo 9°. - Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20".
(...)
"Artículo 19°. - No se consideran remuneraciones computables las siguientes: a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;
b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa; c) El costo o valor de las condiciones de trabajo; d) La canasta de Navidad o similares; e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados; f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada; g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva; h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia; i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador; j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal".
"Artículo 20.- Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal".

patrimonial", lo que incluso conllevaría la aplicación de cargas sociales y de los descuentos de ley correspondientes[114].

---

[114] Ídem al pie de página 90.
Sentencia n.° 0085 – 2024 – LA (Resolución n.° 23) de 19 de diciembre de 2024 recaída en el Exp. 00085-2024-0-2801-JR-LA-01 de la Corte superior de Moquegua, confirmada mediante Sentencia de Vista (resolución n. 30) de 20 de marzo de 2025.
"3.2.6. Así, del CONVENIO COLECTIVO CENTRALIZADO 2023-2024, se tiene que, la cláusula decima tercera, es un incremento remunerativo, porque se produce un incremento mensual a los servidores administrativos sujetos al régimen N° 276 dentro de los grupos ocupacionales de profesional, técnico y auxiliar, ello teniendo presente que se precisa que está afecto a cargas sociales, en consecuencia es de naturaleza pensionable, tiene carácter remunerativo y constituye base de cálculo de los beneficios laborales. La cláusula decima cuarta también es un incremento remunerativo, porque se produce un incremento mensual a los servidores de los regímenes del D. Leg. N° 728, D. Leg. N° 1057, Ley N° 30057, Ley N° 29709 y Ley N° 28091, y precisa que se encuentra afecto a cargas sociales, es de naturaleza pensionable, tiene carácter remunerativo y forma parte de la base de cálculo de los beneficios laborales. Asimismo, de la revisión del CONVENIO COLECTIVO DESCENTRALIZADO 2023- 2024, se tiene que, el acuerdo 5, es un incremento remunerativo, al otorgarse en forma permanente y mensual el concepto de alimentos en la sumade S/. 343.33 soles, a los servidores administrativos del Decreto Legislativo 276, agremiados al SITSA – DREMO, toda vez que el mismo se entregaría de forma permanente y mensual, así como al no obrar precisión y en forma detalla cómo es que se configuraría en caso de ser condición de trabajo.

Casación Laboral n.° 10526-2019 de 07 de julio de 2021 de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria - Corte Suprema de Justicia de la República
"Octavo. Conceptos no remunerativos
Cabe precisar que tanto la doctrina, como el derecho nacional y el comparado admiten la existencia de pagos en dinero o en especie que percibe el trabajador a los cuales, por su naturaleza especial, la ley no les reconoce la categoría de remuneraciones. Siendo ello así, el artículo 7° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y los artículos 19° y 20° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios establecen qué conceptos no constituyen remuneración para ningún efecto en los términos siguientes:
(…)
Asimismo, los artículos 7° y 8° del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, establecen como remuneraciones no computables las siguientes:
(…)
De lo citado precedentemente, podemos concluir, entonces, que existen elementos que identifican a la remuneración o que, van a permitir, identificar el carácter remunerativo de ciertos conceptos, entre los cuales destacan:
i) Es percibida por el trabajador como consecuencia de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.
ii) Constituye una ventaja patrimonial al incrementar directa o indirectamente el patrimonio del trabajador; y,
iii) Es de libre disponibilidad para el trabajador.
En ese sentido, cuando se evidencie la concurrencia de dichas características, podemos aseverar que nos encontramos frente a un concepto remunerativo."

Casación Laboral n.° 16514 – 2016 de 13 de enero de 2016 de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria - Corte Suprema de Justicia de la República
*"**Décimo**: En el mismo sentido, el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, precisa que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición; norma que debe ser concordada con el artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, que señala que constituye remuneración computable, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20°.*
*"**Décimo Primero**: Que, del concepto de remuneración contenido en las citas legales señaladas precedentemente, se advierte como elementos que identifican su carácter remunerativo: i) el ser percibido por el trabajador como consecuencia de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo; ii) el de constituir una ventaja patrimonial al incrementar directa o indirectamente el patrimonio del trabajador; y iii) el de ser de libre disponibilidad para el trabajador.*
***Décimo Segundo**: Determinación del carácter remunerativo del Impuesto a la Renta asumido por el empleador. Teniendo en cuenta lo expresado en los considerandos precedentes, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia adopta como criterio de interpretación respecto al carácter remunerativo del Impuesto a la Renta asumido por el empleador lo siguiente: El pago por Impuesto a la Renta que es asumido en forma directa por el empleador, en la medida que constituya un mayor ingreso para el trabajador y sea de su libre disposición, constituye una forma de remuneración indirecta al trabajador por la prestación de sus servicios y por lo tanto deberá ser tomada en cuenta para el cálculo de sus beneficios sociales."*

Casación Laboral n.° 18185 – 2016 de 18 de enero de 2018 de la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria - Corte Suprema de Justicia de la República
*"**Décimo Quinto**. - Consecuentemente, se determina que los conceptos de racionamiento, movilidad y pre escolaridad percibidos por la actora constituyeron conceptos de libre disponibilidad por parte de esta, no encontrándose dentro de las excepciones previstas en los incisos e), f) y j) del artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.*
***Décimo Sexto**.- De lo anteriormente expuesto se concluye en que: i) Para determinar si un concepto es o no computable se debe aplicar como regla general que cualquiera que sea la denominación que se les dé a un determinado concepto que se encuentre en los haberes de los servidores, si este no está condicionado, se entiende que es de su libre disposición; ii) Así en el caso de racionamiento, del mérito de las boletas de pago de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 1995, se aprecia que la demandante ha percibido en forma regular por este concepto la suma de S/.264.00. No existe pacto colectivo, que indique que es una condición de trabajo. Por el monto dividido entre 26 días resulta S/.10.15 (264/26), monto suficiente para deducir que se trata de la alimentación principal, por tanto, es un monto que corresponde a la remuneración principal, con lo cual estaríamos en el supuesto del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650;*
iii) Respecto a la movilidad, la actora estuvo percibiendo la suma de S/.198.00 (198.00/26=7.62), lo que equivale a S/.7.62 diarios, monto que va más allá de lo que se necesita razonablemente para trasladarse al centro de trabajo en transporte público, considerando que la actora laboró en periodo anterior al año 1996; iv) Respecto al concepto de pre escolaridad, se le ha venido otorgando el monto de S/.132.00 mensuales, que en forma anual significa S/.1584.00, sin que haya sustento alguno sobre que gastos ordinarios educativos está cubriendo este monto.
***Décimo Séptimo**. - Siendo así, se aprecia, que al expedirse tanto la sentencia de vista como la sentencia apelada, se ha incurrido en infracción normativa del artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, en el extremo, que se precisa, que no corresponde incluir en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios de la actora los conceptos de racionamiento, movilidad y*

De igual forma, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR se ha pronunciado de manera reiterada sobre el otorgamiento de determinadas prestaciones bajo la figura de "condición de trabajo", precisando que, si dichas prestaciones fueran entregadas a los servidores para su "libre disposición", estas constituirían un "incremento remunerativo[115]".

En ese contexto, una vez definidas e identificadas las características del **incremento remunerativo**, corresponde analizar las cláusulas relativas a las bonificaciones por quinquenio, alimentación, movilidad y canasta navideña[116], las cuales fueron acordadas por la "representación empleadora", conformada por **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez, Mario Martín Garcilazo de la Flor y Juan Ramón Samatelo Huacho**, conforme se detalla a continuación:

- Respecto la "**bonificación por quinquenio**" se evidencia que los citados servidores, acordaron en beneficio propio y de terceros, el incremento de 60% la remuneración de los trabajadores que cuenten con cinco años de servicio, beneficio que se percibiría de manera periódica (mensual).

  Sin perjuicio de lo indicado, se precisa que el concepto de "**bonificación por quinquenio**" no está regulado en el Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ni tampoco en sus normas conexas, motivo por el cual no podía otorgarse dicho beneficio a los servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada (principio de legalidad).

---

pre escolaridad, sobre la base de una errónea interpretación de lo establecido en dicha norma. En tal sentido, resulta amparable el recurso de casación interpuesto, debiéndose disponer que la parte demandada incluya los referidos conceptos en el nuevo cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios de la actora, conceptos que fueron indebidamente excluidos en el Informe Técnico N° 1815-96-ABP, obrante de fojas 3 a 4, que contiene la liquidación de Compensación por Tiempo de Servicios emitido por la Municipalidad Metropolitana de Lima"

115 **Informe técnico n.° 000367-2022-SERVIR-GPGSC de 14 de marzo de 2022 de la Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil**.
"II. Análisis:
(…)
Sobre el otorgamiento de movilidad y refrigerio como de condiciones de trabajo
(…)
2.4. En principio, debemos indicar que SERVIR en diversos informes técnicos ha emitido pronunciamiento al respecto, como en el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC, el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en cuyo numeral 2.8 se detalló las características para que se configure una condición de trabajo:
"2.8 Enfatizamos que toda condición de trabajo se sujeta a las siguientes características:
i) No tiene carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarias o facilitan la prestación);
ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios;
iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y,
iv) No son de libre disposición del servidor."
(…)
III. Conclusiones:
3.1. Para negociar una determinada prestación bajo la connotación de "condición de trabajo" en los términos descritos por el literal b) del numeral 6.1 del artículo 6° de los Lineamientos, dicha prestación deberá respetar lo señalado en el numeral 2.4 del presente informe, caso contrario no podría entrar en dicha categoría."

Informe técnico n.° 000163-2025-SERVIR-GPGSC de 31 de enero de 2025 de la Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil.
(…)
III. Conclusiones:
(…)
3.2. En la Administración Pública la entrega de cualquier condición de trabajo debe efectuarse siempre y cuando estas cumplan con las características que la define como tal. En esa línea, respecto al otorgamiento de una condición de trabajo, ésta solo será procedente siempre que sea proporcionada a los servidores de manera indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, sin que ello constituya una ventaja patrimonial y de libre disposición para el servidor. Por ese motivo, no puede entenderse a las condiciones de trabajo como un beneficio que pueda ser solicitado a manera de un derecho general, pues su naturaleza solamente está orientada a facilitar la ejecución del trabajo de aquellos servidores que realmente lo requieran."

116 Contenida en las cláusulas n.°s 8, 9, 10 y 11 del convenio colectivo de 2024 suscrito entre el SUTPERPG y la "representación empleadora"

De igual modo, tampoco correspondía el otorgamiento de dicho concepto; toda vez que, ello desnaturalizaba e incorporaba beneficios propios del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo n.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, al régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Ello, debido a que dicha bonificación se encuentra regulada en el artículo 8 del Decreto Supremo n.° 057-86-PCM[117], norma que establece la etapa inicial del proceso gradual de aplicación del Sistema Único de Remuneraciones, Bonificaciones, Beneficios y Pensiones para los funcionarios y servidores de la Administración Pública.
En consecuencia, la **bonificación por quinquenio** resultaba nula de pleno derecho, conforme lo dispuesto en el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

- De otro lado, los citados servidores acordaron la cláusula de "**alimentación**", "**movilidad**" y "**canasta navideña**"[118], en beneficio propio y de terceros, las cuales tuvieron por objeto incrementar estos beneficios en S/ 700,00 (setecientos con 00/100 soles)[119], S/ 300,00 (trescientos con 00/100 soles)"[120] y S/ 200,00 (doscientos 00/100 soles)[121] respectivamente; sin embargo, no acordaron ningún tipo de control respecto el uso y rendición de los mismos, a pesar que estos serían percibidos de manera periódica (mensual), o anual en el caso de la "Canasta navideña", lo cual representaba una ventaja económica para los servidores.

  Siendo ello así, las cláusulas de "quinquenio", "alimentación", "movilidad" y "canasta navideña", no eran "bonificaciones" o "condiciones de trabajo", sino que por el contrario, eran "**incrementos remunerativos**", en razón que eran de "libre disposición" de los servidores, conforme lo establecido en el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 003-97-TR[122], en concordancia con lo dispuesto en los artículos 9, 19 y 20 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo n.° 001-97-TR[123], y criterios refrendados por el Poder Judicial, así como del SERVIR.

---

117 Decreto Supremo n.° 057-86-PCM, norma que establece la etapa inicial del proceso gradual de aplicación del Sistema Único de Remuneraciones, Bonificaciones, Beneficios y Pensiones para los funcionarios y servidores de la Administración Pública.
"Artículo 8.- La Bonificación Personal es aquella que se otorga de oficio al trabajador nombrado por cada quinquenio de tiempo de servicios al Estado, a razón de 5 por ciento de la Remuneración Básica sin exceder de ocho (8) quinquenios."

118 Contenida en las cláusulas n.°s 9, 10 y 11 del convenio colectivo de 2024 suscrito entre el SUTPERPG y la "representación empleadora"

119 La cláusula n.° 9 del convenio colectivo de 2024 estableció un incremento de **S/ 700,00** por concepto de alimentación sobre el monto previamente convenido. Sin embargo, de las negociaciones colectivas anteriores se advierte que ya se otorgó un beneficio equivalente a **S/ 1 000,00**, producto de los acuerdos alcanzados en los años 2014 (S/ 290,00), 2015 (S/ 210,00), 2020 (S/ 200,00), 2022 (S/ 150,00) y 2023 (S/ 150,00). En consecuencia, el monto total acordado en el convenio colectivo de 2024 ascendió a **S/ 1 700,00** por dicho concepto.

120 La cláusula n.° 11 del convenio colectivo de 2024 estableció un incremento de **S/ 300,00** por concepto de movilidad sobre el monto previamente convenido. Sin embargo, de las negociaciones colectivas anteriores se advierte que ya se otorgó un beneficio equivalente a **S/ 500,00**, producto de los acuerdos alcanzados en los años 2014 (S/ 160,00), 2015 (S/ 40,00), 2016 (S/ 100,00), 2022 (S/ 150,00) y 2023 (S/ 50,00). En consecuencia, el monto total acordado en el convenio colectivo de 2024 ascendió a **S/ 800,00** por dicho concepto.

121 La cláusula n.° 10 del convenio colectivo de 2024 estableció un incremento de **S/ 200,00** por concepto de Canasta Navideña sobre el monto previamente convenido. Sin embargo, de las negociaciones colectivas anteriores se advierte que ya se otorgó un beneficio equivalente a **S/ 1 000,00**, producto de los acuerdos alcanzados en los años 2018 (S/ 700,00), 2021 (S/ 150,00) y 2023 (S/ 150,00). En consecuencia, el monto total acordado en el convenio colectivo de 2024 ascendió a **S/ 1 200,00** por dicho concepto.

122 Ídem al pie de página 108.

123 Ídem al pie de página 109.

De otro lado, se precisa que, la "Negociación colectiva a nivel descentralizado por entidad pública (2024)" culminó el 8 de enero de 2024, conforme el Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva de la misma fecha, mientras que la "Negociación colectiva a nivel centralizado (2024)"[124] concluyó el 30 de junio de 2024[125], la cual contenía acuerdos sobre "incrementos remunerativos"[126].

En consecuencia, la materia de "incrementos remunerativos" estaba "excluida" de la competencia de "Negociación colectiva a nivel descentralizado (2024)", no pudiendo suscribirse acuerdos que contengan "incrementos remunerativos" conforme lo dispuesto en los literales a) y b) del numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, primero debía concluir la negociación a nivel centralizado, a fin de determinar las materias excluidas de negociación en el ámbito descentralizado.

En tal sentido, se evidencia que, la "representación empleadora", conformada por **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez, Mario Martín Garcilazo de la Flor y Juan Ramón Samatelo Huacho**, no podían acordar las cláusulas de "quinquenio", "alimentación", "movilidad" y "canasta navideña", por cuanto a dicha fecha, **no se culminó la negociación colectiva a nivel centralizado**, lo que acarrearía su nulidad por ineficacia, conforme lo establecido en el inciso a) y b) del numeral 6.3 del artículo 6 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

De igual modo, se enfatiza que, las cláusulas de "quinquenio", "alimentación", "movilidad" y "canasta navideña", acordadas bajo la denominación de "bonificaciones" o "condiciones de trabajo", estarían incursas en nulidad de pleno derecho, por cuanto realmente eran "incrementos remunerativos", materia que estaba excluida en las negociaciones colectivas a nivel descentralizado, dado que a nivel centralizado se otorgó un único incremento remunerativo, conforme lo establecido en el literales a) y b) del numeral 6.3 del artículo 6 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Por otra parte, se precisa que las **dieciocho (18) cláusulas** con incidencia presupuestaria hacían referencia a negociaciones colectivas anteriores, las cuales fueron analizadas en el apartado "**3.5. De las negociaciones colectivas previas al 2024 con el SUTPERPG y SUTAPERPG**" del presente documento. En dicho análisis se evidenció que los servidores que integraban la "representación empleadora" en la negociación colectiva con el SUTPERPG del año 2024 no podían invocar la existencia de "derechos

[124] *"Convenio colectivo a nivel centralizado 2024-2025 suscrito entre la representación empleadora del estado peruano y la representación sindical integrada por las confederaciones estatales CITE-CTE PERÚ-UNASSECONASEP-CONFETEP en la comisión negociadora encargada de la negociación colectiva a nivel centralizado"*

[125] https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5726168-convenio-colectivo-centralizado-2024-2025

[126] La cláusula décima sétima de la "Negociación colectiva a nivel centralizado (2024)", estableció el incremento remunerativo de S/ 100,00, a partir de 1 de enero de 2025, para los servidores del sector público que estén bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728.

adquiridos"; toda vez que, no existía disposición legal, mandato judicial ni laudo arbitral que los reconociera.

Por el contrario, el marco normativo vigente prohibía dicho reconocimiento y establecía que las actuaciones de los funcionarios públicos debían ajustarse estrictamente a la ley y a la Constitución, sin realizar interpretaciones extensivas ni atribuirse competencias que correspondan al Poder Judicial o a tribunales arbitrales (principio de legalidad). De igual modo, se precisa que, las negociaciones colectivas anteriores carecían de validez por haber transgredido el procedimiento y las disposiciones presupuestales respectivas, por lo que no podían ser consideradas para sustentar beneficios o derechos en la negociación de 2024, sino que, por el contrario, los citados servidores podían cuestionarlas.

En este contexto, se evidencia que **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, en su calidad de integrantes de la "representación empleadora", suscribieron el Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva de 8 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 19)**, mediante la cual acordaron **dieciocho (18) cláusulas con incidencia presupuestaria** de manera célere[127], en beneficio propio y de terceros[128], disponiendo su ejecución inmediata[129], con **la finalidad de beneficiarse de manera directa e inmediata,** a pesar de no contar con la documentación indispensable para su validez, como el "Informe de Viabilidad Presupuestal", el "Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público" y la culminación de la "negociación colectiva a nivel centralizado".

Por tales motivos, las **dieciocho (18) cláusulas** con incidencia presupuestaria incurrirían en nulidad de pleno derecho y nulidad por ineficacia, al no haberse contado con la documentación exigida, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y en los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 20.4 del artículo 20, numeral 21.2 del artículo 21 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

Sin perjuicio de lo indicado, se advierte que, los citados servidores acordaron **cinco (5) cláusulas** bajo la denominación de "bonificaciones"[130] que tampoco correspondían, por cuanto estas incorporaban beneficios que afectaban o desnaturalizaban los conceptos propios del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo n.° 728, hechos que acarrearían la nulidad de dichas cláusulas, conforme lo establecido en el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7

---

127 La "Representación Empleadora" tramitó la negociación colectiva de manera acelerada, dado que el "Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024" fue presentado el **28 de noviembre de 2023** y el "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" fue suscrita el **8 de enero de 2024**, pese a que el plazo máximo para concluir la negociación colectiva a nivel descentralizado vencía el 30 de junio de 2024. Todo ello se llevó a cabo sin contar con el "*Informe de Viabilidad Presupuestal*" ni con el "*Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público*", emitido recién el 30 de mayo de 2024 y publicado el 31 de mayo de 2024 en el portal del MEF.

128 Cabe precisar que los "**terceros beneficiados**" comprenden a todas aquellas personas a quienes se les aplicó la referida negociación colectiva, entre ellas, el personal consignado en la lista denominada "Relación de personal CAP, repuesto judicial, permanentes y medida cautelar sindicalizados al SUTPERPG – 2023" y en la lista de "Personal contratado con plaza CAP - Trabajador Calificado", así como a quienes, por mandato legal, correspondía la aplicación de los beneficios derivados del convenio.

129 La "*Representación Empleadora*" acordó que el convenio colectivo suscrito el 8 de enero de 2024 entrara en vigor a partir del **1 de enero de 2024,** sin establecer restricción alguna respecto de las cláusulas con incidencia presupuestaria. Es decir, acordó la ejecución de la totalidad de las cláusulas —incluidas aquellas con incidencia presupuestaria— desde el inicio del ejercicio fiscal 2024, pese a que ello resultaba improcedente, dado que dichas cláusulas debían ejecutarse a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente a su suscripción.

130 "***Cláusula n.° 8 bonificaciones:*** *a) Bonificación por escolaridad, (...) b) Bonificación vacacional, (...) h) Bonificación por jubilación: (...),* ***Cláusula n.° 13****: Fallecimiento de trabajador: (...),* ***Cláusula n.° 14****: Fallecimiento de familiares: (...)*"

y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, así como normas conexas.

De igual modo, se advierte la suscripción de **cuatro (4) cláusulas** que contenían "Bonificaciones" y "condiciones de trabajo"[131], con la finalidad de darles apariencia de legalidad, cuando en realidad eran "incrementos remunerativos", en razón que dichos beneficios no estaban destinados al cabal desempeño de la labor o funciones de los trabajadores, sino que, por el contrario, eran de libre disposición del trabajador, configurando una ventaja económica, hechos que acarrearían la nulidad de dichas cláusulas, conforme lo dispuesto en el inciso b) del numeral 6.1 del artículo 6 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, así como normas conexas.

Cabe precisar que, la presente auditoría se encuentra enmarcada en el **análisis de las cláusulas del convenio colectivo correspondiente al periodo 2024 suscrito con el SUTPERPG**, las cuales han generado costos al Estado como consecuencia del actuar de los servidores que integraban la "representación empleadora", lo que será determinado en el desarrollo del presente informe. No obstante, se **enfatiza** que esta auditoría **no comprende el análisis del accionar de los servidores que intervinieron en negociaciones colectivas de periodos anteriores al 2024**, ni los efectos que estas hubieran podido generar, conforme al objetivo y alcance establecidos para la presente auditoría.

3.1.4. De la actuación de los miembros de la "representación empleadora" durante la aprobación del "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva"

La negociación colectiva a nivel descentralizado con el SUTPERPG correspondiente al año 2024 se inició el 27 de noviembre de 2023, con la presentación del proyecto de convenio colectivo y concluyó el 8 de enero de 2024 con la suscripción del "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva", conforme a lo establecido en el numeral 14.1 del artículo 14 y en el artículo 22 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188[132].

Siendo ello así, se advierte que dicho convenio **no requería aprobación mediante acto resolutivo**; toda vez que, sus efectos jurídicos se producían desde el momento de su suscripción, en virtud de su carácter vinculante. Por ello, los acuerdos contenidos en el mismo resultaban de cumplimiento obligatorio conforme a los términos pactados, sin perjuicio del deslinde de responsabilidades que pudiera corresponder, criterio que, además, fue ratificado por SERVIR[133].

---

131 ***"Cláusula n.° 8 bonificaciones:** (...) **f)** Bonificación por quinquenio: (...), **Cláusula n.° 9:** Asignación por alimentos: (...), **Cláusula n.° 10:** Entrega de Canasta Navideña: (...), **Cláusula n.° 11:** Asignación por movilidad (...)".*

132 **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188**
"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.
(...)
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."

133 **Informe técnico n.° 000235-2025-SERVIR-GPGSC de 4 de febrero de 2025**
"II. Análisis
(...)
Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos

Sin perjuicio de lo indicado, se advierte que, de la revisión del expediente de negociación colectiva se identificó la **Resolución de Gerencia General n.° 004-2024-GG-PERPG/GR.MOQ** de 8 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13)**, mediante la cual la Gerencia General aprobó el "Acta de Consolidación y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva de Trabajo 2024" **(Apéndice n.° 9)** suscrita con el SUTPERPG. No obstante, como se indicó anteriormente, dicho acto resolutivo no generaba ningún efecto jurídico con relación al cumplimiento de la negociación colectiva; toda vez que, esta era de obligatorio cumplimiento desde el momento de su suscripción por parte de la "representación empleadora", sin perjuicio del deslinde de responsabilidades que pudiera corresponder a estos últimos.

Ahora bien, de la revisión del expediente administrativo que dio origen a la Resolución de Gerencia General n.° 004-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 8 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13)**, se evidenciaron diversas **irregularidades** en su tramitación, vinculadas a **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración y **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la oficina de Asesoría Jurídica. Dichas actuaciones evidencian su actuar de beneficiarse ellos mismos, así como a terceros, como se detalla a continuación:

- Mediante informe n.° 018-2024-GRM/PERPG-GG/OADM de 8 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13)**, Mario Martín Garcilazo de la Flor jefe de la Oficina de Administración, remitió al Gerente General el referido convenio colectivo a las **14:00 horas** del mismo día[134], solicitando la emisión del acto resolutivo correspondiente. No obstante, el "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" fue suscrita recién a las **18:30 horas** de esa misma fecha, lo que evidencia una incongruencia en la tramitación efectuada, pues el servidor tramitó el convenio colectivo antes de su suscripción.

- De igual modo, mediante proveído s/n de 8 de enero de 2024, la Gerencia General derivó los actuados, a las **15:49 horas**, a Carlos Augusto Zeballos Rodríguez, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, para su "atención". Este, a su vez, mediante proveído s/n de la misma fecha, los remitió a uno de sus subordinados para el trámite correspondiente[135]; sin embargo, el "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" **(Apéndice n.° 9)** fue suscrita recién a las **18:30 horas** de esa misma fecha, lo que evidencia una incongruencia en la tramitación efectuada, pues el servidor tramitó el convenio colectivo antes de su suscripción.

- Asimismo, se identificó diferencias entre la fecha de recepción que figura en los documentos en físico y las fecha de registro en el SISGEDO[136] **(Apéndice n.° 25)**; tal es así que, el informe n.° 018-2024-GRM/PERPG-

---

(...)
2.11 Por lo expuesto, atendiendo a la fuerza vinculante del convenio colectivo que obliga a las partes que lo circunscribieron a cumplir con el mismo, ***no es necesaria la emisión de un acto administrativo (por ejemplo, resolución administrativa)*** *que apruebe el convenio colectivo para que este surta efectos.*
(...)
III. Conclusiones
(...)
Dada la fuerza vinculante del convenio colectivo, los acuerdos derivados de este son de cumplimiento obligatorio -conforme con los términos pactados- en la esfera de lo concertado para las partes que lo adoptaron*, debiendo dichas partes observar la vigencia y el alcance de las cláusulas del convenio colectivo; sin perjuicio de ello, de advertirse que un producto negocial adolece de un vicio de nulidad por contravenir el marco normativo vigente al momento de su suscripción, corresponde su impugnación a través de la vía jurisdiccional, así como el* ***deslinde de responsabilidades*** *de ser el caso."*(El énfasis es agregado).

134 El 8 de enero de 2024, fecha en la que la comisión negociadora acordó, conciliò y suscribió el "Acta de acuerdo de cierre de negociación colectiva".

135 Croover Rodriguez Aguilar abogado de la oficina de asesoría jurídica.

136 Sistema de Gestión Documental utilizado por la Entidad.

GG/OADM de 8 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13)**, fue registrado por la oficina de Administración el 10 de enero de 2024 y derivado en la misma fecha a horas 10:58 am., a la oficina de Gerencia General, y este a su vez los deriva a horas 15:23 pm., de la misma fecha a la oficina de Asesoría Jurídica, evidenciándose una diferencia de dos (2) días, desde la suscripción del "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" **(Apéndice n.° 9)** y el registro reportado en el SISGEDO[137] **(Apéndice n.° 25)**.

En tal sentido, de lo expuesto en los párrafos precedentes, se advierte una incongruencia entre la hora de suscripción del "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" **(Apéndice n.° 9)**, efectuada a las 18:30 horas del 8 de enero de 2024, y la tramitación previa realizada por **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración y **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la oficina de Asesoría Jurídica. Esta circunstancia evidenció que ambos servidores gestionaron el trámite del referido documento antes de su suscripción formal, con la finalidad de beneficiarse a sí mismos y a terceros.

3.2. Del procedimiento de negociación colectiva entre la Entidad y el SUTAPERPG

Durante el periodo 2024, la Entidad dio inicio al procedimiento de negociación colectiva con el SUTAPERPG[138], el cual se desarrolló conforme se detalla a continuación:

3.2.1. De la presentación y evaluación del proyecto de convenio colectivo de trabajo 2024

Mediante oficio n.° 002-2024-SUTAPERPG/PERPG/MOQ. de 10 de enero de 2024[139] **(Apéndice n.° 26)**, la secretaria General[140] del SUTAPERPG presentó al gerente General del PERPG[141] el proyecto de convenio denominado "Negociación colectiva de trabajo 2024 del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande SUTAPERPG con RUC 20612012645"[142]. Asimismo, señaló quienes serían sus representantes durante la negociación colectiva de 2024, conforme lo siguiente:

Titulares:

1. CPC Kathye Marilyn Linares Juárez	DNI N° 04434365
2. Ing. Francisco Epifanio Sucapuca Sucapuca	DNI N° 23273082
3. Abog. Edith Marisol Zea Huancapaza	DNI N° 00506627

Suplentes:

1. CPC Hugo Humberto Ticona Dance	DNI N° 04742015
2. CPC Lucila Maruja Esteba Flores	DNI N° 04417188

De igual modo, adjuntó el "nómina de afiliados al SUTAPERPG", misma que contemplaba treinta y uno (31) afiliados, conforme de detalla a continuación:

137 Consulta efectuada en el SISGEDO, el 30 de junio de 2025.

138 Inscrito en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP) y delegados de acuerdo a la constancia de inscripción con expediente n.° 019-2022-GRM/DRTPE/DPSC.R.S PUBLICO, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua.

139 Recibido en mesa de partes del PERPG el 10 de enero de 2024.

140 Kathye Marilyn Linares Juárez.

141 Javier Romero Luna designado en el cargo desde el 27 de abril de 2023 mediante la Resolución Ejecutiva Regional n.° 247-2023-GR/MOQ de 27 de abril de 2023 y cesado a partir del 15 de febrero de 2024 con la Resolución Ejecutiva Regional n.° 055-2024-GR/MOQ de 14 de febrero de 2024.

142 Esto en cumplimiento al artículo 13 "Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público" de la Ley n.° 31188 Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal, el cual establece lo siguiente:
"(...)
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.
(...)"

Cuadro n.° 3
Trabajadores afiliados al "Sindicato único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTAPERPG)" Moquegua

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI
1	Kathye Marilyn Linares Juárez	04434365
2	Edith Marisol Zea Huancapaza	00506627
3	Lucila Maruja Esteba Flores	04417188
4	Yessica Ruth Quispe Cantani	42165116
5	Carlos Eugenio Purca Echevarria	04427209
6	Angie Nicole Robles Vizcarra	77342721
7	Fernando Ivan Gonzalo Yaulli Yaulli	00506836
8	Hugo Humberto Ticona Dance	04742015
9	Ramiro Alberto Velez Juarez	04745115
10	Francisco Epifanio Sucapuca Sucapuca	23273082
11	Cornelio Cipriano Nina Quispe	01300064
12	Juddy Luz Tapia Coaguila	04745215
13	Yanira Miguelina Cordova Huarache	46343780
14	Abrahan Santos Rivera Paye	04411374
15	Noemi Cecilia Mamani Chavez	45371980
16	Reynaldo Jimenez Alvarado	41621678
17	Hugo Centeno Cahuana	01296470
18	Karina Mariela Chite Espinoza	47685109
19	Beyker Albert Gutierrez Quispe	44916480
20	Liseth Alicia Burgos Cruz	43778893
21	Frescia Nohely Vega Torres	45840049
22	Percy Pumpeo López Cauna	09411348
23	Carlos Alberto Florindez Huaman	40644342
24	Jessica Lilian Pari Cama	74086169
25	Yesenia Nataly Mendoza Viera	45694870
26	Sugey Diana Ccopa Choque	73999540
27	Susana Mishel Villanueva Ramos	72893695
28	Claudia Beatriz Llayque Velasquez	42616056
29	Oscar Manuel Centeno Cori	46675967
30	Carla Fabiola Condori Flores	72807321
31	Jaime John Quispe Hinojosa	02408609

Fuente: Oficio n.° 121-2025-GRM-PERPG de 12 de febrero de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

El citado "Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024" contenía **trece (13) cláusulas**[143] con incidencia presupuestaria, proponiendo que estas rijan a partir del **1 de enero de 2024** y que sus beneficios alcancen únicamente a los trabajadores afiliados al SUTAPERPG, conforme lo establecido en las cláusulas n.°s 32 "y 33 respecto a la Vigencia" y al "Ámbito y alcance del convenio" del referido proyecto, como se detalla a continuación:

> ***"Clausula n.° 32 - Vigencia***
> *La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración que inicia a partir del 01 de enero del 2024 en forma permanente; excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados como tal.*
> ***Clausula n.° 33 - Ámbito y alcance del convenio***

[143] El Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024 comprendía **quince (15) cláusulas con incidencia presupuestaria**, referidas a los siguientes conceptos: **incremento de remuneraciones, bonificaciones, asignación por alimentos, entrega de canasta navideña, asignación por movilidad, fallecimiento del trabajador, fallecimiento de familiares, uniformes e implementos de seguridad, útiles de aseo y botiquín, servicio de Entidad Prestadora de Salud (EPS), bonificación especial por cierre de pliego, almuerzo o cena por el Día del Trabajador, aniversario de la Entidad y de Moquegua, exámenes médicos y bono de productividad**, conforme a lo establecido en las cláusulas n.°s **08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 25 y 26** del referido proyecto de convenio colectivo.

En relación al ámbito y alcance del presente Convenio Colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los trabajadores afiliados al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE (SUTAPERPG) MOQUEGUA."

Seguidamente, mediante proveído s/n de 10 de enero de 2024, la Gerencia General[144] derivó los actuados a **Mario Martin Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración[145] para la emisión de la correspondiente "opinión técnica", documento que fue recibido por dicha oficina el 11 de enero de 2024.

Del mismo modo, mediante proveído s/n y sin fecha, la Oficina de Administración derivó los actuados al especialista en Personal[146] para la elaboración del "informe técnico conforme a la normatividad vigente", el cual fue recibido el mismo 11 de enero de 2024.

En atención a ello, el especialista en Personal elaboró y suscribió el informe n.° 025-2024-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 46)**, dirigido a **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración, mediante el cual realizó su evaluación técnica a la propuesta de convenio colectivo, donde entre otros puntos informó lo siguiente:

"(...)
*1. Que, de conformidad al Art. 12° de la citada Ley, el Proyecto de Negociación Colectiva presentado por el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande - SUTAPERPG - Moquegua, **cumple con los requisitos mínimos**.*
(...)
5. Que, de acuerdo al Art. 8° de la Ley 31188 y Art. 12° del D.S. 008-2002-PCM, se dispone que la Gerencia General designará a los funcionarios y/o directivos 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 Art. 10° de los presentes lineamientos, según el ámbito escogido por las organizaciones sindicales. Asimismo, los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva.
6. Que, según el punto 13.3 del Art. 13° del D.S. 008-2022-PCM, dice: En la negociación colectiva en el nivel descentralizado, para que los representantes de la parte empleadora bajo responsabilidad garanticen la viabilidad presupuestal, se requiere que cuenten con un informe de la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración, en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y su disponibilidad presupuestal.
7. Que, previo a la emisión del informe, el PERPG debe tener en cuenta el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, elaborado por el MEF; a fin de determinar el espacio fiscal, es decir garantizar los recursos para viabilizar la atención de los proyectos de convenios colectivos".

Seguidamente, mediante proveído s/n de 12 de enero de 2024, el jefe de la Oficina de Administración derivó los actuados a **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, adjuntando entre ellos el informe n.° 025-2024-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, del especialista en Personal, con la finalidad que de trámite de "acuerdo a la normativa", documento que fue recibido por dicha oficina el mismo día.

144 Javier Dolores Romero Luna.
145 **Mario Martin Garcilazo de la Flor** fue designado como jefe de la Oficina de Administración desde el 13 de abril de 2023 al 30 de abril de 2023, conforme lo señalado en la Resolución de Gerencia General n.° 050-2023-GG-ERPG/GR.MOQ de 12 de abril de 2023 (Designación) y Resolución de Gerencia General n.° 126-2024-GG-ERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024 (Cese).
146 Pacho Mamani Gilberto Luis.

En atención de ello, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, emitió el informe n.° 012-2024-GRM/PERPG-GG/OPP de 16 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, dirigió al Gerente General[147], señalando lo siguiente:

> *"(...) Que, teniendo en cuenta lo establecido en el literal 2) del artículo 8 de la Ley N° 31188, en concordancia con el artículo 12 del DS. N° 008-2022-PCM, se establece que "La Representación Empleadora es conformada por los funcionarios o directivos que el titular de la entidad designe".*
> *En tal sentido, con la finalidad de dar inicio al proceso de negociación colectiva 2024 con el SUTAPERPG; se sugiere que el presente documento sea remitido a la Oficina de Asesoría Jurídica con el fin de que mediante acto resolutivo se conforme la representación empleadora del PERPG que integrará la comisión negociadora para la Negociación Colectiva 2024 con el SUTAPERPG".*

Cabe precisar que, mediante carta n.° 005-2025-OMF de 20 de agosto de 2025 **(Apéndice n.° 29)**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** ex jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, indicó que el informe n.° 012-2024-GRM/PERPG-GG/OPP de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)** fue emitido en dos (2) oportunidades debido a un "error material". Precisó que el primer informe —referido en el párrafo precedente— no contemplaba la disponibilidad presupuestal, motivo por el cual se elaboró un segundo informe, en el que sí se consignó dicha disponibilidad, conforme se detalla a continuación:

> *"Que, según lo establecido en el D.L. 1440 Sistema Nacional de Presupuesto Público establece en su Art. 34.2 Las disposiciones legales reglamentarias, los actos administrativos y de administración, los contratos y/o convenios así como cualquier actuación de las Entidades, que generen gasto deben supeditarse, de forma estricta, a los créditos presupuestarios autorizados, quedando prohibido que dichos actos condicionen su aplicación a créditos presupuestarios mayores o adicionales a los establecidos en los Presupuestos, (..), y en cumplimiento al inciso "d" del Art. 3 de la Ley N° 31188, Se emite Opinión Presupuestal, determinado que; **existe Disponibilidad Presupuestal** para el pago del Convenio suscrito Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTAPERPG), en la Meta 030: DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN, COORDINACIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL, Fuente Financiamiento: 1. Recursos Ordinarios, Rubro: 00 Recursos Ordinarios, la misma que cuenta con un PIM de S/ 3 647 000 soles en el presente ejercicio fiscal 2024.*
>
> *Por lo tanto, se sugiere que el presente documento sea remitido a la Oficina de Asesoría Jurídica con el fin de que mediante acto resolutivo se conforme la representación empleadora del PERPG que integrará la comisión negociadora para la Negociación Colectiva 2024 con el SUTAPERPG."*

De lo anterior, se advierte que el primer documento concluía recomendando que se remita los actuados a la Oficina de Asesoría Jurídica para la conformación de la "representación empleadora", documento que fue ubicado en el expediente de dicha conformación[148]; mientras que el segundo concluía lo mismo, con la diferencia que indicaba que existía disponibilidad presupuestal, documento que fue hallado en el "expediente de negociación colectiva" con el SUTAPERPG para el año 2024[149].

---

147 Javier Dolores Romero Luna.

148 Mediante oficio n.° 742-2025-GRM-PERPG de 1 de julio de 2025 se remitió el expediente administrativo con el cual se conformó la "Representación empleadora" de la negociación colectiva con el SUTAPERPG para el año 2024.

149 Mediante oficio n.° 121-2025-GRM-PERPG de 13 de febrero de 2025 se remitió el expediente administrativo con el cual se llevó a cabo la "negociación colectiva con el SUTAPERPG para el año 2024".

Sin embargo, se precisa que, dicha diferencia no desvirtúa el hecho de que ambos documentos fueron elaborados y presentados por el citado servidor, ni que en ninguno de ellos se contenía el "informe de viabilidad presupuestal", conforme a lo establecido en el artículo 10 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, concordante con los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la referida ley.

Posteriormente, los actuados fueron derivados a **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, entre los cuales se adjuntaba el informe n.° 025-2024-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de enero de 2024, del especialista en Personal **(Apéndice n.° 26)**, con la finalidad que se conforme la "representación empleadora".

Ahora bien, de la revisión del proyecto de convenio colectivo, así como de su trámite, se observó lo siguiente:

- El 10 de enero de 2024, el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTAPERPG) presentó el proyecto de convenio denominado "Negociación colectiva de trabajo 2024 del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande – SUTAPERPG, con RUC n.° 20612012645" **(Apéndice n.° 26)**, en el marco de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

  Dicho proyecto **contenía trece (13) cláusulas** con incidencia presupuestaria, proponiéndose que estas comiencen a regir desde el **1 de enero de 2024**, conforme a lo señalado en la cláusula n.° 32 "Vigencia" del citado proyecto de convenio colectivo.

  Asimismo, se evidencia que el proyecto de convenio **no incluía como beneficiarios al personal contratado bajo plaza CAP – Trabajador Calificado**, sino que, por el contrario, se propuso expresamente que el convenio colectivo beneficiara únicamente a los trabajadores afiliados al SUTAPERPG, conforme a lo señalado en la cláusula n.° 34 "Ámbito y alcance" del citado proyecto de convenio colectivo.

  Cabe precisar que, estos hechos fueron corroborados mediante el oficio n.° 076-2025-SUTAPERPG/PERPG/MOQ. de 3 de junio de 2025 **(Apéndice n.° 37)**, del secretario General del SUTAPERPG[150], en el cual adjuntó la copia fedateada del proyecto de negociación colectiva, mismo que no contaba con las firmas de los referidos representantes sindicales y ratificaba lo indicado en las cláusulas n.°s 32 y 34 respecto a la "Vigencia" y al "Ámbito y alcance".

- En este contexto, se evidencia que **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración y **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, tuvieron pleno conocimiento que el "proyecto de convenio colectivo" contenía **trece (13) cláusulas** con incidencia presupuestaria.

[150] Ramiro Alberto Vélez Juárez secretario general del SUTAPERPG.

Siendo ello así, dichos servidores conocían que, de arribarse a acuerdos con incidencia presupuestaria, estos debían necesariamente regir a **partir del 1 de enero del año siguiente a la suscripción de los acuerdos**. Asimismo, estaban al tanto de que resultaba indispensable contar con el "**Informe de Viabilidad Presupuestal**[151]" durante el desarrollo de la negociación colectiva de 2024 —incluidas las sesiones de la Comisión Negociadora—, a fin de garantizar la ejecución de los acuerdos convencionales.

De igual modo, se evidencia que dichos servidores conocían, desde el inicio, que los **representantes de la parte empleadora no podían**, bajo ninguna circunstancia, ser beneficiarios de la negociación colectiva, conforme a lo establecido en el artículo 12 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Asimismo, tuvieron conocimiento que los convenios colectivos **no resultan aplicables a los funcionarios del Estado con poder de decisión, ni a quienes desempeñan cargos de confianza o de dirección**, conforme a lo establecido en el artículo 2 y numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; en concordancia con los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú; así como con el literal e) del artículo 29 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188 .

Sin perjuicio de lo señalado, se precisa que los mencionados servidores no solo conocían el marco normativo aplicable, sino que además fueron advertidos expresamente sobre la obligatoriedad de su cumplimiento, conforme a lo indicado en el informe n.° 025-2024-GRM/PERPG-OADM-EP. de 12 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, elaborado por el especialista en Personal, en el cual se advertía de manera explícita que, para la negociación colectiva 2024 con el SUTAPERPG, debía contarse obligatoriamente con:

i) El "informe que garantice la viabilidad presupuestal", elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración;
ii) El "Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", destinado a determinar el espacio fiscal disponible; y
iii) La precisión de que los integrantes de la "representación empleadora" no podían, bajo ninguna circunstancia, ser beneficiarios de los acuerdos derivados de la negociación colectiva, conforme a lo previsto en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

- Por otra parte, se advierte que el referido proyecto de convenio **no contaba con las firmas de los representantes del SUTAPERPG** correspondientes a la negociación colectiva del año 2024; es decir, no figuraban las rúbricas de Kathye Marilyn Linares Juárez, Francisco Epifanio Sucapuca Sucapuca

[151] **Ley n.° 31188 - Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"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".

y Edith Marisol Zea Huancapaza, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley n.° 31188[152].

Esta situación debió ser advertida por **Gilberto Luis Pacho Mamani**, especialista en Personal; sin embargo, ello no ocurrió, ya que procedió a emitir el informe n.° 025-2024-GRM/PERPG-OADM-EP. de 12 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, en el cual señaló que el proyecto de negociación colectiva presentado por el SUTAPERPG cumplía con los requisitos mínimos exigidos.

En tal sentido, se evidencia que **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración; **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación; y **Gilberto Luis Pacho Mamani** especialista en Personal, tuvieron pleno conocimiento de que el proyecto de negociación colectiva del SUTAPERPG se encontraba comprendido dentro del ámbito de aplicación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM. En consecuencia, eran conocedores de la obligación de dar estricto cumplimiento a dicho marco normativo, bajo su responsabilidad.

3.2.2. De la conformación de los miembros de la comisión negociadora en representación de la Entidad

La "representación empleadora" de la "negociación colectiva a nivel descentralizado del SUTAPERPG" para el año 2024, estuvo conformada por **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** y **Julio Jorge Pinto Zapata,** en su condición de jefe de la Oficina de Administración, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, y Asesor de Gerencia General, respectivamente, conforme lo dispuesto en la Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-CG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**.

Al respecto, se precisa que el expediente fue tramitado de la siguiente manera:

- Mediante proveído s/n de 12 de enero de 2024, el jefe de la Oficina de Administración derivó el referido expediente de negociación a **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, adjuntando entre ellos el informe n.° 025-2024-GRM/PERPG-OADM-EP. de 12 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, del especialista en Personal con la finalidad que de trámite de "acuerdo a la normativa", documento que fue recibido por dicha oficina el mismo día.

  En atención de ello, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, emitió el informe n.° 012-2024-GRM/PERPG-GG/OPP de 16 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, dirigido al Gerente General[153] sugiriendo que se remitan los actuados a asesoría jurídica para que se conforme la "representación empleadora", señalando lo siguiente:

---

[152] **Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"(...)
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:
(...)
e. Firma de los representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora.
(...)".

[153] Javier Dolores Romero Luna.

"(...) Que, teniendo en cuenta lo establecido en el literal 2) del artículo 8 de la Ley N° 31188, en concordancia con el artículo 12 del DS. N° 008-2022-PCM, se establece que "La Representación Empleadora es conformada por los funcionarios o directivos que el titular de la entidad designe".
En tal sentido, con la finalidad de dar inicio al proceso de negociación colectiva 2024 con el SUTAPERPG; se sugiere que el presente documento sea remitido a la Oficina de Asesoría Jurídica con el fin de que mediante acto ***resolutivo se conforme la representación empleadora*** *del PERPG que integrará la comisión negociadora para la Negociación Colectiva 2024 con el SUTAPERPG.".*

- Seguidamente, mediante informe n.° 007-2024-GRM/PERPG/OAJ/DMI de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, de la abogada de Asesoría Jurídica[154], opinó que se continue con el trámite para la conformación de la "representación empleadora" de la negociación colectiva con el SUTAPERPG para el año 2024, señalando lo siguiente:

  "(...)
  SEGUNDO: ANÁLISIS
  (...)
  a. Estando a lo expuesto precedentemente, corresponde con el trámite correspondiente para la conformación de la representación empleadora del PERPG, ante la presentación del convenio colectivo de trabajo SUTAPERPG 2024.
  (...)
  CUARTO: CONCLUSIONES
  4.1. Estando a lo expuesto en el presente informe, sus antecedentes es VIABLE emitir acto resolutivo correspondiente para la conformación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el año 2024, contando con representación empleadora del PERPG y representantes del SUTAPERPG; y, de conformidad con el el proveído del Jefe de Asesoría Jurídica se remite el proyecto de resolución correspondiente.
  (...)"

En atención a ello, se emitió el informe legal n.° 008-2024-GRM/PERPG-GG/OAJ de 19 de enero de 2024[155] de **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la oficina de Asesoría Jurídica **(Apéndice n.° 26)**, a través del cual concluyó: *"(...) es VIABLE emitir acto resolutivo correspondiente para la conformación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el año 2024, Contando con representación empleadora del PERPG y representación del SUTAPERPG"*; además, señalo lo siguiente:

"A razón de ello, tengo a bien ***REMITIR a su despacho el PROYECTO DE RESOLUCIÓN N° 13-2024-GG/PERPG/GR.MOQ****, el mismo que* ***Resuelve: CONFORMAR*** *la Comisión Negociación del Convenio Colectivo para el Año 2024 con el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande – SUTAPERPG, la que deberá estar conformada por los siguientes miembros:*

REPRESENTANTES DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE:
TITULARES
Jefe de Administración (presidente).

[154] La trabajadora Dina Mamani Inquilla era una abogada de la oficina de Asesoría Jurídica.

[155] Cabe precisar que, Javier Dolores Romero Luna Gerente General del PERPG mediante el proveído de 16 de enero de 2024, dispuso su pase a Asesoría Jurídica para atención; además, registró a manuscrito los miembros de la comisión negociadora siendo presidente administración, segundo miembro asesor de gerencia general, tercer miembro planificación y primer suplente asesor legal, lo indicado proveído se encuentra señalado en el informe n.° 012-2024-GRM/PERPG-GG/OPP de 16 de enero de 2024, elaborado y firmado por Oswaldo Orlando Mamani Flores jefe de la oficina de Planificación y Presupuesto, a través del cual otorgó la disponibilidad presupuestal para el pago del convenio suscrito con el SUTAPERPG. El mencionado documento fue derivado mediane proveído a Dina Mamani Inquilla abogado de Asesoría Jurídica quien con el informe n.° 007-2024-GRM/PERPG/OAJ/DMI de 18 de enero de 2024, emitió su opinión respecto a continuar con el trámite para la conformación de la representación empleadora del PERPG ante la presentación del convenio colectivo de trabajo SUTAPERPG 2024.

Asesor de Gerencia General.
Jefe de Presupuesto y Planificación.
SUPLENTE
Jefe de Asesoría Jurídica.
(...)"

- Posteriormente, se emitió la Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-CG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024[156] **(Apéndice n.° 26)**, con la cual se conformó la "Representación empleadora" para la negociación colectiva para el año 2024 con el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande – SUTAPERPG[157], conforme se detalla a continuación:

Cuadro n.° 4
Relación de integrantes de la comisión negociadora de convenio colectivo 2024

Representantes del Proyecto Especial Regional Pasto Grande	**Representantes del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande - SUTAPERPG**
Cargos	**Nombres y apellidos**
Titulares	**Titulares**
Jefe de Administración (presidente)	CPC. Kathye Marilyn Linares Juárez
Asesor de Gerencia General	Ing. Francisco Epifanio Sucapuca Sucapuca
Jefe de Presupuesto y Planificación	Abog. Edith Marisol Zea Huancapaza
Suplentes	**Suplentes**
Jefe de Asesoría Jurídica.	CPC. Hugo Humberto Ticona Dance
	CPC. Lucila Maruja Esteba Flores

Fuente: Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-CG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Asimismo, el artículo primero de la mencionada resolución precisó que: *"Los mencionados representantes cuentan con las facultades de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de estas, suscribir cualquier acuerdo, y llegado el caso, **la convención colectiva debe tenerse en cuenta que los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva**"*; lo señalado es concordante con lo establecido en el artículo 12[158] de los lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, donde precisa que los representantes de la entidad no serán beneficiarios de la negociación colectiva. (Subrayado y resaltado es nuestro).

En tal sentido, se evidencia que los citados servidores contaban con **legitimidad**[159] para suscribir acuerdos con incidencia presupuestaria durante la

---

156 Cabe precisar que, de la revisión de la Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024, no se evidenció que se haya designado al Secretario Técnico conforme lo establecido en el numeral 16.2 del artículo 16 de los lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

157 De acuerdo a lo señalado en el artículo 16.- Conformación de la Representación Empleadora y secretaría técnica de los lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal aprobado mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, donde se precisa lo siguiente:
"16.1 Una vez recibido el proyecto de Convenio Colectivo, en el plazo de tres (3) días hábiles, la (...), 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 (...)"

158 Representación de las Entidades Públicas en la Comisión Negociadora en el nivel descentralizado.

159 **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM - Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"Artículo 10.- Legitimidad para negociar a nivel descentralizado
(...)
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."

negociación colectiva de 2024, en su calidad de miembros de la "representación empleadora"; sin embargo, dichas facultades no eran ilimitadas, dado que debían cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como en sus lineamientos aprobados mediante el Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

De igual modo, se advierte que los citados servidores tuvieron pleno conocimiento de que el proyecto de convenio colectivo contenía **trece (13) cláusulas** con incidencia presupuestaria, motivo por el cual, conocían que de suscribir acuerdos con incidencia presupuestaria, estos debían de regir a partir del **1 de enero del año siguiente a su suscripción**, conforme lo establecido en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, concordante con el numeral 14.5 del artículo 14 y el literal b) del artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la citada ley.

De igual forma, conocían que para la suscripción de acuerdos con incidencia presupuestaria – previamente - debían contar con el "**Informe de Viabilidad Presupuestal**", así como con el "**Informe final sobre el estado situacional de la Administración Financiera del Sector Público**", a fin de garantizar la ejecución de los acuerdos, conforme lo establecido en el artículo 10 de la Ley n.° 31188, concordante con los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, el numeral 20.4 del artículo 20 y el numeral 21.2 del artículo 21 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM. De igual modo, tuvieron conocimiento que **estaban prohibidos**, bajo cualquier circunstancia, **ser beneficiarios de la negociación colectiva**, conforme a lo dispuesto en el numeral 12.2 del artículo 12 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Del mismo modo, sabían que los convenios colectivos no eran aplicables a los **funcionarios del Estado con poder de decisión ni a quienes ejercen cargos de confianza o dirección**, tal como lo establecen el artículo 2 y el numeral 17.6 del artículo 17 de la mencionada ley, en concordancia con los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú, así como con el literal e) del artículo 29 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

Sin perjuicio de lo indicado, se precisa que **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración y **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, no solo conocían el marco normativo aplicable, conforme lo indicado anteriormente, sino que además fueron advertidos expresamente sobre la obligatoriedad de su cumplimiento, conforme a lo indicado en el informe n.° 025-2024-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, elaborado por el especialista en Personal, en el cual se advertía de manera explícita que, para la negociación colectiva 2024 con el SUTAPERPG, debía contarse obligatoriamente con:

i) El "informe que garantice la viabilidad presupuestal", elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración.
ii) El "Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", destinado a determinar el espacio fiscal disponible; y
iii) La precisión de que los integrantes de la "representación empleadora" no podían, bajo ninguna circunstancia, ser beneficiarios de los acuerdos derivados de la negociación colectiva, conforme a lo

previsto en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

3.2.3. Del trato directo y suscripción del "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva"

El 23 de enero de 2024, la representación empleadora suscribió el Acta de Negociación Colectiva del SUTAPERPG para el año 2024, denominada "Negociación Colectiva de Trabajo 2024 del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande - SUTAPERPG, con RUC 20612012645" **(Apéndice n.° 39)**, incluyendo sus respectivos anexos[160].

Cabe precisar que la "representación empleadora" estuvo conformada por **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración[161]; **Julio Jorge Pinto Zapata** asesor de la Gerencia General[162]; y **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación [163].

Asimismo, de la revisión del Acta de Negociación Colectiva suscrita con el SUTAPERPG para el año 2024, se advierte que los citados servidores acordaron treinta y cuatro (34) cláusulas, de las cuales **trece (13)** tenían incidencia presupuestaria, conforme se detalla a continuación:

Cuadro n.° 5
Cláusulas con incidencia presupuestaria de la Negociación Colectiva de 2024 - SUTPERPG

n.°	Concepto	Detalle de la cláusula
1	Bonificación por escolaridad	***CLAUSULA N° 09.- BONIFICACIONES*** ***a) BONIFICACION POR ESCOLARIDAD:*** *a. La Entidad otorgue, con efectividad en el mes de enero del año 2024, una bonificación por ESCOLARIDAD ascendente y/o equivalente a una (1.5) REMUNERACION y MEDIA por cada trabajador sindicalizado al SUTAPERPG con vínculo laboral vigente en el PERPG.* *b. La presente queda como Clausula permanente.* ***SE MANTIENE EN UNA REMUNERACION.***
	Bonificación por vacaciones	***CLAUSULA N° 09.- BONIFICACIONES:*** ***(...)*** ***b) BONIFICACION VACACIONAL:*** *La Entidad otorgue una BONIFICACION POR VACACIONES; equivalente a (01) una remuneración integra por cada trabajador sindicalizados con vínculo laboral vigente. La misma que se haré efectiva al inicio del uso físico de las mismas.* ***SE HA CONCILIADO EN QUE LA BONIFICACION POR VACACIONES SERA EQUIVALENTE AL 100% DE LA REMUNERACION DE CADA TRABAJADOR CON VINCULO LABORAL VIGENTE.***
	Bonificación por responsabilidad administrativa:	***CLAUSULA N° 09.- BONIFICACIONES:*** ***(...)*** ***c) BONIFICACION POR RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA:*** *La entidad otorgue una bonificación TRIMESTRAL por responsabilidad administrativa equivalente al 25% de la remuneración de cada trabajador, a todos los trabajadores*

[160] El convenio adjuntó dos listados: la "Trabajadores afiliados al "Sindicato único de trabajadores administrativos del proyecto especial regional pasto grande (SUTAPERPG) Moquegua," y el "Personal Contratado con Plaza CAP - Trabajador Calificado", que comprendían treinta (31) y un (1) servidores, respectivamente.

[161] Designado en el cargo a partir del 13 de abril de 2023 con la Resolución de Gerencia General n.° 050-2023-GG-ERPG/GR.MOQ de 12 de abril de 2023, y cesado en el cargo el 30 de abril de 2024, mediante la Resolución de Gerencia General n.° 126-2024-GG-ERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024.

[162] Designado mediante Resolución de Gerencia General n.° 062-2023-GG.-PERPG/GR.MOQ de 3 de mayo de 2023 y cesado en el cargo de Asesor de Gerencia General con la Resolución de Gerencia General n.° 127-2024-GG-ERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024.

[163] Designado a partir del 10 de enero de 2024, con la Resolución de Gerencia General n.° 06-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 9 de enero de 2024, y cesado en el cargo el 1 de enero de 2025 mediante la Resolución de Gerencia General n.° 10-2025-GG-PERPG/GR.MOQ de 21 de enero de 2025.

n.°	Concepto	Detalle de la cláusula
		ADMINISTRATIVOS sindicalizados que ocupen cargos de responsabilidad administrativa. ***SE HA CONCILIADO EN OTORGAR UNA BONIFICACIÓN TRIMESTRAL EQUIVALENTE AL 25% DE LA REMUNERACIÓN QUE POR TODO CONCEPTO PERCIBAN, LOS TRABAJADORES CALIFICADOS, TRABAJADORES OBLIGADOS POR LEY A EFECTUAR DECLARACIONES JURADAS DE BIENES Y RENTAS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDAD FUNCIONAL ADMINISTRATIVA QUE SUSCRIBAN, AUTORICEN Y/O EMITAN DOCUMENTOS TÉCNICOS U OPINIONES LEGALES, ASÍ COMO A TRABAJADORES RESPONSABLES DE ÁREA O GRUPOS DE TRABAJO, CONFORME AL CUADRO ANEXO ADJUNTO AL PRESENTE.***
	Asignación / Bonificación por quinquenio(s)	***CLAUSULA N° 09.- BONIFICACIONES:*** *(...)* ***BONIFICACION POR QUINQUENIO:*** *La entidad conviene en otorgar una (01) bonificación equivalente a una (01) remuneración integra a todos los trabajadores afiliados al SUTAPERPG que hayan cumplido 5 años de servicios ininterrumpidos al PERPG los cuales serán pagados en la fecha de que se cumplan.* ***SE HA CONCILIADO EN OTORGAR UNA BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO DEL 60% DE LA REMUNERACIÓN INTEGRA DE TODOS LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SUTAPERPG QUE HAYAN CUMPLIDO 5 AÑOS DE SERVICIOS ININTERRUMPIDOS AL PERPG LOS CUALES SERÁN PAGADOS EN LA FECHA DE QUE SE CUMPLAN.***
	Bonificación por Jubilación / Retiro de Trabajadores por Jubilación	***CLAUSULA N° 09.- BONIFICACIONES:*** *(...)* ***BONIFICACION POR JUBILACION:*** *La entidad conviene en otorgar (01) BONIFICACION de 6 UIT, a todos los trabajadores afiliados al SUTAPERPG que ingresen a JUBILACION por límite de edad.* ***SE HA CONCILIADO EL OTORGAR 02 UIT A TODOS LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SUTARPERPG QUE INGRESEN A JUBILACIÓN POR LÍMITE DE EDAD.***
2	Asignación de Alimentación	*"(...)* ***CLÁUSULA N° 10: ASIGNACIÓN POR ALIMENTACIÓN.*** *La Entidad conviene en reconocer con carácter de permanente la suma de S/ 1,000.00 Soles mensuales que corresponde a lo ya ganado y percibido según Convenios Colectivos acumulados al 2023 debiendo dicho monto pasar a formar parte de la remuneración básica a partir de la fecha del cierre del presente convenio 2024.* *La Entidad conviene en otorgar un incremento de S/. 1,000.00 (Mil con 00/100 soles) mensuales por concepto de ALIMENTOS, los mismos que serán otorgados a todos los trabajadores afiliados comprendidos en el presente convenio 2024. Dejando con carácter de permanente lo prescrito en el Acta de Convenio Colectivo 2024.* ***SE HA CONCILIADO EN OTORGAR UN INCREMENTO DE S/.700.00 (SETECIENTOS CON 00/100 SOLES) YA GANADOS MENSUALES POR CONCEPTO DE ALIMENTOS, LOS MISMOS QUE SERÁN OTORGADOS A TODOS LOS TRABAJADORES AFILIADOS COMPRENDIDOS EN EL PRESENTE CONVENIO 2024".***
3	Canasta por Navidad	*"(...)****CLÁUSULA N° 11: ENTREGA DE CANASTA NAVIDEÑA.-*** *La Entidad, conviene en otorgar a todos los trabajadores afiliados comprendidos en el presente convenio, un incremento de S/. 1,000.00 (Mil con 00/100 soles) por concepto de CANASTA NAVIDEÑA en adición a los S/. 1,000.00 (Mil con 00/100 soles) ya ganados y percibidos según Convenios Colectivos acumulados al 2023, los mismos que serán abonados en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Dejando con carácter de permanente lo pactado en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2024 que alcanza a los actuales afiliados.* ***SE HA CONCILIADO EN OTORGAR UN INCREMENTO DE S/.200.00 (DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES) MÁS SOBRE LOS S/.1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES) YA GANADOS MENSUALES POR CONCEPTO DE CANASTA NAVIDEÑA LOS MISMOS QUE SERÁN ABONADOS EN LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE DICIEMBRE DE CADA AÑO".***
4	Asignación por movilidad	*"(...)* ***CLÁUSULA N° 12: ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD.*** *La Entidad conviene en reconocer con carácter de permanente la suma de S/ 500.00 SOLES mensuales por concepto de MOVILIDAD que corresponde a lo ya ganado y percibido según Convenios Colectivos acumulados al 2023 debiendo dicho monto pasar a formar parte de la remuneración básica a partir de la fecha del cierre del presente convenio 2024.*

n.°	Concepto	Detalle de la cláusula
		La Entidad conviene en otorgar un incremento de S/. 1,500.00 (Mil Quinientos con 00/100 soles) mensuales por concepto de MOVILIDAD, los mismos que serán otorgados a todos los trabajadores afiliados comprendidos en el presente convenio 2024. ***SE HA CONCILIADO EN OTORGAR UN INCREMENTO DE S/.300.00 (TRESCIENTOS CON 00/100 SOLES) MÁS, SOBRE LOS S/. 500.00 (QUINIENTOS CON 00/100 SOLES) YA GANADOS ANTERIORMENTE POR CONCEPTO DE MOVILIDAD".***
5	Fallecimiento del trabajador	*"(...)* ***CLÁUSULA N° 13: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.*** *La Entidad conviene en reconocer con carácter de permanente la suma de 2 UIT por concepto de fallecimiento del trabajador que corresponde a lo ya ganado y percibido según Convenios Colectivos acumulados al 2023.* *La Entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, un incremento en la asignación por fallecimiento del trabajador equivalente a 05 UIT por cada trabajador con vínculo laboral vigente al momento del deceso y serán entregados a los herederos legales.* ***SE CONCILIÓ EN OTORGAR CON CARÁCTER DE PERMANENTE LA SUMA DE 2 UIT POR CONCEPTO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR".***
6	Fallecimiento de familiares del trabajador	*"(...)* ***CLÁUSULA N° 14: FALLECIMIENTO DE FAMILIARES*** *La Entidad conviene en reconocer con carácter de permanente la suma de 1 UIT por concepto de fallecimiento de familiares directos (Padres, Esposa o Convivientes, Hijos, Hermanos, etc) del trabajador que corresponde a lo ya ganado y percibido según Convenios acumulado al 2023.* *La Entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio la asignación por fallecimiento de los familiares directos del trabajador de 04 UIT vigentes, las mismas que se otorgarán al momento del deceso, de padres, esposa(o) o conviviente e hijos.* ***SE CONCILIA EL OTORGAR LA SUMA DE 1 UIT POR CONCEPTO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DIRECTOS (PADRES, ESPOSA O CONVIVIENTES, HIJOS, HERMANOS, ETC) DEL TRABAJADOR".***
7	Uniformes e implementos de Seguridad	*(...)* ***CLAUSULA N° 16- UNIFORMES E IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD*** *La Entidad conviene en seguir otorgando e incrementando la indumentaria de trabajo a los trabajadores comprendidos en el presente convenio.* *El otorgamiento de uniformes se hará efectivo en el mes de abril, de la siguiente manera:* ***VARONES INDUMENTARIA*** ***Personal Administrativo**: 02 Juego Terno: Comprende (2) Und. Saco (4) Und. Camisas de vestir de marca reconocida (4) Und. Corbata (1) Und. Casaca/Abrigo de vestir de marca reconocida (2) Und. Pantalón de vestir (2) Par Zapato de vestir de cuero de buena calidad y marca reconocida. (1) Par Zapato seguridad buena calidad y marca reconocida. (2) Und. Jean de Buena calidad de marca reconocida (2) Und polo (1) Juego buzo (2) camisas de trabajo (1) gorro con protección para cuello. (1) chaleco institucional (1) casaca institucional (1) mochila* ***Personal De Campo**: 01 Juego de Terno: Comprende: (1) Und. Saco (2) Und. Camisa de vestir (2) und. Corbata (1) Und Casaca/Abrigo de vestir (1) Und. Pantalón de vestir (1) Par Zapato de vestir de cuero de buena calidad y marca reconocida. (3) Und Camisa de trabajo de buena calidad (2) Par Zapato de seguridad buena calidad y marca reconocida (3) Und Jean (3) Und polo (1) Juego buzo (2) gorro con protección para cuello. (1) chaleco institucional de marca reconocida (1) casaca institucional de marca reconocida (1) lentes de seguridad (1) mochila* ***DAMAS INDUMENTARIA** (02) Juego Terno: Comprende 1er juego terno: (1) Und. Saco de marca reconocida (4) Und. Blusas de gasa/seda de marca reconocida (2) chaleco (2) pañoletas (2) Und. Pantalón de marca reconocida (2) Und. Falda de marca reconocida 2do.Juego terno: comprende (1) Jumper de tela de vestir de marca reconocida (1) Blazer largo de marca reconocida (2) Par de Zapato de vestir de cuero de marca reconocida (1) Par Zapato seguridad de buena calidad y marca reconocida. (2) Und Jean de marca reconocida (2) Und polo de marca reconocida (1) Juego buzo de marca reconocida (1) Und Abrigo/casaca de vestir de marca reconocida (1) Chaleco institucional (1) Casaca institucional de marca reconocida (1) Gorro (1) Mochila (1) Cartera de marca reconocida.* ***SE CONCILIÓ LA TOTALIDAD DE LO PROPUESTO, SE HARÁ LA ENTREGA FÍSICA.***

n.°	Concepto	Detalle de la cláusula
8	Útiles de Aseo y Botiquín	*(...)* ***CLÁUSULA N°17: ÚTILES DE ASEO Y BOTIQUÍN*** *La Entidad conviene en otorgar en forma trimestral los útiles de Aseo a sus trabajadores comprendidos en el presente convenio, esto es a los trabajadores Afiliados al SUTAPERPG, como se detalla: -10 rollos de papel toalla. -20 unidades de jabones en barra (tocador). -10 unidades de jabones líquido -24 rollos de papel higiénico 50 mts. -10 kilos de detergente. -01 toalla de 2.5m. gruesa de algodón que absorba el agua. -02 toallas de 1.5 m. gruesa de algodón que absorba el agua. -04 frascos de champú de 600-680ml. -10 bloqueadores, factor 100. -01 botiquín por oficina.* ***SE CONCILIÓ LA TOTALIDAD DE LO PROPUESTO, SE HARÁ LA ENTREGA FÍSICA.***
9	Prestadora de salud (EPS)	*(...)* ***CLAUSULA N°18: ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD (EPS)*** *La Entidad conviene en contratar una Póliza y/o Seguro ante una ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD para los trabajadores afiliados comprendidos en el presente convenio; el mismo que contiene atenciones y tratamientos, que además contiene exámenes de salud completo y todo tipo de exámenes y análisis generales y específicos.* ***SE CONCILIO***
10	Bonificación Especial por cierre de pliego	*"(...)* ***CLÁUSULA N° 22: BONIFICACIÓN ESPECIAL POR CIERRE DE PLIEGO*** *La Entidad otorgará una bonificación especial por única vez a sus trabajadores afiliados al SUTAPERPG (comprendidos en el presente convenio) por un importe de S/. 4 UIT, por concepto de cierre de convenio 2024.* ***SE CONCILIO EN QUE EL EMPLEADOR OTORGARÁ A CADA TRABAJADOR COMPRENDIDO DENTRO DEL PRESENTE CONVENIO, UNA BONIFICACIÓN DE 02 UIT POR CONCEPTO DE CIERRE DE PLIEGO"***
11	Almuerzo o Cena por el día del Trabajador	*(...)* ***CLAUSULA N° 023: ALMUERZO O CENA POR EL DIA DEL TRABAJADOR*** *La entidad seguirá otorgando un almuerzo o cena a todos sus trabajadores por dicha festividad (día del trabajador - 01 de Mayo), previo acuerdo del día y hora entre el PERPG y el SUTPERPG.* ***SE CONCILIO EN MANTENER LO ANTERIORMENTE ACORDADO.***
12	Aniversario de la Entidad y de Moquegua	*(...)* ***CLAUSULA N° 024: ANIVERSARIO DE LA ENTIDAD Y DE MOQUEGUA:*** *La entidad seguirá otorgando por aniversario del PERPG y por aniversario de Moquegua un almuerzo o cena a todos sus trabajadores; la entidad se compromete en declarar el día 18 de noviembre de cada año, día no laborable en caso de que este día se no laborable (sábado o domingo) se pasará para el primer día hábil siguiente, con la condición de no recuperable.* ***SE CONCILIO MANTENER LO ANTERIORMENTE ACORDADO.***
13	Exámenes Médicos	*(...)* ***CLAUSULA N° 25: EXAMENES MEDICOS COMPLETOS*** *La entidad conviene en practicar exámenes a cada uno de sus trabajadores una vez al año, efectuando un examen de salud completo, esto es todo tipo de exámenes y análisis de sangre y orina; el resultado será puesto a disposición de los trabajadores a fin de seguir el tratamiento a que hubiera lugar, de ser el caso. Así como la Entidad se compromete aplicar la dosis correspondiente de vacunas necesarias para la protección de los trabajadores.* ***SE CONCILIÓ QUE EL EMPLEADOR OTORGARÁ LO PETICIONADO EN LA PRESENTE CLAUSULA.***

Fuente: Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva el 8 de enero de 2024.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Asimismo, se precisa que **Mario Martin Garcilazo de la Flor, Julio Jorge Pinto Zapata** y **Oswaldo Orlando Mamani Flores**, en su calidad de integrantes de la representación empleadora, acordaron que el convenio entrara en vigencia inmediata a partir del **1 de enero de 2024**, disponiendo su aplicación en beneficio propio, así como a favor del "Personal Contratado con Plaza CAP - Trabajador Calificado" y de los servidores afiliados al SUTAPERPG, conforme a lo

estipulado en las cláusulas n.°s 33 y 34 de la citada acta[164], según se detalla a continuación:

> ***"Clausula N° 033 — Vigencia:***
> *La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración que inicia a partir del **01 de enero del 2024** en forma permanente; excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados como tal.*
> ***Cláusula n.° 034 — ámbito y alcance del convenio:***
> *En relación al ámbito y alcance del presente Convenio Colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los **trabajadores afiliados** al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE (SUTAPERPG) MOQUEGUA, Y TRABAJADOR CALIFICADO SEGUN ANEXO."*
> *Los derechos y/o beneficios ya ganados por el SUTPERPG en anteriores convenios colectivos se considerarán como derechos ya ganados y con carácter de permanente.*
> *(...)*
>
> ***Personal Contratado con Plaza CAP - Trabajador Calificado***

N°	Apellido Paterno	Apellido materno	Nombre	Cargo
1	Mamani	Flores	Oswaldo Orlando	Jefe de Planificación y Presupuesto

> *(...)"* (El énfasis fue agregado).

Ahora bien, de la revisión de la "negociación colectiva a nivel descentralizado" para el 2024, suscrita entre el SUTAPERPG y la "representación empleadora", conformada por **Mario Martin Garcilazo de la Flor, Julio Jorge Pinto Zapata y Oswaldo Orlando Mamani Flores**, se evidencia que estos servidores han realizado acciones orientadas a beneficiar a uno (1) de ellos mismos de manera directa e inmediata, como a favor de terceros[165], contraviniendo el ordenamiento jurídico, conforme se detalla a continuación:

- Respecto el "**Informe de Viabilidad Presupuestal**" e, "**Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público**" se precisa que, estos documentos no obran ni se mencionan en el "Acta de acuerdo a Negociación Colectiva de Trabajo 2024 del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande - SUTAPERPG" el 23 de enero de 2024, ni en el expediente de negociación colectiva de 2024 celebrado con el SUTPEPRG.

  Asimismo, se advierte que el "Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público" recién fue emitido el 30 de mayo de 2024 y publicado el 31 de mayo de 2024 en la página oficial del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)[166] **(Apéndice n.° 20)**, con lo cual se evidencia que los citados servidores culminaron la negociación colectiva el 23 de enero de 2024[167], sin contar con este documento, el cual era el indispensable para la emisión del "Informe de Viabilidad Presupuestal" y este para la suscripción del convenio colectivo.

---

164 "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" de 8 de enero de 2024.

165 Cabe precisar que los "terceros beneficiados" comprenden a todas aquellas personas a quienes se les aplicó la referida negociación colectiva, entre ellas, el personal afiliado a SUTAPERPG y en la lista de "Personal contratado con plaza CAP - Trabajador Calificado", así como a quienes, por mandato legal, correspondía la aplicación de los beneficios derivados del convenio.

166 https://www.gob.pe/institucion/mef/noticias/964746-informe-final-de-estado-situacional-de-la-administracion-financiera-del-sector-publico

167 Acta de acuerdo a Negociación Colectiva de Trabajo 2024 del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande - SUTAPERPG" el 23 de enero de 2024.

Siendo ello así, las trece (13) cláusulas con incidencia presupuestaria incurrían en nulidad de pleno derecho, por cuanto al momento de su suscripción no contaban con el "Informe de Viabilidad Presupuestal" e "Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", conforme lo establecido en el artículo 10 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, concordado con los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

De igual modo, con ello se evidenció el interés de los citados servidores en **beneficiarse ellos mismos de manera directa e inmediata**, así como a favor a **terceros**, por cuanto suscribieron el "Acta de acuerdo a Negociación Colectiva de Trabajo 2024 del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande — SUTAPERPG"[168], sin contar con el "Informe de Viabilidad Presupuestal" ni tomando en cuenta el "Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", a pesar que dichos documentos eran indispensables para la negociación colectiva, bajo sanción de nulidad de pleno derecho, conforme señala el numeral 6.3 del artículo 6 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

- De igual modo, respecto al "**convenio de la negociación colectiva a nivel centralizado** (2024)[169]" se precisa que este fue suscrito el 30 de junio de 2024 por la "Representación Empleadora (Gobierno Central)"[170], el cual incluía un "incremento remunerativo" y "único bono excepcional", acuerdos que fueron suscritos conforme sus competencias, por cuanto podían suscribir acuerdos en materia "remunerativa" (incrementos remunerativos) y "Otras condiciones de trabajo con incidencia económica" (bonificaciones), conforme lo señalado en el literal a) y b) del numeral 6.1 del artículo 6 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

  Al respecto, se advierte que los citados servidores, que conformaban la "Representación Empleadora"[171] (negociación colectiva a nivel descentralizado), debían esperar a la suscripción del "convenio de la negociación colectiva a nivel centralizado (2024)" para poder determinar el ámbito de su competencia, por cuanto los citados servidores no tuvieron competencias en materias que serían negociadas a nivel centralizado (materias excluidas), como es el caso de los "incrementos remunerativos", conforme lo señalado en el numeral 5.2 del artículo 5 y numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

168 Suscrito el 23 de enero de 2024.
169 "Convenio colectivo a nivel centralizado 2024-2025 suscrito entre la representación empleadora del estado peruano y la representación sindical integrada por las confederaciones estatales CITE-CTE PERÚ-UNASSECONASEP-CONFETEP en la comisión negociadora encargada de la negociación colectiva a nivel centralizado"
170 https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5726168-convenio-colectivo-centralizado-2024-2025
171 La "representación empleadora" conformada por Mario Martin Garcilazo de la Flor, jefe de la Oficina de Administración, Julio Jorge Pinto Zapata, asesor de Gerencia General y Oswaldo Orlando Mamani Flores, jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto.

Sin embargo, ello no sucedió, por cuanto la "Representación Empleadora" (Negociación colectiva descentralizada) tramitó y concluyó la negociación colectiva el 23 de enero de 2024, antes que se suscriba el "convenio de negociación colectiva a nivel centralizado (2024)[172]" de 30 de junio de 2024[173], evidenciando su actuar, el cual estaría dirigido a beneficiarse ellos mismos como a terceros, inobservando las disposiciones que regulan las materias negociables en la negociación colectiva, tanto a nivel centralizado como descentralizado[174].

Sin perjuicio de lo indicado, se precisa que, aun en el supuesto de que la "negociación colectiva a nivel centralizado" se hubiere extendido más allá del 30 de junio 2024 o los treinta (30) días hábiles establecidos para su desarrollo[175] —por arbitraje, trámites administrativos u otras circunstancias—, la normativa permitía continuar el proceso, manteniendo la disposición relacionada a que los acuerdos con incidencia presupuestaria se "regirían a partir del 1 de enero del año siguiente a su suscripción", conforme a lo previsto en el numeral 5.4 del artículo 5 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, concordado con el numeral 14.5 del artículo 14 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

Siendo ello así, se evidenció el interés de los citados servidores en **beneficiar a uno de ellos de manera directa e inmediata**, así como a favor de **terceros**, por cuanto continuaron con la negociación colectiva a nivel descentralizado hasta su culminación[176], sin contar con el convenio de la "negociación colectiva a nivel centralizado (2024)", a pesar que dicho documento era indispensable para la negociación colectiva, bajo sanción de nulidad por ineficacia, en razón que no contaban con la respectiva competencia, conforme lo señalado en el numeral 5.2 del artículo 5, numeral 6.3 del artículo 6 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Cabe precisar que, en diversas sentencias emitidas por el Poder Judicial[177], así como informes técnicos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR[178], se estableció la obligatoriedad de contar con el "**Informe de**

---

172 "*Convenio colectivo a nivel centralizado 2024-2025 suscrito entre la representación empleadora del estado peruano y la representación sindical integrada por las confederaciones estatales CITE-CTE PERÚ-UNASSECONASEP-CONFETEP en la comisión negociadora encargada de la negociación colectiva a nivel centralizado*"

173 https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5726168-convenio-colectivo-centralizado-2024-2025

174 Cabe precisar que los "**terceros beneficiados**" comprenden a todas aquellas personas a quienes se les aplicó la referida negociación colectiva, entre ellas, el personal afiliado al SUTAPERPG (relación del convenio) y el "Personal contratado con plaza CAP - Trabajador Calificado" (lista adjunta al convenio), así como a quienes, por mandato legal, correspondía la aplicación de los beneficios derivados del convenio.

175 **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"Artículo 18.- Duración del trato directo
El trato directo puede extenderse por un periodo de hasta treinta (30) días hábiles posteriores a su inicio."

176 "Acta de acuerdo a Negociación Colectiva de Trabajo 2024 del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande — SUTAPERPG" de 23 de enero de 2024.

177 Ídem a los pies de página 79 y 90.

178 **Informe técnico n.° 000602-2022-SERVIR-GPGSC de 25 de abril de 2022 de la Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil.**
"III. Conclusiones:
(...)
3.3. A efectos de llevar una negociación colectiva con garantía de viabilidad presupuestal, previamente se requiere contar con los respectivos informes que consideren la disponibilidad presupuestaria, tal como el informe de la Oficina de Presupuesto de la entidad pública."
Ídem al pie de página 91.

Viabilidad Presupuestal" para la suscripción de acuerdos con incidencia presupuestaria, bajo sanción de nulidad, conforme a lo dispuesto en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

En tal sentido, se evidenció que los citados servidores acordaron **trece (13) cláusulas con incidencia presupuestaria**, con la finalidad **beneficiarse ellos mismos de manera directa e inmediata**, así como a favor de **terceros**, a pesar que ello no correspondía; toda vez que, debían esperar la emisión del "Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público" a fin de formular el correspondiente "Informe de Viabilidad Presupuestal", así como la "negociación colectiva a nivel centralizada", documentos que eran indispensables para la negociación colectiva, bajo sanción de nulidad.

Siendo ello así, las trece (13) cláusulas con incidencia presupuestaria incurrirían en nulidad de pleno derecho, así como nulas por ineficacia, por cuanto no contaban con el "Informe de Viabilidad Presupuestal" ni con el "Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como de lo establecido en los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 20.4 del artículo 20, numeral 21.2 del artículo 21 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

- Sin perjuicio de lo indicado, se enfatiza que **Mario Martin Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración, **Julio Jorge Pinto Zapata** asesor de Gerencia General y **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, en su calidad de integrantes de la "Representación Empleadora", no solo conocían el marco normativo aplicable, sino que, además, **fueron advertidos de manera expresa** respecto de los requisitos y prohibiciones que debían observarse en la negociación colectiva 2024 con el SUTAPERPG.

  Dicha advertencia se materializó en el informe n.° 025-2024-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, elaborado por el especialista en Personal, en el cual se **advertía** expresamente que, para la negociación colectiva 2024 con el SUTAPERPG, debía contarse obligatoriamente con: i) el "informe que garantice la viabilidad presupuestal", elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración; ii) el "Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", destinado a determinar el espacio fiscal disponible; y iii) la precisión de que los integrantes de la "representación empleadora" no podían, bajo ninguna circunstancia, ser beneficiarios de los acuerdos derivados de la negociación colectiva, conforme a lo previsto en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

- De otra parte, los citados servidores se incluyeron en el "**ámbito y alcance del convenio**"[179] a **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la oficina de

[179] ***"Cláusula n.° 034 - ámbito y alcance del convenio:***
En relación al ámbito y alcance del presente Convenio Colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los ***trabajadores afiliados*** *al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE (SUTAPERPG) MOQUEGUA, Y TRABAJADOR CALIFICADO SEGUN ANEXO."*
Los derechos y/o beneficios ya ganados por el SUTPERPG en anteriores convenios colectivos se considerarán como derechos ya ganados y con carácter de permanente.

Presupuesto y Planificación, mismo que formaba parte de la "Representación Empleadora", a pesar que ello no correspondía, dado que la "Representación Empleadora" no podía, bajo ninguna circunstancia, ser beneficiarios de la negociación colectiva, conforme lo señalado en el numeral 12.2 del artículo 12 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Sin embargo, ello no ocurrió, toda vez que el citado convenio adjuntaba dos (2) listas[180], siendo la segunda de ellas la que detallaba al personal contratado con plaza CAP (trabajadores calificados), en la cual figuraba **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación. Este último, en ejercicio de sus atribuciones, junto con **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Julio Jorge Pinto Zapata**, todos integrantes de la "representación empleadora", acordaron incluir al propio Oswaldo Orlando Mamani Flores como beneficiario del convenio colectivo.

Asimismo, se precisa que, el Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024 presentado por el SUTAPERPG, incluía originalmente la cláusula 34, la cual se proponía que el convenio colectivo solo se aplique a *"(...) los trabajadores afiliados al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE (SUTAPERPG) MOQUEGUA(...)"*, sin embargo, dicha propuesta no fue aprobada en esos términos, sino que, por el contrario, **fue modificada por los citados servidores**, quienes introdujeron cambios en beneficio propio y de terceros, al disponer que el convenio colectivo también se aplicara a los trabajadores calificados[181].

Cabe precisar que, estos hechos fueron corroborados con la carta n.° 001-2025-KMLJ/MOQ de 21 de agosto de 2025 **(Apéndice n.° 28)**, en la cual Kathye Marilyn Linares Juarez, miembro de la comisión negociadora en representación del SUTAPERPG, señaló: *"(...) por lo que tengo indicar que con fecha 12 de enero de 2024 en mi calidad en ese entonces de Secretaria General del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTAPERPG) presente por mesa de partes de la institución el documento de la referencia b) conteniendo nuestro Proyecto de Convenio Colectivo para el año 2024 y la Comisión Negociadora que nos representaría. Como se aprecia en el documento adjunto, indica clara y exactamente lo siguiente seguida de una lista de 30 personas, todos afiliados a nuestro sindicato, que debieron ser los únicos beneficiarios de la negociación colectiva 2024. (...)"*

Asimismo, Edith Marisol Zea Huancapaza con carta n.° 001-2024-EMZH de 21 de agosto de 2025 **(Apéndice n.° 27)**, miembro de la comisión negociadora en representación del SUTAPERPG, señaló: *"En la mesa negociadora del PERPG y SUTAPERPG de fecha 23 de Enero del 2024, llevada a cabo en el auditorio del PERPG; ninguno de los miembros solicitó o planteó*

(...)
Personal Contratado con Plaza CAP - Trabajador Calificado:
Oswaldo Orlando Mamani Flores (....) jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación".

180 El primer cuadro detallaba los trabajadores afiliados al SUTAPERPG que sumaban un total de treinta y uno (31) trabajadores; y el segundo, detallaba el personal **contratado con plaza CAP** en la categoría de **trabajador calificado**, integrado por uno (1) trabajador, quien era **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación.

181 ***Cláusula n.° 034 - ámbito y alcance del convenio:***
*En relación al ámbito y alcance del presente Convenio Colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los **trabajadores afiliados** al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE (SUTAPERPG) MOQUEGUA, Y TRABAJADOR CALIFICADO SEGUN ANEXO."*
Los derechos y/o beneficios ya ganados por el SUTPERPG en anteriores convenios colectivos se considerarán como derechos ya ganados y con carácter de permanente.

agregar dentro ÁMBITO Y ALCANCE DEL CONVENIO AL TRABAJADOR CALIFICADO como parte de los beneficiarios del Convenio Colectivo de Trabajadores 2024, debido a que este tema NO fue objeto de negociación alguna, (...)".

En tal sentido, se evidencia que los citados servidores han modificado el proyecto de convenio, en específico la cláusula relacionada al "**ámbito y alcance del convenio**", con la finalidad de **beneficiar a uno de ellos de manera directa e inmediata**, así como a favor de **terceros**, de **trece (13) cláusulas** con incidencia presupuestaria, a pesar que ello no correspondía; toda vez que, la "Representación Empleadora" no podía, bajo ninguna circunstancia, ser beneficiarios de la negociación colectiva, conforme lo señalado en el numeral 12.2 del artículo 12 de los lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188.

- De igual modo, los citados servidores acordaron que las trece (13) cláusulas con incidencia presupuestaria rijan a partir del 1 de enero de 2024[182], con la finalidad de beneficiar a uno de ellos de manera directa e inmediata, así como a favor de terceros, a pesar que ello no correspondía; toda vez que, las cláusulas con incidencia presupuestaria regirían desde el 1 de enero de 2025, conforme lo establecido en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, concordante con el numeral 14.5 del artículo 14 y el literal b) del artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, criterio que fue ratificado por el SERVIR[183].

- Sin perjuicio de lo indicado, se advierte que los citados servidores conciliaron otorgar **cinco (5) bonificaciones en beneficio de uno de ellos**[184], así como de terceros (Escolaridad, Vacacional, Jubilación, fallecimiento del trabajador y fallecimiento familiares)[185], a pesar que ello no correspondía, por cuanto estas bonificaciones incorporaban o desnaturalizaban los conceptos propios del régimen laboral de la actividad privada en el sector público, regulado en el del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula el régimen de la actividad privada en el Perú, acciones que acarrearían su nulidad de pleno derecho, conforme lo establecido el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, como se desarrolla a continuación:

  - **Bonificación por Escolaridad**: De la revisión de la cláusula n.° 9 literal a) del convenio colectivo de 2024 suscrito entre el SUTAPERPG y la "representación empleadora"[186], se advirtió que los integrantes de esta última acordaron en continuar otorgando

---

182 *"Clausula n.° 033 - Vigencia: La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración que inicia a partir del **01 de enero del 2024** en forma permanente; excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados como tal"* (El énfasis fue agregado).

183 Ídem al pie de página 87.

184 Oswaldo Orlando Mamani Flores, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación.

185 Las cuales se encuentran comprendidas dentro de las **trece (13) cláusulas** antes mencionadas.

186 "***CLAUSULA N° 08.- BONIFICACIONES:***
(...)
b) bonificación vacacional:
la entidad otorgue una bonificación por vacaciones; equivalente a (01) una remuneración integra por cada trabajador sindicalizados con vínculo laboral vigente. la misma que se hará efectiva al inicio del uso físico de las mismas.
se ha conciliado en que la bonificación por vacaciones será equivalente al 100% de la remuneración de cada trabajador con vínculo laboral vigente."

una **(1) remuneración** por concepto de "**escolaridad**", en beneficio de uno (1) de ellos mismos, así como a favor de terceros[187].

Ahora bien, el numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024[188], estableció que las entidades públicas que cuenten con personal sujeto al régimen laboral de la actividad privada solo otorgan una bonificación por escolaridad de S/ 400,00. Asimismo, precisaba que únicamente se otorga un monto distinto si existía una "disposición legal" que lo autorizara; en ausencia de dicha disposición, se aplica de manera estricta el monto previsto en la citada ley.

Sin embargo, del análisis de dicha cláusula y del expediente de negociación colectiva respectivo, no se verificó la existencia de disposición legal alguna que habilite el otorgamiento de un monto distinto al establecido en el numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

Siendo ello así, la "representación empleadora", conformada por **Mario Martin Garcilazo de la Flor, Julio Jorge Pinto Zapata y Oswaldo Orlando Mamani Flores**, no podían acordar el otorgamiento de una (1) remuneración por concepto de "escolaridad", por cuanto no existía "disposición legal" que lo autorizara (principio de legalidad).

Asimismo, tampoco correspondía el otorgamiento de dicho beneficio, por cuanto ello desnaturalizaba el "beneficio de escolaridad" del régimen laboral de la actividad privada en el sector público, regulado en el del Decreto Legislativo n.° 728 y normas conexas, motivo por el cual, dicha cláusula deviene en nula de pleno derecho, conforme lo establecido en el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

- **Bonificación Vacacional**: De la revisión de la cláusula n.° 9 literal b) del convenio colectivo de 2024 suscrito entre el SUTAPERPG y la "representación empleadora"[189], se advirtió que los integrantes

---

187 ***"Cláusula n.° 034 — ámbito y alcance del convenio:***
En relación al ámbito y alcance del presente Convenio Colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los ***trabajadores afiliados*** *al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE (SUTAPERPG) MOQUEGUA, Y TRABAJADOR CALIFICADO SEGUN ANEXO."*
Los derechos y/o beneficios ya ganados por el SUTPERPG en anteriores convenios colectivos se considerarán como derechos ya ganados y con carácter de permanente.
(...)
Personal Contratado con Plaza CAP - Trabajador Calificado:
Oswaldo Orlando Mamani Flores *(....) jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación".*

188 **Ley n.° 31953, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2024**
"Artículo 7. De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)
7.1 (...) b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/ 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES).(...)
7.2. Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, para el abono de las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del numeral 7.1, salvo que, por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado literal."

189 ***"Clausula n.° 08.- Bonificaciones***
(...)

de esta última acordaron otorgar el equivalente al 100% de la remuneración del trabajador por concepto de "bonificación vacacional", en beneficio de uno de ellos mismos, así como a favor de terceros[190].

Ahora bien, se precisa que, los servidores públicos que están en el régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a treinta (30) días de descanso vacacional remunerados, la cual debe ser abonada al trabajador antes del inicio del descanso, conforme lo establecido en los artículos 10, 15 y 16 del Decreto Legislativo n.° 713, Decreto Legislativo que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada[191].

Sin embargo, del análisis de dicha cláusula y del expediente de negociación colectiva respectivo, no se verificó la existencia de disposición legal alguna que habilitara el otorgamiento de un monto distinto al establecido en los artículos 10, 15 y 16 del Decreto Legislativo n.° 713.

Siendo ello así, la "representación empleadora", conformada por **Mario Martin Garcilazo de la Flor, Julio Jorge Pinto Zapata** y **Oswaldo Orlando Mamani Flores**, no podían acordar el otorgamiento de una (1) remuneración por concepto de "bonificación vacacional", por cuanto no existía "disposición legal" que lo autorizara (principio de legalidad).

Asimismo, tampoco correspondía el otorgamiento de dicho beneficio, por cuanto ello desnaturalizaba el "beneficio de vacaciones" del régimen laboral de la actividad privada en el sector público, regulado en el del Decreto Legislativo n.° 728 y normas conexas, motivo por el cual, dicha cláusula deviene en nula de pleno derecho, conforme lo establecido en el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

---

*b) **Bonificación Vacacional**:*
La Entidad otorgue una BONIFICACION POR VACACIONES; equivalente a (01) una remuneración integra por cada trabajador sindicalizados con vínculo laboral vigente. La misma que se haré efectiva al inicio del uso físico de las mismas.
SE HA CONCILIADO EN QUE LA BONIFICACION POR VACACIONES SERA EQUIVALENTE AL 100% DE LA REMUNERACION DE CADA TRABAJADOR CON VINCULO LABORAL VIGENTE."

190 ***"Cláusula n.° 034 — ámbito y alcance del convenio**:*
*En relación al ámbito y alcance del presente Convenio Colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los **trabajadores afiliados** al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE (SUTAPERPG) MOQUEGUA, Y TRABAJADOR CALIFICADO SEGUN ANEXO."*
Los derechos y/o beneficios ya ganados por el SUTPERPG en anteriores convenios colectivos se considerarán como derechos ya ganados y con carácter de permanente.
(...)
Personal Contratado con Plaza CAP - Trabajador Calificado:
***Oswaldo Orlando Mamani Flores** (....) jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación".*

191 **Decreto Legislativo n.° 713, Decreto Legislativo que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada**
"Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.
(...)
Artículo 15.- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.
Artículo 16.- La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso."

- **Bonificación por jubilación, fallecimiento de trabajador y familiares**: De la revisión de las cláusulas n.°s 9, 13 y 14 del convenio colectivo de 2024 suscrito entre el SUTAPERPG y la "representación empleadora", se advirtió que los integrantes de esta última acordaron el otorgamiento de dos (2) UIT por concepto de "**bonificación por jubilación y fallecimiento del trabajador**", así como una (1) UIT por concepto de "**bonificación por fallecimiento de familiar de trabajador**", en beneficio de uno de ellos así como de terceros[192], conforme se muestra a continuación:

> *"CLAUSULA N° 09.- BONIFICACIONES:*
> *(...)*
> ***BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN:***
> *la entidad conviene en otorgar (01) bonificación de 6 UIT, a todos los trabajadores afiliados al SUTAPERPG que ingresen a jubilación por límite de edad.*
> ***SE HA CONCILIADO EL OTORGAR 02 UIT A TODOS LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SUTARPERPG QUE INGRESEN A JUBILACIÓN POR LÍMITE DE EDAD.***
>
> *(...)*
>
> ***CLÁUSULA N° 13: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.***
> *la entidad conviene en reconocer con carácter de permanente la suma de 2 uit por concepto de fallecimiento del trabajador que corresponde a lo ya ganado y percibido según convenios colectivos acumulados al 2023.*
> *la entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, un incremento en la asignación por fallecimiento del trabajador equivalente a 05 uit por cada trabajador con vínculo laboral vigente al momento del deceso y serán entregados a los herederos legales.*
> ***SE CONCILIÓ EN OTORGAR CON CARÁCTER DE PERMANENTE LA SUMA DE 2 UIT POR CONCEPTO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.***
>
> *(...)*
>
> ***CLÁUSULA N° 14: FALLECIMIENTO DE FAMILIARES***
> *la entidad conviene en reconocer con carácter de permanente la suma de 1 uit por concepto de fallecimiento de familiares directos (padres, esposa o convivientes, hijos, hermanos, etc) del trabajador que corresponde a lo ya ganado y percibido según convenios acumulado al 2023.*
> *la entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio la asignación por fallecimiento de los familiares directos del trabajador de 04 uit vigentes, las mismas que se otorgarán al momento del deceso, de padres, esposa(o) o conviviente e hijos.*
> ***SE CONCILIA EL OTORGAR LA SUMA DE 1 UIT POR CONCEPTO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DIRECTOS (PADRES, ESPOSA O CONVIVIENTES, HIJOS, HERMANOS, ETC.) DEL TRABAJADOR.***

Ahora bien, el Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como sus normas complementarias, no otorgan el derecho a percibir la "bonificación por jubilación" ni la

---

192 *"**Cláusula n.° 034 - ámbito y alcance del convenio**:*
*En relación al ámbito y alcance del presente Convenio Colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los **trabajadores afiliados** al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE (SUTAPERPG) MOQUEGUA, Y TRABAJADOR CALIFICADO SEGUN ANEXO."*
Los derechos y/o beneficios ya ganados por el SUTPERPG en anteriores convenios colectivos se considerarán como derechos ya ganados y con carácter de permanente.
(...)
Personal Contratado con Plaza CAP - Trabajador Calificado:
***Oswaldo Orlando Mamani Flores** (...) jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación".*

"bonificación por fallecimiento del trabajador o familiares", motivo por el cual, los servidores **públicos** sujetos al régimen laboral de la actividad privada no tenían derecho a percibir dichos beneficios (principio de legalidad).

De otra parte, se precisa que la naturaleza de la bonificación por "fallecimiento de trabajador y familiares" no pertenece al Decreto Legislativo n.° 728, sino a otro régimen laboral, como es regulado en el Decreto Legislativo n.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, concordado con el Decreto Supremo n.° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, y el Decreto Supremo n.° 057-86-PCM, Decreto Supremo que establece la etapa inicial del proceso gradual de aplicación del Sistema Único de Remuneraciones, bonificaciones, beneficios y pensiones para los funcionarios y servidores de la Administración Pública, criterio fue ratificado por el SERVIR[193].

Dado que, las bonificaciones por concepto de "**subsidios por luto y sepelio**" estaban reguladas en el inciso j) del artículo 142 del Decreto Supremo n.° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa[194]; es decir, están reguladas en otro régimen laboral, no en el Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Siendo ello así, la "representación empleadora", conformada por **Mario Martin Garcilazo de la Flor, Julio Jorge Pinto Zapata** y **Oswaldo Orlando Mamani Flores**, no podía acordar el otorgamiento de una "**bonificación por jubilación**" y "**fallecimiento del trabajador y familiares**", por cuanto no existía "disposición legal" que lo autorizara en el Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (principio de legalidad).

De igual forma, tampoco correspondía el otorgamiento de dichos beneficios, por cuanto estos **desnaturalizaban** e **incorporaban** conceptos propios de un régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, al Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En consecuencia, las cláusulas que contemplaban dichos beneficios resultaban nulas de pleno derecho, conforme a lo dispuesto en el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

---

193 **Informe técnico n.° 1761-2019-SERVIR/GPGSC de 18 de noviembre de 2019 de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil**
(...)
III. Conclusiones
3.1 El subsidio por luto se encuentra regulado a favor de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que tengan la condición de nombrados. La normativa del régimen del Decreto Legislativo N° 728 no recoge beneficio de similar naturaleza. 3.2 El ordenamiento jurídico vigente establece que los convenios colectivos tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, obligando a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable. 3.3 Si las cláusulas del convenio colectivo contravienen el ordenamiento jurídico vigente al momento de su celebración, la entidad deberá determinar si aún resulta factible impugnarlo e, igualmente, evaluar su vigencia."

194 **Decreto Supremo n.° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa**
Artículo 142.- Los programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera, y de su familia en lo que corresponda, procuran la atención prioritaria de sus necesidades básicas, de modo progresivo, mediante la ejecución de acciones destinadas a cubrir los siguientes aspectos:
(...)
j) Subsidios por fallecimiento del servidor y sus familiares directos, así como por gastos de sepelio o servicio funerario completo;(...)"

- De igual forma, se evidenció que la "representación empleadora", conformada por **Mario Martin Garcilazo de la Flor, Julio Jorge Pinto Zapata** y **Oswaldo Orlando Mamani Flores**, acordaron **cinco (5) cláusulas**[195] en beneficio de uno de ellos[196], así como de terceros (Bonificación por responsabilidad administrativa, bonificación por quinquenios, asignación por alimentos, asignación por movilidad y entrega de canasta navideña)[197], a pesar que ello no correspondia.

  Dado que, previamente debian contar con la "negociación colectiva a nivel centralizado", así como que, dichos beneficios no eran "**bonificaciones**" o "**condiciones de trabajo**", sino que realmente eran "**incrementos remunerativos**", acciones que acarrearian su nulidad de pleno derecho, conforme lo establecido el inciso a) y b) de los numerales 6.1 y 6.3 del artículo 6 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

  Ahora bien, de la revisión de las cláusulas n.°s 9, 10, 11 y 12 del convenio colectivo de 2024 suscrito entre el SUTAPERPG y la "representación empleadora", se advirtió que los integrantes de esta última acordaron el otorgamiento el incremento del 25% de la remuneración por concepto de "**Bonificación por responsabilidad administrativa**", 60% de la remuneración por concepto de "**bonificación por quinquenio**", el incremento de S/ 700,00 (setecientos con 00/100 soles) por concepto de "**Alimentación**"[198], el incremento de S/ 300,00 por concepto de "**Movilidad**"[199], y el incremento de S/ 200,00 por concepto de "**Canasta navideña**"[200], en beneficio de uno de ellos así como de terceros[201], conforme se muestra a continuación:

  > ***"CLAUSULA N° 09.- BONIFICACIONES:***
  > ***(...)***
  > ***BONIFICACION POR RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA:***
  > *La entidad otorgue una bonificación TRIMESTRAL por responsabilidad administrativa equivalente al 25% de la remuneración de cada trabajador, a todos los trabajadores ADMINISTRATIVOS sindicalizados que ocupen cargos de responsabilidad administrativa.*

---

195 ***"Cláusula n.° 8 bonificaciones:*** *(...) f) Bonificación por quinquenio: (...),* ***Cláusula n.° 9:*** *Asignación por alimentos: (...),* ***Cláusula n.° 10:*** *Entrega de Canasta Navideña: (...),* ***Cláusula n.° 11:*** *Asignación por movilidad (...)".*

196 Oswaldo Orlando Mamani Flores, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación.

197 Las cinco (4) cláusulas están incluidas en las dieciséis (16) cláusulas con incidencia presupuestaria.

198 La cláusula n.° 9 del convenio colectivo de 2024 estableció un incremento de **S/ 700,00** por concepto de alimentación sobre el monto previamente convenido. Sin embargo, de las negociaciones colectivas anteriores se advierte que ya se ha otorgado un beneficio equivalente a **S/ 1 000,00**, producto de los acuerdos alcanzados en los años 2014 (S/ 290,00), 2015 (S/ 210,00), 2020 (S/ 200,00), 2022 (S/ 150,00) y 2023 (S/ 150,00). En consecuencia, el monto total acordado en el convenio colectivo de 2024 ascendió a **S/ 1 700,00** por dicho concepto.

199 La cláusula n.° 11 del convenio colectivo de 2024 estableció un incremento de **S/ 300,00** por concepto de movilidad sobre el monto previamente convenido. Sin embargo, de las negociaciones colectivas anteriores se advierte que ya se ha otorgado un beneficio equivalente a **S/ 500,00**, producto de los acuerdos alcanzados en los años 2014 (S/ 160,00), 2015 (S/ 40,00), 2016 (S/ 100,00), 2022 (S/ 150,00) y 2023 (S/ 50,00). En consecuencia, el monto total acordado en el convenio colectivo de 2024 ascendió a **S/ 800,00** por dicho concepto.

200 La cláusula n.° 10 del convenio colectivo de 2024 estableció un incremento de **S/ 200,00** por concepto de Canasta Navideña sobre el monto previamente convenido. Sin embargo, de las negociaciones colectivas anteriores se advierte que ya se ha otorgado un beneficio equivalente a **S/ 1 000,00**, producto de los acuerdos alcanzados en los años 2018 (S/ 700,00), 2021 (S/ 150,00) y 2023 (S/ 150,00). En consecuencia, el monto total acordado en el convenio colectivo de 2024 ascendió a **S/ 1 200,00** por dicho concepto.

201 ***"Cláusula n.° 034 - ámbito y alcance del convenio:***
En relación al ámbito y alcance del presente Convenio Colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los ***trabajadores afiliados*** *al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE (SUTAPERPG) MOQUEGUA, Y TRABAJADOR CALIFICADO SEGUN ANEXO."*
Los derechos y/o beneficios ya ganados por el SUTPERPG en anteriores convenios colectivos se considerarán como derechos ya ganados y con carácter de permanente (...).
Personal Contratado con Plaza CAP - Trabajador Calificado:
Oswaldo Orlando Mamani Flores *(....) jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto".*

SE HA CONCILIADO EN OTORGAR UNA BONIFICACIÓN TRIMESTRAL EQUIVALENTE AL 25% DE LA REMUNERACIÓN QUE POR TODO CONCEPTO PERCIBAN, LOS TRABAJADORES CALIFICADOS, TRABAJADORES OBLIGADOS POR LEY A EFECTUAR DECLARACIONES JURADAS DE BIENES Y RENTAS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDAD FUNCIONAL ADMINISTRATIVA QUE SUSCRIBAN, AUTORICEN Y/O EMITAN DOCUMENTOS TÉCNICOS U OPINIONES LEGALES, ASÍ COMO A TRABAJADORES RESPONSABLES DE ÁREA O GRUPOS DE TRABAJO, CONFORME AL CUADRO ANEXO ADJUNTO AL PRESENTE.

(...)

BONIFICACION POR QUINQUENIO:
La entidad conviene en otorgar una (01) bonificación equivalente a una (01) remuneración integra a todos los trabajadores afiliados al SUTAPERPG que hayan cumplido 5 años de servicios ininterrumpidos al PERPG los cuales serán pagados en la fecha de que se cumplan.
SE HA CONCILIADO EN OTORGAR UNA BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO DEL 60% DE LA REMUNERACIÓN INTEGRA DE TODOS LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SUTAPERPG QUE HAYAN CUMPLIDO 5 AÑOS DE SERVICIOS ININTERRUMPIDOS AL PERPG LOS CUALES SERÁN PAGADOS EN LA FECHA DE QUE SE CUMPLAN.

(...)

CLÁUSULA N° 10: ASIGNACIÓN POR ALIMENTACIÓN.
La Entidad conviene en reconocer con carácter de permanente la suma de S/ 1,000.00 Soles mensuales que corresponde a lo ya ganado y percibido según Convenios Colectivos acumulados al 2023 debiendo dicho monto pasar a formar parte de la remuneración básica a partir de la fecha del cierre del presente convenio 2024.
La Entidad conviene en otorgar un incremento de S/. 1,000.00 (Mil con 00/100 soles) mensuales por concepto de ALIMENTOS, los mismos que serán otorgados a todos los trabajadores afiliados comprendidos en el presente convenio 2024. Dejando con carácter de permanente lo prescrito en el Acta de Convenio Colectivo 2024.
SE HA CONCILIADO EN OTORGAR UN INCREMENTO DE S/.700.00 (SETECIENTOS CON 00/100 SOLES) YA GANADOS MENSUALES POR CONCEPTO DE ALIMENTOS, LOS MISMOS QUE SERÁN OTORGADOS A TODOS LOS TRABAJADORES AFILIADOS COMPRENDIDOS EN EL PRESENTE CONVENIO 2024.

(...)

CLÁUSULA N° 11: ENTREGA DE CANASTA NAVIDEÑA.-
La Entidad, conviene en otorgar a todos los trabajadores afiliados comprendidos en el presente convenio, un incremento de S/. 1,000.00 (Mil con 00/100 soles) por concepto de CANASTA NAVIDEÑA en adición a los S/. 1,000.00 (Mil con 00/100 soles) ya ganados y percibidos según Convenios Colectivos acumulados al 2023, los mismos que serán abonados en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Dejando con carácter de permanente lo pactado en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2024 que alcanza a los actuales afiliados.
SE HA CONCILIADO EN OTORGAR UN INCREMENTO DE S/.200.00 (DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES) MÁS SOBRE LOS S/.1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES) YA GANADOS MENSUALES POR CONCEPTO DE CANASTA NAVIDEÑA LOS MISMOS QUE SERÁN ABONADOS EN LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE DICIEMBRE DE CADA AÑO.

(...)

CLÁUSULA N° 12: ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD.

La Entidad conviene en reconocer con carácter de permanente la suma de S/ 500.00 SOLES mensuales por concepto de MOVILIDAD que corresponde a lo ya ganado y percibido según Convenios Colectivos acumulados al 2023 debiendo dicho monto pasar a formar parte de la remuneración básica a partir de la fecha del cierre del presente convenio 2024.

La Entidad conviene en otorgar un incremento de S/. 1,500.00 (Mil Quinientos con 00/100 soles) mensuales por concepto de MOVILIDAD, los mismos que serán otorgados a todos los trabajadores afiliados comprendidos en el presente convenio 2024.
SE HA CONCILIADO EN OTORGAR UN INCREMENTO DE S/.300.00 (TRESCIENTOS CON 00/100 SOLES) MÁS, SOBRE LOS S/. 500.00 (QUINIENTOS CON 00/100 SOLES) YA GANADOS ANTERIORMENTE POR CONCEPTO DE MOVILIDAD".

Al respecto, se precisa que, la "**remuneración**" es para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, **siempre que sean de su libre disposición**, salvo los conceptos que estén preestablecidos como "no remunerativo", conforme lo establecido en el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 003-97-TR[202], en concordancia con lo dispuesto en los artículos 9, 19 y 20 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo n.° 001-97-TR[203].

Asimismo, este criterio ha sido ratificado y desarrollado por el Poder Judicial, al precisar que se considera "incremento remunerativo" todo beneficio económico otorgado a favor del trabajador que sea de "*libre disposición*" y se perciba de "*manera periódica*", constituyendo una "*ventaja patrimonial*", lo que incluso conllevaría la aplicación de cargas sociales y de los descuentos de ley correspondientes[204].

De igual forma, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR se ha pronunciado de manera reiterada sobre el otorgamiento de determinadas prestaciones bajo la figura de "condición de trabajo", precisando que, si dichas prestaciones fueran entregadas a los servidores para su "libre disposición", estas constituirían un "incremento remunerativo[205]".

En ese contexto, una vez definidas e identificadas las características del **incremento remunerativo**, corresponde analizar las cláusulas de "Bonificación por responsabilidad administrativa, bonificación por quinquenios, asignación por alimentos, asignación por movilidad y entrega de canasta navideña[206]", las cuales fueron acordadas por la "representación empleadora", integrada por **Mario Martin Garcilazo de la Flor, Julio Jorge Pinto Zapata y Oswaldo Orlando Mamani Flores,** conforme se detalla a continuación:

- Respecto la "**Bonificación por responsabilidad administrativa**" y "**bonificación por quinquenio**" se evidenció que los citados

202 Ídem al pie de página 108.
203 Ídem al pie de página 109.
204 Ídem a los pies de página 90 y 108.
205 Ídem al pie de página 109.
206 Contenida en las cláusulas n.°s 9, 10,11 y 12 del convenio colectivo de 2024 suscrito entre el SUTAPERPG y la "representación empleadora".

servidores, acordaron en beneficio de uno de ellos, así como de terceros, el incremento de 25% y 60% de la remuneración de los trabajadores que asuman responsabilidad, así como que cuenten con cinco (5) años de servicio, respectivamente, beneficio que se percibiría de manera periódica (mensual).

Sin perjuicio de lo indicado, se precisa que el concepto de la "**Bonificación por responsabilidad administrativa**" y la "**bonificación por quinquenio**" no está regulado en el Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ni tampoco en sus normas conexas, motivo por el cual no podía otorgarse dicho beneficio a los servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada (principio de legalidad).

De igual modo, tampoco correspondía el otorgamiento de dicho concepto; toda vez que, ello desnaturalizaba e incorporaba beneficios propios del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo n.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, al régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Ello, debido a que la "**Bonificación por responsabilidad administrativa**" está regulada en el inciso a) del artículo 53 del Decreto Legislativo n.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público[207]. Así como que, la "**bonificación por quinquenio**" se encuentra regulada en el artículo 8 del Decreto Supremo n.° 057-86-PCM[208], norma que establece la etapa inicial del proceso gradual de aplicación del Sistema Único de Remuneraciones, Bonificaciones, Beneficios y Pensiones para los funcionarios y servidores de la Administración Pública.

En consecuencia, tanto la "**Bonificación por responsabilidad administrativa**" como la "**bonificación por quinquenio**" resultaban nulas de pleno derecho, conforme lo dispuesto en el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

- De otro lado, los citados servidores acordaron la cláusula de "**alimentación**", "**movilidad**" y "**canasta navideña**"[209], en beneficio de uno de ellos, así como de terceros, las cuales tuvieron por objeto incrementar estos beneficios en S/ 700,00 (setecientos con 00/100 soles)[210], S/ 300,00 (trescientos con 00/100 soles)"[211] y S/ 200,00

---

207 **Decreto Legislativo n.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público**
"Artículo 53.-La bonificación diferencial tiene por objeto: a) Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva; (...)".

208 Decreto Supremo n.° 057-86-PCM, norma que establece la etapa inicial del proceso gradual de aplicación del Sistema Único de Remuneraciones, Bonificaciones, Beneficios y Pensiones para los funcionarios y servidores de la Administración Pública.
"Artículo 8.- La Bonificación Personal es aquella que se otorga de oficio al trabajador nombrado por cada quinquenio de tiempo de servicios al Estado, a razón de 5 por ciento de la Remuneración Básica sin exceder de ocho (8) quinquenios."

209 Contenida en las cláusulas n.°s 9, 10 y 11 del convenio colectivo de 2024 suscrito entre el SUTPERPG y la "representación empleadora"

210 La cláusula n.° 10 del convenio colectivo de 2024 estableció un incremento de **S/ 700,00** por concepto de alimentación sobre el monto previamente convenido. Sin embargo, de las negociaciones colectivas anteriores se advierte que ya se ha otorgado un beneficio equivalente a **S/ 1 000,00**, producto de los acuerdos alcanzados en los años 2014 (S/ 290,00), 2015 (S/ 210,00), 2020 (S/ 200,00), 2022 (S/ 150,00) y 2023 (S/ 150,00). En consecuencia, el monto total acordado en el convenio colectivo de 2024 ascendió a **S/ 1 700,00** por dicho concepto.

211 La cláusula n.° 12 del convenio colectivo de 2024 estableció un incremento de **S/ 300,00** por concepto de movilidad sobre el monto previamente convenido. Sin embargo, de las negociaciones colectivas anteriores se advierte que ya se ha otorgado un beneficio equivalente a **S/ 500,00**, producto de los acuerdos alcanzados en los años 2014 (S/ 160,00), 2015 (S/ 40,00), 2016 (S/ 100,00), 2022

(doscientos 00/100 soles)[212] respectivamente; sin embargo, no acordaron ningún tipo de control respecto el uso y rendición de los mismos, a pesar que estos serían percibidos de manera periódica (mensual), o anual en el caso de la "Canasta navideña", lo cual representaba una ventaja económica para los servidores.

Siendo ello así, las cláusulas de "responsabilidad administrativa", "quinquenio", "alimentación", "movilidad" y "canasta navideña", no eran "bonificaciones" o "condiciones de trabajo", sino que por el contrario, eran "**incrementos remunerativos**", por cuanto eran de "libre disposición" de los servidores, conforme lo establecido en el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 003-97-TR[213], en concordancia con lo dispuesto en los artículos 9, 19 y 20 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo n.° 001-97-TR[214], y criterios refrendados por el Poder Judicial, así como del SERVIR.

De otro lado, se precisa que, la "Negociación colectiva a nivel descentralizado (2024)" culminó el 23 de enero de 2024, conforme el "Acta de acuerdo a Negociación Colectiva de Trabajo 2024 del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande — SUTAPERPG" de la misma fecha, mientras que la "Negociación colectiva a nivel centralizado (2024)"[215] concluyó el 30 de junio de 2024[216], la cual contenía acuerdos sobre "incrementos remunerativos"[217].

En consecuencia, la materia de "incrementos remunerativos" estaba "excluida" de la competencia de "Negociación colectiva a nivel descentralizado (2024)", no pudiendo suscribirse acuerdos que contengan "incrementos remunerativos" conforme lo dispuesto en los literales a) y b) del numeral 6.3 del artículo 6 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, primero debía concluir la negociación a nivel centralizado, a fin de determinar las materias excluidas de negociación en el ámbito descentralizado.

En tal sentido, se evidenció que, la "representación empleadora", conformada por **Mario Martin Garcilazo de la Flor, Julio Jorge Pinto Zapata y Oswaldo Orlando Mamani Flores**, no podían acordar las cláusulas de "responsabilidad

(S/ 150,00) y 2023 (S/ 50,00). En consecuencia, el monto total acordado en el convenio colectivo de 2024 ascendió a **S/ 800,00** por dicho concepto.

212 La cláusula n.° 11 del convenio colectivo de 2024 estableció un incremento de **S/ 200,00** por concepto de Canasta Navideña sobre el monto previamente convenido. Sin embargo, de las negociaciones colectivas anteriores se advierte que ya se ha otorgado un beneficio equivalente a **S/ 1 000,00**, producto de los acuerdos alcanzados en los años 2018 (S/ 700,00), 2021 (S/ 150,00) y 2023 (S/ 150,00). En consecuencia, el monto total acordado en el convenio colectivo de 2024 ascendió a **S/ 1 200,00** por dicho concepto.

213 **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo n.° 003-97-TR**
"Constituye como remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituía remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficios de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro directo".

214 Ídem al pie de página 109.

215 *"Convenio colectivo a nivel centralizado 2024-2025 suscrito entre la representación empleadora del estado peruano y la representación sindical integrada por las confederaciones estatales CITE-CTE PERÚ-UNASSECONASEP-CONFETEP en la comisión negociadora encargada de la negociación colectiva a nivel centralizado"*

216 https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5726168-convenio-colectivo-centralizado-2024-2025

217 La cláusula décima sétima de la "Negociación colectiva a nivel centralizado (2024)", estableció el incremento remunerativo de S/ 100,00, a partir de 1 de enero de 2025, para los servidores del sector público que estén bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728.

administrativa", "quinquenio", "alimentación", "movilidad" y "canasta navideña", por cuanto a dicha fecha, **no se culmino la negociación colectiva a nivel centralizado**, lo que acarrearía su nulidad por ineficacia, conforme lo establecido en el inciso a) y b) del numeral 6.3 del artículo 6 y artículo 30 del Decreto Supremo n.º 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.º 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

De igual modo, se enfatiza que las cláusulas de "responsabilidad administrativa", "quinquenio", "alimentación", "movilidad" y "canasta navideña", acordadas bajo la denominación de "bonificaciones" o "condiciones de trabajo", incurren en nulidad de pleno derecho; toda vez que, en realidad constituían "**incrementos remunerativos**". Dichas materias se encontraban expresamente excluidas de la negociación colectiva a nivel descentralizado, dado que la negociación colectiva a nivel centralizado acordó un único incremento remunerativo, conforme a lo establecido en los literales a) y b) del numeral 6.3 del artículo 6 y en el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Ahora bien, se precisa que las **trece (13) cláusulas** con incidencia presupuestaria hacían referencia a negociaciones colectivas anteriores, las cuales fueron analizadas en el apartado "**3.5. De las negociaciones colectivas previas al 2024 con el SUTPERPG y SUTAPERPG**" del presente documento. En dicho análisis se evidenció que los servidores que integraban la "representación empleadora" en la negociación colectiva con el SUTAPERPG del año 2024 no podían invocar la existencia de "derechos adquiridos"; toda vez que, no existía disposición legal, mandato judicial ni laudo arbitral que los reconociera.

Por el contrario, el marco normativo vigente prohibía dicho reconocimiento y establecía que las actuaciones de los funcionarios públicos debían ajustarse estrictamente a la ley y a la Constitución, sin realizar interpretaciones extensivas ni atribuirse competencias que correspondan al Poder Judicial o a tribunales arbitrales (principio de legalidad). De igual modo, se precisa que, las negociaciones colectivas anteriores carecían de validez por haber transgredido el procedimiento y las disposiciones presupuestales respectivas, por lo que no podían ser consideradas para sustentar beneficios o derechos en la negociación de 2024, sino que, por el contrario, los citados servidores podían cuestionarlas.

En este contexto, se evidenció que **Mario Martin Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración, **Julio Jorge Pinto Zapata** asesor de Gerencia General y **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación en su calidad de integrantes de la "representación empleadora", suscribieron la negociación colectiva el 23 de enero de 2024[218], mediante la cual acordaron **trece (13) cláusulas con incidencia presupuestaria** de manera célere[219], en beneficio de uno ellos, así como de terceros[220], disponiendo su

[218] Acta de acuerdo a Negociación Colectiva de Trabajo 2024 del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande - SUTAPERPG" el 23 de enero de 2024.

[219] El "Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024" fue presentado el 10 de enero de 2024 (inicio) y el "Acta de acuerdo a Negociación Colectiva de Trabajo 2024 del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande - SUTAPERPG" el 23 de enero de 2024 (culminación), pese a que el plazo máximo para concluir la negociación colectiva a nivel descentralizado vencía el 30 de junio de 2024. Todo ello se llevó a cabo sin contar con el "*Informe de Viabilidad Presupuestal*" ni con el "*Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público*", emitido recién el 30 de mayo de 2024 y publicado el 31 de mayo de 2024 en el portal del MEF.

[220] Cabe precisar que los "terceros beneficiados" comprenden a todas aquellas personas a quienes se les aplicó la referida negociación colectiva, entre ellas, el personal afiliado a SUTAPERPG y en la lista de "Personal contratado con plaza CAP - Trabajador Calificado", así como a quienes, por mandato legal, correspondía la aplicación de los beneficios derivados del convenio.

ejecución inmediata[221], a pesar de no contar con la documentación indispensable para su validez, como el **"Informe de Viabilidad Presupuestal"**, el "Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público" y la culminación de la "negociación colectiva a nivel centralizado".

Por tales motivos, las **trece (13) cláusulas con incidencia presupuestaria** incurrirían en nulidad de pleno derecho y nulidad por ineficacia, al no haberse contado con la documentación exigida, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y en los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 20.4 del artículo 20, numeral 21.2 del artículo 21 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

Sin perjuicio de lo indicado, se advierte que, los citados servidores acordaron **cinco (5) cláusulas** bajo la denominación de "bonificaciones"[222] que tampoco correspondían, por cuanto estas incorporaban beneficios que afectaban o desnaturalizaban los conceptos propios del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo n.° 728, hechos que acarrearían la nulidad de dichas cláusulas, conforme lo establecido el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, así como normas conexas.

De igual modo, se precisa que los citados servidores también suscribieron **cuatro (4) cláusulas** que contenían "Bonificaciones" y "condiciones de trabajo"[223], con la finalidad de darles apariencia de legalidad, cuando en realidad eran "incrementos remunerativos", en razón que dichos beneficios no estaban destinados al cabal desempeño de la labor o funciones de los trabajadores, sino que, por el contrario, eran de libre disposición del trabajador, configurando una ventaja económica, hechos que acarrearían la nulidad de dichas cláusulas, conforme lo dispuesto en el inciso b) del numeral 6.1 del artículo 6 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, así como normas conexas.

Cabe precisar que, la presente auditoría se encuentra enmarcada en el **análisis de las cláusulas del convenio colectivo correspondiente al periodo 2024 suscrito con el SUTAPERPG**, las cuales han generado costos al Estado como consecuencia del actuar de los servidores que integraban la "representación empleadora", lo que será determinado en el desarrollo del presente informe. No obstante, se **enfatiza** que esta auditoría **no comprende el análisis del accionar de los servidores que intervinieron en negociaciones colectivas de periodos anteriores al 2024**, ni los efectos que estas hubieran podido generar, conforme al objetivo y alcance establecidos para la presente auditoría.

3.2.4. De la aprobación del "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva"

La negociación colectiva a nivel descentralizado con el SUTAPERPG correspondiente al año 2024 se inició el 10 de enero de 2024 con la presentación del proyecto de convenio colectivo y concluyó el 23 de enero de 2024 con la

---

221 La "*Representación Empleadora*" acordó que el convenio colectivo suscrito el 23 de enero de 2024 entrara en vigor a partir del **1 de enero de 2024**, sin establecer restricción alguna respecto de las cláusulas con incidencia presupuestaria. Es decir, acordó la ejecución de la totalidad de las cláusulas —incluidas aquellas con incidencia presupuestaria— desde el inicio del ejercicio fiscal 2024, pese a que ello resultaba improcedente, dado que dichas cláusulas debían ejecutarse a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente a su suscripción.

222 Cláusulas de bonificación por escolaridad, bonificación por vacaciones, bonificación por jubilación / retiro de trabajadores por jubilación, fallecimiento del trabajador y fallecimiento de familiares del trabajador.

223 Cláusulas de bonificación por responsabilidad administrativa, asignación / bonificación por quinquenio(s), asignación de alimentación, canasta por navidad y asignación por movilidad.

suscripción del "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva de 2024 (SUTAPERPG)", denominada "Negociación colectiva de trabajo 2024 del sindicato único de trabajadores administrativos del proyecto especial regional pasto grande SUTAPERPG con ruc 20612012645" **(Apéndice n.° 39)**, conforme a lo establecido en el numeral 14.1 del artículo 14 y en el articulo 22 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

Siendo ello así, se advierte que dicho convenio **no requería aprobación mediante acto resolutivo**; toda vez que, sus efectos jurídicos se producían desde el momento de su suscripción, en virtud de su carácter vinculante. Por ello, los acuerdos contenidos en el mismo resultaban de cumplimiento obligatorio conforme a los términos pactados, sin perjuicio del deslinde de responsabilidades que pudiera corresponder, criterio que, además, fue ratificado por SERVIR[224].

Sin perjuicio de lo indicado, se advierte que, de la revisión del expediente de negociación colectiva se identificó la **Resolución de Gerencia General n.° 027-2024-CG-PERPG/GR.MOQ de 31 de enero de 2024 (Apéndice n.° 40)**, mediante la cual la Gerencia General aprobó el "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva de 2024 (SUTAPERPG)". No obstante, como se indicó anteriormente, dicho acto resolutivo no generaba ningún efecto jurídico con relación al cumplimiento de la negociación colectiva; toda vez que, esta era de obligatorio cumplimiento desde el momento de su suscripción por parte de la "representación empleadora", sin perjuicio del deslinde de responsabilidades que pudiera corresponder a estos últimos.

3.3. De la garantía de viabilidad presupuestal en la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG

3.3.1. Del informe de viabilidad presupuestal SUTPERPG

En relación a la etapa de negociación, es necesario resaltar que el proceso de negociación se desarrolló de manera célere en diez (10) días calendarios, contados desde la instalación de la Negociación Colectiva (29 de diciembre de 2023), hasta la suscripción del acta de acuerdos del convenio colectivo (8 de enero de 2024); en este proceso se ha evidenciado que los miembros de la comisión negociadora en representación de la Entidad[225], permitieron conciliar y/o convenir acuerdos sin contar con el informe que garantice la viabilidad

---

[224] **Informe técnico n.° 000235-2025-SERVIR-GPGSC de 4 de febrero de 2025**
"II. Análisis
(...)
Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos
(...)
*2.11 Por lo expuesto, atendiendo a la fuerza vinculante del convenio colectivo que obliga a las partes que lo circunscribieron a cumplir con el mismo, **no es necesaria la emisión de un acto administrativo (por ejemplo, resolución administrativa)** que apruebe el convenio colectivo para que este surta efectos.*
(...)
III. Conclusiones
(...)
***Dada la fuerza vinculante del convenio colectivo, los acuerdos derivados de este son de cumplimiento obligatorio - conforme con los términos pactados- en la esfera de lo concertado para las partes que lo adoptaron**, debiendo dichas partes observar la vigencia y el alcance de las cláusulas del convenio colectivo; sin perjuicio de ello, de advertirse que un producto negocial adolece de un vicio de nulidad por contravenir el marco normativo vigente al momento de su suscripción, corresponde su impugnación a través de la vía jurisdiccional, así como el **deslinde de responsabilidades** de ser el caso."*(El énfasis es agregado).

[225] Carlos Augusto Zeballos Rodriguez jefe de la oficina de Asesoria Jurídica, Mario Martin Garcilazo de la Flor jefe de la oficina de Administración y Juan Ramon Samatelo Huacho jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación.

presupuestal[226], ni con la disponibilidad presupuestal[227], conforme establece el marco normativo[228].

En ese contexto, para corroborar la elaboración del informe de viabilidad presupuestal, con oficio n.° 000250-2025-CG/OC5347 de 24 de febrero de 2024[229], se solicitó al jefe de la oficina de Administración del Gobierno Regional de Moquegua[230], la **confirmación de la emisión del informe elaborado por la oficina de Presupuesto en coordinación con la oficina de Administración** del pliego para garantizar la viabilidad presupuestal de la parte empleadora para la negociación colectiva de los años 2023 y 2024 de la unidad ejecutora Proyecto Especial Regional Pasto Grande, el cual fue recibida en la misma fecha y a su vez se derivó a la oficina de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Moquegua.

En atención a lo solicitado, el jefe de la oficina regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, con informe n.° 0251-2025-GRM/GGR/ORA de 7 de abril de 2025 **(Apéndice n.° 42)**, señaló: *"(...) la Oficina Regional de Administración no tuvo participación y por ende no cuenta con información al respecto (...)"*; asimismo, al informe en mención, adjuntó el memorándum n.° 0210-2025-GRM/GGR-GRPPAT de 3 de abril de 2025[231], por el cual el gerente regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Moquegua[232], comunicó con memorándum n.° 120-2025-GRM/GGR-GRPPAT de 25 de febrero de 2025[233], al Gerente General del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, lo siguiente:

> *"(...) adopte las acciones urgentes, con el propósito de atender con la documentación solicitada por la Contraloría, quien requiere contar con la información de parte del pliego del Gobierno Regional de Moquegua, respecto a la emisión del Informe que garantizo la viabilidad presupuestal de la parte empleadora para la negociación colectiva de los años 2023 y 2024, en la Unidad Ejecutora a su cargo. (...)".*

En relación a la petición[234] descrita en el párrafo anterior, la comisión auditora solicitó al Gerente General[235], remitir la información encauzada por el Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del

---

226 Según Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01 de 23 de mayo de 2023, Resolución que Aprueba los Lineamientos para la Elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que garantiza el financiamiento de los acuerdos a suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado, en el punto 4 define:
"(...)
*g) **Informe de Viabilidad Presupuestal:** Asignación Es el documento elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración, o las que haga sus veces en el pliego presupuestario, mediante la cual determinan los recursos con los que cuenta el pliego para atender el costo de implementación del convenio colectivo a suscribirse; y con el que los representantes de la parte empleadora garantizan la viabilidad presupuestaria de las cláusulas con incidencia económica contenidas en los convenios colectivos a suscribirse.*
(...)"

227 El artículo 3 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM de 20 de enero de 2022, Decreto Supremo que Aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, define:
Disponibilidad presupuestal: se refiere a la capacidad presupuestaria de las Entidades públicas para atender el pago de los acuerdos de negociación colectivas en los años fiscales correspondientes, en el marco de la programación multianual presupuestaria.

228 Al respecto, el artículo 10 de la Ley n.° 31188 Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, referida a las facultades de la **representación empleadora**[229], indica: *"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."*

229 Reiterada con el oficio n.° 000418-2025-CG/OC5347 de 1 de abril de 2025.

230 Edilberto Wilfredo Saira Quispe.

231 Memorándum n.° 0210-2025-GRM/GGR-GRPPAT de 3 de abril de 2025, recibido por la oficina de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

232 Rider Martin Flores Flores

233 Dicho documento fue recibido el 25 de febrero de 2025 en mesa de partes del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

234 Solicitud efectuada con memorándum n.° 120-2025-GRM/GGR-GRPPAT de 25 de febrero de 2025, al gerente general del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, la cual fue recibida en mesa de partes de la Entidad el 25 de febrero de 2025.

235 Se solicitó con oficio n.° 029-2025-GRM/OC-5347-AC2 de 10 de junio de 2025, a Franz Diego Flores Flores Gerente General.

Gobierno Regional de Moquegua, en atención a ello, dicho servidor comunicó[236] que la información solicitada fue remitida al Órgano de Control Institucional[237] con oficio n.° 210-2025-GRM/PERPG de 27 de febrero de 2025[238] **(Apéndice n.° 38)**, al cual se adjuntó el **informe n.° 012-2024-GRM/PERPG-GG/OPP** de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26),** suscrito por **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación[239], el cual sería el "informe de viabilidad presupuestal" que se emitió para la suscripción del convenio colectivo con el SUTAPERPG, cuyo contenido señala:

> *"(...)*
> *Que, según lo establecido en el D.L. 1440 Sistema Nacional de Presupuesto Público establece en su Art. 34.2 las disposiciones legales y reglamentarias, los actos administrativos y de administración, los contratos y/o convenios así como cualquier actuación de las Entidades, que generen gasto deben supeditarse, de forma estricta, a los créditos presupuestarios autorizados, quedando prohibido que dichos actos condiciones su aplicación a créditos presupuestarios mayores o adicionales a los establecidos en los Presupuestos, (..), y en cumplimiento al inciso "d" del Art. 3 de la Ley N° 31188, Se emite Opinión Presupuestal, determinando que; **existe Disponibilidad Presupuestal** para el pago del **Convenio suscrito Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTAPERPG),** en la meta 030: DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN, COORDINACIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL, Fuente de Financiamiento: 1. Recursos Ordinarios, Rubro: 00 Recursos Ordinarios, la misma que cuenta con un PIM de S/ 3,647,000 soles en el presente ejercicio fiscal 2024.*
> *(...)".* (El énfasis fue agregado)

Adicionalmente, en la parte conclusiva sugiere que su informe sea **remitido a la oficina de Asesoría Jurídica para que mediante acto resolutivo se conforme la representación empleadora de la Entidad para la negociación colectiva 2024 con el SUTAPERPG.**

Por otro lado, con la finalidad de contar con información fehaciente del informe de viabilidad presupuestal, se solicitó al Gerente General[240] *"confirmación sobre si el informe n.° 012-2024-GRM/PERPPG-GG/OPP de 18 de enero de 2024, fue también el informe que garantizó la viabilidad presupuestal del convenio colectivo 2024 suscrito con el SUTPERPG, de no ser el caso, remita el informe que correspondiente"*; en atención a ello, el Gerente General remitió[241] el informe n.° 376-2025-OPP-GG-PERGP/GR.MOQ de 1 de agosto de 2025 **(Apéndice n.° 44)**, suscrito por la jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación[242], en cuyo punto 4) señaló: *"(...) tras revisar el expediente remitido desde el área de Personal, **se pudo precisar y confirmar que el INFORME N° 012-2024-GRM/PERPG-GG/OPP fue efectivamente el único documento que garantizó la viabilidad presupuestal del Convenio Colectivo 2024".***

En ese contexto, respecto al citado informe[243] y lo indicado por la jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, se pudo corroborar que el documento data **del 18 de enero de 2024,** cuando el convenio colectivo se **suscribió el 8 de enero**

---

236 Comunicó con oficio n.° 684-2025-GRM/PERPG de 17 de junio de 2025.
237 Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Moquegua.
238 Información remitida en atención al oficio n.° 000251-2025-CG/OC5347 de 24 de febrero de 2025.
239 Designado con Resolución de Gerencia General n.° 06-2024-GG.PERPG/GR.MOQ de 9 de enero de 2024, asume el cargo jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación a partir del 10 de enero de 2024, en sucesión a Juan Ramon Samatelo Huacho quien asumió el cargo hasta el 9 de enero de 2024.
240 Con oficio n.° 062-2025-GRM/OC-5347-AC2, de 15 de julio de 2025, dirigido a Franz Diego Flores Flores Gerente General.
241 Mediante oficio n.° 884-2025-GRM/PERPG de 4 de agosto de 2025.
242 Oficio suscrito y emitido por Katy Jovani Lima Llimpe.
243 Informe n.° 012-2024-GRM/PERPG-GG/OPP de 18 de enero de 2024, suscrito por Oswaldo Orlando Mamani Flores jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación.

de 2024, en el asunto señala: ***"SOBRE PROPUESTA DE CONVENIO COLECTIVO SUTAPERPG 2024"*** **(otro sindicato)**, y el contenido se refiere a la **disponibilidad presupuestal** para el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande SUTAPERPG; y principalmente el mencionado informe no cumple los criterios básicos del contenido del informe de viabilidad presupuestal establecido en los "Lineamientos para la elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que garantiza el financiamiento de los acuerdos a suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado"[244].

En ese sentido, con lo señalado por el jefe regional de la oficina de Administración[245] del Gobierno Regional de Moquegua y lo descrito en el párrafo anterior, se evidenció que el convenio colectivo con el SUTPERPG del 2024, se suscribió **sin contar con el informe de viabilidad presupuestal**, demostrándose que los miembros de la comisión negociadora en representación de la Entidad[246], no cumplieron con garantizar la viabilidad presupuestal para negociar las cláusulas con incidencia económica conforme establece los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM "Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal", que textualmente señala:

> *"(...)*
> ***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****.*
> *(...).*
>
> *13.3. 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****. (...).*
>
> *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*

[244] Aprobado con Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01 de 23 de mayo de 2023.
[245] Informe n.° 0251-2025-GRM/GGR/ORA de 7 de abril de 2025.
[246] Mediante Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023, con la cual se conformó los miembros en Representación Empleadora del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, para la Comisión Negociadora en la Negociación Colectiva 2024 con el SUTPERPG, integrado por los siguientes:
(...)
Titulares:
- Jefe de Administración
- Jefe de Asesoría Jurídica
- Jefe de Presupuesto y Planificación

(...)

por el MEF, que determina el espacio fiscal para la implementación de los procesos de negociación colectiva centralizados y descentralizados. (...). (...)". (El énfasis fue agregado).

Asimismo, en relación a la oportunidad de elaboración del informe de viabilidad, la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01 de 23 de mayo de 2023, que aprobó los "Lineamientos para la elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que garantiza el financiamiento de los acuerdos a suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado", en el numeral 5.7 de las condiciones generales establece:

> *"(...)*
> *"La elaboración del Informe* – refiriéndose al Informe de Viabilidad Presupuestal - ***se efectúa previo a la suscripción del convenio colectivo de la negociación en el nivel descentralizado del año fiscal en curso*** *(...), considerando para tal efecto los montos de la APM[247] aprobada."*
> *(...)".* (El resaltado y pie de página es agregado)

Adicionalmente, se solicitó a Juan Ramon Samatelo Huacho ex jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, confirmar si emitió y suscribió el informe de viabilidad presupuestal, sobre el cual manifestó[248] que: *"Las negociaciones colectivas que se realizan en forma anual y son solicitadas por los Sindicatos en la institución, su presupuesto está considerado en el Marco Presupuestal anualmente, en vista que los sindicatos ya tienen beneficios ganados durante varios años, (...)"*; de lo solicitado no confirmó la emisión y suscripción del informe de viabilidad presupuestal, y respecto a los beneficios ganados por los sindicatos, no menciona que los sindicatos demandaron cláusulas con incidencia presupuestal con incrementos sobre los importes que la entidad venia pagando, por lo que era necesario contar el informe de viabilidad presupuestal para el convenio colectivo suscrito en el 2024.

Del mismo modo, la comisión auditora solicitó[249] a **Carlos Augusto Zeballos Rodriguez, Mario Martin Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramon Samatelo Huacho** miembros de la comisión negociadora en representación de la Entidad para que señalen si hasta antes de la suscripción del "Acta de acuerdo de cierre de negociación colectiva" como miembros de la comisión negociadora en representación de la Entidad, les fue alcanzado y/o contó con el "informe de viabilidad presupuestal"; además, que señalen cuál fue el documento que se tomó en cuenta y/o utilizó para la suscripción de la citada acta.

Sobre lo solicitado, **Carlos Augusto Zeballos Rodriguez**, mediante carta n.° 001-2025-CAZR de 26 de agosto de 2025 **(Apéndice n.° 14)**, precisó: *"(...) las Negociaciones Colectivas que se realizan en forma anual cuando son solicitadas por los Sindicatos en la institución, su presupuesto esta considerado en el Marco Presupuestal anualmente, en vista que los sindicatos ya tienen beneficios ganados durante varios años,* ***y la previsión presupuestal la realiza la Oficina de Presupuesto y Planificación****, (...). En referencia al Presupuesto y los recursos que son necesarios, para atender los puntos aprobados estos se someten a evaluación y consulta a las áreas correspondientes, Informe Técnico de parte de la Oficina de Recursos Humanos, la*

---

247 Según los Lineamientos para la elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que garantiza el financiamiento de los acuerdos a suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado, aprobado por Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01, define:
"Asignación Presupuestaria Multianual (APM): *Es el límite máximo de los créditos presupuestarios que corresponde a cada pliego presupuestario y por encima de los cuales no puede programarse ningún gasto. La APM tiene carácter vinculante para el primer año (año 1) e indicativo para los (02) 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."*

248 Confirmación recibida mediante Carta n.° 008-2025-JRSH de 28 de agosto de 2025.

249 Mediante los oficios n.°s 107, 108 y 109-2025-GRM/OC-5347-AC2 de 20 de agosto de 2025, respectivamente.

opinión y/o certificación autorizada por la Oficina de Presupuesto y Planificación y posteriormente la opinión legal de parte de la Oficina de Asesoría legal, sin esos informes, la Gerencia General no autorizaría y aprobaría la Negociación Colectiva (...)". (El énfasis fue agregado)

De similar forma, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** a través de la carta n.° 005-2025-MMGDLF de 26 de agosto de 2025 **(Apéndice n.° 18)**, señaló: *"Las Negociaciones Colectivas que se realizan en forma anual cuando son solicitadas por los Sindicatos en la institución, su presupuesto se encuentra considerado en el marco presupuestal anual, en vista que los sindicatos ya cuentan con beneficios laborales ganados durante varios años atrás,* ***respecto a la previsión presupuestal, esta la realiza la Oficina de presupuesto y Planificación*** *(...). En referencia al presupuesto y los recursos necesarios para atender los puntos aprobados sometidos a negociación, estos se someten a previa evaluación y consulta a las áreas correspondientes, para ello esos emiten sus informes técnicos como es el caso de la Oficina de Recursos Humanos; así mismo se debe contar con la opinión y certificación presupuestal autorizada por la Oficina de Presupuesto y Planificación así como la opinión legal de parte de la Oficina de Asesoría Legal,* ***sin estos informes aprobatorios*** *(...)".* (El énfasis fue agregado).

Del mismo modo, **Juan Ramon Samatelo Huacho** mediante carta n.° 007-2025-JRSH de 26 de agosto de 2025 **(Apéndice n.° 19)**, señaló *"Las Negociaciones Colectivas que se realizan en forma anual y son solicitadas por los Sindicatos en la institución, su presupuesto esta considerado en el Marco Presupuestal anualmente, en vista que los sindicatos ya tienen beneficios ganados durante varios años, y su presupuesto es programado año a año por la Oficina de Presupuesto y Planificación (...). En referencia al Presupuesto y los recursos que son necesarios, para atender los puntos aprobados estos se someten a evaluación y consulta a las áreas correspondientes, Informe Técnico de parte de la Oficina de Recursos Humanos, la opinión y/o certificación autorizada por la Oficina de Presupuesto y Planificación y* ***sobre todo la opinión legal de parte de la Oficina de Asesoría Legal****, sin esos informes, la Gerencia General no autorizaría y aprobaría la Negociación Colectiva (...)".*

En ese sentido, tomando en cuenta lo señalado por **Carlos Augusto Zeballos Rodriguez, Mario Martin Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramon Samatelo Huacho** miembros de la comisión negociadora en representación de la parte empleadora, se evidenció que ninguno de ellos confirmó haber recibido el "**informe de viabilidad presupuestal**", y tampoco señalaron que documento se tomó en cuenta para la suscripción del acta de convenio; por lo tanto, el convenio colectivo con el SUTPERPG fue suscrito sin contar con este documento que garantiza la viabilidad y sostenibilidad de la implementación de las cláusulas con incidencia presupuestal en el siguiente ejercicio fiscal.

Por otra parte, en relación al marco presupuestal y programación del presupuesto señalados por los miembros de la comisión negociadora, mediante la Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024[250] **(Apéndice n.° 41)**, se aprobó el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2024 del Proyecto Especial Regional Pasto Grande por S/ 66 023 147,00, en cuya composición se pudo corroborar que no fue programado ninguna partida de gastos para convenios colectivos 2024.

Asimismo, en relación a la asignación y programación presupuestal para la implementación de convenios colectivos suscritos en el 2024, la comisión auditora solicitó lo siguiente[251]:

"(...)

[250] Resolución remitida con oficio n.° 742-2025-GRM/PERPG de 30 de junio de 2025, por Franz Diego Flores Flores Gerente General.
[251] Solicitud efectuada mediante oficio n.° 067-2025-GRM/OC-5347-AC2, de 24 de julio de 2025.

- *Informe por escrito, si durante el ejercicio 2024 la oficina de Presupuesto y Planeamiento a través de la Gerencia General del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, solicitó al MEF o al pliego del Gobierno Regional de Moquegua asignación de recursos para la implementación de convenios colectivos suscritos en el 2024, con los sindicatos de trabajadores SUTPERPG y SUTAPERPG; (...).*

- *Señale por escrito, si para los años **2023**, 2024 y 2025 el MEF o el pliego Gobierno Regional de Moquegua asignó presupuesto al Proyecto Especial Regional Pasto Grande para la implementación de convenios colectivos suscritos con los sindicatos de trabajadores **(SUTPERPG y SUTAPERPG)**, en las específicas: **2.5.6.1.11 Gastos por la implementación de la negociación colectiva – nivel descentralizado por entidad pública, 2.6.8.1.41 Gastos por la contratación de personal o en otra especifica de gasto**; (...).*

(...)".

En atención a la solicitud, mediante informe n.° 380-2025-OPP-GG-PERPG/GR.MOQ de 5 de agosto de 2025[252] **(Apéndice n.° 43)** la jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación[253], señaló:

"(...)
Sobre el punto 1
(...)
*Tras la revisión del acervo documentario de la Oficina, **se ha verificado que no se realizó solicitud alguna al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) ni al pliego para la asignación de recursos con dicho fin.***

Sobre el punto 2.
(...)
*En lo que respecta a la partida 2.5.6.1.11, el PERPG **no recibió asignación presupuestal ni por parte del MEF ni del pliego en los años mencionados.***
*De igual forma, en la partida **2.6.8.1.41, no se registró asignación alguna por parte del MEF ni del pliego para los años** 2023, **2024** y 2025.*
(...)". (El énfasis fue agregado).

En ese sentido, respecto a lo manifestado por los tres (3) miembros de la comisión negociadora en representación de la parte empleadora, que el presupuesto para el convenio colectivo estaría considerado en el marco presupuestal anual, esta afirmación no sería factible; toda vez que, el convenio colectivo se suscribió en el 2024 conciliándose cláusulas que **demandaban recursos presupuestarios adicionales respecto a los beneficios ganados de convenios anteriores**; asimismo, según el PIA aprobado para el 2024 no se evidenció partidas de gasto programadas para convenios colectivos del 2024[254], y tanto el MEF como el pliego Gobierno Regional de Moquegua no asignaron recursos para gastos de convenios colectivos suscritos en el 2024, por lo tanto, la Entidad no tenía presupuesto programado para el pago de convenios colectivos para el año fiscal 2024

3.3.2. Del informe de viabilidad presupuestal SUTAPERPG

Del mismo modo, en el convenio colectivo suscrito con el SUTAPERPG se conciliaron cláusulas con incidencia presupuestal, algunas de carácter periódico y otras de manera permanente, sin establecer el monto[255] y el periodo de pago, las cuales previa a la suscripción ameritaban efectuar una evaluación

252 Información remitida con oficio n.° 888-2025-GRM/PERPG de 7 de julio de 2025.
253 Katy Jovani Lima Llimpe.
254 Partida para gastos 2.5.6.1.1.1 Gastos por implementación de la negociación colectiva – nivel descentralizado por entidad pública.
255 Cláusulas referidas a condiciones de trabajo y otras condiciones de trabajo (uniformes, útiles de aseo y botiquín, etc.)

presupuestal para la implementación en el siguiente ejercicio fiscal y garantizar la sostenibilidad presupuestal para los subsiguientes ejercicios, conforme establecen los "Lineamientos para la elaboración del informe de viabilidad presupuestal que garantiza la ejecución de los acuerdos a suscribirse en las negociaciones colectivas en el nivel descentralizado[256]", conforme se describen a continuación:

> Desde la presentación del proyecto hasta la suscripción del convenio colectivo la comisión auditora no evidenció la existencia del informe de viabilidad presupuestal, el cual debió efectuarse en base a los lineamientos establecidos en la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01 de 23 de mayo de 2023, por lo que para el inicio del trato directo los representantes de la parte empleadora bajo responsabilidad debieron garantizar la viabilidad presupuestal, para ello se requería que cuenten con el **"informe de viabilidad presupuestal"** el cual debió ser elaborado por la oficina de Presupuesto en coordinación con la oficina de Administración del pliego presupuestario[257], en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de convenio colectivo y su disponibilidad presupuestal, para lo cual, se debió tomar en cuenta el informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Publico, elaborado por el MEF[258].
>
> Para corroborar la existencia del informe de viabilidad presupuestal, se tomó en cuenta el informe[259] remitido por el jefe de la oficina de Administración del Gobierno Regional de Moquegua[260], quien en atención a la solicitud[261] de **confirmación de la emisión del informe elaborado por la oficina de Presupuesto en coordinación con la oficina de Administración**, señaló: *"(...) la Oficina Regional de Administración no tuvo participación y por ende no cuenta con información al respecto (...)"*, adjuntando la comunicación[262] del gerente regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Moquegua[263] dirigido al Gerente General, en el que se instruye:
>
> > *"(...) adopte las acciones urgentes, con el propósito de atender con la documentación solicitada por la Contraloría, quien requiere contar con la información de parte del pliego del Gobierno Regional de Moquegua, respecto a la emisión del Informe que garantizo la viabilidad presupuestal de la parte empleadora para la negociación colectiva de los años 2023 y 2024, en la Unidad Ejecutora a su cargo. (...)".*

---

256 Lineamientos aprobados con Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01 de 23 de mayo de 2023.

257 La Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01 Lineamientos para la elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que garantiza el financiamiento de los acuerdos a suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado, de 23 de mayo de 2023, señala:

"(...)

5. Consideraciones generales

(...)

5.2. En el caso de la negociación colectiva en el nivel descentralizado en el ámbito por entidad pública, el Informe es elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración o las que hagan sus veces en el pliego presupuestario.

(...)".

258 Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

259 Informe n.° 0251-2025-GRM/GGR/ORA de 7 de abril de 2025 **(Apéndice n.° 42)**, suscrito por Wilfredo Saira Quispe jefe de la oficina regional de Administración.

260 Wilfredo Saira Quispe

261 Con oficio n.° 000250-2025-CG/OC5347 de 24 de febrero de 2024, la comisión auditora solicitó información a Edilberto Wilfredo Saira Quispe jefe de la oficina de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

262 Comunicado con memorándum n.° 120-202-GRM/GGR-GRPPAT de 25 de febrero de 2025, suscrito por Rider Martin Flores Flores, Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Moquegua.

263 Rider Martin Flores Flores

Respecto a la instrucción descrita en el párrafo anterior[264], el Gerente General[265] comunicó[266] que la información solicitada fue remitida al Órgano de Control Institucional[267] con el oficio n.° 210-2025-GRM/PERPG de 27 de febrero de 2025[268] **(Apéndice n.° 38)**, al cual se adjuntó el informe n.° 012-2024-GRM/PERPG-GG/OPP de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, suscrito por **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación[269], el cual según la información solicitada sería el "informe de viabilidad presupuestal" con lo cual los miembros de la comisión negociadora en representación de la Entidad suscribieron el convenio colectivo con el SUTAPERPG, en cuyo contenido señaló:

> *"(...)*
> *Que, según lo establecido en el D.L. 1440 Sistema Nacional de Presupuesto Público establece en su Art. 34.2 las disposiciones legales y reglamentarias, los actos administrativos y de administración, los contratos y/o convenios así como cualquier actuación de las Entidades, que generen gasto deben supeditarse, de forma estricta, a los créditos presupuestarios autorizados, quedando prohibido que dichos actos condiciones su aplicación a créditos presupuestarios mayores o adicionales a los establecidos en los Presupuestos, (..), y en cumplimiento al inciso "d" del Art. 3 de la Ley N° 31188, Se emite Opinión Presupuestal, determinando que; **existe Disponibilidad Presupuestal** para el pago del **Convenio suscrito Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTAPERPG),** en la meta 030: DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN, COORDINACIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL, Fuente de Financiamiento: 1. Recursos Ordinarios, Rubro: 00 Recursos Ordinarios, la misma que cuenta con un PIM de S/ 3,647,000 soles en el presente ejercicio fiscal 2024.*
> *(...)".* (El énfasis fue agregado)

Luego sugiere que el informe sea **remitido a la oficina de Asesoría Jurídica para que mediante acto resolutivo se** conforme **la representación empleadora de la Entidad para la negociación colectiva 2024 con el SUTAPERPG.**

En ese contexto, respecto al citado informe[270], con el que se garantizó la viabilidad presupuestal, se observa que el contenido se refiere a la **disponibilidad presupuestal**[271] y no al **"informe de viabilidad presupuestal"**[272], considerando que el primero se aplica en la etapa de

---

264 Solicitud efectuada con memorándum n.° 120-2025-GRM/GGR-GRPPAT de 25 de febrero de 2025, al gerente general del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, la cual fue recibida en mesa de partes de la Entidad el 25 de febrero de 2025.

265 Franz Diego Flores Flores

266 Comunicó con oficio n.° 684-2025-GRM/PERPG de 17 de junio de 2025.

267 Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Moquegua.

268 Información remitida en atención al oficio n.° 000251-2025-CG/OC5347 de 24 de febrero de 2025.

269 Designado con Resolución de Gerencia General n.° 06-2024-GG.PERPG/GR.MOQ de 9 de enero de 2024, asume el cargo jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación a partir del 10 de enero de 2024, en sucesión a Juan Ramon Samatelo Huacho quien asumió el cargo hasta el 9 de enero de 2024.

270 Informe n.° 012-2024-GRM/PERPG-GG/OPP de 18 de enero de 2024, suscrito por Oswaldo Orlando Mamani Flores jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación.

271 Según el Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM Decreto Supremo que Aprueba los Lineamientos Para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en el numeral 5 del artículo 3 define a la disponibilidad:
"(...)
***Disponibilidad Presupuestal**: Se refiere a la capacidad presupuestaria de las entidades públicas para **atender el pago de los acuerdos** de las negociaciones colectivas en los años fiscales correspondientes, **en el marco de la programación multianual presupuestaria**.*
(...)". (el resaltado es agregado).

272 Los lineamientos para la elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que garantiza el financiamiento de los acuerdos a suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado, aprobado con Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01 de 23 de mayo de 2023, en el literal g) del numeral 4 define al Informe de Viabilidad Presupuestal:
"(...)
4. Definiciones
Para efectos de los presentes Lineamientos se consideran las siguientes definiciones:

ejecución del gasto, en cambio el segundo se da en la etapa de programación dentro del proceso presupuestario, y principalmente el mencionado informe no cumple con los criterios básicos del contenido del **informe de viabilidad presupuestal** establecido en los "Lineamientos para la elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que garantiza el financiamiento de los acuerdos a suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado"[273], por lo tanto, el convenio colectivo con el SUTAPERPG se suscribió sin contar con el informe de viabilidad presupuestal.

Asimismo, tomando en cuenta lo indicado por el jefe de la oficina regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua[274], no se elaboró el informe de viabilidad presupuestal, considerando que el Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM "Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en el numeral 13.3 del artículo 13 señala:

> *"(...)*
> ***Artículo 13.- Garantía de viabilidad presupuestal***
> *(...)*
> *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. (...).*
> *(...)".* (El énfasis fue agregado).

En ese sentido, tomando en cuenta los conceptos que define el marco normativo la disponibilidad presupuestal con lo descrito en el párrafo anterior, se evidenció que el convenio colectivo con el SUTAPERPG, se suscribió sin contar con el informe de viabilidad presupuestal, demostrándose que los miembros de la comisión negociadora en representación de la Entidad, no cumplieron con garantizar la viabilidad presupuestal para negociar las cláusulas con incidencia económica conforme establece los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM "Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal",

Asimismo, en relación a la oportunidad de elaboración del informe de viabilidad, la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01 de 23 de mayo de 2023, que aprobó los "Lineamientos para la elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que garantiza el financiamiento de los acuerdos a suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado", en el numeral 5.7 de las condiciones generales establece:

> *"(...)*

> *(...)*
> ***g) Informe de Viabilidad Presupuestal:** Es el documento elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración, o las que hagan sus veces en el pliego presupuestario, mediante el cual **se determinan los recursos con los que cuenta el pliego para atender el costo de implementación del convenio colectivo a suscribirse**; y con el que los representantes de la parte empleadora garantizan la viabilidad presupuestaria de las cláusulas con incidencia económica contenidas en los convenios colectivos a suscribirse.*
> *(...)":* (Lo resaltado es nuestro)

273 Aprobado con Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01 de 23 de mayo de 2023.

274 Informe n.° 0251-2025-GRM/GGR/ORA de 7 de abril de 2025 **(Apéndice n.° 42)**, suscrito por Wilfredo Saira Quispe jefe de la oficina regional de Administración.

"La elaboración del Informe – refiriéndose al Informe de Viabilidad Presupuestal - ***se efectúa previo a la suscripción del convenio colectivo de la negociación en el nivel descentralizado del año fiscal en curso*** *(...), considerando para tal* ***efecto los montos de la APM***[275] *aprobada."*
(...)". (El resaltado y pie de página es agregado)

Por otro parte, respecto al **informe de viabilidad presupuestal**, la comisión auditora solicitó[276] a **Oswaldo Orlando Mamani Flores** ex **jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación**, conforme se detalla en los siguientes puntos:

"(...)
- *"En caso de haber recibido la solicitud para la emisión del informe de viabilidad presupuestal; señale por escrito, si emitió y suscribió el informe de viabilidad presupuestal, y mencione, cuál fue el documento con el que emitió tal informe (...).*
- *"Para la elaboración del "informe de viabilidad presupuestal", mencione si tomó en cuenta el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, elaborado por el MEF" para el año 2024[277], o qué factores, criterios, indicadores, parámetros, entre otros, utilizó para determinar el monto disponible para la negociación del Convenio Colectivo de Trabajo para el año 2024 con el SUTAPERPG; y señale cuál fue el monto determinado; (...).*
- *Para la elaboración del informe de viabilidad presupuestal, mencione si esta fue efectuada en coordinación con la oficina de Administración del PERPG o del pliego Gobierno Regional de Moquegua; de haberse efectuado con la oficina de Administración del PERPG, describa o sustente cómo se efectuó la coordinación y que documentación acredita tales acciones; y de haberse efectuado con el pliego, describa y mencione el o los documentos con el que se interactuó con la oficina de Administración del Gobierno Regional de Moquegua y diga cómo se sustenta su participación de esta oficina, en la elaboración y emisión del informe de viabilidad presupuestal; (...).*

(...)".

En atención a lo solicitado, mediante carta n.° 006-2025-OMF de 28 de agosto de 2025 **(Apéndice n.° 30)**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** ex jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, señaló:

Respecto al primer punto:

"Así mismo, es necesario precisar que se emitió el INFORME N° 12-2024-GRM/PERPG-GG/OPP en el cual incluía la Disponibilidad Presupuestal para la atención del convenio con el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande – SUTAPERPG, el mismo que fue tramitado de forma regular (...)"

Para el segundo punto indicó:

"En ese sentido, el Informe Final del Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público emitido el año 2023 aplicable para el año fiscal

---

275 Según los Lineamientos para la elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que garantiza el financiamiento de los acuerdos a suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado, aprobado por Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01, define:
"Asignación Presupuestaria Multianual (APM): *Es el límite máximo de los créditos presupuestarios que corresponde a cada pliego presupuestario y por encima de los cuales no puede programarse ningún gasto. La APM tiene carácter vinculante para el primer año (año 1) e indicativo para los (02) 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."*

276 Solicitud efectuada con oficio n.° 110-2025-GRM/OC-5347-AC2 de 21 de agosto de 2025 **(Apéndice n.° 23)**.

277 Regulada por la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como por el Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, ley de negociación colectiva en el sector estatal.

2024, según el anexo de Costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica de las solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo según el nivel de negociación por pliegos, al Pliego 455 Gobierno Regional del Departamento de Moquegua, los costos de materias negociables fueron: (...), haciendo un total a nivel pliego de S/ 61 904 406,40. En tal sentido, INFORME N° 12-2024-GRM/PERPG-GG/OPP en el cual incluía la Disponibilidad Presupuestal para la atención del convenio (...) se consideró un presupuesto PIM de S/ 3,647,000.00 para el año 2024 (...)".

Y en relación al tercer punto señaló:

"Como ya se mencionó, la Oficina de Planificación y presupuesto mediante Informe N° 383-2023-GRM-PERPG-GG/OPP emitido el 19 de diciembre de 2023, pone de conocimiento a la Gerencia General a aprobación del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) del año fiscal 2024 para el Proyecto Especial Regional Pasto Grande; en ese contexto, el registro del INFORME N° 12-2024-GRM/PERPG-GG/OPP el cual incluía la Disponibilidad Presupuestal se emitió en atención al proveído en el INFORME N° 025-2024-GRM/PERPPG-OADM-EP[278] remitido por la oficina de Personal del Proyecto Especial Regional Pasto Grande que se encuentra bajo responsabilidad de la Oficina de Administración (...)". (El pie de página es agregado)

Según lo indicado por **Oswaldo Orlando Mamani Flores**[279], respecto a la emisión del **informe n.° 12-2024-GRM/PERPG-GG/OPP (Apéndice n.° 26)**, lo cual sería el informe de viabilidad presupuestal, no indica si esta fue efectuada a solicitud de los miembros de la comisión negociadora en representación de la Entidad y el informe mencionado es de **DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL**.

Asimismo, respecto al Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, elaborado por el MEF" **(Apéndice n.° 45)** para el año 2024 mencionado, es aplicable para convenios colectivos **suscritos en el 2023** y su ejecución en el 2024, y el monto señalado es a nivel pliego y no por unidad ejecutora; además, no menciona que el **espacio fiscal**[280] para el nivel de negociación por entidad pública para el 2024 fue S/ 104,70[281], y no menciona si el informe fue elaborado en coordinación con la oficina de Administración del pliego.

En consecuencia, el jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, emitió opinión otorgando **disponibilidad presupuestal** para la ejecución del convenio 2024, sin considerar que las cláusulas con incidencia presupuestal debieron ejecutarse a partir del 1 de enero del año siguiente; asimismo, dio opinión de disponibilidad presupuestal sin tomar en cuenta que el proyecto de convenio colectivo presentado por el SUTAPERPG demandaban **montos adicionales** sobre los que se venían pagando y la propuesta de nuevas cláusulas con incidencia económica, los cuales necesitaban del **informe de viabilidad presupuestal**.

278 Informe suscrito por Gilberto Luis Pacho Mamani especialista en Personal.

279 Ex jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación.

280 Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM "Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM "Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal" en el numeral 8 del artículo 3 define:
"(...)
***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 los convenios colectivos cuya implementación implique mayores recursos al Tesoro Público.*
(...)".

281 Página 66 del Informe Final del Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, publicado el 31 de mayo de 2023, publicado en: https://www.mef.gob.pe/contenidos/rec_publicos/documentos/IFESAFSP_31052023.pdf

Por otra parte, la comisión auditora solicitó[282] información a **Mario Martin Garcilazo de la Flor**, **Julio Jorge Pinto Zapata** y **Oswaldo Orlando Mamani Flores** miembros de la comisión negociadora en representación de la Entidad para que señalen si hasta antes de la suscripción del acta "Negociación colectiva de trabajadores 2024 del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande" como miembros de la comisión negociadora en representación de la Entidad, les fue alcanzado y/o contó con el "informe de viabilidad presupuestal"; además, que señalen cuál fue el documento que tomó en cuenta y/o utilizó para la suscripción de la citada acta.

En atención a lo solicitado, **Mario Martin Garcilazo de la Flor**[283], indicó lo siguiente: *"Las Negociaciones Colectivas que se realizan en forma anual cuando son solicitadas por los Sindicatos en la institución, su presupuesto se encuentra considerado en el marco presupuestal anual, en vista que los sindicatos ya cuentan con beneficios laborales ganados durante varios años atrás, respecto a la previsión presupuestal, esta la realiza la Oficina de presupuesto y Planificación (...). En referencia al presupuesto y los recursos necesarios para atender los puntos aprobados sometidos a negociación, estos se someten a previa evaluación y consulta a las áreas correspondientes, para ello esos emiten sus informes técnicos como es el caso de la Oficina de Recursos Humanos; así mismo se debe contar con la opinión y certificación presupuestal autorizada por la Oficina de Presupuesto y Planificación así como la opinión legal de parte de la Oficina de Asesoría Legal,* ***sin estos informes aprobatorios*** *(...)".*

Así también, **Julio Jorge Pinto Zapata**[284], señaló: *"(...) debo de informar que cada vez que los sindicatos presentan sus pliegos de reclamos, ante el empleador cada año, una vez conformada la comisión, estos son puestos a conocimiento de las áreas competentes sea oficina de Planificación y recursos Humanos, para que estos se pronuncien sobre la disponibilidad presupuestal en caso haya demandas económicas y/o condiciones labores según sea el caso. En el caso de las demandas económicas, la totalidad de ellas estaba debidamente presupuestada, en razón de que estas, se venían pagando de años anteriores, y que son el resultado de negociaciones de hace más de 10 años, en el caso de los pedidos correspondientes a vestuarios y a útiles de aseo, estos ya se venian dando con anterioridad, sin que haya existido reclamo alguno por parte de la entidad ni mucho menos del GORE". (...)".*

Del mismo modo, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** indicó[285]: *"Las negociaciones colectivas que se realizan en forma anual cuando son solicitadas por los sindicatos en la institución, su presupuesto está considerado en el Marco Presupuestal anualmente (PIA – PIM), en vista que los sindicatos ya tienen beneficios ganados durante varios años, (...). Para la atención de los puntos aprobados, estos se someten a evaluación y consulta a las áreas correspondientes, Informe Técnico de parte de la Oficina de Recursos Humanos, certificación presupuestal de la Oficina de Presupuesto y Planificación y sobre todo la opinión legal de parte de la Oficina de Asesoría Legal, sin esos informes, la Gerencia General no autorizaría y aprobaría la Negociación Colectiva, (...)"*

Según lo manifestado por los tres (3) miembros de la comisión negociadora en representación de la Entidad, coinciden que el presupuesto está considerado en el marco presupuestal anual debido a que los sindicatos cuentan con beneficios ganados de años anteriores, y los recursos para

282 A través de los oficios n.°s 104, 105 y 106-2025-GRM/OC-5347-AC2 de 20 de agosto de 2025, respectivamente.
283 Mediante carta n.° 005-2025-MMGDLF de 26 de agosto de 2025 **(Apéndice n.° 18)**.
284 Mediante carta n.° 09-2025-JPZ-MOQ de 26 de agosto de 2025 **(Apéndice n.° 46)**.
285 Mediante carta n.° 007-2025-OMF de 28 de agosto de 2025 **(Apéndice n.° 31)**.

atender el convenio colectivo se somete a evaluación y consulta a la Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Presupuesto y Planificación y Oficina de Asesoría Legal, afirmaciones que evidencian que no se contaba con el "informe de viabilidad presupuestal", debido a que en el convenio 2024 **se negoció cláusulas con incidencia económica con importes adicionales sobre los que se venían pagando a los sindicatos**; y ninguno de ellos afirma haber contado con el informe de viabilidad presupuestal, por lo tanto, se concluye con el convenio colectivo con el SUTAPERPG fue suscrito sin contar con el informe de viabilidad presupuestal.

En ese sentido, **Mario Martin Garcilazo de la Flor, Julio Jorge Pinto Zapata** y **Oswaldo Orlando Mamani Flores** miembros de la comisión negociadora en representación de la Entidad, durante la negociación colectiva no precautelaron los intereses de la Entidad, aceptando negociar acuerdos con incidencia económica, sin contar con el informe de viabilidad donde se tuvo que determinar el costo de implementación y su disponibilidad presupuestal para la implementación del convenio colectivo en el siguiente año fiscal, contraviniendo el literal d) del artículo 3 y el artículo 10 de la Ley n.° 31188.

3.3.3. Del Informe Final del Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público

En relación al Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público mediante comunicado n.° 0006-2024-EF/53.01 de 31 de mayo de 2024[286] **(Apéndice n.° 20)**, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Viceministerio de Hacienda del MEF, puso de conocimiento a las entidades del sector público la publicación del "Informe Final del Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público[287]" **(Apéndice n.° 21)**, documento con el que se determinó el **espacio fiscal para el año fiscal 2025 para los convenios suscritos en el 2024**; además, en el comunicado se precisó lo siguiente: *"(...) **debe ser considerado por las partes empleadoras en los procesos de negociación colectiva que se realicen en el presente año**"*.

Respecto **al espacio fiscal** mencionado en el párrafo anterior, el Informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, en el numeral 6.2. del punto 6, referido a "Recursos que pueden ser asignados para el financiamiento del costo de las condiciones de trabajo empleo con incidencia económica contenidas en los proyectos de convenios colectivo", en la parte inicial de este numeral, explica lo siguiente:

> *"(...)*
> *Se presenta la evaluación del espacio fiscal para el año 2025 disponible en la Fuente de Financiamiento de Recursos Ordinarios (FF RO), **para el financiamiento de compromisos de política como la implementación de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**. La estimación se realiza a partir de las proyecciones de ingresos y gastos para dicho año.*
> *(...).* (El énfasis fue agregado)

Es así que, como parte de la determinación del espacio fiscal, en el numeral 6.2.1. proyecciones de ingresos para el año 2025, el informe presenta el cuadro de estimación de ingresos del año 2025 por fuente de financiamiento, donde se

286 Comunicado publicado en: https://www.gob.pe/institucion/mef/informes-publicaciones/6253381-comunicado-n-0006-2024-ef-53-01

287 El documento se encuentra disponible en el siguiente enlace: https://bit.ly/Informe_FESAFSP_2024 de acceso al público en general.

observa una disminución de -6.8% en la proyección de ingresos, como se muestra en la siguiente imagen:

Imagen n.° 2
Cuadro de estimación de ingresos elaborado por el Ministerio de Economía y Finanzas

Estimación de Ingresos del año 2025, según Fuentes de Financiamiento
(En millones de soles)

FUENTE DE FINANCIAMIENTO	PIA 2023	PIA 2024	PROY 2025
RECURSOS ORDINARIOS	141 498	156 895	151 837
RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	5 631	8 058	7 577
RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES DE CREDITO	28 277	29 384	22 268
DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	297	1 292	478
RECURSOS DETERMINADOS	39 087	45 177	42 211
TOTAL	214 790	240 806	224 371
Variación % del Presupuesto Total		12,1%	-6,8%

Elaboración: Dirección General de Presupuesto Público.

Fuente: Informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, publicado en el portal del Ministerio de Economía y Finanzas en el siguiente link: https://www.mef.gob.pe/ifesafsp2024/Informe_FESAFSP_NC_2024-2025_R_R.pdf

Del mismo modo, para la proyección de gastos del 2025, en el numeral 6.2.2. proyecciones del gasto para el año 2025, el informe presenta el cuadro donde se evidenció que el monto de los gastos estimados para el 2025, es menor respecto del año anterior, como se muestra en la siguiente imagen:

Imagen n.° 3
Estimación de gastos del año 2025 elaborado por el Ministerio de Economía y Finanzas

Estimación del Gasto 2025, según Clasificación Económica
(En millones de S/)

	PIA 2023	PIA 2024	PROY 2025
I. GASTOS CORRIENTES	131 027	148 224	147 368
II. GASTOS DE CAPITAL	59 810	64 218	46 700
III. SERVICIO DE LA DEUDA	23 953	28 364	30 003
TOTAL	214 790	240 806	224 071

Nota: Las estimaciones no consideran el gasto de las entidades que no están bajo la cobertura del presupuesto, como ESSALUD, SBS, entre otros.
Elaboración: Dirección General de Presupuesto Público.

Fuente: Informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, publicado en el portal del Ministerio de Economía y Finanzas en el siguiente link: https://www.mef.gob.pe/ifesafsp2024/Informe_FESAFSP_NC_2024-2025_R_R.pdf

Y finalmente, en el numeral 6.2.3. del informe, se determina el "**espacio fiscal para el año 2025**", presentándose en el gráfico que se copia en la imagen n.° 3, la cual se presenta previa consideración señalando lo siguiente:

> *"(...)*
> *De acuerdo con la estimación de ingresos y gastos para el año 2025 en la FF Recursos Ordinarios, se presenta el análisis del espacio fiscal disponible para financiar nuevas metas e intervenciones priorizadas, entre otros compromisos de política. En el siguiente gráfico se muestra la estimación del espacio fiscal 2025.*
> *(...)".*

Imagen n.° 4
Gráfico del monto del espacio fiscal para el año 2025



Fuente: Informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, publicado en el portal del Ministerio de Economía y Finanzas en el siguiente link: https://www.mef.gob.pe/ifesafsp2024/Informe_FESAFSP_NC_2024-2025_R_R.pdf

De las imágenes presentadas, podemos observar que el Ministerio de Economía y Finanzas a través de la Dirección General de Presupuesto Público, determinó el monto del espacio fiscal para el año 2025 en S/ 300 000 000,00 en la fuente de recursos ordinarios para financiar los costos de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal a nivel nacional, este monto determinado debió ser considerado por **todas las entidades públicas** (incluido la Entidad), que **negociaron convenios colectivos con incidencia presupuestal durante el 2024**, tanto en el nivel centralizado como en el nivel descentralizado, para garantizar la implementación de dichos convenios en el siguiente ejercicio fiscal.

Continuando con el informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, en el punto 7. Distribución del Espacio Fiscal por Niveles de Negociación Colectiva, presenta la distribución del espacio fiscal, tanto para el nivel centralizado y descentralizado, **y para el nivel descentralizado por entidad pública el espacio fiscal por persona se determinó en S/ 100,00**, como se muestra en la siguiente imagen:

Imagen n.° 5
Distribución del espacio fiscal por niveles de negociación colectiva

Distribución del Espacio Fiscal por Niveles de Negociación Colectiva

Nivel de NC	PEA	Espacio fiscal S/	%	Espacio Fiscal per cápita S/
Nivel centralizado	**436 252**	**188 529 614,64**	**62,84%**	**432**
Nivel Descentralizado	**1 001 471**	**111 470 385,36**	**37,16%**	**111**
Sectorial	627 763	74 099 585,36	24,70%	118
Educación	482 863	54 613 938,15	18,20%	113
Salud	144 900	19 485 647,21	6,50%	134
Por entidad pública	373 708	37 370 800,00	12,46%	100
TOTAL	**1 064 015**	**300 000 000,00**	**100,00%**	**282**

Fuente: AIRHSP al 30 de abril de 2024.
Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

Fuente: Informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, publicado en el portal del Ministerio de Economía y Finanzas en el siguiente link: https://www.mef.gob.pe/ifesafsp2024/Informe_FESAFSP_NC_2024-2025_R_R.pdf

Asimismo, en el anexo 5 del punto 8, del informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, **se muestra el monto del espacio fiscal determinado para el Proyecto Especial Regional Pasto Grande en S/ 100,00,** monto que debió tomar en cuenta la comisión negociadora en representación de la Entidad antes de la suscripción del convenio colectivo con el SUTPERPG[288], como se muestra en la siguiente imagen:

Imagen n.° 6
Distribución del espacio fiscal a Nivel Descentralizado por entidad pública de forma referencial por unidad ejecutora

MEF

MEF

Anexo 5: Distribución del Espacio Fiscal a nivel descentralizado por entidad pública de forma referencial por Unidad Ejecutora

Nivel de gobierno Sector Pliego Unidad ejecutora	N° de plazas	Espacio fiscal (EF) S/	EF por plaza S/
1. GOBIERNO NACIONAL	244 341	24 434 100	100
01. PRESIDENCIA CONSEJO MINISTROS	5 894	589 400	100
001. PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS	785	78 500	100
003. SECRETARIA GENERAL - PCM	786	78 600	100
002. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA	1 188	118 800	100
001. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA	1 188	118 800	100
011. DESPACHO PRESIDENCIAL	287	28 700	100
001. DESPACHO PRESIDENCIAL	287	28 700	100
012. COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS - DEVIDA	464	46 400	100

MEF

MEF

Nivel de gobierno Sector Pliego Unidad ejecutora	N° de plazas	Espacio fiscal (EF) S/	EF por plaza S/
405. HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS	507	50 700	100
406. SALUD UCAYALI - CONTAMANA	463	46 200	100
407. RED DE SALUD LORETO - NAUTA	275	27 500	100
454. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS	1 140	114 000	100
001. SEDE MADRE DE DIOS	200	20 000	100
400. SALUD MADRE DE DIOS	169	16 900	100
401. HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO	375	37 500	100
455. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE MOQUEGUA	2 660	266 000	100
001. SEDE MOQUEGUA	209	20 900	100
002. PROYECTO ESPECIAL PASTO GRANDE	1	100	100
100. AGRICULTURA MOQUEGUA	97	9 700	100
200. TRANSPORTES MOQUEGUA	45	4 500	100
300. EDUCACION MOQUEGUA	155	15 500	100

Fuente: Informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, publicado en el portal del Ministerio de Economía y Finanzas ubicado en el siguiente link: https://www.mef.gob.pe/ifesafsp2024/Informe_FESAFSP_NC_2024-2025_R_R.pdf

Respecto a lo anterior, el Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM "Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal", en el numeral 13.4 del artículo 13 señala:

> *"(...)*
> *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*

[288] El Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM "Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal", en el numeral 13.4 del artículo 13 señala:
> *"(...)*
> *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.** (...).*
> *(...)".*

por el MEF, que determina el espacio fiscal para la implementación de los procesos de negociación colectiva centralizados y descentralizados. *(...). (...)".* (El énfasis fue agregado)

En consecuencia, tomando en cuenta las fechas de suscripción del "**Acta de acuerdo de cierre de negociación colectiva**[289]" **(Apéndice n.° 19)**, "**Acta de Negociación Colectiva de Trabajo 2024 del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande**[290]" **(Apéndice n.° 39)** y la fecha de publicación del "Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público" emitido y publicado el 30 y 31 de mayo de 2024 **(Apéndice n.° 20)** respectivamente, se evidenció que para ambos convenios (SUTPERPG y SUTAPERPG) no se elaboró el informe de viabilidad presupuestal.

Asimismo, se evidenció que los miembros de la comisión negociadora en representación de la Entidad de ambos convenios, al no contar con el informe de viabilidad presupuestal, permitieron negociar cláusulas con incidencia presupuestal por encima del monto del **espacio fiscal**[291] determinado para el Proyecto Especial Regional Pasto Grande en el informe emitido por la DGRH[292].

3.4. Del personal calificado, confianza y dirección la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG

Mediante informe n.° 037-2024-GRM/PERPG/OADM-EP de 16 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 21)** del especialista en Personal solicitó opinión legal respecto la aplicación de convenios a los funcionarios, directivos públicos y representantes de la "representación empleadora", considerando que la Entidad cuenta con siete (7) servidores en el Nivel de "Trabajador Calificado" y un (1) servidor como "Personal de Dirección", conforme se detalla a continuación:

"(...)
4.2. Que, de acuerdo al numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley 31188, establece: ***"No es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos. Es nulo e inaplicable pacto contrario."***
4.3. Que, según el numeral 12.2 del artículo 12 del D.S. N° 008-2022-PCM que aprueba los "Lineamientos para la Implementación de la Ley N° 31188, dispone: ***"(...) Los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva."***
(...)
5.2. Por lo expuesto, es necesario tener en cuenta que de acuerdo a los documentos de gestión del PERPG (CAP y PAP) vigentes, el PERPG cuenta con Siete (07) servidores en el Nivel de ***"Trabajador Calificado"*** *y un servidor como* ***"Personal de Dirección"****.*
5.3. En este sentido, con la finalidad de establecer reglas claras sobre el otorgamiento de beneficios del Convenio Colectivo 2024 con el SUTPERPG, ***solicito a quien corresponda emita opinión legal*** *respecto a los puntos 4.2 y 4.3 del presente informe y pronunciamiento respecto al punto 2 de la Clausula N° 41 del Convenio Colectivo antes mencionado.*

---

289 Suscrito y aprobada con Resolución de Gerencia General n.° 04-2024-GG-PERPG/GR.MOQ el 8 de enero de 2024.
290 Suscrito el 23 de enero de 2024 y aprobado con Resolución de Gerencia General n.° 27-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 31 de enero de 2024.
291 **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM "Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM "Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal" en el numeral 8 del artículo 3 define:**
"(...)
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 los convenios colectivos cuya implementación implique mayores recursos al Tesoro Público.*
(...)".
292 Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Viceministerio de Hacienda del Ministerio de Economía y Finanzas.

(...)." (El énfasis fue agregado).

En este contexto, mediante proveído s/n de 17 de enero de 2024, **Mario Martín Garcilazo de la Flor**[293] jefe de la Oficina de Administración derivó los actuados a **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, a fin de que se pronuncie sobre el informe n.° 037-2024-GRM/PERPG/OADM-EP elaborado por el especialista en Personal.

En atención a ello, el citado servidor emitió el informe legal n.° 006-2024-GRM/PERPG-GG/OAJ de 19 de enero de 2024[294] **(Apéndice n.° 20)**, señalando que correspondía la aplicación del convenio colectivo a los "**Trabajadores Calificados**" **(CAP – Calificado)**, como se detalla a continuación:

"(...)
2.1 Uno de los principios que rige la negociación colectiva es el "Principio de previsión y provisión presupuestal: en virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestal deberá considerar la disponibilidad presupuestal".
2.2 De acuerdo al informe de la referencia – refiriéndose al Informe 037-2024-GRM/PERPG-OADM-EP – *en el punto 4.2. se precisa que conforme al Convenio Colectivo, celebrado entre el SUTPERPG, y la Entidad, en la Clausula 41 se establece el alcance de los beneficios del convenio al personal contratado en plaza CAP.*
2.3 Respecto al punto 4.3 del informe de referencia - refiriéndose al Informe 037-2024-GRM/PERPG-OADM-EP – *es preciso establecer, el concepto básico del convenio colectivo, el convenio colectivo de trabajo entre trabajador y empleador, tal como lo señala la constitución y la legislación laboral vigente tienen carácter de fuerza vinculante entre las partes, bajo este apremio es importante señalar que el estado garantiza el derecho de negociación colectiva, y son ley para las partes.*
(...)
2.5 Se debe tener en cuenta el convenio colectivo celebrado entre el SUTPERPG y el PERPG del 2024, en su clausula N° 40, Vigencia, el presente convenio colectivo de trabajo tendrá una duración a partir del 01 de Enero del 2024, en forma permanente: excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados, en este orden de ideas los convenios se hacen permanente incluyendo a los CAP, PAP y trabajadores calificados.
(...)
Los documentos de gestión del PERPG (CAP y PAP) vigentes, el PERPG cuenta con Siete (07) servidores considerados como Trabajadores Calificados y un servidor como "Personal de Dirección", conforme a la Resolución. Presidencial N° 004-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de fecha 6 de mayo de 2013 y la Resolución de Gerencia General N° 051-2013-GG-PERPG/GR.MOQ de fecha 09 de mayo de 2013.
(...)
De conformidad con los antecedentes y el marco legal, respecto a este punto del Convenio Colectivo del SUTPERPG 2024, efectuando la evaluación necesaria, ***por consiguiente, corresponde la aplicación del contenido del presente convenio colectivo, en todos sus extremos celebrado entre el SUTPERPG y el PERPG,*** *teniendo en cuenta la Ley N° 31188, que no habla sobre el alcance del presente convenio a* ***Trabajadores Calificados****".* (El énfasis fue agregado)

Siendo ello así, se evidenció que **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, emitió opinión favorable para que la negociación colectiva se aplique a los "Trabajadores Calificados" (CAP – Calificado); sin embargo, dicha aplicación no correspondía, por cuanto dichos trabajadores tenían la condición de

293 Consulta realizada el 16 de julio de 2024 en el Sistema de Gestión Documental (SisGeDo) utilizado por la Entidad, registro número 2239145 **(Apéndice n.° 24)**.
294 Registrado en el Sistema de Gestión Documentaria con registro n.° 2242219 y recibido por la oficina de Administración con registro n.° 515.

personal de confianza, ya sea en calidad de **personal de dirección** o de **trabajador calificado**.

Situación que los **excluía expresamente** del ámbito de aplicación del convenio colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 2 y numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; en concordancia con los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú; así como con el literal e) del artículo 29 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, conforme se detalla a continuación:

- De la revisión del Presupuesto Analítico de Personal (PAP)[295], Cuadro de Asignación de Personal (CAP)[296] y Manual de Organización y Funciones – (MOF)[297] **(Apéndice n.° 59)**, se identificó la existencia de un **(1) puesto** de "**Dirección**" y **siete (07) puestos** de "**trabajadores calificados**", de los cuales, cinco (5) se encontraban incluidos en la lista denominada "Personal Contratado con Plaza CAP - Trabajador Calificado", conforme se detalla a continuación:

Cuadro n.° 6
Dependencias y Cargos estructurales según PAP, CAP y MOF

n.°	Nombre de la dependencia	Cargo estructural	Nivel Art. 10 TUO del D. Leg.728	n.° de cargos
Órgano de dirección				
1	Gerente General	Gerente General	Personal de Dirección	1
		Asesor	Trabajador calificado	1
Órgano de control				
2	Órgano de Control Institucional	Jefe del Órgano de Control Institucional	Trabajador calificado	1
Órgano de asesoramiento				
3	Oficina de Planificación y Presupuesto	Jefe de Oficina de Planificación y Presupuesto	Trabajador calificado	1
		(...)	(...)	(...)
4	Oficina de Asesoría Jurídica	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	Trabajador calificado	1
		(...)	(...)	(...)
Órgano de apoyo				
5	Oficina de Administración	Jefe de la Oficina de Administración	Trabajador calificado	1
		(...)	(...)	(...)
Órgano de línea				
6	Gerencia de Proyectos y Desarrollo Agrícola	Gerente de Proyectos y Desarrollo Agrícola	Trabajador calificado	1
		(...)	(...)	(...)
7	Gerente de Infraestructura	Gerente de Infraestructura	Trabajador calificado	1
		(...)	(...)	(...)

Fuente: Presupuesto Analítico de Personal, Cuadro para Asignación de Personal, Manual de Organización y Funciones.
Elaborado: Comisión Auditora.

Ahora bien, los artículos 10 y 43 del **Decreto Legislativo n.° 728**, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo n.° 003-97-TR[298], establece que los trabajadores "**calificados**" o de "**confianza**"

295 Aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 051-2013-GG-PERPG/GR.MOQ de fecha 09 de mayo de 2013
296 Aprobado con Resolución Presidencial N° 004-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ.
297 Aprobado con Resolución Presidencia 06-2013-P.CD-PERPG/GR.MOQ, de 27 de mayo de 2013.
298 **Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR**

son aquellos que *"(...) laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, (...)"*, y que; además, son "designados" y "removidos" libremente, conforme lo establecido en el numeral 2 del artículo 4 de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público[299].

De otra parte, el literal b) del artículo 3 y en el artículo 6 de la **Ley n.° 31419**, "Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción"[300], estableció que los "**directivos públicos**" y "**servidores de confianza**", son aquellos que desempeñan funciones vinculadas a la planificación, dirección, organización y evaluación, en colaboración directa o indirecta con las funciones ejercidas por un funcionario público, sin distinción del nivel de gobierno, tipo de entidad o naturaleza del órgano, mismos que pueden ser asignados en lugar que determine el titular de la entidad, criterio que fue ratificado por el SERVIR[301].

---

*"Artículo 10.- (...). Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, **de seis meses en el caso de trabajadores calificados** o de **confianza** y de un año en el caso de personal de dirección.*
(...)
*Artículo 43.- **Personal de dirección** es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. **Trabajadores de confianza** son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales."* (El énfasis fue agregado).

299 Artículo 4.- Clasificación El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:
*"2. Empleado de **confianza**. - El que desempeña **cargo de confianza** técnico o político, **distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente** y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento."* (El énfasis fue agregado).

300 **Ley N° 31419, "Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción"**
"Artículo 3. Definiciones Para los efectos de la presente ley, entiéndase por:
(...)
*b) Directivos públicos: a los servidores civiles que desarrollan **funciones relativas a la planeación, dirección, organización y evaluación** de una entidad, órgano, forma de organización o, en casos específicos dispuestos en el reglamento de la presente ley, unidad orgánica; en colaboración directa o indirecta a las funciones ejercidas por un funcionario público. La presente definición incluye a los servidores que ejerzan dichas funciones indistintamente del nivel de gobierno, tipo de entidad y naturaleza del órgano.*
(...)
Artículo 6. Servidores de confianza
(...). Corresponde al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza. El porcentaje al que se hace referencia en el párrafo precedente incluye a los directivos públicos a que se refiere el literal b del artículo 3 de la presente ley (...)." (El énfasis fue agregado).

301 **Informe Técnico N° 000009-2024-SERVIR-GPGSC de 10 de enero de 2024 de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil**
"(...) II. Análisis
(...)
Sobre la contratación o designación de servidores en puestos de directivos públicos
(...)
*2.13 De esta manera, y en concordancia con el informe técnico precitado y las normas descritas, se colige que los elementos distintivos de un puesto o cargo **directivo** (indistintamente del nivel de gobierno, tipo de entidad y naturaleza del órgano) implican la realización de actividades que conlleven **al ejercicio del poder de dirección, expresado en la capacidad y deber de dirigir a un grupo de personas** (conducción de personal), organizando, normando y supervisando su trabajo; **así como el ejercicio de la representación** de la organización o de la titularidad de una unidad de organización determinada **y tener la capacidad de adoptar decisiones** en el ámbito de su competencia (dirección de la entidad o dirección de una unidad de organización).*
*2.14. Siendo así, las características de un puesto o cargo directivo se traducen en: - Tiene mando sobre parte del personal de la entidad (de una unidad de organización determinada); es decir, tiene la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizado, normado y supervisando las labores de sus integrantes. - **Ejerce la representación o la titularidad de una unidad de organización determinada**. - **Tiene la capacidad de adoptar decisiones**. - **Ejerce funciones administrativas**, elabora políticas de actuación administrativa y colabora en la formulación de políticas de gobierno. - Ingresa por concurso público, salvo*

En este contexto, se precisa que, mediante el informe n.° 01325-2025-GRM/PERPG-OADM-UFGH de 30 de septiembre de 2025 **(Apéndice n.° 47)**, el especialista en Personal[302] informó respecto a la contratación del Gerente de Infraestructura, asesor de Gerencia General, jefe de la Oficina de Administración, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica y gerente de Proyectos y Desarrollo Agrícola durante el año 2024. En dicho informe, el citado especialista precisó que todos ellos fueron designados mediante resolución **(Apéndice n.° 56)**, y no ingresaron por concurso público, conforme se detalla a continuación:

> *"**Tercero**: En relación al proceso de contratación por cada uno de los servidores y exservidores, se tiene a bien informar que fueron designados mediante resolución. Asimismo, no hubo concurso público (...)".*

Asimismo, realizó un cuadro señalando sus nombres, cargos, designación y fecha de cese de la misma, como se muestra a continuación:

"(...)

n.°	*Directivo público – servidor de confianza*	*Cargo y/o puesto*	*Designación*	*Cese*
1	Franz Diego Flores Flores	Gerente de infraestructura	RGG. N.° 01-2024-GG-PERPG/GR.MOQ	RGG. N.° 79-2024-GG-PERPG/GR.MOQ
2	Julio Jorge Pinto Zapata	Asesor de Gerencia General	RGG. N.° 62-2023-GG-PERPG/GR.MOQ	RGG. N.° 127-2024-GG-PERPG/GR.MOQ
3	Gumercindo Cosme Ponce Mamani	Asesor de Gerencia General	RGG. N.° 127-2024-GG-PERPG/GR.MOQ	RGG. N.° 286-2024-GG-PERPG/GR.MOQ
4	Mario Martin Garcilazo de la Flor	Jefe de la Oficina de Administración	RGG. N.° 50-2024-GG-PERPG/GR.MOQ	RGG. N.° 126-2024-GG-PERPG/GR.MOQ
5	Juan Ramon Samatelo Huacho	Jefe de la oficina de Administración	RGG. N.° 126-2024-GG-PERPG/GR.MOQ	RGG. N.° 26-2025-GG-PERPG/GR.MOQ
5	Juan Ramon Samatelo Huacho	Jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación	RGG. N.° 075-2023-GG-PERPG/GR.MOQ	RGG. N.° 06-2024-GG-PERPG/GR.MOQ
6	Oswaldo Orlando Mamani Flores	Jefe de la oficina de Planificación y Presupuesto	RGG. N.° 06-2024-GG-PERPG/GR.MOQ	RGG. N.° 10-2025-GG-PERPG/GR.MOQ
7	Carlos Augusto Zeballos Rodríguez	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	RGG. N.° 189-2023-GG-PERPG/GR.MOQ	RGG. N.° 125-2024-GG-PERPG/GR.MOQ
8	Daniela Teresa Guerrero Cairo	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	RGG. N.° 125-2024-GG-PERPG/GR.MOQ	RGG. N.° 197-2024-GG-PERPG/GR.MOQ
9	José Cristóbal Carraco Carlos	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	RGG. N.° 197-2024-GG-PERPG/GR.MOQ RGG. N.° 212-2024-GG-PERPG/GR.MOQ	RGG. N.° 41-2025-GG-PERPG/GR.MOQ
10	Wildyn Fernando Aragon Talavarea	Gerente de Infraestructura	RGG. N.° 79-2024-GG-PERPG/GR.MOQ RGG. N.° 101-2024-GG-PERPG/GR.MOQ	RGG. N.° 288-2024-GG-PERPG/GR.MOQ
11	Carlos Alberto Nicho Rios	Gerente de Proyectos y Desarrollo Agrícola	RGG. N.° 017-2024-GG-PERPG/GR.MOQ	RGG. N.° 287-2024-GG-PERPG/GR.MOQ

(...)"

que se traten de directivos de confianza. -El poder de dirección que ostentan, debe ser formal, esto es, estructurado, derivado del hecho de ocupar cargos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad. (...)"

[302] Cesar Ricardo Solis Pezo.

Siendo ello así, se evidenció que los cargos de Gerente de Infraestructura, asesor de Gerencia General, jefe de la Oficina de Administración, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica y Gerente de Proyectos y Desarrollo Agrícola, incluidos en la relación de "**Personal Contratado con Plaza CAP – Trabajador Calificado**", correspondían a trabajadores de **confianza**; toda vez que, dichos puestos fueron designados y cesados directamente (de libre remoción), sin mediar concurso público de méritos. Por tal motivo, sus ocupantes calificaban como directivos públicos de confianza o servidores públicos de confianza, conforme a las funciones que desempeñaban.

- De otro lado, **respecto las funciones que desarrollaban**, se precisa que, dicho personal era de "**confianza**", conforme lo establecido en el Manual de Organización y Funciones – (MOF)[303], concordado con las definiciones establecidas en los "Lineamientos de Organización del Estado" y modificatorias[304], ahora en adelante **LOE**, los cuales definían la naturaleza de los "*órganos de dirección, administración interna, línea, control y equipos de trabajo*", tal como se detalla a continuación:

Cuadro n.° 7
Descripción cumplimiento de características de los puestos directivos públicos y servidores de confianza de cargos estructurales del personal CAP

n.°	Cargo estructural según CAP	Características según TUO del D. Leg.728	Características según Reglamento de la Ley n.° 31419	Verificación de características del puesto de directivo público y servidores de confianza[305]
PRIMER NIVEL ORGANIZACIONAL				
Órgano de dirección				
1	**Gerente General**	Personal de Dirección y Confianza	Directivo Publico de confianza	Órgano de Dirección de primer nivel, es responsable de dirigir la entidad, supervisar y regular sus actividades, de conformidad con el artículo 10° los **LOE**, se encuentra a cargo del Gerente General, quien desempeña cargo de confianza de libre designación y remoción, toda vez que, no ingresa por concurso público de méritos, siendo designado mediante Resolución Ejecutiva Regional por un funcionario público (Gobernador Regional), permitiéndose el retiro de la confianza o la decisión unilateral de la autoridad que lo designó para extinción de la relación laboral.

303 Aprobado con Resolución Presidencial n.° 06-2013-P.CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013.

304 Decreto supremo n.° 131-2018-PCM de 28 de diciembre de 2018 y Decreto Supremo n.° 064-2021-PCM de 5 de abril de 2021, Decretos Supremos que modifican los Lineamientos de Organización del Estado aprobados mediante el Decreto Supremo n.° 054-2018-PCM.

305 Es preciso traer a cuenta a cuenta los numerales del 2.13 y 2.14 del informe técnico de SERVIR Informe Técnico n.° 000009-2024-SERVIR-GPGSC de 10 de enero de 2024, señala expresamente:
"(…)
2.13 De esta manera, y en concordancia con el informe técnico precitado y las normas descritas, se colige que los elementos distintivos de un puesto o cargo directivo (indistintamente del nivel de gobierno, tipo de entidad y naturaleza del órgano) implican la realización de actividades que conlleven al ejercicio del poder de dirección, expresado en la capacidad y deber de dirigir a un grupo de personas (conducción de personal), organizando, normando y supervisando su trabajo; así como el ejercicio de la representación de la organización o de la titularidad de una unidad de organización determinada y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia (dirección de la entidad o dirección de una unidad de organización).
1.14. Siendo así, las características de un puesto o cargo directivo se traducen en:
- *Tiene mando sobre parte del personal de la entidad (de una unidad de organización determinada); es decir, tiene la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizado, normado y supervisando las labores de sus integrantes.*
- *Ejerce la representación o la titularidad de una unidad de organización determinada.*
- *Tiene la capacidad de adoptar decisiones.*
- *Ejerce funciones administrativas, elabora políticas de actuación administrativa y colabora en la formulación de políticas de gobierno.*
- *Ingresa por concurso público, salvo que se traten de directivos de confianza.*
- *El poder de dirección que ostentan, debe ser formal, esto es, estructurado, derivado del hecho de ocupar cargos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad. (…)"*

n.°	Cargo estructural según CAP	Características según TUO del D. Leg.728	Características según Reglamento de la Ley n.° 31419	Verificación de características del puesto de directivo público y servidores de confianza[305]
				Su cargo se encuentra contemplado en los instrumentos de gestión de la Entidad, tiene capacidad de mando, ejerce representación, tiene capacidad de adoptar decisiones, ejerce funciones administrativas y elabora políticas de actuación administrativa, tal como verifica de las siguientes funciones: Articulo 9° del MOF[306] a) Representa al PERPG ante las autoridades políticas regionales, naciones e internacionales; (...)" b) Dirige la gestión integral del PERPG, en función a sus objetivos, metas, actividades y proyectos; c) Cumple y hace cumplir los acuerdos y resoluciones del Consejo Directivo, así como las normas, reglamentos, directivas y manuales del PERPG. k) Aprueba el pago de obligaciones contraídas por el PERPG en cuanto a remuneraciones, bienes, servicios, Pactos Colectivos, ejecución a la normatividad vigente; l) Dicta las Resoluciones en asuntos de su competencia, con sujeción a la normatividad vigente; m) Coordina con las instancias del Gobierno Regional de Moquegua, y otras instituciones vinculadas en el proceso de promoción de la inversión privada q) Aprueba y suscribe implementación de los convenios colectivos;
	Asesor de Gerencia	Trabajador calificado de confianza	Servidor público de confianza	No constituye un órgano o una unidad orgánica, sino un equipo de trabajo, conforme así lo prevé el articulo 10.4 los **LOE**, sin embargo, para el presente caso, dicho cargo del Asesor Gerencial, representa un servidor de confianza, toda vez que, es de libre designación y remoción, como es el caso de **Julio Jorge Pinto Zapata**, quien fue designado mediante Resolución de Gerencia General n.° 062-2023-GG-ERPG/GR.MOQ 03 de mayo de 2023 y fue cesado mediante Resolución de Gerencia General n.° 127-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024. De igual modo sucedió con **Gumercindo Cosme Ponce Mamani**, quien fue designado mediante Resolución de Gerencia General n.° 275-2025-GG-PERPG/GR.MOQ 17 de setiembre de 2025 **(Apéndice n.° 52)**, la cual la propia Entidad, reconoce la plaza como de confianza, señalando lo siguiente: *"Que, en el Manual de Operaciones (MOP) del PERPG, aprobado con Decreto Regional n.° 005-2024-GR/MOQ. del 14 de noviembre de 2024, se considera a la Gerencia General como un órgano de Dirección del PERPG, que ejerce la representación legal ante entidades públicas y privadas, siendo responsable de la conducción y supervisión de la Entidad; por lo cuenta con asesor; Que, la Plaza de Asesor de Gerencia General en el PERPG está* ***calificada como Plaza de***

[306] Aprobado mediante Resolución Presidencial. n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013.

n.°	Cargo estructural según CAP	Características según TUO del D. Leg.728	Características según Reglamento de la Ley n.° 31419	Verificación de características del puesto de directivo público y servidores de confianza[305]
				***Confianza**, por cuanto el trabajador que la ocupa labora en contacto personal y directo con el empleador y con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservada. Cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones de la Entidad".* Asimismo, la citada resolución resolvió lo siguiente: "*Artículo primero: DESIGNAR, al Abog. Gumercindo Cosme Ponce Mamani, **en el cargo de confianza de Asesor de Gerencia General del Proyecto Especial Regional Pasto Grande**, a partir del 01 de septiembre del 2025; asumiendo el pago de sus remuneraciones con recursos de la Entidad.* Ello tiene concordancia con lo advertido, por cuanto labora en contacto personal y directo con su empleador, tiene acceso información de carácter reservado, y presta asesoramiento a la Gerencia General en la adopción de decisiones orientadas al cumplimiento de fines y objetivos del PERPG, supervisa el cumplimiento de los convenios y contratos, su asesoramiento es determinante para la adopción de decisiones de la Gerencia General, conforme así también lo establece Ley de Productividad Competitividad Laboral[307]. De igual modo, se precisa que su cargo se encuentra contemplado en los instrumentos de gestión de la Entidad, estando sus funciones desarrolladas en el Artículo 9° del MOF[308], como se señala a continuación: – Prestar asesoramiento a la Gerencia General en la adopción de decisiones orientadas al cumplimiento de fines y objetivos del PERPG. – Absolver las consultas formuladas por la Gerencia General y emitir opinión sobre proyectos, estudios, investigaciones y demás aspectos relacionados al PERPG. Participar en comisiones o reuniones para la formulación de políticas orientadas al desarrollo del PERPG.
2	**Jefe del Órgano de Control Institucional**	Trabajador calificado de confianza	Servidor público de confianza	No es un órgano directivo de la Entidad, toda vez que, es un órgano conformante del Sistema Nacional de Control, y depende funcional, técnica y administrativamente de la Contraloría General

307 **DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR**, Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
"(...)
Artículo 43.-
Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.
Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellas cuyas
opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. (...)"

308 Aprobado mediante Resolución Presidencial. n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ, de 27 de mayo de 2013.

n.°	Cargo estructural según CAP	Características según TUO del D. Leg.728	Características según Reglamento de la Ley n.° 31419	Verificación de características del puesto de directivo público y servidores de confianza[305]
				de la Republica. Sin embargo, para el presente caso, dicho cargo del Jefe de del Órgano de Control Institucional, representa un servidor de confianza, toda vez que, es de libre designación y remoción regulada, bajo renovación de encargatura mediante Resolución de Gerencia General[309], suscrito por el Gerente General. Su cargo se encuentra previsto en los instrumentos de gestión de la Entidad.
SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL				
Órgano de Asesoramiento				
3	**Jefe de Oficina de Planificación y Presupuesto**	Trabajador calificado de confianza	Directivo público de confianza	A cargo del jefe de Oficina de Planificación y Presupuesto, es un órgano de administración interna encargado de asesorar a la Entidad en el cumplimiento de sus funciones sustantivas, de conformidad con el artículo 12° de los **LOE**, tiene condición de directivo público de confianza, toda vez que ejerce un cargo de libre designación y remoción, designado mediante Resolución de Gerencia General, es responsable de conducir el Proceso Presupuestario, para cuyo efecto, organiza, consolida, verifica y presenta la información que se genere, así como, coordina y controla la información de ejecución de ingresos y gastos autorizados en los Presupuestos y sus modificaciones. En relación a las características de un directivo público de confianza encontramos las siguientes: – Tiene la capacidad de dirigir personal como es el caso del especialista en presupuesto, conforme a lo previsto en el CAP y MOF. – Ejerce la representación de una unidad de orgánica. – Tiene la capacidad de adoptar decisiones, conforme a las funciones y atribuciones previstos en el articulo 25° del MOF, entre otros: a) Planifica, organiza, dirige y evalúa las actividades de la Oficina; w) Otorga la certificación presupuestal de los bienes y servicios que adquiera el PERPG de acuerdo a ley. – Ejerce funciones administrativas, conforme a las funcionarios y atribuciones previstos en el MOF; entre ellas: d) Formula y propone lineamientos de política institucional, f) Dirige la formulación del Presupuesto Institucional y participa en la gestión de recursos financieros parala ejecución integral de los proyectos del PERPG, l) Elabora y propone directivas y procedimientos administrativos internos, m) Conduce la formulación, modificación y/o actualización de los documentos normativos necesarios para mejorar el desarrollo de las actividades del PERPG. El poder de dirección que ostenta, es derivado del cargo previsto en los instrumentos de gestión de la entidad.

309 El Jefe del Órgano de Control Institucional para el periodo 2024, fue el servidor Rodrigo Armando Ramos Mansilla, bajo renovación de encargatura por el periodo de seis (6) meses, mediante Resolución de Gerencia General n.° 024-2024-GG-PERPG/GR.MOQ 26 de enero de 2024 y posteriormente renovado con Resolución de Gerencia General n.° 173-2024-GG-PERPG/GR.MOQ 15 de julio de 2024.

n.°	Cargo estructural según CAP	Características según TUO del D. Leg.728	Características según Reglamento de la Ley n.° 31419	Verificación de características del puesto de directivo público y servidores de confianza[105]
4	**Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica**	Trabajador calificado de confianza	Directivo Público de confianza	A cargo del jefe de Oficina de Asesoría Jurídica, es un órgano de administración interna encargado de asesorar a la Entidad en el cumplimiento de sus funciones sustantivas, de conformidad con el artículo 12° de los **LOE**, tiene condición de directivo público de confianza, toda vez que ejerce un cargo de libre designación y remoción, designado mediante Resolución de Gerencia General, es la oficina que informa y dictamina en asuntos de carácter jurídico y absuelve consultar de carácter legal y normativo, conforme a lo previsto en el artículo 31° del MOF. En relación a las características de un directivo público de confianza encontramos las siguientes: – Tiene la capacidad de mando toda vez que, planifica, organiza, dirige y controla las actividades de la Oficina y del Personal a su cargo, tal como se verificar en el MOF, CAP y PAP – Ejerce la representación de la unidad orgánica. – Tiene la capacidad de adoptar decisiones, conforme a lo previsto en el MOF, entre otros: c) Ejerce representación legal del PERPG por delegación de Gerencia General, en los diversos procesos administrativos y judiciales relacionado al PERPG, d) Emite informes, dictámenes, opiniones de norma y demás documentos jurídicos legales y administrativos. – Ejerce funciones administrativas, conforme a las funcionarios y atribuciones previstos en el MOF; así encontramos que: g) Proyecta y visa resoluciones que emita la presidencia del consejo directivo y la Gerencia General; h) Propone y elabora los Proyectos de Contratos y/o convenios relacionados con la ejecución del PERPG. El poder de dirección que ostenta, es derivado del cargo previsto en los instrumentos de gestión de la entidad.
Órgano de Apoyo				
5	**Jefe de la Oficina de Administración**	Trabajador calificado de confianza	Directivo público de confianza	A cargo del jefe de Oficina de Administración, es un órgano de administración interna encargado de apoyar a la Entidad en el cumplimiento de sus funciones sustantivas, de conformidad con el artículo 12° de los **LOE**, tiene condición de directivo público de confianza, toda vez que ejerce un cargo de libre designación y remoción, designado mediante Resolución de Gerencia General, es responsable de asegurar la eficacia en la administración del PERPG para el normal desenvolvimiento de sus actividades; a su vez es responsable del sistema de Personal, contabilidad, Tesorería, Abastecimiento, Archivo y Servicios, conforme a lo previsto en el MOF. En relación a las características de un directivo público de confianza encontramos las siguientes: – Tiene la capacidad de mando toda vez que, planifica, organizar, dirigir, coordinar y controlar

n.°	Cargo estructural según CAP	Características según TUO del D. Leg.728	Características según Reglamento de la Ley n.° 31419	Verificación de características del puesto de directivo público y servidores de confianza[105]
				las actividades de la oficina y personal a su cargo, conforme a lo previsto en el CAP y MOF. – Ejerce la representación de la unidad de orgánica. – Tiene la capacidad de adoptar decisiones, conforme a lo previsto en el artículo 39° MOF, entre otros: c) Dirige, supervisa y evalúa el funcionamiento de los sistemas administrativos de contabilidad, Tesorería, Abastecimiento, Personal, Archivo y servicios. d) Administra y fiscaliza los recursos financieros y de personal; g) Controla y ejecuta los recursos presupuestales en concordancia con la Ley Anual de Presupuesto; en coordinación con la Oficina de Presupuesto y Planificación. – Ejerce funciones administrativas, conforme a las funcionarios y atribuciones previstos en el MOF: c) Dirigir, supervisa y evalúa el funcionamiento de los sistemas administrativos de Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento, Personal, Archivo y Servicios, impartiendo las directivas para su funcionamiento; m) Elabora y propone la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo y el Plan Anual de Capacitación. El poder de dirección que ostenta, es derivado del cargo previsto en los instrumentos de gestión de la entidad.
Órgano de Línea				
6	**Gerente de Proyectos y Desarrollo Agrícola**	Trabajador calificado de confianza	Directivo público de confianza	Órgano de línea que ejerce funciones sustantivas en la entidad y pueden ser de tipo técnico – normativo o de prestación de bienes y servicios, de conformidad con el artículo 13° de los LOA, a cargo del Gerente de Proyectos y Desarrollo Agrícola, quien resulta directivo público de confianza, por razón de ser de libre designación y remoción, designado mediante resolución de Gerencia General, responsable la programación, ejecución, evaluación y supervisión de los estudios en sus diversas etapas, así como planificación y realización de las actividades tendentes al desarrollo agrícola, conforme a lo previsto en el MOF. En relación a las características de un directivo público de confianza encontramos las siguientes: – Tiene capacidad de mando toda vez que, planifica, organiza, dirige y controla la actividad de la Gerencia y personal a su cargo. – Ejerce la representación de la unidad de orgánica. – Tiene la capacidad de adoptar decisiones, conforme a lo previsto en el artículo 60° del MOF, entre otros: a) Planea, organiza, dirige y controla las actividades de la Gerencia y personal a su cargo; f) Otorga conformidad a los estudios presentado por lo consultores y/o entidades encargadas de su ejecución, emitiendo, opinión técnica.

n.°	Cargo estructural según CAP	Características según TUO del D. Leg.728	Características según Reglamento de la Ley n.° 31419	Verificación de características del puesto de directivo público y servidores de confianza[305]
				– Ejerce funciones administrativas, conforme a las funciones y atribuciones previstos en el MOF: e) Elabora el Plan de Trabajo Anual de la Gerencia a su cargo; g) Aprueba la documentación Técnica y Administrativa relacionada con las valorizaciones y liquidación de contratos de estudios, recomendando el pago correspondiente. El poder de dirección que ostenta, es derivado del cargo previsto en los instrumentos de gestión de la entidad.
-7	**Gerente de Infraestructura**	Trabajador calificado de confianza	Directivo público de confianza	Órgano de línea que ejerce funciones sustantivas en la entidad y pueden ser de tipo técnico – normativo o de prestación de bienes y servicios, de conformidad con el artículo 13° de los LOA, a cargo del Gerente Infraestructura, quien tiene condición de directivo público de confianza, a razón de ser de libre designación y remoción, designado mediante resolución de Gerencia General, responsable de programar, dirigir, ejecutar y supervisar la correcta ejecución de las obras del PERPG, así como, de la operación y mantenimiento de las mismas, haciendo cumplir las exigencias técnicas, financieras y administrativas de los expedientes técnicos propios de los procesos de licitaciones y concurso públicos, conforme a lo previsto en el MOF. En relación a las características de un directivo público de confianza encontramos las siguientes: – Tiene capacidad de mando toda vez que, planifica, organiza, ejecuta y controla las actividades de la gerencia y personal a su cargo, conforme a lo previsto en el CAP y MOF. – Ejerce la representación de la unidad de orgánica. – Tiene la capacidad de adoptar decisiones, conforme a lo previsto en el artículo 70° del MOF, entre otros: a) Planifica, dirige evalúa y controla la ejecución de proyectos y obras de ingeniería, comprendidas en el programa de inversiones del PERPG; l) Otorga conformidad al Programa de Operación y Mantenimiento de las obras terminadas por el PERPG, garantizando su seguridad y operatividad; así también planifica, dirige, evalúa y controla la ejecución de proyectos y obras de ingeniería comprendidas en el programa de inversiones del PERPG. – Ejerce funciones administrativas, conforme a las funcionarios y atribuciones previstos en el MOF: e) Propone a la Gerencia General la modalidad en la ejecución de las Obras Programadas f) Elabora el Plan de Trabajo Anual de la Gerencia a su cargo; h) Supervisa y controla la ejecución de las obras que realiza el PERPG; g) Emite opinión sobre ampliaciones de plazo, presupuestos adicionales de la obra, pago de intereses, mora y otros que se deriven de la ejecución de los contratos.

n.°	Cargo estructural según CAP	Características según TUO del D. Leg.728	Características según Reglamento de la Ley n.° 31419	Verificación de características del puesto de directivo público y servidores de confianza[305]
				El poder de dirección que ostenta, es derivado del cargo previsto en los instrumentos de gestión de la entidad.

Fuente: Manual de Organización de Funciones del PERPG.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cabe precisar que, la condición de "**confianza**" no dependía de la denominación del puesto —sea este "calificado" o "trabajador"—, sino de las **funciones** que tenía a su cargo, conforme a lo establecido en el fundamento décimo tercero de la Casación Laboral n.° 24222-2017, Lima Norte[310], que precisa que la naturaleza del cargo se determina por las responsabilidades y tareas asignadas, y no por su mera denominación.

- De igual modo, se precisa que, mediante Resolución de Gerencia General n.° 090-2017-PERPG/GR.MOQ de 22 de junio de 2017 **(Apéndice n.° 48)**, la Entidad exoneró del registro de control de asistencia al jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, jefe de la Oficina de Administración, gerente de Proyectos y Desarrollo Agrícola y gerente de Infraestructura, sustentando dicha medida en el hecho de que dichos servidores tuvieron la condición de "personal de confianza", dado que sus funciones —por su naturaleza— se encontraban exentas de la jornada máxima legal[311].

- De otra parte, mediante oficio n.° 1009-2025-GRM/PERPG de 1 de septiembre de 2025 **(Apéndice n.° 49)**, la Entidad remitió el "Reporte de datos laborales y nómina" extraído del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) [312], documento impreso con el visto bueno del Área de Personal.

  Del referido reporte se advierte que la Entidad registró como directivos (D-2) y (D-4), dentro del nivel de categoría remunerativa, los cargos de jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, jefe de la Oficina de Administración, jefe del Órgano

310 Fundamento décimo tercero de la casación laboral N° 24222-2017, Lima Norte.
"(...)La recurrente sostiene que no se ha tenido en cuenta que las boletas de pago presentadas precisan la condición de trabajador de confianza del demandante; sin embargo, es preciso indicar que ***no basta invocar la nomenclatura textual del puesto para que este tenga tal naturaleza, ni que la falta de cuestionamiento del mismo determine necesariamente la atribución y calidez de tal calificación, sino que por el contrario debe tenerse en cuenta que el Derecho del Trabajo se rige por una serie de principios, entre ellos, el Principio de Primacía de la Realidad****, cuya expresión se ve materializada en diferentes ámbitos, como es el caso que de la prueba actuada en el proceso se acredite que el cargo no reúna las características suficientes para que sea considerado de confianza.*
En este contexto, ha quedado ya establecido que el Tribunal Supremo considera que para determinar si la condición del trabajador es o no de confianza, debe tenerse en cuenta que los cargos no sean determinados por el arbitrio del empleador, sino que responden a las actividades y funciones que el trabajador realice como prestación de sus servicios (...)"

311 Resolución de Gerencia General n.° 090-2017-PERPG/GR.MOQ de 22 de junio de 2017
"Que, en ese sentido, respecto a los trabajadores de ***confianza (personal de dirección y de confianza)*** *el Tribunal Constitucional en diversos pronunciamientos ha señalado que dichos trabajadores tienen particularidades que los diferencian del resto del personal de la entidad, pues por la naturaleza de* ***sus funciones se encuentran excluidos de la jornada máxima legal****, (Expediente n.° 03501-2006-PA/TC, y Expediente n.° 584-2010-PA/TC"* (El énfasis fue agregado).

312 Directiva n.° 00004-2025-EF/53.01 Normas para el registro de información en el aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del sector público, aprobado mediante Resolución Directoral n.° 0004-2025-EF53.01, del 15 de enero de 2025
"(...)
Artículo 7.- Definición
El AIRHSP es la herramienta informática que contiene el registro de la información de los datos personales, plazas, puestos, posiciones, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, montos por cada concepto, obligaciones y aportaciones a cargo de las entidades del Sector Público, incluyendo aquellos reconocidos mediante convenios colectivos y laudos arbitrales, así como los ordenados por mandatos judiciales. (...)"

de Control Institucional, Gerente General, Gerente de Infraestructura, Gerente de Proyectos y Desarrollo Agrícola y jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, todos ellos clasificados como puestos de **directivo público**.

Este aspecto reafirma el reconocimiento expreso de la Entidad respecto a que dichos cargos ostentaban la condición de **directivos públicos**, conforme a lo establecido en la Ley n.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.

Siendo ello así, tales **cargos no podían percibir los beneficios derivados de una negociación colectiva**, por encontrarse expresamente prohibido conforme a lo dispuesto en el artículo 2 y el numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; en concordancia con los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú, así como con el literal e) del artículo 29 y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

En tal sentido, el referido personal "personal calificado"[313] tenía la condición de "**confianza**", como el caso de **Mario Martin Garcilazo de la Flor**, jefe de la Oficina de Administración, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, por cuanto eran servidores que eran **designados y removidos** de manera directa, además que, desarrollaban **funciones** propias del "personal de confianza".

Criterios que fueron reconocidos por la propia Entidad, así como por el SERVIR y el Poder Judicial, conforme lo establecido en los artículos 10 y 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo n.° 003-97-TR[314], numeral 2 del artículo 4 de la Ley n.° 28175, Ley Marco del Empleo Público[315], y literal b) del artículo 3° y 6° de la Ley n.° 31419, "Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción"[316].

---

313 Gerente General, Asesor de Gerencia, Jefe del Órgano de Control Institucional, Jefe de Oficina de Presupuesto y Planificación, Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, Jefe de la Oficina de Administración, Gerente de Proyectos y Desarrollo Agrícola, Gerente de Infraestructura.

314 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo n.° 003-97-TR
"(...)
Artículo 10.- *El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores* ***calificados o de confianza*** *y de un año en el caso de personal de* ***dirección****. (...)"*
Artículo 43.- *Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.*
Trabajadores de confianza *son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales."* (El énfasis fue agregado).

315 **Artículo 4.-** Clasificación El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:
"2. Empleado de confianza. - El que desempeña ***cargo de confianza*** *técnico o político,* ***distinto al del funcionario público****. Se encuentra en el entorno de quien lo* ***designa o remueve libremente*** *y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento."*

316 **Ley n.° 31419, "Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción"**
"Artículo 3. Definiciones Para los efectos de la presente ley, entiéndase por:
(...)

3.5. De las negociaciones colectivas previas al 2024 con el SUTPERPG y SUTAPERPG

Como se indicó anteriormente, la "Representación Empleadora"[317] de la negociación colectiva del SUTPERPG y SUTAPERPG, acordó **dieciocho (18) y trece (13) cláusulas** con incidencia presupuestaria, respectivamente, en la negociación colectiva descentralizada de 2024, las cuales incurrían en nulidad de pleno derecho, al no cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal[318].

Sin perjuicio de lo expuesto, corresponde precisar que, dentro de las cláusulas analizadas, se identificaron **nueve (9) cláusulas** en la negociación colectiva con el SUTPERPG y **diez (10) cláusulas** en la negociación colectiva con el SUTAPERPG, que establecían **incrementos remunerativos y/o bonificaciones** para el año 2024, a pesar de que ello no se encontraba permitido, situación que conllevaría a su nulidad de pleno derecho. Dicha irregularidad se sustenta en que tales acuerdos transgredieron las competencias propias de la negociación colectiva a nivel centralizado, la cual era la única facultada para aprobar incrementos remunerativos y/o bonificaciones, conforme a lo establecido en los numerales 6.1 y 6.2 del artículo 6, así como en los artículos 7 y 30 de los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM[319].

---

b) Directivos públicos: a los servidores civiles que desarrollan funciones relativas a la planeación, dirección, organización y evaluación de una entidad, órgano, forma de organización o, en casos específicos dispuestos en el reglamento de la presente ley, unidad orgánica; en colaboración directa o indirecta a las funciones ejercidas por un funcionario público. La presente definición incluye a los servidores que ejerzan dichas funciones indistintamente del nivel de gobierno, tipo de entidad y naturaleza del órgano.
(...)
Artículo 6. Servidores de confianza
El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento del total de cargos o puestos previstos por la entidad pública en su cuadro para asignación de personal o cuadro de puestos de la entidad, según corresponda; con un mínimo de dos y un máximo de cincuenta servidores de confianza. Corresponde al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza. El porcentaje al que se hace referencia en el párrafo precedente incluye a los directivos públicos a que se refiere el literal b del artículo 3 de la presente ley. En el reglamento se regulan la forma de calcular los topes máximos y los supuestos para la presentación y evaluación de excepciones debidamente justificadas a esos topes, atendiendo al número total de servidores civiles en la entidad pública, al tipo de entidad y a la naturaleza o funciones de la entidad pública, entre otros factores."

317 **SUTPERPG**: La "representación empleadora" estaba conformada por **Mario Martin Garcilazo De la Flor,** jefe de la Oficina de Administración, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, jefe de la oficina de Asesoría Jurídica y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, conforme lo dispuesto en la Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023.
SUTAPERPG: La "representación empleadora" estaba conformada conformada por **Mario Martin Garcilazo de la Flor**, jefe de la Oficina de Administración, **Julio Jorge Pinto Zapata**, asesor de Gerencia General y **Oswaldo Orlando Mamani Flores**, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, conforme lo dispuesto en la Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-CG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024.

318 Las "representaciones empleadoras" suscribieron las negociaciones colectivas de 8 de enero de 2024 (SURPERPG) y la de 23 de enero de 2024 (SUTAPERPG), las cuales incluían cláusulas con incidencia presupuestaria, pese a que ello no correspondía, por cuanto no se contaba con el "Informe de Viabilidad Presupuestal ni con el Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", "informe de viabilidad presupuestal", ni con la negociación colectiva a nivel centralizado.

319 **Decreto Supremo n.° 010-2003-TR - Texto Único Ordenado de La Ley De Relaciones Colectivas de Trabajo**
***"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; b) Otras condiciones de trabajo con incidencia económica; (...), c) Las relaciones entre empleadores y servidores públicos; (...); d) Las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de 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.
(...)
***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.
(...)
***Artículo 30.-** Incumplimiento de la Ley o de los presentes Lineamientos*

Cabe señalar que, las cláusulas mencionadas hacian referencia a negociaciones colectivas de años anteriores, las cuales, a su vez, aludian a convenios aún más antiguos, llegando en algunos casos hasta el año 2010. No obstante, **corresponde enfatizar que cada una de dichas negociaciones carecería de validez respecto de las negociaciones colectivas del año 2024**. Ello, sin perjuicio de precisar que la vigencia de cada una de ellas se encontraba limitada al ejercicio presupuestal y al personal comprendido en el periodo correspondiente, sin que sus efectos pudieran extenderse a ejercicios posteriores, conforme se detalla a continuación:

La negociación **colectiva del año 2010 (Apéndice n.° 50)** se realizó conforme a lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto Supremo n.° 010-2003-TR[320], culminando con el acta denominada *"Fórmula de arreglo de la convención colectiva presentada por los trabajadores que integran el Cuadro de Asignación de Personal – CAP – del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, para el periodo del 1 de enero al 31 de octubre de 2010"*, suscrita el 20 de enero de 2010, en la cual se acordó lo siguiente:

Cuadro n.° 8
Cláusulas con incidencia presupuestaria que representan incrementos remunerativos y/o bonificaciones en la negociación colectiva de 2010

n.°	Concepto	Detalle de la cláusula
1	Fallecimiento del trabajador	*"(...)* ***SEXTA. - SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR*** *(...)* ***ACUERDO: EL PERPG**, conviene en otorgar tres (3) remuneraciones totales a los deudos del trabajador. Y en el caso de fallecimiento de familiares directos del trabajador: cónyuge, hijos o padres, dicho subsidio será de dos remuneraciones totales, a partir del próximo ejercicio".*
2	Bonificación por escolaridad	*"(...)* ***SETIMA. - BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD*** *(...)* ***ACUERDO: EL PERPG**, convienen otorgar una remuneración total por bonificación de escolaridad, a los trabajadores que integran el Cuadro de Asignación del Personal – CAP y a los trabajadores a plazo fijo que accedan a dicho beneficio, la cual se hará efectiva en la planilla del mes, que el Estado Peruano disponga mediante norma legal".*

Fuente: Acta denominada "Fórmula de arreglo de la convención colectiva presentada por los trabajadores que integran el Cuadro de Asignación de Personal – CAP – del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, para el periodo del 1 de enero al 31 de octubre de 2010".
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, se advierte que en dicha oportunidad se otorgaron beneficios que no correspondían, configurándose irregularidades que determinaban su ilegalidad. Este aspecto debió ser advertido y considerado por los servidores que intervinieron en la referida negociación, así como por los funcionarios que posteriormente asumieron la conducción de las siguientes negociaciones colectivas[321], como es el caso de la "*Representación Empleadora*" de la negociación colectiva de **2024**, conforme se detalla a continuación.

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.

320 **Decreto Supremo n.° 010-2003-TR - Texto Único Ordenado de La Ley De Relaciones Colectivas de Trabajo**
"Artículo 1.- La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados. Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos".

321 **Informe técnico n.° 001895-2024-SERVIR-GPGSC de 16 de octubre de 2024.**
"III. Conclusión
(...)

- Era evidente que no correspondía ninguno de estos beneficios, por cuanto contravenían lo dispuesto en las Leyes de Presupuesto del Sector Público del año 2010. En efecto, desde el año 2006 se estableció de manera expresa, para los tres (3) niveles de gobierno, la prohibición de aprobar cualquier incremento remunerativo, así como de otorgar nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento), incluyendo aquellos derivados de convenios colectivos. En consecuencia, estas cláusulas negociadas y acordada en el **2010** devenían en nulas, al no contar con la autorización expresa mediante ley, requisito indispensable para la validez de cualquier reajuste, bonificación o incremento remunerativo[322].

- Sin perjuicio de lo señalado, corresponde precisar que dichos beneficios fueron pactados únicamente para el ejercicio presupuestal del año 2010, conforme se indicó en la parte final de la citada acta[323], por lo que su aplicación se limitaba exclusivamente a dicho periodo. Asimismo, se enfatiza que las cláusulas acordadas no tienen carácter permanente; toda vez que, ello no fue establecido de manera expresa, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 43 del Decreto Supremo n.° 010-2003-TR[324].

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

322 **Informe Técnico n.° 0361-2022-SERVIR-GPGSC de 14 de marzo de 2022 de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil**

"(...)
Sobre los incrementos remunerativos en el sector público
2.7 Así tenemos que, desde el año 20063 , las Leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.
(...)"
III. Conclusiones
3.1. Conforme a lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, las escalas remunerativas de las entidades deben aprobarse mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, siendo nula toda disposición en contrario, bajo responsabilidad.
3.2. Las entidades de la administración pública deben observar, respecto de sus acciones sobre gastos en ingresos de personal, la normativa presupuestaria, dado que las leyes de presupuesto desde el 2006 hasta la actualidad, prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno, el reajuste o incremento de remuneraciones, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; caso contrario, cualquier decisión que vulnere o afecte dichas normas presupuestales imperativas es nula, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder."

323 *"La vigencia del presente convenio será de diez (10) meses, el mismo que será desde el 01 de enero de hasta el 31 de octubre de 2010".*

324 **Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR**

*"Artículo 10.- (...). Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, **de seis meses en el caso de trabajadores calificados** o de **confianza** y de un año en el caso de personal de dirección.*
(...)
*Artículo 43.- **Personal de dirección** es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. **Trabajadores de confianza** son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales."* (El énfasis fue agregado).

- Asimismo, el numeral 7.2 del *artículo 7 – De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad* de la Ley n.° 29465, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2010[325], establecía que las entidades públicas que contaran con personal sujeto al régimen de la actividad privada podían continuar otorgando los montos que se venían entregando, siempre y cuando existiera una "disposición legal" que lo habilitara. Dado que tal disposición no se presentaba en el caso analizado, correspondía otorgar únicamente los montos de S/ 400,00 previstos por el Estado.

En tal sentido, se evidenció que los servidores que conformaban la "*Representación Empleadora*" de la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG para el **2024** no podían tomar en cuenta los acuerdos de la negociación colectiva de **2010**, por cuanto estos regían únicamente para dicho ejercicio presupuestal, no pudiendo extenderse dichos beneficios más allá de lo acordado.

Asimismo, los citados servidores no podían considerar como válida dicha negociación, sino que, por el contrario, debieron cuestionarla; toda vez que, esta contenía acuerdos que transgredían disposiciones de carácter presupuestal, configurando causales que determinaban su nulidad de pleno derecho.

Cabe precisar que, considerar como válida la negociación colectiva de **2010** significó persistir en la trasgresión de las normas de carácter presupuestal; toda vez que, ***no existía disposición legal*** alguna que autorizara o reconociera el otorgamiento de los citados beneficios, por cuanto no mediaba mandato judicial ni laudo arbitral que dispusiera tal reconocimiento, siendo únicamente estas instancias las competentes para interpretar las normas presupuestales del Estado y determinar, en cada caso concreto, la procedencia de su aplicación.

De este modo, queda claro que en el ámbito de la Administración Pública las actuaciones de los funcionarios y autoridades deben desarrollarse dentro del marco normativo establecido por la Ley y la Constitución, las cuales delimitan sus competencias y fijan los límites de actuación. Asimismo, debe recordarse que está proscrita cualquier interpretación orientada a la inaplicación de normas presupuestales y conexas, por cuanto ello implicaría ejercer control difuso, atribución exclusiva de los tribunales arbitrales o del Poder Judicial conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial[326].

De la información recabada, no se encontró evidencia de la negociación colectiva correspondiente al año **2011**. No obstante, cabe enfatizar que, al igual que en el año 2010, continuaban vigentes las prohibiciones establecidas de manera expresa

---

325 **Ley n.° 29465, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2010**
"Artículo 7°.- De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)
7.1 (...) b) la bonificación por escolaridad, que se incluye en las planillas de pagos corresponde al mes de enero de y cuyo monto asciende hasta la suma de cuatros cientos y 00/100 nuevos soles (S/. 400,00).
7.2 Las entidades públicas que cuenten con personal sujeto al régimen laboral de la actividad privada que por disposición legal vienen entregando montos distintos a los señalados en los literales a) y b) del párrafo 7.1 continuarán otorgándolos durante el Año Fiscal 2010."

326 **Texto único ordenado de la ley orgánica del poder judicial, aprobado mediante decreto supremo n.° 017-93-JUS**
"Artículo 4.- Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala. Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso. Esta disposición no afecta el derecho de gracia."

en los tres (3) niveles de gobierno respecto a realizar cualquier incremento remunerativo, así como a aprobar nuevas bonificaciones u otros beneficios (sin importar su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento), bajo sanción de nulidad[327].

La negociación **colectiva del año 2012, 2013 y 2014 (Apéndice n.° 50)** se realizó conforme el procedimiento establecido en el artículo 1 del Decreto Supremo n.° 010-2003-TR[328], suscribiéndose las actas de 7 de marzo de 2012[329], 23 de setiembre de 2013[330] y 21 de febrero de 2014[331], respectivamente, acordando lo siguiente:

Cuadro n.° 9
Cláusulas de "Fallecimiento del trabajador" de la negociación colectiva de 2012, 2013 y 2014

Concepto	Detalle de la Cláusula
Fallecimiento del trabajador	**Negociación colectiva de 2012** *"(...)* *11.- ASIGNACIÓN ECONÓMICA POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.* *EL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE conviene en otorgar la Asignación por fallecimiento del trabajador equivalente a 3 remuneraciones básicas. Dicho monto será otorgado a los herederos legales del causante previa presentación del Certificado de Defunción".*
	Negociación colectiva de 2013 No hubo acuerdo
	Negociación colectiva de 2014 *"(...)* *CLÁUSULA 13. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.* *Las partes se ponen de acuerdo que respecto a este punto existe el seguro de vida contratado por la entidad".*

Fuente: Convenio colectivo de 2012, 2013 y 2014.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 10
Cláusulas de "Bonificación por escolaridad" de la negociación colectiva de 2012, 2013 y 2014

Concepto	Detalle de la cláusula
Bonificación por escolaridad	**Negociación colectiva de 2012** *"(...)* *8.- ASIGNACIÓN POR ESCOLARIDAD:*

[327] **Informe Técnico n.° 0361-2022-SERVIR-GPGSC de 14 de marzo de 2022 de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil**
"(...)
Sobre los incrementos remunerativos en el sector público
2.7 Así tenemos que, desde el año 20063 , las Leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.
(...)"
III. Conclusiones
3.1. Conforme a lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, las escalas remunerativas de las entidades deben aprobarse mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, siendo nula toda disposición en contrario, bajo responsabilidad.
3.2. Las entidades de la administración pública deben observar, respecto de sus acciones sobre gastos en ingresos de personal, la normativa presupuestaria, dado que las leyes de presupuesto desde el 2006 hasta la actualidad, prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno, el reajuste o incremento de remuneraciones, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; caso contrario, cualquier decisión que vulnere o afecte dichas normas presupuestales imperativas es nulo, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder."

[328] **Decreto Supremo n.° 010-2003-TR - Texto Único Ordenado de La Ley De Relaciones Colectivas de Trabajo**
"Artículo 1.- La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados. Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos".

[329] *"Acta de cierre y consolidación de acuerdos de fecha 07.03.2012 negociación colectiva 2012"* suscrita el 7 de marzo de 2012.

[330] *"Acta de continuación y cierre de la negociación colectiva 2013"* suscrita el 23 de setiembre de 2013.

[331] *"Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2014 05-2014"* suscrita el 21 de febrero de 2014.

Concepto	Detalle de la cláusula
	EL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE conviene otorgar a todos los trabajadores una asignación escolar de una remuneración básica mensual la que será pagada en el mes de febrero a todos los servidores con vínculo laboral vigente a la fecha de pago".
	Negociación colectiva de 2013 *"(...)* *10.- ASIGNACIÓN POR ESCOLARIDAD:* *EL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE conviene otorgar todos los trabajadores permanentes una asignación escolar de una remuneración básica mensual, tomando en consideración la opinión de la dirección regional de trabajo que considera que dicho concepto es ya un derecho adquirido ya que se ha otorgado por mas de dos años consecutivos."*
	Negociación colectiva de 2014 *"(...)* *CLAUSULA 7. BENEFICIOS REMUNERATIVOS.* *(...)* *b) Asignación Escolar: Tomando en consideración el Informe N° 027-2013-SDDT/NC-DRTPE.MOQ remitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Oficio N° 542-2013-DRTPE.MOQ, la percepción de una remuneración por asignación escolar constituye un derecho adquirido por haberse otorgado por más de dos años consecutivos (2010, 2011, 2012 y 2013), en consecuencia el PERPG otorgará una remuneración por asignación escolar a todos los trabajadores con vínculo laboral vigente conforme al Decreto legislativo 728 a la fecha de su otorgamiento y que tengan una antigüedad superior a dos (02) meses".*

Fuente: Convenio colectivo de 2012, 2013 y 2014.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 11
Cláusulas de "Asignación Alimentación" de la negociación colectiva de 2012, 2013 y 2014

Concepto	Detalle de la cláusula
Asignación Alimentación	**Negociación colectiva de 2012** *"(...)* ***3.- ALIMENTACIÓN Y COMBUSTIBLE:*** ***EL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE** conviene en otorgar a todos los trabajadores la suma de S/ 120.00 nuevos soles mensuales por concepto de alimentos y a los operadores del sistema hidráulico un balón de gas más 4 bidones agua mensuales por campamento, además para cada oficina administrativa 2 bidones de agua por mensuales".*
	Negociación colectiva de 2013 *"(...)* ***3.- ALIMENTACIÓN Y COMBUSTIBLE:*** ***EL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE** conviene en otorgar a todos los trabajadores la suma de S/ 290.00 nuevos soles mensuales por concepto de alimentos, y a los operadores del sistema hidráulico un balón de gas, mas 4 bidones de aguas mensuales por campamento y por cada puesto de guardianía (Jaguay y San Antonio), además por cada oficina 2 bidones de agua mensuales".*
	Negociación colectiva de 2014 *"(...)* ***CLÁUSULA 9. ASIGNACIÓN POR ALIMENTOS A LA REMUNERACIÓN BÁSICA.*** *La Entidad conviene en seguir otorgando la suma de S/. 290.00 Nuevos Soles por concepto de alimentación, dicho monto pasara a formar parte de la remuneración básica a partir del mes de Enero del 2015 según corresponda, tomando en consideración que de acuerdo a la opinión de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua, para esa fecha dicho concepto constituirá un derecho adquirido, para aquellos trabajadores que perciban dicho beneficio por más de dos años consecutivos.* *Adicional a ello se entregará a los operadores del sistema hidráulico un balón de gas y cuatro bidones o cajas de agua en forma mensual por campamento, además por cada puesto de vigilancia cuatro bidones o cajas de aguay por cada oficina tres bidones o cajas de agua mensuales.* *Y además acordaron otorgar por única vez en el mes de Febrero u bono por alimentos de S/. 300.00 Nuevos Soles, a todos aquellos trabajadores con vínculo laboral vigente conforme al Decreto legislativo 728 a la fecha de su otorgamiento y cuya remuneración básica sea igual o inferior a S/. 1,500.00 Nuevos Soles".*

Fuente: Convenio colectivo de 2012, 2013 y 2014.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 12
Cláusulas de "Asignación por movilidad" de la negociación colectiva de 2012, 2013 y 2014

Concepto	Detalle de la cláusula
Asignación por movilidad	**Negociación colectiva de 2012** *"(...)* ***4. ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD*** ***EL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE*** *conviene otorgar a todos los trabajadores el equivalente a S/.84.00 nuevos soles, para que se hará efectivo a partir del mes de Mayo del presente año".*
	Negociación colectiva de 2013 *"(...)* ***4. ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD*** *Las partes convienen en otorgar a partir de la vigencia del presente convenio la suma de s/ 160.00 nuevos soles mensuales por concepto de gastos de movilidad".*
	Negociación colectiva de 2014 *"(...)* ***CLÁUSULA 11. ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD A LA REMUNERACIÓN BÁSICA.*** *La Entidad conviene seguir otorgando la suma de s/. 160.00 Nuevos Soles mensuales por concepto de gastos por movilidad, dicho monto pasara a formar parte de la remuneración básica a partir del mes de Enero del 2015 según corresponda, tomando en consideración que de acuerdo a la opinión de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua, para esa fecha dicho concepto constituirá un derecho adquirido, para aquellos trabajadores que perciban dicho beneficio por más de dos años consecutivos".*

Fuente: Convenio colectivo de 2012, 2013 y 2014.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 13
Cláusulas de "Canasta por Navidad" de la negociación colectiva de 2012, 2013 y 2014

Concepto	Cláusula
Canasta por Navidad	**Negociación colectiva de 2012** *"(...)* ***14.- CANASTA POR NAVIDAD*** *Se efectuó la siguiente precisión:* ***EL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE*** *conformará con representantes del Sindicato una comisión paritaria para elegir entre diversas propuestas la mejor canasta de víveres valorizada en S/.300 nuevos soles, como canasta navideña o un vale de alimentos que entregará a cada trabajador en Diciembre antes de navidad.*
	Negociación colectiva de 2013 *VI. Paz laboral* *Las partes dejen expresa constancia que para los conceptos de Escolaridad, útiles de aseo, canasta de alimentos, almuerzo por el día del PERPG (...) constituye para todo efecto legal un derecho adquirido, (...) que tiene sustento en el (...) informe n.° 027-2013-SDDT/NC-DRTPE.MOQ"* *"(...)* ***14.- CANASTA POR NAVIDAD***[332] *Se efectuó la siguiente precisión:* ***EL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE*** *conformará con representantes del Sindicato una comisión paritaria para elegir entre diversas propuestas la mejor canasta de víveres valorizada en S/.300 nuevos soles, como canasta navideña o un vale de alimentos que entregará a cada trabajador en diciembre antes de navidad.*
	Negociación colectiva de 2014 *"(...)* ***CLÁUSULA 10. ENTREGA DE CANASTA NAVIDEÑA.-*** *El PERPG, conviene en otorgar a todos los trabajadores, UNA CANASTA NAVIDEÑA, que contenga víveres por un importe de CUATROCIENTOS NUEVOS SOLES (S/.400.00) en la primera quincena del mes de Diciembre de cada año. El PERPG y el SUTEPERPG conformarán una comisión paritaria para ver la mejor canasta o en su defecto un vale de consumo por dicho monto, en una tienda de abastecimientos que proporcione los alimentos con precios al por mayor".*

Fuente: Convenio colectivo de 2012, 2013 y 2014.
Elaborado por: Comisión Auditora.

[332] Cláusula de canasta navideña de la Negociación colectiva de 2012.

Siendo ello así, se advierte que en dichas oportunidades (**2012, 2013 y 2014**) se otorgaron beneficios que no correspondían, configurándose irregularidades que determinaban su ilegalidad. Este aspecto debió ser advertido y considerado por los servidores que intervinieron en la referida negociación, así como por los funcionarios que posteriormente asumieron la conducción de las siguientes negociaciones colectivas[333], como es el caso de la "*Representación Empleadora*" de la negociación colectiva de **2024**, conforme se detalla a continuación:

- Era evidente que no correspondía ninguno de estos beneficios, por cuanto contravenían lo dispuesto en las Leyes de Presupuesto del Sector Público del año **2012, 2013** y **2014**. En efecto, desde el año 2006 se estableció de manera expresa, para los tres (3) niveles de gobierno, la prohibición de aprobar cualquier incremento remunerativo, así como de otorgar nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento), incluyendo aquellos derivados de convenios colectivos. En consecuencia, estas cláusulas negociadas y acordadas en el **2012** devenían en nulas, al no contar con la autorización expresa mediante ley, requisito indispensable para la validez de cualquier reajuste, asignación, bonificación o incremento remunerativo[334].

- Sin perjuicio de lo señalado, corresponde precisar que, dichos beneficios fueron pactados únicamente para el ejercicio presupuestal del año **2012**[335], **2013**[336] y

---

333 **Informe técnico n.° 001895-2024-SERVIR-GPGSC de 16 de octubre de 2024.**
"III. Conclusión
(...)
3.4 En relación al pago de asignaciones u otros conceptos con contenido económico antes de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, se debieron considerar las restricciones presupuestales contenidas en las leyes de presupuesto del sector público (emitidas anualmente) desde el año 2006; por las cuales, entre otros, se encontraba prohibido el incremento remunerativo por negociación colectiva. Ante la inobservancia de dichas restricciones, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; asimismo, corresponderá a la entidad disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes."

334 **Informe Técnico n.° 0361-2022-SERVIR-GPGSC de 14 de marzo de 2022 de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil**
"(...)
Sobre los incrementos remunerativos en el sector público
2.7 Así tenemos que, desde el año 20063 , las Leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.
(...)"
III. Conclusiones
3.1. Conforme a lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, las escalas remunerativas de las entidades deben aprobarse mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, siendo nula toda disposición en contrario, bajo responsabilidad.
3.2. Las entidades de la administración pública deben observar, respecto de sus acciones sobre gastos en ingresos de personal, la normativa presupuestaria, dado que las leyes de presupuesto desde el 2006 hasta la actualidad, prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno, el reajuste o incremento de remuneraciones, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; caso contrario, cualquier decisión que vulnere o afecte dichas normas presupuestales imperativas es nula, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder."

335 **Acta de cierre y consolidación de acuerdos de fecha 07.03.2012 negociación colectiva 2012" suscrita el 7 de marzo de 2012**
"I. Aspectos Generales
(...)
***Primero.** Ámbito de aplicación del convenio. – El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de acuerdo a Ley, incluyendo a aquellos que ocupan cargos de Dirección y de Confianza.*
***Segundo:** Vigencia. - El presente convenio será de un año y comenzará a regir a partir del 01 de enero del 2012, siendo sus efectos retroactivos al inicio de su vigencia de acuerdo a Ley".*

336 **Acta de continuación y cierre de la negociación colectiva 2013" suscrita el 23 de setiembre de 2013**
*"En la ciudad de Moquegua, siendo las 14:30 horas del día 23 de setiembre de año 2013, (...) con el **objeto de continuar con la negociación colectiva para el ejercicio económico 2013** (...).*
I. Aspectos Generales
(...)

2014[337], por lo que su aplicación se limitaba exclusivamente a dicho periodo, conforme lo indicado en el acta respectiva. Asimismo, se enfatiza que las cláusulas acordadas no tienen carácter permanente; toda vez que, ello no fue establecido de manera expresa, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 43 del Decreto Supremo n.° 010-2003-TR.

De otro lado, la negociación colectiva de **2014** señalaba el "*carácter permanente*"[338] de los denominados "*derechos adquiridos*"; sin embargo, ello no fue establecido de manera expresa respecto de qué cláusulas o conceptos se trataba, limitándose únicamente a indicar de forma genérica dicho reconocimiento. Asimismo, no se individualizó cuáles eran esos derechos ni a quiénes correspondían, motivo por el cual no existían cláusulas de carácter permanente, conforme a lo dispuesto en el inciso d) del artículo 43 del Decreto Supremo n.° 010-2003-TR.

- De otro lado, respecto al concepto de "***escolaridad***", se precisa que el numeral 7.2 del artículo 7 – referido a los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad – de las Leyes de Presupuesto del Sector Público n.° 29465 (Año Fiscal 2012)[339], n.° 29951 (Año Fiscal 2013)[340] y n.° 30114 (Año Fiscal 2014)[341], establecía que las entidades públicas que contaran con personal

---

Primero. Ámbito de aplicación del convenio. *– El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores, incluyendo a aquellos que ocupan cargos de Dirección y de Confianza que tengan vínculo laboral vigente con el Proyecto Especial Regional Pasto Grande.*
Segundo: Vigencia. *- El presente convenio será de un año y comenzará a regir a partir del* ***01 de enero del 2013 al 31 de diciembre de 2013.***
(...)
21. Carácter Permanente.
No se conciliò. *"* (El énfasis fue agregado)

337 **"Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2014 06-2014" de 21 de febrero de 2014.**
"En la ciudad de Moquegua, siendo las 14:00 horas del 21 de febrero de 2014, (...) con el objeto de continuar con la negociación colectiva ***para el ejercicio económico 2014****, habiéndose desarrollado de la siguiente manera:*
(...)
Cláusula 35. Vigencia.
La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración de un año*, excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados." (El énfasis fue agregado).*

338 **"Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2014 06-2014" de 21 de febrero de 2014.**
"En la ciudad de Moquegua, siendo las 14:00 horas del 21 de febrero de 2014, (...) con el objeto de continuar con la negociación colectiva ***para el ejercicio económico 2014****, habiéndose desarrollado de la siguiente manera:*
(...)
Cláusula 35. Carácter Permanente.
El PERPG conviene en reconocer a los trabajadores todos los beneficios que constituyen derechos adquiridos, reconociendo que para todo efecto son ya de carácter permanente para quienes resulte aplicable. (El énfasis fue agregado).

339 **Ley n.° 29812, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2012**
"Artículo 7°.- De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)
7.1 (...) b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/. 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES).
7.2 Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, para abonar las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del párrafo 7.1, salvo que por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado literal."

340 **Ley n.° 29951, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2013**
"Artículo 7°.- De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)
7.1 (...) b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/. 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES).
7.2 Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, para abonar las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del párrafo 7.1, salvo que por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado literal."

341 **Ley n.° 30114, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2014**
"Artículo 7°.- De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)
7.1 (...) b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/. 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES).

sujeto al régimen de la actividad privada podian continuar otorgando los montos que se venian entregando únicamente cuando existiera una "***disposición legal***" que lo habilitara.

Sin embargo, en el presente caso no existía norma, laudo arbitral ni sentencia judicial que estableciera o reconociera dichos conceptos como tal, motivo por el cual solo correspondía el otorgamiento del monto de S/ 400,00 previsto por el Estado, y no los beneficios adicionales acordados en las negociaciones colectivas de los años **2012, 2013 y 2014**.

- De otra parte, el **informe n.° 027-2013-SDDT/NC-DRTPE.MOQ**. de 28 de agosto de 2013 **(Apéndice n.° 51)**, de la Dirección Regional de Trabajo de Moquegua se pronunció respecto los "*Derechos adquiriros*" señalando lo siguiente:

  "Conclusiones
  *(...) Los beneficios laborales retribuidos por mas de dos años consecutivos, pasan a ser un derecho del trabajador que posteriormente no puede ser retirado por el empleador, de acuerdo a una **jurisprudencia administrativa** del Ministerio de Trabajo de vieja data, tomando en cuenta por **sentencias de la Corte Suprema**"*
  (...)
  *"escolaridad otorgada conforme a la Fórmula de Arreglo de la Convención Colectiva, presentada por los trabajadores que integran el Cuadro de Asignación Personal - CAP, del **Proyecto Especial Regional Pasto Grande**, por la cual convienen en "otorgar una remuneración total por bonificación de escolaridad, a los trabajadores que integran el Cuadro de Asignación de Personal - CAP y a los trabajadores a plazo fijo que accedan a dicho beneficio, la cual se hará efectiva en la planilla del mes, que el Estado peruano disponga mediante norma legal", constituye para todo efecto legal un **derecho adquirido**, para quienes resultó aplicable, ya que conforme al análisis efectuado se verifica la existencia de la costumbre." (El énfasis fue agregado)*

Ahora bien, en primer término, corresponde precisar que el informe n.° 027-2013-SDDT/NC-DRTPE.MOQ. de 28 de agosto de 2013 **(Apéndice n.° 67)**, constituye únicamente una **opinión de carácter no vinculante**, por cuanto no se trata de un acto resolutivo emitido por un órgano jurisdiccional competente para declarar la existencia de un derecho. Del mismo modo, no puede ser considerado fuente del derecho administrativo, dado que no reviste la calidad de sentencia, pronunciamiento con carácter vinculante ni precedente administrativo, conforme a lo dispuesto en los numerales 2.7, 2.8 y 2.9 de los artículos V y VI del Título Preliminar de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General[342].

7.2 Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, para abonar las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del párrafo 7.1, salvo que, por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado literal."

342 **Ley n.° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General**
"Artículo V.- Fuentes del procedimiento administrativo
(...)
2. Son fuentes del procedimiento administrativo:
(...)
2.7. La jurisprudencia proveniente de las autoridades jurisdiccionales que interpreten disposiciones administrativas.
2.8. Las resoluciones emitidas por la Administración a través de sus tribunales o consejos regidos por leyes especiales, estableciendo criterios interpretativos de alcance general y debidamente publicadas. Estas decisiones generan precedente administrativo, agotan la vía administrativa y no pueden ser anuladas en esa sede.
2.9. Los pronunciamientos vinculantes de aquellas entidades facultadas expresamente para absolver consultas sobre la interpretación de normas administrativas que apliquen en su labor, debidamente difundidas.
(...)
Artículo VI. - Precedentes administrativos

De igual modo, en el citado informe se hace referencia a "**la costumbre laboral**" y a "**jurisprudencia reiterada**", señalándose que la percepción de un beneficio económico por dos (2) años consecutivos generaría un derecho adquirido a favor del trabajador. Sin embargo, no se identificó qué jurisprudencia reiterada —administrativa o judicial— sustentaba dicha afirmación, ni se acreditó que existiera una línea uniforme, pacífica, unánime, vigente y actual de los órganos jurisdiccionales a nivel nacional que avalara tal conclusión. Del mismo modo, no se efectuó la necesaria **subsunción** de los "*hechos del presente caso*" en los "*hechos analizados*" en la presunta jurisprudencia reiterada, para recién aplicar por analogía, los razonamientos de la presunta "*jurisprudencia reiterada*" a los "*hechos del presente caso*", y arribar de manera válida a la conclusión sostenida en dicho informe.

Cabe señalar, además, que el ente rector en la emisión de informes técnicos en materia de recursos humanos era la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (en materia de remuneraciones, negociación colectiva, entre otros). Más aún, que al momento de la emisión del citado informe (28 de agosto de 2013), ya se encontraba vigente la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual entró en vigor el 5 de julio de 2013[343] y era aplicable a los servidores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos n.°s 276 y 728. Esta norma establecía expresamente que la negociación colectiva solo podía referirse a la mejora de compensaciones no económicas, incluyendo las condiciones de trabajo o de empleo, conforme lo dispuesto en los artículos 41, 42 y 44 de la mencionada Ley.

En consecuencia, resulta evidente que el informe n.° 027-2013-SDDT/NC-DRTPE.MOQ. de 28 de agosto de 2013 (**Apéndice n.° 67**), carecía de sustento jurídico; toda vez que, no justificaba sus conclusiones relativas a la existencia de "***derechos adquiridos***". Pese a ello, dicho informe fue tomado en cuenta para la negociación colectiva de 2013. No obstante, corresponde precisar que esta opinión fue considerada únicamente para dicha negociación, siendo las posteriores negociaciones colectivas independientes de considerar o no la misma, bajo su responsabilidad.

En tal sentido, se evidenció que los servidores que conformaban la "*Representación Empleadora*" de la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG para el periodo **2024** no podían tomar en cuenta los acuerdos de la negociación colectiva de **2012, 2013 y 2014**, por cuanto estos regían únicamente para dicho ejercicio presupuestal, no pudiendo extenderse dichos beneficios más allá de lo acordado.

Asimismo, los citados servidores no podían considerar como válidas dichas negociaciones, sino que, por el contrario, debieron cuestionarla; toda vez que, esta contenía acuerdos que transgredían disposiciones de carácter presupuestal, configurando causales que determinaban su nulidad de pleno derecho.

Cabe precisar que, de considerar como válidas las negociaciones colectivas de **2012, 2013 y 2014** implicó continuar con la trasgresión de las normas de carácter presupuestal; toda vez que, ***no existía disposición legal*** alguna que autorizara o reconociera el otorgamiento de los citados beneficios en su condición de

1. Los actos administrativos que al resolver casos particulares interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación, constituirán precedentes administrativos de observancia obligatoria por la entidad, mientras dicha interpretación no sea modificada. Dichos actos serán publicados conforme a las reglas establecidas en la presente norma."

343 El Capítulo VI del Título III de la Ley del Servicio Civil, referido a los derechos colectivos, entró en vigencia a partir del día siguiente de su publicación, es decir, a partir del 5 de julio de 2013.

"*Derechos Adquiridos*", por cuanto no mediaba mandato judicial ni laudo arbitral que dispusiera tal reconocimiento, siendo únicamente estas instancias las competentes para interpretar las normas presupuestales del Estado y determinar, en cada caso concreto, la procedencia de su aplicación.

De este modo, queda claro que en el ámbito de la Administración Pública las actuaciones de los funcionarios y autoridades deben desarrollarse dentro del marco normativo establecido por la Ley y la Constitución, las cuales delimitan sus competencias y fijan los límites de actuación. Asimismo, debe recordarse que está proscrita cualquier interpretación orientada a la inaplicación de normas presupuestales y conexas, por cuanto ello implicaría ejercer control difuso, atribución exclusiva de los tribunales arbitrales o del Poder Judicial conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial[344].

Sin perjuicio de lo indicado, se enfatiza que los citados servidores no debían tomar en cuenta las opiniones carentes de sustento técnico, sino que, por el contrario, debieron solicitar o tomar en cuenta el pronunciamiento técnico al órgano competente, como es la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la cual tiene competencia en materia de remuneraciones, negociación colectiva y demás aspectos afines.

La negociación **colectiva del año 2015 y 2016 (Apéndice n.° 50)**, se realizó conforme a lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto Supremo n.° 010-2003-TR[345], culminando con "*Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2015*" suscrita el 6 de febrero de 2015 y "*Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2016*" suscrita el 25 de enero de 2016, en las cuales se acordó lo siguiente:

Cuadro n.° 14
Cláusulas con incremento remunerativo y/o bonificaciones de la negociación colectiva de 2015 y 2016

n.°	Concepto	Detalle de la cláusula
1	Bonificación por escolaridad	***Negociación colectiva de 2015*** *"(...)* ***CLAUSULA 8. BENEFICIOS REMUNERATIVOS.*** *(...)* ***b) ASIGNACIÓN ESCOLAR:*** *Se concilio en el Cierre de Negociación Colectiva 2014"*
		Negociación colectiva de 2016 *"(...)* ***CLAUSULA 8. BENEFICIOS REMUNERATIVOS.*** *(...)* ***b) ASIGNACIÓN ESCOLAR:*** *Se concilio en el Cierre de Negociación Colectiva 2014".*
2	Asignación Alimentación	***Negociación colectiva de 2015*** *"(...)* ***CLÁUSULA 10. ASIGNACIÓN POR ALIMENTOS.*** *La Entidad conviene en otorgar un incremento de S/.210.00 nuevos soles mensuales por concepto de alimentos a todos los trabajadores activos al PERPG".*

[344] **Texto único ordenado de la ley orgánica del poder judicial, aprobado mediante decreto supremo n.° 017-93-JUS**
"Artículo 4.- Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala. Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso. Esta disposición no afecta el derecho de gracia."

[345] **Decreto Supremo n.° 010-2003-TR - Texto Único Ordenado de La Ley De Relaciones Colectivas de Trabajo**
"Artículo 1.- La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados. Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos".

n.°	Concepto	Detalle de la cláusula
		Negociación colectiva de 2016 *"(...)* ***CLAUSULA 10. ASIGNACION POR ALIMENTOS.*** *La Entidad conviene en otorgar un INCREMENTO de S/.200.00 nuevos soles mensuales por concepto de alimentos a todos los trabajadores activos al PERPG".*
3	Asignación por movilidad	***Negociación colectiva de 2015*** *"(...)* ***CLÁUSULA 12. ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD.*** *La Entidad conviene en otorgar un Incremento de S/.40.00 Nuevos soles mensuales por concepto de gastos de movilidad a todos los trabajadores activos del PERPG".*
		Negociación colectiva de 2016 *"(...)* ***CLAUSULA 12. ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD.*** *La Entidad conviene en otorgar un incremento de S/.100.00 Nuevos soles mensuales por concepto de gastos de movilidad a todos los trabajadores activos de PERPG".*
4	Canasta por Navidad	***Negociación colectiva de 2015*** *"(...)* ***CLÁUSULA 11. ENTREGA DE CANASTA NAVIDEÑA.-*** *Se concilio en el Cierre de Negociación Colectiva 2014".*
		Negociación colectiva de 2016 *"(...)* ***CLAUSULA 11. ENTREGA DE CANASTA NAVIDEÑA.*** *Se concilio en el Cierre de Negociación Colectiva 2015".*
5	Bonificación por vacaciones	***Negociación colectiva de 2015*** *"(...)* ***8.- BONIFICACIÓN POR VACACIONES.*** *El empleador conviene en otorgar una bonificación vacacional equivalente a un sueldo, la que será pagada conjuntamente con la remuneración vacacional antes de hacer uso del descanso vacacional".*
		Negociación colectiva de 2016 *"(...)* ***CLAUSULA 9. BONIFICACIONES*** ***a) BONIFICACIÓN VACACIONAL:*** *Se concilio en el Cierre de negociación Colectiva 2015"*

Fuente: Convenio colectivo de 2015 y 2016.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, se advierte que en dicha oportunidad se otorgaron beneficios que no correspondían, configurándose irregularidades que determinaban su ilegalidad. Este aspecto debió ser advertido y considerado por los servidores que intervinieron en la referida negociación, así como por los funcionarios que posteriormente asumieron la conducción de las siguientes negociaciones colectivas[346], como es el caso de la "*Representación Empleadora*" de la negociación colectiva de **2024**, en observancia del **principio de legalidad**, conforme se detalla a continuación.

- En dicho periodo (2015) (2016) ya se encontraba vigente la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil[347], la cual entró en vigor el 5 de julio de 2013[348], así

[346] **Informe técnico n.° 001895-2024-SERVIR-GPGSC de 16 de octubre de 2024.**
"III. Conclusión
(...)
3.4 En relación al pago de asignaciones u otros conceptos con contenido económico antes de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, se debieron considerar las restricciones presupuestales contenidas en las leyes de presupuesto del sector público (emitidas anualmente) desde el año 2006; por las cuales, entre otros, se encontraba prohibido el incremento remunerativo por negociación colectiva. Ante la inobservancia de dichas restricciones, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; asimismo, corresponderá a la entidad disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes."

[347] La Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, establecía expresamente que la negociación colectiva solo podía versar sobre compensaciones no económicas, incluyendo condiciones de trabajo o de empleo, conforme a lo dispuesto en los artículos 41, 42 y 44 de la citada Ley

[348] El Capítulo VI del Título III de la Ley del Servicio Civil, referido a los derechos colectivos, entró en vigencia a partir del día siguiente de su publicación, es decir, a partir del 5 de julio de 2013.

como su reglamento[349], el cual fue publicado el 13 de junio de 2014, debiendo aplicarse a los servidores sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos n.°s 276 y 728, así como su procedimiento de negociación colectiva; sin embargo, ello no sucedió en el presente caso, por cuanto las negociaciones de 2015 y 2016 fueron llevadas a cabo conforme lo dispuesto en el Decreto Supremo n.° 010-2003-TR, trayendo como consecuencia su nulidad, debiendo ser cuestionada por los servidores que quisieran tenerla en cuenta.

- De igual modo, el Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM, señalaba que las entidades de Tipo A (como el Gobierno Regional de Moquegua) eran las competentes para negociar con los sindicatos de las entidades de Tipo B (como el Proyecto Especial Regional Pasto Grande), correspondiendo a estas últimas remitir el pliego de negociación colectiva a la Entidad de Tipo A, a fin de que esta designe, inicie y concluya el procedimiento de negociación colectiva, conforme a lo señalado en los artículos 70 y 71 de la Ley del Servicio Civil[350]; sin embargo, ello no sucedió por cuanto las negociaciones de 2015 y 2016 fueron llevadas a cabo por el Proyecto Especial Regional Pasto Grande, debiendo ser cuestionada los servidores que quisieran tenerla en cuenta.

  En ese contexto, los convenios colectivos de 2015 y 2016 resultarían ineficaces para todo efecto legal y, en consecuencia, nulos, por haber sido suscritos por servidores que carecían de competencia para ello, al haber sido designados directamente por la Entidad de Tipo B (Proyecto Especial Regional Pasto Grande), cuando correspondía que la Entidad de Tipo A (Gobierno Regional de Moquegua) designe, inicie y concluya con las citadas negociaciones colectivas.

- De otro parte, se enfatiza que el otorgamiento de la cita asignación tampoco correspondía; toda vez que, contravenía lo dispuesto en las Leyes de Presupuesto del Sector Público del año **2015** y **2016**. En efecto, desde el año 2006 se estableció de manera expresa, para los tres (3) niveles de gobierno, la prohibición de aprobar cualquier incremento remunerativo, así como de otorgar nuevas bonificaciones u otros beneficios (*independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento*), incluyendo aquellos derivados de convenios colectivos. En consecuencia, la negociación de esta cláusula en el **2015** y **2016** devendría en nula, al no contar con la autorización expresa mediante ley, requisito indispensable para la validez de cualquier reajuste o incremento remunerativo[351].

---

348 Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM.

350 **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM**
*"**Artículo 70.- Inicio de la negociación colectiva***
La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, el cual debe contener lo establecido por el artículo 43 de la Ley. Dicho pliego debe necesariamente presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente. En el caso que el pliego de reclamos se presente ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad Tipo B, el mismo debe ponerlo en conocimiento del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad Tipo A para el inicio de la negociación.
Artículo 71.- Comisión Negociadora
En el marco de la negociación colectiva, las entidades públicas Tipo A y las organizaciones sindicales constituirán sus respectivas Comisiones Negociadoras.
(...)
Cada entidad pública Tipo A establecerá el número de miembros de su Comisión Negociadora y su conformación, respetando el límite máximo indicado en el párrafo anterior. En su conformación, podrán considerarse miembros de las entidades Tipo B, de ser el caso. El número total de miembros de la comisión de la entidad pública no deberá exceder el número de representantes de la comisión de la organización sindical."

351 **Informe Técnico n.° 0361-2022-SERVIR-GPGSC de 14 de marzo de 2022 de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil**

Sin perjuicio de lo señalado, corresponde precisar que dichos beneficios fueron pactados únicamente para el ejercicio presupuestal del año **2015** y **2016**, conforme se indicó en la parte final de la citada acta[352], por lo que su aplicación se limitaba exclusivamente a dicho periodo.

De igual forma, se advierte que estas cláusulas no tenían la condición de "*permanente*", dado que ello no fue establecido de manera expresa en dichos conceptos, sino que únicamente se indicó de manera genérica que se "*reconocía derechos adquiridos*" [353]; sin embargo, no se individualizaba cuáles eran esos derechos ni a quiénes correspondían, conforme lo indicado en el artículo 69 del Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM[354], criterio que también fue corroborado el SERVIR[355].

"(...)
Sobre los incrementos remunerativos en el sector público
2.7 Así tenemos que, desde el año 20063 , las Leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.
(...)"
III. Conclusiones
3.1. Conforme a lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, las escalas remunerativas de las entidades deben aprobarse mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, siendo nula toda disposición en contrario, bajo responsabilidad.
3.2. Las entidades de la administración pública deben observar, respecto de sus acciones sobre gastos en ingresos de personal, la normativa presupuestaria, dado que las leyes de presupuesto desde el 2006 hasta la actualidad, prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno, el reajuste o incremento de remuneraciones, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; caso contrario, cualquier decisión que vulnere o afecte dichas normas presupuestales imperativas es nulo, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder."

352 **Acta de consolidación de cierre de la negociación colectiva 2015 de 06d e febrero de 2015**
"En la ciudad de Moquegua, siendo las 16:00 horas del día 06 de febrero de 2015 (...) con el objeto de continuar con la negociación colectiva para el ejercicio económico 2015, (...)
Cláusula 38. Vigencia.
La presente ***convención de trabajo tendrá una duración de un año****, excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados en forma permanente".* (El énfasis fue agregado).

353 **"Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2014 06-2014" de 21 de febrero de 2014.**
"En la ciudad de Moquegua, siendo las 14:00 horas del 21 de febrero de 2014, (...) con el objeto de continuar con la negociación colectiva ***para el ejercicio económico 2014****, habiéndose desarrollado de la siguiente manera:*
(...)
Cláusula 35. Carácter Permanente.
El PERPG conviene en reconocer a los trabajadores todos los beneficios que constituyen derechos adquiridos, reconociendo que para todo efecto son ya de carácter permanente para quienes resulte aplicable. (El énfasis fue agregado).

354 **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM**
"Artículo 69.- Características del convenio colectivo
Son características del convenio colectivo:
a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de servicio sobre los que incide. Las relaciones individuales quedan automáticamente adaptadas a aquella.
b) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior acordada entre las mismas partes, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial. Sus efectos se mantendrán vigentes, respecto de los servidores, únicamente en tanto estos mantengan vínculo con la entidad con la que se suscribió el Convenio; y."

355 **Informe n.° 000121-2022-SERVIR-GPGSC de 29 de enero de 2022 de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil**
"(...)
Sobre la vigencia de los convenios colectivos y la aplicación de sus cláusulas en la Administración pública
(...)
2.9 Asimismo, es necesario precisar que un convenio colectivo contiene cláusulas cuya vigencia puede responder a tres situaciones: i) Que la vigencia de las cláusulas sea la misma establecida para el propio convenio; ii) Que las cláusulas hayan sido emitidas con calidad de permanente, lo cual se configura cuando las partes le otorgan tal calidad en el respectivo convenio; y iii) Cuando por su naturaleza, forma de ejecución o acuerdo de parte, su vigencia es de una duración inferior a la del convenio.
(...)
2.10 En esa línea y estando a lo indicado en la norma citada, debemos precisar que si bien el plazo de vigencia de un convenio colectivo tiene un límite preestablecido (ya sea por la ley, o por la autonomía de las partes), son las cláusulas del convenio las que continuarán rigiendo mientras este no sea modificado por una nueva convención colectiva.
2.11 Por tanto, una vez celebrado el pacto colectivo entre el sindicato y la entidad, el convenio resultante tendrá la vigencia establecida ya sea por la Ley, o por el acuerdo que se haya pactado entre las partes; y serán determinadas las cláusulas que mantendrán su vigencia ante la ausencia de un nuevo producto negocial.
(...)

- Por otra parte, cabe traer a colación que el informe n.° 027-2013-SDDT/NC-DRTPE.MOQ de 28 de agosto de 2013 (**Apéndice n.° 51**) carecía de sustento jurídico; toda vez que, no fundamentaba adecuadamente sus conclusiones relativas a la existencia de "derechos adquiridos", conforme a lo analizado anteriormente respecto de las negociaciones colectivas de los años 2013, 2014 y 2015.

- En otro orden de ideas, respecto la "***Escolaridad***" se precisa que el numeral 7.2 del *artículo 7 – De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad* de las Leyes n.°s 30281 y 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal **2015** y **2016**[356], respectivamente, establecía que las entidades públicas que contaran con personal sujeto al régimen de la actividad privada podían continuar otorgando los montos que se venían entregando, siempre y cuando existiera una "*disposición legal*" que lo habilitara. Dado que tal disposición no se presentaba en el caso analizado, correspondía otorgar únicamente los montos de S/ 400,00 previstos por el Estado.

- Sin perjuicio de ello, se precisa que los conceptos de "*Escolaridad*" y "*Canasta por Navidad*" en la negociación colectiva de 2015 y 2016, así como la "*Bonificación por Vacaciones*" en la de 2016, **no fueron objeto de negociación expresa en dichos años**. En efecto, la comisión negociadora únicamente consignó que tales beneficios han sido conciliados en el cierre de las negociaciones colectivas de 2014 y 2015, respectivamente, sin que existiera un acuerdo específico para los ejercicios 2015 y 2016.

  En consecuencia, sus efectos jurídicos se circunscribían exclusivamente a los años 2014 y 2015 y a los servidores comprendidos en esos acuerdos, sin posibilidad de extenderse a periodos posteriores, dado que se trataba de cláusulas independientes y limitadas a su respectivo ejercicio económico.

En tal sentido, se evidenció que los servidores que conformaban la "*Representación Empleadora*" de la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG para el **2024** no podían tomar en cuenta los acuerdos de la negociación colectiva de **2015** y **2016**, por cuanto estos regían únicamente para

---

III. Conclusiones
(...)
3.3 Los convenios colectivos tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, motivo por el cual, las entidades no pueden -motu proprio- desconocer lo pactado en el convenio colectivo o rehusarse a su ejecución.
3.4 Una vez celebrado el pacto colectivo entre el sindicato y la entidad, el convenio resultante tendrá la vigencia establecida ya sea por la Ley, o por el acuerdo que se haya pactado entre las partes, y serán determinadas cláusulas las que mantendrán su vigencia ante la ausencia de un nuevo producto negocial."

356 **Ley n.° 30281, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2015**
"Artículo 7°.- De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)
7.1 (...) b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/. 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES).
7.2 Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, para abonar las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del numeral 7.1, salvo que, por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado literal."
Ley n.° 30372, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2016
"Artículo 7°.- De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)
7.1 (...) b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/. 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES).
7.2 Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, para abonar las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del numeral 7.1, salvo que, por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado literal."

dicho ejercicio presupuestal, no pudiendo extenderse dichos beneficios más allá de lo acordado.

Cabe precisar que, las negociaciones colectivas de **2015, 2016** y **2024** constituían **nuevas negociaciones**, las cuales regían únicamente para su respectivo ejercicio presupuestal, al igual que las anteriores negociaciones colectivas, dado que con el trascurso del tiempo fueron cambiando las cláusulas referidas a la *"vigencia" y "alcance"* de cada negociación, acciones que modificaban cada una de las cláusulas de cada convenio.

Asimismo, los citados servidores no podían considerar como válida dichas negociaciones (2015 y 2016), sino que, por el contrario, debieron cuestionarla; toda vez que, esta contenía acuerdos que transgredían disposiciones de carácter presupuestal, configurando causales que determinaban su nulidad de pleno derecho.

Cabe precisar que, considerar como válida la negociación colectiva de **2015** y **2016** ha significado persistir en la trasgresión de las normas de carácter presupuestal, así como sus normas conexas, toda vez que ***no existía disposición legal*** alguna que autorizara o reconociera el otorgamiento de los citados beneficios en su condición de "*Derechos Adquiridos*", por cuanto no mediaba mandato judicial ni laudo arbitral que dispusiera tal reconocimiento, siendo únicamente estas instancias las competentes para interpretar las normas presupuestales del Estado y determinar, en cada caso concreto, la procedencia de su aplicación.

De este modo, queda claro que en el ámbito de la Administración Pública las actuaciones de los funcionarios y autoridades deben desarrollarse dentro del marco normativo establecido por la Ley y la Constitución, las cuales delimitan sus competencias y fijan los límites de actuación. Asimismo, debe recordarse que está proscrita cualquier interpretación orientada a la inaplicación de normas presupuestales y conexas, por cuanto ello implicaría ejercer control difuso, atribución exclusiva de los tribunales arbitrales o del Poder Judicial conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial[357].

Sin perjuicio de lo indicado, se enfatiza que los citados servidores no debían tomar en cuenta las opiniones carentes de sustento técnico, sino que, por el contrario, podían solicitar o tomar en cuenta el pronunciamiento técnico al órgano competente, como es la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la cual tiene competencia en materia de remuneraciones, negociación colectiva y demás aspectos afines.

La negociación **colectiva del año 2017 y 2018 (Apéndice n.° 50)**, se realizó conforme a lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto Supremo n.° 010-2003-TR[358],

---

[357] **Texto único ordenado de la ley orgánica del poder judicial, aprobado mediante decreto supremo n.° 017-93-JUS**
"Artículo 4.- Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala. Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso. Esta disposición no afecta el derecho de gracia."

[358] **Decreto Supremo n.° 010-2003-TR - Texto Único Ordenado de La Ley De Relaciones Colectivas de Trabajo**
"Artículo 1.- La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados. Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad

culminando con "*Acta de consolidación y cierre de la* negociación *colectiva 2017*" suscrita el 10 de enero de 2017 y "*Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2018*" suscrita el 19 de enero de 2018, en las cuales se acordó lo siguiente:

Cuadro n.° 15
Cláusulas de "Fallecimiento del trabajador" de la negociación colectiva de 2017 y 2018

Concepto	Detalle de la cláusula
Fallecimiento del trabajador	***Negociación colectiva de 2017*** *"(...)* ***CLAUSULA 14. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.*** *La Entidad conviene en otorgar una asignación por fallecimiento del trabajador equivalente a 10 UIT. Vigentes al momento del deceso y serán entregados a los herederos legales.* ***- NO SE CONCILIO"***
	Negociación colectiva de 2018 *"(...)* ***CLAUSULA 14. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.*** *La Entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, una asignación por fallecimiento del trabajador equivalente a 04 Remuneraciones brutas de cada trabajador vigentes al momento del deceso y serán entregados a los herederos legales.* ***- SE CONCILIO EN, OTORGAR UNA REMUNERACIÓN LIBRE Y UNA SEGUNDA REMUNERACIÓN QUE DEBERÁ SUSTENTARSE CON DOCUMENTOS DE GASTOS. AMBAS PARTES QUE ACUERDAN QUE ESTE BENEFICIO SE REGLAMENTARA OPORTUNAMENTE".***

Fuente: Convenio colectivo de 2017 y 2018.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 16
Cláusulas de "Fallecimiento de familiares del trabajador" de la negociación colectiva de 2017 y 2018

Concepto	Detalle de la cláusula
Fallecimiento de familiares del trabajador	***Negociación colectiva de 2017*** *"(...)* ***CLAUSULA 15. FALLECIMIENTO DE FAMILIARES*** *La Entidad conviene en otorgar una asignación por fallecimiento de los familiares directos del trabajador de 5 UIT al momento del deceso, de padres, esposa o conviviente e hijos.* *a) Por fallecimiento del hermano(a) conviene en otorgar una asignación de 3 UIT al momento del deceso.* *b) En el caso que este beneficio alcance a (02 o más) servidores que sean familiares directos del fallecido, se otorgara únicamente al trabajador que tenga mayor antigüedad en la Entidad.* *Para cualquiera de los casos mencionados el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de un año de servicio en la institución.* ***- NO SE CONCILIO"***
	Negociación colectiva de 2018 *"(...)* ***CLAUSULA 15. FALLECIMIENTO DE FAMILIARES*** *La Entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, una asignación por fallecimiento de los familiares directos del trabajador de 04 Remuneraciones brutas de cada trabajador vigentes; las mismas que se otorgaran al momento del deceso, de padres, esposa o conviviente e hijos; asimismo, la Entidad otorgará:* *a) Por fallecimiento del hermano(a) conviene en otorgar una asignación de 02 remuneraciones brutas de cada trabajador, al momento del deceso.* *b) En el caso que este beneficio alcance a dos o más trabajadores que sean familiares directos del fallecido, se otorgara únicamente al trabajador que tenga mayor antigüedad en la Entidad.* *Para cualquiera de los casos mencionados el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de un año de vínculo laboral efectivo con la institución.*

Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos".

Concepto	Detalle de la cláusula
	- LAS PARTES CONCILIAN EN OTORGAR UNA REMUNERACIÓN POR LA MUERTE DE LOS PADRES, ESPOSA O CONVIVIENTE, E HIJOS DEL TRABAJADOR. PREVIO AL PAGO, EL BENEFICIARIO DEBERÁ DE SUSTENTAR COMO MÍNIMO EL 50% DE LOS GASTOS REALIZADOS, DE IGUAL FORMA, LAS PARTES CONVIENEN EN REGLAMENTAR DICHO BENEFICIO, ELIMINANDO EL REQUISITO DEL PERIODO DE ANTIGÜEDAD PARA PODER CONTAR CON EL MISMO".

Fuente: Convenio colectivo de 2017 y 2018.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 17
Cláusulas de "Bonificación por escolaridad" de la negociación colectiva de 2017 y 2018

Concepto	Detalle de la cláusula
Bonificación por escolaridad	***Negociación colectiva de 2017*** *"(...)* ***CLAUSULA. 8. BENEFICIOS REMUNERATIVOS*** *La Entidad conviene en actualizar los beneficios remunerativos de sus servidores como se señala:* *(...)* ***b) ASIGNACION ESCOLAR:*** *La Entidad conviene otorgar en la primera quincena del mes de Febrero, una asignación por escolaridad de Tres Mil Quinientos Soles (S/. 3,500.00), a todos los trabajadores que perciben como remuneración mensual básica una suma inferior a la indicada, ello tomando en consideración que de acuerdo a la opinión de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua, la percepción de una remuneración por asignación escolar constituye un derecho adquirido por haberse otorgado por más de dos años consecutivos.* ***- SE CONCILIO EN EL CIERRE DE NEGOCIACION COLECTIVA DEL 2016:** Están amparados y obligados por este convenio, los trabajadores que ocupan plazas dentro del Cuadro de Asignación de Personal - CAP, sea que tengan la calidad de trabajadores ESTABLES, REPUESTOS JUDICIALES Y/O TRABAJADORES CONTRATADOS "con vinculo laboral vigente en la fecha de la firma del presente convenio", los trabajadores fuera del CAP con mandato Judicial de reposición provisional o definitiva y los trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande - SUTPERPG; con una antigüedad de afiliación mayor a tres meses a la firma de la Negociación Colectiva, ello amparado en la Casación N° 1953-2014-Lambayeque".*
	Negociación colectiva de 2018 *"(...)* ***CLAUSULA 8. BENEFICIOS REMUNERATIVOS*** *(...)* ***B) ASIGNACIÓN ESCOLAR:*** *La Entidad conviene otorgar en la primera quincena del mes de Febrero, una asignación por escolaridad de Tres Mil Quinientos Soles (S/. 3,500.00), a todos los trabajadores que perciben como remuneración mensual básica una suma inferior a la indicada, ello tomando en consideración que de acuerdo a opinión de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua, la percepción de una remuneración por asignación escolar constituye un derecho adquirido por haberse otorgado por más de dos años consecutivos.* ***- SE CONCILIO MANTENER EL ACUERDO DEL CIERRE DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL AÑO 2017, BENEFICIO QUE ALCANZA A LOS TRABAJADORES DEL SUTPERPG, PERMANENTES, REPUESTOS JUDICIALES, Y OTROS QUE OCUPAN PLAZAS CAP CON VÍNCULO LABORAL VIGENTE A LA FECHA DEL CIERRE DEL PRESENTE CONVENIO, ASIMISMO INCLUYENDO LA EXTENSIÓN DE DICHO BENEFICIO SOLO A LOS TRABAJADORES QUE TENGAN VINCULO LABORAL VIGENTE CON LA ENTIDAD AL PRIMER DÍA HÁBIL DEL PRESENTE EJERCICIO PRESUPUESTAL".***

Fuente: Convenio colectivo de 2017 y 2018.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 18
Cláusulas de "Asignación Alimentación" de la negociación colectiva de 2017 y 2018

Concepto	Detalle de la cláusula
Asignación Alimentación	Negociación colectiva de 2017 *"(...)* ***CLAUSULA 10. ASIGNACION POR ALIMENTOS.*** *La Entidad conviene en otorgar un incremento de Trescientos Soles (S/. 300.00) mensuales por concepto de alimentos a todos los trabajadores, dicho monto pasará a formar parte de la remuneración básica a partir de la fecha del término del presente convenio y adicional a*

Concepto	Detalle de la cláusula
	ello se entregará a los operadores del sistema hidráulico un balón de gas y cuatro bidones de agua en forma mensual por campamento, además por cada puesto de vigilancia cuatro bidones de agua y por cada oficina tres bidones agua mensuales. ***- SE CONCILIO EN EL cierre de negociación colectiva del 2016"***
	Negociación colectiva de 2018 *"(...)* ***CLAUSULA 10. ASIGNACIÓN POR ALIMENTOS.*** *La Entidad conviene en otorgar un incremento de Quinientos Soles S/.500.00) mensuales por concepto de alimentos a todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, dicho monto pasará a formar parte de la remuneración básica a partir de la feca del término del presente convenio y adicional a ello se entregará a los operadores del sistema hidráulico un balón de gas y cuatro bidones de vigilancia cuatro bidones de agua y por cada oficina tres bidones agua mensuales.* ***- NO SE CONCILIO."***

Fuente: Convenio colectivo de 2017 y 2018.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 19
Cláusulas de "Asignación por movilidad" de la negociación colectiva de 2017 y 2018

Concepto	Detalle de la cláusula
Asignación por movilidad	**Negociación colectiva de 2017** *"(...)* ***CLAUSULA 12. ASIGNACION POR MOVILIDAD.*** *La Entidad conviene en incrementar en Doscientos Soles (S/. 200.00) Mensuales, por concepto de gastos de movilidad, dicho monto pasara a formar parte de la remuneración básica a partir del Término de la fecha del convenio.* ***- SE CONCILIO EN EL CIERRE DE NEGOCIACION COLECTIVA 2016"***
	Negociación colectiva de 2018 *"(...)* ***CLAUSULA 12. ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD.*** *La Entidad conviene en incrementar en Trescientos Soles (S/. 300.00) Mensuales, por concepto de gastos de movilidad, a los trabajadores comprendidos en el presente convenio; dicho monto pasará a formar parte de la remuneración básica a partir del Término de la fecha del presente convenio.* ***- NO SE CONCILIO".***

Fuente: Convenio colectivo de 2017 y 2018.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 20
Cláusulas de "Canasta por Navidad" de la negociación colectiva de 2017 y 2018

Concepto	Detalle de la cláusula
Canasta por Navidad	**Negociación colectiva de 2017** *"(...)* ***CLAUSULA 11. ENTREGA DE CANASTA NAVIDEÑA.-*** *El PERPG, conviene en otorgar a todos los trabajadores, UNA CANASTA NAVIDEÑA, que contenga víveres por un importe de UN MIL SOLES (S/.1,000.00) en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.* *- LA ENTIDAD CONVIENE en otorgar UNA CANASTA NAVIDEÑA, que contenga víveres por un importe de QUINIENTOS SOLES (S/.500.00) en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Bajo las siguiente condición: Están amparados y obligados por este convenio, los trabajadores que ocupan plazas dentro del Cuadro de Asignación de Personal - CAP, sea que tengan la calidad de trabajadores ESTABLES, REPUESTOS JUDICIALES Y/O TRABAJADORES CONTRATADOS "con vínculo laboral vigente en la fecha de la firma del presente convenio", los trabajadores fuera del CAP con mandato Judicial de reposición provisional o definitiva y los trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande - SUTPERPG; con una antigüedad de afiliación mayor de tres meses a la firma de la Negociación Colectiva, ello amparado en la Casación N° 1953-2014-Lambayeque".*
	Negociación colectiva de 2018 *"(...)* ***CLAUSULA 11. ENTREGA DE CANASTA NAVIDEÑA. -*** *El PERPG, conviene en otorgar a todos los trabajadores comprendidos Enel presente convenio, UNA CANASTA NAVIDEÑA, que contenga víveres por un importe de UN MIL SOLES (S/.1,000.00) en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.*

Concepto	Detalle de la cláusula
	- SE TUVO A BIEN CONCILIAR UNA CANASTA NAVIDEÑA POR EL IMPORTE DE S/. 700.00 (SETECIENTOS CON 00/100 SOLES), MONTO QUE SERÁ ENTREGADO A LOS TRABAJADORES EN EFECTIVO MEDIANTE DEPOSITO EN SUS CUENTAS. ***- ASIMISMO LAS PARTES ACUERDAN QUE SE MANTIENE LO ACORDADO EN LA ADENDA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL AÑO 2,017"***

Fuente: Convenio colectivo de 2017 y 2018.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 21
Cláusulas de "Bonificación por vacaciones" de la negociación colectiva de 2017 y 2018

Concepto	Detalle de la cláusula
Fallecimiento del trabajador	**Negociación colectiva de 2017** *"(...)* ***CLAUSULA 9. BONIFICACIONES*** *a) Bonificación Vacacional: La Entidad conviene en incrementar la bonificación por vacaciones que viene otorgando a los trabajadores, al equivalente a una remuneración total de cada trabajador. La misma que se hará efectiva al inicio del uso físico de las mismas.* *- LA ENTIDAD CONVIENE EN conciliar en el 60% de la remuneración total del trabajador la misma que se hará efectiva al inicio del uso físico de las mismas".*
	Negociación colectiva de 2018 *"(...)* ***CLAUSULA 9. BONIFICACIONES*** *a) Bonificación Vacacional: La Entidad conviene en incrementar la bonificación por vacaciones que viene otorgando a los trabajadores, al equivalente a una remuneración total de cada trabajador. La misma que se hará efectiva al inicio del uso físico de las mismas.* ***- LA ENTIDAD CONVIENE EN CONCILIAR EN EL 60% DE LA REMUNERACIÓN TOTAL DEL TRABAJADOR (RESPECTANDO EL ACUERDO DE LA NEGOCIACIÓN DEL AÑO 2017), PREVIO CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE ALCANZAR EL RÉCORD VACACIONAL (01 AÑO)".***

Fuente: Convenio colectivo de 2017 y 2018.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 22
Cláusulas de "Asignación / Bonificación por quinquenio(s)" de la negociación colectiva de 2017 y 2018

Concepto	Detalle de la cláusula
Asignación / Bonificación por quinquenio(s)	**Negociación colectiva de 2017** *"(...)* ***CLAUSULA 9. BONIFICACIONES*** *(...)* *e) Bonificación por quinquenio: La entidad conviene en otorgar el 20% de la remuneración básica a todos los trabajadores que cumplen cada 5 años de servicio a la entidad.* ***- LA ENTIDAD CONVIENE EN OTORGAR UN BONO DEL 20% DE LA REMUNERACION BASICA CADA VEZ QUE EL TRABAJADOR CUMPLA 5 AÑOS MAS DE LABOR EFECTIVA EN EL PERPG, LA MISMA QUE TENDRA VIGENCIA A PARTIR DE LA FIRMA DEL CONVENIO HACIENDO LA ACLARACION DE QUE NO SE APLICARA DE MANERA ACUMULARIVA NI RETROACTIVA, ES DECIR SE APLICARA AL MOMENTO DE QUE EL TRABAJADOR CUMPLA EFECTIVAMENTE LOS 5 AÑOS MAS DE LABOR".***
	Negociación colectiva de 2018 "(...) **CLAUSULA 9. BONIFICACIONES** (...) e) Bonificación por quinquenio: La entidad conviene en otorgar el 50% de la remuneración básica a todos los trabajadores afiliados al SUTPERPG; computables al 1° de enero. **- NO SE CONCILIO, LAS PARTES ACUERDAN MANTENER EL ACUERDO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DEL AÑO 2017".**

Fuente: Convenio colectivo de 2017 y 2018.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, se advierte que en dicha oportunidad se ha otorgado beneficios que no correspondían, configurándose irregularidades que determinaban su ilegalidad. Este aspecto debió ser advertido y considerado por los servidores que intervinieron en la referida negociación, así como por los funcionarios que posteriormente asumieron la conducción de las siguientes negociaciones colectivas[359], como es el caso de la "*Representación Empleadora*" de la negociación colectiva de **2024**, conforme se detalla a continuación:

- En dicho periodo ya se encontraba vigente la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil[360], la cual entró en vigor el 5 de julio de 2013[361], así como su Reglamento, publicado el 13 de junio de 2014. Dicho marco normativo regulaba expresamente el procedimiento de negociación colectiva aplicable a los servidores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos n.°s 276 y 728[362]. No obstante, las negociaciones colectivas de 2017 y 2018 fueron tramitadas conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo n.° 010-2003-TR, norma que quedo desplazada por la entrada en vigor de la Ley del Servicio Civil; es decir, solo se aplicaría de manera subsidiaria. En consecuencia, tales convenios carecerían de validez y resultan nulos de pleno derecho, correspondiendo que su aplicación sea cuestionada por los servidores que pretendan invocarlos.

- De igual modo, el Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM, señalaba que las entidades de Tipo A (como el Gobierno Regional de Moquegua) eran las competentes para negociar con los sindicatos de las entidades de Tipo B (como el Proyecto Especial Regional Pasto Grande), correspondiendo a

---

359 **Informe técnico n.° 001895-2024-SERVIR-GPGSC de 16 de octubre de 2024.**
"III. Conclusión
(...)
3.4 En relación al pago de asignaciones u otros conceptos con contenido económico antes de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, se debieron considerar las restricciones presupuestales contenidas en las leyes de presupuesto del sector público (emitidas anualmente) desde el año 2006; por las cuales, entre otros, se encontraba prohibido el incremento remunerativo por negociación colectiva. Ante la inobservancia de dichas restricciones, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; asimismo, corresponderá a la entidad disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes."

360 La Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, establecía expresamente que la negociación colectiva solo podía versar sobre compensaciones no económicas, incluyendo condiciones de trabajo o de empleo, conforme a lo dispuesto en los artículos 41, 42 y 44 de la citada Ley

361 El Capítulo VI del Título III de la Ley del Servicio Civil, referido a los derechos colectivos, entró en vigencia a partir del día siguiente de su publicación, es decir, a partir del 5 de julio de 2013.

362 **Informe Técnico n.° 2036-2019-SERVIR/GPGSC de 30 de diciembre de 2019**
Sobre la negociación colectiva en el sector público
"II. Análisis
(...)
2.4 Como punto de partida, debe observarse que la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), entró en vigencia a partir del 5 de julio de 2013 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, está vigente desde el 14 de junio del 2014; en cuanto a las disposiciones referidas a los derechos colectivos son de aplicación común a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 - CAS.
2.5. Siendo así, el procedimiento de negociación colectiva se sujeta a las normas del régimen de la LSC y su Reglamento General, aplicándose supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo n.° 010- 2003-TR, en lo que no se le oponga, conforme lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 40° de la LSC.
(...)
III. Conclusiones
(...)
3.2 El artículo 6° de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 (así como las leyes de presupuesto de años anteriores), prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno, el reajuste o incremento de remuneraciones, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; caso contrario, cualquier decisión que vulnere o afecte dichas normas presupuestales imperativas es nulo, correspondiendo a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés, solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes."

estas últimas remitir el pliego de negociación colectiva a la Entidad de Tipo A, a fin de que esta designe, inicie y concluya el procedimiento de negociación colectiva, conforme a lo señalado en los artículos 70 y 71 de la Ley del Servicio Civil[363]; sin embargo, ello no sucedió por cuanto las negociaciones de 2015 y 2016 fueron llevadas a cabo por el Proyecto Especial Regional Pasto Grande, debiendo ser cuestionada los servidores que quisieran tenerla en cuenta.

En ese contexto, los convenios colectivos de **2017** y **2018** resultarían ineficaces para todo efecto legal y, en consecuencia, nulos, por haber sido suscritos por servidores que carecían de competencia para ello, al haber sido designados directamente por la Entidad de Tipo B (Proyecto Especial Regional Pasto Grande), cuando correspondía que la Entidad de Tipo A (Gobierno Regional de Moquegua) designe, inicie y concluya con las citadas negociaciones colectivas.

- De otra parte, se precisa que el otorgamiento de estos beneficios tampoco correspondía; toda vez que, contravenía lo dispuesto en las Leyes de Presupuesto del Sector Público de los años **2017** y **2018**. En efecto, desde el año 2006 se estableció de manera expresa, para los tres (3) niveles de gobierno, la prohibición de aprobar cualquier incremento remunerativo, así como de otorgar nuevas bonificaciones u otros beneficios (*independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento*), incluyendo aquellos derivados de convenios colectivos. En consecuencia, la negociación de esta cláusula en el **2017** y **2018** devendría en nula, al no contar con la autorización expresa mediante ley, requisito indispensable para la validez de cualquier reajuste o incremento remunerativo[364].

---

363 **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM**
"Artículo 70.- Inicio de la negociación colectiva
La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, el cual debe contener lo establecido por el artículo 43 de la Ley. Dicho pliego debe necesariamente presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente. En el caso que el pliego de reclamos se presente ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad Tipo B, el mismo debe ponerlo en conocimiento del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad Tipo A para el inicio de la negociación.
Artículo 71.- Comisión Negociadora
En el marco de la negociación colectiva, las entidades públicas Tipo A y las organizaciones sindicales constituirán sus respectivas Comisiones Negociadoras.
(...)
Cada entidad pública Tipo A establecerá el número de miembros de su Comisión Negociadora y su conformación, respetando el límite máximo indicado en el párrafo anterior. En su conformación, podrán considerarse miembros de las entidades Tipo B, de ser el caso. El número total de miembros de la comisión de la entidad pública no deberá exceder el número de representantes de la comisión de la organización sindical."

364 **Informe Técnico n.° 0361-2022-SERVIR-GPGSC de 14 de marzo de 2022 de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil**
"(...)
Sobre los incrementos remunerativos en el sector público
2.7 Así tenemos que, desde el año 20063 , las Leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.
(...)"
III. Conclusiones
3.1. Conforme a lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, las escalas remunerativas de las entidades deben aprobarse mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, siendo nula toda disposición en contrario, bajo responsabilidad.
3.2. Las entidades de la administración pública deben observar, respecto de sus acciones sobre gastos en ingresos de personal, la normativa presupuestaria, dado que las leyes de presupuesto desde el 2006 hasta la actualidad, prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno, el reajuste o incremento de remuneraciones, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; caso contrario, cualquier decisión que vulnere o afecte dichas normas presupuestales imperativas es nula, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder."

- Sin perjuicio de lo señalado, corresponde precisar que dichos beneficios fueron pactados únicamente para el ejercicio presupuestal de los años **2017** y **2018**, conforme se indicó en la parte final de la citada acta[365], por lo que su aplicación se limitaba exclusivamente a dicho periodo.

  De igual forma, se advierte que estas cláusulas no tenían la condición de "*permanente*", dado que ello no fue establecido de manera expresa en dichos conceptos, sino que únicamente se indicó de manera genérica que se "*reconocía derechos adquiridos*"; sin embargo, no se individualizaba cuáles eran esos derechos ni a quiénes correspondían, conforme lo indicado en el artículo 69 del Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM[366], criterio que también fue corroborado por el SERVIR.

- Por otra parte, cabe traer a colación que el informe n.° 027-2013-SDDT/NC-DRTPE.MOQ de 28 de agosto de 2013 (**Apéndice n.° 51**), carecía de sustento jurídico; toda vez que, no fundamentaba adecuadamente sus conclusiones relativas a la existencia de "derechos adquiridos", conforme a lo analizado anteriormente respecto de las negociaciones colectivas de los años 2013, 2014 y 2015.

- En otro orden de ideas, respecto la "***Escolaridad***" se precisa que el numeral 7.2 del *artículo 7 – De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad* de las Leyes n.°s 30518 y 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal **2017** y **2018**[367], respectivamente, establecía que las entidades

---

365 **Acta de consolidación de cierre de la negociación colectiva 2017 de 10 de enero de 2017**
"En la ciudad de Moquegua, siendo las 16:00 horas del día 10 de enero de 2017 (...) con el objeto de continuar con la negociación colectiva ***para*** *el ejercicio económico 2017, (...)*
Cláusula 37. Vigencia.
La presente convención de trabajo tendrá una duración de un año, excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados".
Cláusula 36 Carácter Permanente
(...) No se concilio." (El énfasis fue agregado)
Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2018 de 19 de enero de 2018
"En la ciudad de Moquegua, siendo las 18:00 horas del día 19 de enero de 2018 (...) con el objeto de llevar a cabo la negociación colectiva del año 2018 (...)
Cláusula 40. Vigencia.
La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración a partir del 01 de enero de 2018 en forma permanente; excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados".
Cláusula 39 Carácter Permanente
(...) No se concilio." (El énfasis fue agregado)

366 **Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM**
"Artículo 69.- Características del convenio colectivo
Son características del convenio colectivo:
a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de servicio sobre los que incide. Las relaciones individuales quedan automáticamente adaptadas a aquella.
b) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior acordada entre las mismas partes, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial. Sus efectos se mantendrán vigentes, respecto de los servidores, únicamente en tanto estos mantengan vínculo con la entidad con la que se suscribió el Convenio; y,"

367 **Ley n.° 30518, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2017**
"Artículo 7°.- De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)
7.1 (...) b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/. 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES).
7.2 Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, para abonar las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del numeral 7.1, salvo que, por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado literal."
Ley n.° 30693, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2018
"Artículo 7°.- De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)

públicas que contaran con personal sujeto al régimen de la actividad privada podían continuar otorgando los montos que se venían entregando, siempre y cuando existiera una "*disposición legal*" que lo habilitara. Dado que tal disposición no se presentaba en el caso analizado, correspondía otorgar únicamente los montos de S/ 400,00 previstos por el Estado.

En tal sentido, se evidenció que los servidores que conformaban la "*Representación Empleadora*" de la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG para el **2024** no podían tomar en cuenta los acuerdos de la negociación colectiva de **2017 y 2018**, por cuanto estos regían únicamente para dicho ejercicio presupuestal, no pudiendo extenderse dichos beneficios más allá de lo acordado.

Cabe precisar que las negociaciones colectivas de **2017 y 2018** constituían **nuevas negociaciones**, las cuales regían únicamente para su respectivo ejercicio presupuestal, al igual que las anteriores negociaciones colectivas, dado que con el trascurso del tiempo fueron cambiando las cláusulas referidas a la *"vigencia" y "alcance"* de cada negociación, acciones que modificaban cada una de las cláusulas de cada convenio.

Asimismo, los citados servidores no podían considerar como válida dichas negociaciones (**2017 y 2018**), sino que, por el contrario, debieron cuestionarla; toda vez que, esta contenía acuerdos que transgredían disposiciones de carácter presupuestal, así como normas conexas, configurando causales que determinaban su nulidad de pleno derecho.

Cabe precisar que considerar como válida la negociación colectiva de **2017** y **2018** ha significado persistir en la trasgresión de las normas de carácter presupuestal, así como sus normas conexas, toda vez que ***no existía disposición legal*** alguna que autorizara o reconociera el otorgamiento de los citados beneficios en su condición de "*Derechos Adquiridos*", por cuanto no mediaba mandato judicial ni laudo arbitral que dispusiera tal reconocimiento, siendo únicamente estas instancias las competentes para interpretar las normas presupuestales del Estado y determinar, en cada caso concreto, la procedencia de su aplicación.

De este modo, queda claro que en el ámbito de la Administración Pública las actuaciones de los funcionarios y autoridades deben desarrollarse dentro del marco normativo establecido por la Ley y la Constitución, las cuales delimitan sus competencias y fijan los límites de actuación. Asimismo, debe recordarse que está proscrita cualquier interpretación orientada a la inaplicación de normas presupuestales y conexas, por cuanto ello implicaría ejercer control difuso, atribución exclusiva de los tribunales arbitrales o del Poder Judicial conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial[368].

7.1 (...) b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/. 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES).
7.2 7.2 Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, para abonar las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del numeral 7.1, salvo que, por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado literal."

368 **Texto único ordenado de la ley orgánica del poder judicial, aprobado mediante decreto supremo n.° 017-93-JUS**
"Artículo 4.- Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala. Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso. Esta disposición no afecta el derecho de gracia."

Sin perjuicio de lo indicado, se enfatiza que los citados servidores no debían tomar en cuenta las opiniones carentes de sustento técnico, sino que, por el contrario, podían solicitar o tomar en cuenta el pronunciamiento técnico al órgano competente, como es la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la cual tiene competencia en materia de remuneraciones, negociación colectiva y demás aspectos afines.

La negociación **colectiva del año 2019** fue realizada conforme el procedimiento establecido en el Decreto Supremo n.° 010-2003-TR[369], la cual concluyó con la suscripción del *"Acta de acuerdo de cierre de* negociación *colectiva"* de **18 de febrero de 2020 (Apéndice n.° 50)**, negociándose dos (2) periodos presupuestales (2019 y 2020), suscribiéndose los acuerdos siguientes:

Cuadro n.° 23
Cláusulas con incidencia presupuestal que representaban incrementos remunerativos y/o bonificaciones de la negociación colectiva de 2019

Negociación colectiva 2019		
n.°	**Concepto**	**Cláusula**
1	Fallecimiento del trabajador	*"(...) TITULO III CLAUSULAS ECONÓMICAS: (...), Clausula 14. Fallecimiento del Trabajador, Seguro Contra Todo Riesgo; (...) Respecto a este Título de la Negociación Colectiva, los representantes del Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTPERPG), se desisten expresamente de arribar a un acuerdo económico; acordando que se mantendrá con los acuerdos arribados en la negociación colectiva del año 2018.*
2	Fallecimiento de familiares del trabajador	*"(...) TITULO III CLAUSULAS ECONÓMICAS: (...), Clausula 15. Fallecimiento de Familiares; (...) Respecto a este Título de la Negociación Colectiva, los representantes del Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTPERPG), se desisten expresamente de arribar a un acuerdo económico; acordando que se mantendrá con los acuerdos arribados en la negociación colectiva del año 2018.*
3	Bonificación por escolaridad	*"(...) TITULO III CLAUSULAS ECONÓMICAS: (...), Clausula 8. Beneficios Remunerativos, (...) Respecto a este Título de la Negociación Colectiva, los representantes del Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTPERPG), se desisten expresamente de arribar a un acuerdo económico; acordando que se mantendrá con los acuerdos arribados en la negociación colectiva del año 2018.*
4	Asignación por alimentación	*"(...) TÍTULO IV CONDICIONES DE TRABAJO: Clausula 10. Asignación por Alimentos, (...) Respecto a este Título de la Negociación Colectiva, los representantes del Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTPERPG) se desisten expresamente de las cláusulas señaladas, acordando que se mantendrá los acuerdos arribados en la negociación del año 2018, a excepción de las Cláusulas 16 y 19, (...)".*
5	Asignación por movilidad	*(...) TÍTULO IV CONDICIONES DE TRABAJO: (...) Clausula 12. Asignación por Movilidad, (...) Respecto a este Título de la Negociación Colectiva, los representantes del Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTPERPG) se desisten expresamente de las cláusulas señaladas, acordando que se mantendrá los acuerdos arribados en la negociación del año 2018, a excepción de las Cláusulas 16 y 19, (...)".*

[369] Informe n.° 091-2020-OAJ/PERPG/GR.MOQ de 18 de febrero de 2020
"Análisis:
(...)
2. El régimen laboral de los trabajadores del PERPG es el establecido en el Decreto legislativo n.° 728. En tal sentido, la petición del SUTPERPG se encuentra enmarcada en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 010-2003-TR."

Negociación colectiva 2019		
n.°	**Concepto**	**Cláusula**
6	Canasta por Navidad	*(...) TÍTULO IV CONDICIONES DE TRABAJO: (...) Clausula 11. Entrega de canasta navideña, (...) Respecto a este Titulo de la Negociación Colectiva, los representantes del Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTPERPG) se desisten expresamente de las cláusulas señaladas, acordando que se mantendrá los acuerdos arribados en la negociación del año 2018, a excepción de las Cláusulas 16 y 19, (...)".*
7	Asignación / Bonificación por quinquenio(s)	*"(...)* *TITULO III CLAUSULAS ECONÓMICAS: (...), Clausula 9. Bonificaciones. Respecto a este Titulo de la Negociación Colectiva, los representantes del Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTPERPG), se desisten expresamente de arribar a un acuerdo económico; acordando que se mantendrá con los acuerdos arribados en la negociación colectiva del año 2018.*
8	Bonificación por vacaciones	*"(...) TITULO III CLAUSULAS ECONÓMICAS:* *(...), Clausula 9. Bonificaciones.* *Respecto a este Titulo de la Negociación Colectiva, los representantes del Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTPERPG), se desisten expresamente de arribar a un acuerdo económico; acordando que se mantendrá con los acuerdos arribados en la negociación colectiva del año 2018.*

Fuente: Convenio colectivo de 2019.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, se advierte que en dicha oportunidad se han otorgado beneficios que no correspondían, configurándose irregularidades que determinaban su ilegalidad. Este aspecto debió ser advertido y considerado por los servidores que intervinieron en la referida negociación, así como por los funcionarios que posteriormente asumieron la conducción de las siguientes negociaciones colectivas[370], como es el caso de la "*Representación Empleadora*" de la negociación colectiva de **2024**, conforme se detalla a continuación:

- La negociación colectiva celebrada entre el SUTPERPG y el Proyecto Especial Regional Pasto Grande para el periodo 2019, suscrita el **18 de febrero de 2020**, constituye un procedimiento inválido; toda vez que, en dicho periodo ya se encontraba vigente la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil[371], en vigor desde el 5 de julio de 2013[372], así como su Reglamento, publicado el 13 de junio de 2014. Este marco normativo regulaba de manera expresa el procedimiento de negociación colectiva aplicable a los servidores comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos n.°s 276 y 728. Sin embargo, la negociación de 2019 se llevó a cabo aplicando el Decreto Supremo n.° 010-2003-TR, norma que quedo desplazada por la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil y que solo podía aplicarse con carácter subsidiario.

  En ese contexto, el convenio colectivo de **2019** suscrita el 18 de febrero de 2020, resultaría ineficaces para todo efecto legal y, en consecuencia, nulos,

---

370 **Informe técnico n.° 001895-2024-SERVIR-GPGSC de 16 de octubre de 2024.**
"III. Conclusión
(...)
3.4 En relación al pago de asignaciones u otros conceptos con contenido económico antes de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, se debieron considerar las restricciones presupuestales contenidas en las leyes de presupuesto del sector público (emitidas anualmente) desde el año 2006; por las cuales, entre otros, se encontraba prohibido el incremento remunerativo por negociación colectiva. Ante la inobservancia de dichas restricciones, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; asimismo, corresponderá a la entidad disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes."

371 La Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, establecía expresamente que la negociación colectiva solo podía versar sobre compensaciones no económicas, incluyendo condiciones de trabajo o de empleo, conforme a lo dispuesto en los artículos 41, 42 y 44 de la citada Ley.

372 El Capítulo VI del Título III de la Ley del Servicio Civil, referido a los derechos colectivos, entró en vigencia a partir del día siguiente de su publicación, es decir, a partir del 5 de julio de 2013.

por haber sido suscritos por servidores que carecían de competencia para ello, al haber sido designados directamente por la Entidad de Tipo B (Proyecto Especial Regional Pasto Grande), cuando correspondía que la Entidad de Tipo A (Gobierno Regional de Moquegua) designe, inicie y concluya con las citadas negociaciones colectivas.

- Cabe precisar que, antes de la suscripción de la citada negociación colectiva, **18 de febrero de 2020**, se realizó una primera negociación con el Gobierno Regional del Moquegua. Esta negociación fue realizada conforme lo establecido en la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil[373], la cual concluyó con la suscripción del acta de **18 de setiembre de 2019**[374].

  Para tales fines, el Gobierno Regional de Moquegua designó la "*Representación Empleadora*" conforme lo indicado en la Resolución Gerencial General Regional n.° 089-2019-GGR/GR.MOQ de 3 de mayo de 2019[375], con la cual se llevó a cabo la negociación colectiva de 2019 con el SUTPERG.

  Al respecto, se precisa que la referida negociación tenía una vigencia de dos (2) años **(2019 y 2020)**, conforme lo dispuesto en el artículo 73 del Reglamento General de la Ley n.° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM[376]. No obstante, por tratarse de acuerdos con incidencia económica, su ejecución correspondía a los periodos 2020 y 2021, conforme al mismo artículo 73 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil[377].

  Siendo ello así, la negociación colectiva celebrada entre el SUTPERPG y el Gobierno Regional de Moquegua para el periodo 2019, suscrita el **18 de setiembre de 2019**, constituiría un procedimiento válido, dado que fue desarrollado conforme a lo dispuesto en la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM[378]; sin embargo, debe precisarse que esta fue dejada de lado, por

---

373 Dicha negociación tenía una vigencia de dos (2) años, conforme lo dispuesto en el artículo 73 del Reglamento General de la Ley n.° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM

374 Acta denominada "*Novena Sesión de la comisión negociadora del pliego de reclamos año 2019 del sindicato único de trabajadores del Proyecto Especial Pasto Grande a celebrarse entre los representantes del SUTPERPG y el Gobierno Regional Moquegua*" de 18 de setiembre de 2019.

375 Mediante Resolución Gerencial General Regional n.° 120-2019-GGR/GR.MOQ de 13 de junio de 2019 se modificó la Comisión Negociadora.

376 Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM.
"*Artículo 73.- Vigencia del convenio Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad. Si el acuerdo se produjera luego del quince (15) de junio y el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente.*"

377 Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM.
"*Artículo 73.- Vigencia del convenio Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad. Si el acuerdo se produjera luego del quince (15) de junio y el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente.*"

378 **Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM**
"*Artículo 70.- Inicio de la negociación colectiva*
La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, el cual debe contener lo establecido por el artículo 43 de la Ley. Dicho pliego debe necesariamente presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente. En el caso que el pliego de reclamos se presente ante el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad Tipo B, el mismo debe ponerlo en conocimiento del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad Tipo A para el inicio de la negociación.
Artículo 71.- Comisión Negociadora
En el marco de la negociación colectiva, las entidades públicas Tipo A y las organizaciones sindicales constituirán sus respectivas Comisiones Negociadoras.
(...)
Cada entidad pública Tipo A establecerá el número de miembros de su Comisión Negociadora y su conformación, respetando el límite máximo indicado en el párrafo anterior. En su conformación, podrán considerarse miembros de las entidades Tipo B, de ser

cuanto se suscribió una segunda negociación entre el SUTPERPG y el Proyecto Especial Regional Pasto Grande para el periodo 2019, conforme lo indicado anteriormente.

- De otra parte, se precisa que el otorgamiento de dichos beneficios tampoco correspondía; toda vez que, contravenía lo dispuesto en las Leyes de Presupuesto del Sector Público del año **2019**. En efecto, desde el año 2006 se estableció de manera expresa, para los tres (3) niveles de gobierno, la prohibición de aprobar cualquier incremento remunerativo, así como de otorgar nuevas bonificaciones u otros beneficios (*independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento*), incluyendo aquellos derivados de convenios colectivos. En consecuencia, la negociación de esta cláusula en el **2017** y **2018** devendría en nula, al no contar con la autorización expresa mediante ley, requisito indispensable para la validez de cualquier reajuste o incremento remunerativo[379].

- Sin perjuicio de lo señalado, corresponde precisar que dichos beneficios fueron pactados únicamente para el ejercicio presupuestal de año **2019**, conforme se indicó en la parte final de la citada acta[380], por lo que su aplicación se limitaba exclusivamente a dicho periodo.

  De igual forma, se advierte que estas cláusulas no tenían la condición de "*permanente*", dado que ello no fue establecido de manera expresa en dichos conceptos, sino que únicamente se indicó de manera genérica que se "*reconocía derechos adquiridos*"; sin embargo, no se individualizaba cuáles eran esos derechos ni a quiénes correspondían, conforme lo indicado en el

---

el caso. El número total de miembros de la comisión de la entidad pública no deberá exceder el número de representantes de la comisión de la organización sindical."

379 **Informe Técnico n.° 0361-2022-SERVIR-GPGSC de 14 de marzo de 2022 de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil**
"(...)
Sobre los incrementos remunerativos en el sector público
2.7 Así tenemos que, desde el año 20063 , las Leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.
(...)"
III. Conclusiones
3.1. Conforme a lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, las escalas remunerativas de las entidades deben aprobarse mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, siendo nula toda disposición en contrario, bajo responsabilidad.
3.2. Las entidades de la administración pública deben observar, respecto de sus acciones sobre gastos en ingresos de personal, la normativa presupuestaria, dado que las leyes de presupuesto desde el 2006 hasta la actualidad, prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno, el reajuste o incremento de remuneraciones, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; caso contrario, cualquier decisión que vulnere o afecte dichas normas presupuestales imperativas es nulo, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder."

380 **Acta de consolidación de cierre de la negociación colectiva 2019 de 18 de febrero de 2020**
6.1. (...) Cláusula 40. Vigencia. Se acuerda que se regirá de acuerdo a la norma de la materia vigente.
6.2. Cláusula 39. Carácter Permanente: (...) se desisten de la cláusula señalada.
6.3. Cláusula 41. Ámbito y alcance del convenio.
Se acuerda que en relación al ámbito y alcance del presente Convenio Colectivo, esta amparados y obligados por este convenio, los trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande SUTPERPG, trabajadores que ocupen plaza CAP y a los trabajadores contratados que vengan laborando de manera continua antes del 01 de junio del 2019 y que hayan suscrito contrato de trabajo con el PERPG al 07 de enero del 2020 y que cumplan con labores ordinarias.
(...)
*Se procede a dar por concluida la presente reunión siendo las 16:30 horas del día dieciocho de febrero del 2020; arribando al acuerdo de cierre de negociación colectiva 2019, **la cual tendrá vigencia para los años 2019 – 2020**, firmando en señal de conformidad el Gerente General del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, y los Representantes del Sindicato Unico de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, debidamente identificado en la parte introductoria de la presente." (El énfasis fue agregado)*

artículo 69 del Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM[381], criterio que también fue corroborado por el SERVIR.

- Por otra parte, cabe traer a colación que el informe n.° 027-2013-SDDT/NC-DRTPE.MOQ de 28 de agosto de 2013 **(Apéndice n.° 51)**, carecía de sustento jurídico; toda vez que, no fundamentaba adecuadamente sus conclusiones relativas a la existencia de "derechos adquiridos", conforme a lo analizado anteriormente respecto de las negociaciones colectivas de los años 2013, 2014 y 2015.

- Asimismo, el numeral 7.2 del *artículo 7 – De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad* de la Ley n.° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal **2019**[382], respectivamente, establecía que las entidades públicas que contaran con personal sujeto al régimen de la actividad privada podían continuar otorgando los montos que se venían entregando, siempre y cuando existiera una "*disposición legal*" que lo habilitara. Dado que tal disposición no se presentaba en el caso analizado, correspondía otorgar únicamente los montos de S/ 400,00 previstos por el Estado.

En tal sentido, se evidenció que los servidores que conformaban la "*Representación Empleadora*" de la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG para el periodo **2024** no podían tomar en cuenta los acuerdos de la negociación colectiva de **2019**, por cuanto estos regían únicamente para dicho ejercicio presupuestal, no pudiendo extenderse dichos beneficios más allá de lo acordado.

Cabe precisar que, las negociaciones colectivas de **2019** y **2024** constituían **nuevas negociaciones**, las cuales regían únicamente para su respectivo ejercicio presupuestal, al igual que las anteriores negociaciones colectivas, dado que con el trascurso del tiempo fueron cambiando las cláusulas referidas a la *"vigencia" y "alcance"* de cada negociación, acciones que modificaban cada una de las cláusulas de cada convenio.

Asimismo, los citados servidores no podían considerar como válida la negociación colectiva de **2019**, sino que, por el contrario, debían cuestionarla, toda vez que esta contenía acuerdos que transgredían disposiciones de carácter presupuestal, así como normas conexas, configurando causales que determinaban su nulidad de pleno derecho.

---

381 **Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM**
"Artículo 69.- Características del convenio colectivo
Son características del convenio colectivo:
a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de servicio sobre los que incide. Las relaciones individuales quedan automáticamente adaptadas a aquella.
b) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior acordada entre las mismas partes, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial. Sus efectos se mantendrán vigentes, respecto de los servidores, únicamente en tanto estos mantengan vínculo con la entidad con la que se suscribió el Convenio; y,"

382 **Ley n.° 30879, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2019**
"Artículo 7".- De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)
7.1 (...) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/ 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES).
7.2. Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735 para el abono de las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el inciso b) del numeral 7.1, salvo que, por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado inciso."

Cabe precisar que, considerar como válida la negociación colectiva de **2019** ha significo persistir en la trasgresión de las normas de carácter presupuestal, así como sus normas conexas; toda vez que, ***no existía disposición legal*** alguna que autorizara o reconociera el otorgamiento de los citados beneficios en su condición de "*Derechos Adquiridos*", por cuanto no mediaba mandato judicial ni laudo arbitral que dispusiera tal reconocimiento, siendo únicamente estas instancias las competentes para interpretar las normas presupuestales del Estado y determinar, en cada caso concreto, la procedencia de su aplicación.

De este modo, queda claro que en el ámbito de la Administración Pública las actuaciones de los funcionarios y autoridades deben desarrollarse dentro del marco normativo establecido por la Ley y la Constitución, las cuales delimitan sus competencias y fijan los límites de actuación. Asimismo, debe recordarse que está proscrita cualquier interpretación orientada a la inaplicación de normas presupuestales y conexas, por cuanto ello implicaría ejercer control difuso, atribución exclusiva de los tribunales arbitrales o del Poder Judicial conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial[383].

Sin perjuicio de lo indicado, se enfatiza que los citados servidores no debían tomar en cuenta las opiniones carentes de sustento técnico, sino que, por el contrario, podían solicitar o tomar en cuenta el pronunciamiento técnico al órgano competente, como es la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la cual tiene competencia en materia de remuneraciones, negociación colectiva y demás aspectos afines.

La negociación **colectiva del año 2021 (Apéndice n.° 50)** se realizó conforme a lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto Supremo n.° 010-2003-TR[384], culminando con el acta denominada "*Acta de Consolidación y cierre de la negociación colectiva 2021*" de 12 de enero de 2021, en la cual se acordó lo siguiente:

Cuadro n.° 24
Cláusulas con incidencia presupuestal que representaban incrementos remunerativos y/o bonificaciones de la negociación colectiva de 2021

Negociación colectiva 2021		
n.°	**Concepto**	**Detalle de la cláusula**
1	Fallecimiento del trabajador	"(...) ***CLAUSULA 14. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.*** *La Entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos dentro del alcance en el presente convenio colectivo según cláusula 41, una asignación por fallecimiento del trabajador equivalente 2 UIT a cada trabajador vigentes al momento del deceso y serán entregados a los herederos legales.* ***- SE OBTUVO A CONCILIAR QUE LA ENTIDAD CONVIENE EN OTORGAR 2UIT, AL HEREDERO LEGAL DEL TRABAJADOR EN DECESO, CONFORE AL ALCANCE SEGÚN CLAÚSULA 41 DEL PRESENTE CONVENIO".***

[383] **Texto único ordenado de la ley orgánica del poder judicial, aprobado mediante decreto supremo n.° 017-93-JUS**
"Artículo 4.- Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala. Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso. Esta disposición no afecta el derecho de gracia."

[384] **Decreto Supremo n.° 010-2003-TR - Texto Único Ordenado de La Ley De Relaciones Colectivas de Trabajo**
"Artículo 1.- La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados. Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos".

Negociación colectiva 2021		
n.°	Concepto	Detalle de la cláusula
2	Fallecimiento de familiares del trabajador	*"(...)* ***CLAUSULA 15. FALLECIMIENTO DE FAMILIARES*** *La Entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos dentro del alcance en el presente convenio colectivo según cláusula 41. a) Por fallecimiento de los familiares directos del trabajador, las mismas que se otorgarán al momento del deceso, de padres, esposa o conviviente e hijos La Entidad otorgará la suma una UIT Vigente.* *b) En el caso que este beneficio alcance a dos o más trabajadores que sean familiares directos del fallecido, se otorgara únicamente al trabajador que tenga mayor antigüedad en la Entidad. Para cualquiera de los casos mencionados el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de un año de vínculo laboral efectivo con la institución.* *Asimismo, la entidad se compromete a elaborar la respectiva directiva donde se plasme el procedimiento de pago.* ***- SE CONCILIÓ CONFORME A LA PETICIÓN".***
3	Bonificación por escolaridad	*"(...)* ***CLAUSULA 8. BENEFICIOS REMUNERATIVOS.*** *La Entidad conviene en actualizar los beneficios remunerativos de sus trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, como se señala: (...) b) ASIGNACION ESCOLAR: La Entidad conviene otorgar en el mes de enero, una asignación por escolaridad la suma de CUATRO MIL SOLES (S/. 4,000.00), a todos los trabajadores, de acuerdo al alcance del presente convenio colectivo, cláusula 41.* ***- NO SE CONCILIÓ, LAS PARTES ACUERDAN EN MANTENER EL CONVENIO DEL 2018, PERO DE ACUERDO AL ALCANCE SEGÚN CLÁUSULA 41 DEL PRESENTE CONVENIO".***
4	Asignación por alimentación	*"(...)* ***CLAUSULA 10. ASIGNACION POR ALIMENTOS.*** *La Entidad conviene en otorgar un incremento de TRESCIENTOS SOLES (S/. 300.00) mensuales por concepto de alimentos a todos los trabajadores comprendidos dentro del alcance en el presente convenio colectivo según cláusula 41, dicho monto pasará a formar parte de la remuneración básica a partir de la fecha de término del presente convenio, y adicional a ello se entregará a los operadores del sistema hidráulico un balón de gas y además por cada puesto de vigilancia cuatro cajas de agua de mesa y por cada oficina tres cajas de agua de mesa mensuales.* ***- NO SE CONCILIÓ, LAS PARTES ACUERDAN EN MANTENER LA CONVENCIÓN COLECTIVA DEL AÑO 2018".***
5	Asignación por movilidad	*"(...)* ***CLAUSULA 12. ASIGNACION POR MOVILIDAD.*** *La Entidad conviene en incrementar en DOSCIENTOS SOLES (S/. 200.00) Mensuales, por concepto de gastos de movilidad, a los trabajadores comprendidos dentro del alcance en el presente convenio colectivo según cláusula 41; dicho monto pasará a formar parte de la remuneración básica a partir del Término de la fecha del presente convenio.* ***- NO SE CONCILIÓ, SE MANTIENE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DEL AÑO 2018".***
6	Canasta por Navidad	*"(...)* ***CLAUSULA 11. ENTREGA DE CANASTA NAVIDEÑA.*** *El PERPG, conviene en otorgar a todos los trabajadores comprendidos dentro del alcance en el presente convenio colectivo según cláusula 41, de un Incremento de TRESCIENTOS SOLES (S/. 300.00) PARA LA CANASTA NAVIDEÑA, que contenga víveres por un importe, monto que será entregado a los trabajadores en efectivo mediante depósito en sus cuentas en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.* ***- SE OBTUVO A BIEN, CONCILIAR UN INCREMENTO DEL 50% DE LA PROPUESTA REALIZADA POR EL SUTPERPG, ES DECIR A LA SUSCRIPCIÓN DEL PRESENTE CONVENIO LA CANASTA NAVIDEÑA SERÁ POR UN IMPORTE DE S/. 850.00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 SOLES), MONTO QUE SERÁ ENTREGADO A LOS TRABAJADORES EN EFECTIVO MEDIANTE DEPÓSITO EN SUS CUENTAS, CONFORME AL ALCANCE SEGÚN CLÁUSULA 41 DEL PRESENTE CONVENIO".***
7	Bonificación por vacaciones	*"(...)* ***CLAUSULA 9. BONIFICACIONES***

Negociación colectiva 2021		
n.°	**Concepto**	**Detalle de la cláusula**
		La Entidad conviene otorgar a los trabajadores comprendidos dentro del alcance del presente convenio colectivo según cláusula 41, las siguientes Bonificaciones: *a) Bonificación Vacacional: La Entidad conviene en otorgar una bonificación por vacacional de S/. 3,500.00 soles a todos los trabajadores sindicalizados (personal de campo y administrativos). La misma que se hará efectiva al inicio del uso físico de las vacaciones.* ***- LA ENTIDAD CONVIENE EN CONCILIAR UN INCREMENTO DEL 10% AL ACUERDO DE LA CONVECCIÓN COLECTIVA DEL AÑO 2018, ES DECIR A LA SUSCRIPCIÓN DEL PRESENTE CONVENIO LA BONIFICACIÓN VACACIONAL SERÁ EL 70% DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR AL CUMPLIMIENTO DEL RECORD VACACIONAL (01 AÑO)".***

Fuente: Convenio colectivo de 2021.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, se advierte que en dicha oportunidad se han otorgado beneficios que no correspondían, configurándose irregularidades que determinaban su ilegalidad. Este aspecto debió ser advertido y considerado por los servidores que intervinieron en la referida negociación, así como por los funcionarios que posteriormente asumieron la conducción de las siguientes negociaciones colectivas[385], como es el caso de la "*Representación Empleadora*" de la negociación colectiva de **2024**, en observancia del **principio de legalidad**, conforme se detalla a continuación:

- La negociación colectiva de **2021** fue suscrita el **12 de enero de 2021**, cuando en dicho periodo ya se encontraba vigente la Decreto de Urgencia n.° 014-2020, por cuanto este fue publicado el **23 de enero de 2020**[386]. Dicho marco normativo regulaba expresamente el procedimiento de negociación colectiva aplicable a los servidores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728[387]. No obstante, la negociación colectiva de 2021 fue

[385] **Informe técnico n.° 001895-2024-SERVIR-GPGSC de 16 de octubre de 2024.**
"III. Conclusión
(...)
3.4 En relación al pago de asignaciones u otros conceptos con contenido económico antes de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, se debieron considerar las restricciones presupuestales contenidas en las leyes de presupuesto del sector público (emitidas anualmente) desde el año 2006; por las cuales, entre otros, se encontraba prohibido el incremento remunerativo por negociación colectiva. Ante la inobservancia de dichas restricciones, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; asimismo, corresponderá a la entidad disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes."

[386] **Informe Técnico n.° 001298-2020-SERVIR-GPGSC de 24 de agosto de 2020 de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil**
"III. Conclusiones
3.1 A partir de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020, la negociación colectiva en el sector público (incluidos los gobiernos locales y sus empresas públicas) se rige por dicho marco normativo, por lo que las organizaciones sindicales y las entidades del sector público deberán tener en cuenta lo dispuesto en las normas citadas del DU N° 014-2020 y a lo que establezca su reglamento (cuando se encuentre vigente) para efectos de llevar a cabo la negociación colectiva."

[387] **Decreto de Urgencia n.° 014-2020, Decreto de urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público**
"Artículo 3. Entidades del Sector Público
3.1. para efectos del presente Decreto de urgencia, son entidades del Sector Público que participan de la negociación colectiva las siguientes:
1. Entidades Públicas:
(...)
d. Gobiernos Regionales.
3.2. Para efectos de la negociación colectiva regulada en el presente Decreto de urgencia, las entidades del Sector Público se agrupan de la siguiente manera:
(...)
2. Los gobiernos regionales y sus organismos públicos adscritos.
Artículo 4. Negociación colectiva en el Sector Público
4.1 La negociación del Sector Público se realiza en tres (3) niveles:
1. Negociación colectiva a nivel centralizado, para las entidades a que se refieren los incisos 1 y 2 del numeral 3.2 del artículo 3 del presente Decreto de urgencia, bajo las siguientes características:

realizada conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo n.° 010-2003-TR, norma que quedo desplazada por la entrada en vigor del citado decreto de urgencia; es decir, solo se aplicaría de manera subsidiaria.

En consecuencia, el convenio colectivo de 2021, así como sus cláusulas, carecerían de validez y resultarían nulas de pleno derecho, correspondiendo que su aplicación sea cuestionada por los servidores que pretendan invocarlos.

- De otra parte, se precisa que el otorgamiento de dichos beneficios tampoco correspondía; toda vez que, contravenía lo dispuesto en las Leyes de Presupuesto del Sector Público del año **2021**. En efecto, desde el año 2006 se estableció de manera expresa, para los tres (3) niveles de gobierno, la prohibición de aprobar cualquier incremento remunerativo, así como de otorgar nuevas bonificaciones u otros beneficios (*independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento*), incluyendo aquellos derivados de convenios colectivos. En consecuencia, la negociación colectiva de **2021** devenía en nula, al no contar con la autorización expresa mediante ley, requisito indispensable para la validez de cualquier reajuste o incremento remunerativo[388].

  Sin perjuicio de lo señalado, corresponde precisar que dichos beneficios fueron pactados únicamente para el ejercicio presupuestal del año **2021**, sin tener la condición de cláusulas permanentes, conforme lo indicado en la parte final de la citada acta[389], por lo que su aplicación se limitaba exclusivamente a dicho periodo[390], conforme lo indicado en el inciso d) del

---

a. Se desarrolla entre la comisión ad hoc del Poder Ejecutivo, designada conforme a lo previsto en el Reglamento de la presente norma, y las/los representantes designadas/os por las organizaciones sindicales de servidoras/es públicas/os sujetos a los regímenes laborales regulados por:
(...)
ii. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral."

388 **Informe Técnico n.° 0361-2022-SERVIR-GPGSC de 14 de marzo de 2022 de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil**
"(...)
Sobre los incrementos remunerativos en el sector público
2.7 Así tenemos que, desde el año 20063 , las Leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.
(...)"
III. Conclusiones
3.1. Conforme a lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, las escalas remunerativas de las entidades deben aprobarse mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, siendo nula toda disposición en contrario, bajo responsabilidad.
3.2. Las entidades de la administración pública deben observar, respecto de sus acciones sobre gastos en ingresos de personal, la normativa presupuestaria, dado que las leyes de presupuesto desde el 2006 hasta la actualidad, prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno, el reajuste o incremento de remuneraciones, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; caso contrario, cualquier decisión que vulnere o afecte dichas normas presupuestales imperativas es nulo, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder."

389 **Acta n.° 02-2021-CN-PERPG/GR.MOQ de 12 de enero de 2021**
***Cláusula n.° 39: Carácter Permanente**:*
*El PERPG conviene en reconocer a los trabajadores todos los beneficios que constituyen derechos adquiridos (...). – **No se concilió**.*
***Cláusula n.° 40.- Vigencia**: la presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración a partir del **01 de enero del 2021 al 31 de diciembre de 2021**, en forma permanente; excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados. Para esto se considerará en todos los extremos del presente convenio, lo señalado en la cláusula 41 del presente convenio colectivo. – **Se concilió conforme a la petición**."* (El énfasis fue agregado).

390 **Informe Técnico n.° 000465-2023-SERVIR-GPGSC de 24 de marzo de 2023 de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil**
"(...)
Sobre la interpretación de la vigencia del convenio colectivo y sus cláusulas en el marco de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

artículo 43 del Decreto Supremo n.° 010-2003-TR, concordado con el artículo 1 del mismo cuerpo normativo, aplicable de manera supletoria[391].

- Asimismo, cabe traer a colación que el informe n.° 027-2013-SDDT/NC-DRTPE.MOQ de 28 de agosto de 2013 **(Apéndice n.° 51)**, carecia de sustento jurídico; toda vez que, no fundamentaba adecuadamente sus conclusiones relativas a la existencia de "derechos adquiridos", conforme a lo analizado anteriormente respecto de las negociaciones colectivas de los años 2013, 2014 y 2015.

- De otro lado, se precisa que tampoco correspondería tomar en cuenta las negociones colectivas anteriores, por cuanto dichas negociaciones incurrían en **evidentes irregularidades**, las cuales acarreaban su nulidad, motivo por el cual los citados servidores no tomaron en cuenta dichas negociaciones colectivas para la suscripción del nuevo pacto colectivo en aplicación del **principio de legalidad**, por cuanto ello implicaba volver a incurrir en las mismas irregularidades.

  Cabe señalar, además, que no existía ***disposición legal*** que ordenara o reconociera dicho concepto como un "*derecho adquirido*". Es decir, no mediaba mandato judicial ni laudo arbitral que así lo dispusiera, siendo únicamente estas instancias las competentes para interpretar las normas estatales y determinar, en cada caso concreto, la procedencia de su aplicación.

- Por último, el numeral 7.2 del *artículo 7 – De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad* de la Ley n.° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal **2021**[392], respectivamente, establecía que las entidades

---

(...)
2.11 En cuanto a la vigencia de las cláusulas del convenio colectivo, la LNCSE ha establecido una presunción legal a favor del carácter permanente de las cláusulas del convenio colectivo, cuya duración se contempla hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique, lo que no se agota con sólo obtener un nuevo producto negocial, sino que en sus cláusulas se establezca la modificación de los acuerdos contenidos en las cláusulas del convenio colectivo anterior.
2.12 De esta forma, se descarta el carácter temporal de las cláusulas del convenio colectivo salvo que, de forma excepcional y expresamente señalada en el convenio –en virtud del principio de autonomía de la voluntad de las partes–, se contemple la temporalidad de sus cláusulas, las cuales incluso pueden ser de duración inferior a la vigencia del convenio colectivo. Así, por ejemplo, una cláusula será temporal cuando establezca una fecha de inicio y una fecha de término de su vigencia.
(...)"
III. Conclusiones
3.2 La vigencia referida en el numeral 17.5 del artículo 17 de la LNCSE se interpreta en función de la presunción legal a favor del carácter permanente de las cláusulas del convenio colectivo, cuya duración se contempla hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique, lo que no se agota con sólo obtener un nuevo convenio colectivo, sino que en sus cláusulas se debe establecer la modificación respectiva de los acuerdos contenidos en las cláusulas del convenio colectivo anterior.
3.3 Las cláusulas del convenio colectivo son permanentes; sin embargo, de forma excepcional y expresamente señalada en el convenio –en virtud del principio de autonomía de la voluntad de las partes–, puede contemplarse la temporalidad de las cláusulas (con fecha de inicio y de término de su vigencia), las cuales incluso pueden ser de duración inferior a la vigencia del convenio colectivo, conforme a lo indicado en el numeral 2.12 del presente informe técnico."

391 **Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 010-2003-TR.**
"Artículo 1.- La presente norma se aplica a los ***trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*** *que prestan servicios para empleadores privados. Los* ***trabajadores de entidades del Estado*** *y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado* ***en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos****.*
(...)
Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, ***sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.****"* (El énfasis fue agregado).

392 **Ley n.° 31084, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2021**
"Artículo 7°.- De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)

públicas que contaran con personal sujeto al régimen de la actividad privada podían continuar otorgando los montos que se venían entregando, siempre y cuando existiera una "*disposición legal*" que lo habilitara. Dado que tal disposición no se presentaba en el caso analizado, correspondía otorgar únicamente los montos de S/ 400,00 previstos por el Estado.

En tal sentido, se evidenció que los servidores que conformaban la "*Representación Empleadora*" de la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG para el **2024** no podían tomar en cuenta los acuerdos de la negociación colectiva de **2021**, por cuanto estos regían únicamente para dicho ejercicio presupuestal, no pudiendo extenderse dichos beneficios más allá de lo acordado.

Cabe precisar que, las negociaciones colectivas de **2021** y **2024** constituían **nuevas negociaciones**, las cuales regían únicamente para su respectivo ejercicio presupuestal, al igual que las anteriores negociaciones colectivas, dado que con el trascurso del tiempo fueron cambiando las cláusulas referidas a la *"vigencia" y "alcance"* de cada negociación, acciones que modificaban cada una de las cláusulas de cada convenio.

Asimismo, los citados servidores no podían considerar como válida la negociación colectiva de **2021**, sino que, por el contrario, debían cuestionarla; toda vez que, esta contenía acuerdos que transgredían disposiciones de carácter presupuestal, así como normas conexas, configurando causales que determinaban su nulidad de pleno derecho.

Cabe precisar que, considerar como válida la negociación colectiva de **2021** ha significado persistir en la trasgresión de las normas de carácter presupuestal, así como sus normas conexas; toda vez que, ***no existía disposición legal*** alguna que autorizara o reconociera el otorgamiento de los citados beneficios en su condición de "*Derechos Adquiridos*", por cuanto no mediaba mandato judicial ni laudo arbitral que dispusiera tal reconocimiento, siendo únicamente estas instancias las competentes para interpretar las normas presupuestales del Estado y determinar, en cada caso concreto, la procedencia de su aplicación.

De este modo, queda claro que en el ámbito de la Administración Pública las actuaciones de los funcionarios y autoridades deben desarrollarse dentro del marco normativo establecido por la Ley y la Constitución, las cuales delimitan sus competencias y fijan los límites de actuación. Asimismo, debe recordarse que está proscrita cualquier interpretación orientada a la inaplicación de normas presupuestales y conexas, por cuanto ello implicaría ejercer control difuso, atribución exclusiva de los tribunales arbitrales o del Poder Judicial conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial[393].

7.1 (...) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/ 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES).
7.2. Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, para el abono de las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del numeral 7.1, salvo que, por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado literal."

393 **Texto único ordenado de la ley orgánica del poder judicial, aprobado mediante decreto supremo n.° 017-93-JUS**
"Artículo 4.- Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala. Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la

Sin perjuicio de lo indicado, se enfatiza que los citados servidores no debían tomar en cuenta las opiniones carentes de sustento técnico, sino que, por el contrario, podían solicitar o tomar en cuenta el pronunciamiento técnico al órgano competente, como es la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la cual tiene competencia en materia de remuneraciones, negociación colectiva y demás aspectos afines.

Las negociaciones colectivas con el **SUTPERPG** correspondientes a los años **2022** y **2023 (Apéndice n.° 50)** se llevaron a cabo conforme al procedimiento establecido en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, culminando con las respectivas actas de **23 de febrero de 2022**[394] y **26 de enero de 2023**[395], respectivamente.

Asimismo, se precisa que la negociación colectiva con el **SUTAPERPG** correspondiente al año 2023 también se desarrolló conforme a la citada norma, concluyendo el **12 de abril de 2023**[396] en la cual se acordó lo siguiente:

Cuadro n.° 25
Cláusulas de "Fallecimiento del trabajador" de la negociación colectiva de 2022 y 2023

Concepto	Cláusulas - SUTPERPG	Cláusulas - SUTAPERPG
Fallecimiento del trabajador	***Negociación colectiva de 2022*** *"(...)* ***Cláusula 14:*** *La Entidad, conviene en no aceptar la cláusula 14, respecto a que la entidad otorgue a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, una asignación por fallecimiento del trabajador equivalente a 04 UIT por cada trabajador; vigentes al momento del deceso y serán entregados a los herederos legales.* ***No se concilió. LA ENTIDAD CONTINUARA OTORGANDO LO ACORDADO EN EL CONVENIO COLECTIVO DEL 2021, CONFORME AL ALCANCE SEGÚN CLÁUSULA 43 DEL PRESENTE CONVENIO".***	El sindicato no existía.
	Negociación colectiva de 2023 *"(...)* ***CLAUSULA 14. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.*** *La Entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, una asignación por fallecimiento del trabajador equivalente a 04 UIT a lo ya ganado según convenio anterior cada trabajador; vigentes al momento del deceso y serán entregados a los herederos legales.* ***- No se Concilió"***	***Negociación colectiva de 2023*** *"(...)* ***CLAUSULA 14. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.*** *La Entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, una asignación por fallecimiento del trabajador equivalente a 04 UIT a los ya ganado según Convenio Colectivo 2022, por cada trabajador con vínculo laboral vigente al momento del deceso y serán entregados a los herederos legales.* ***- NO SE CONCILIÓ"***

Fuente: Convenio colectivo de 2022 y 2023.
Elaborado por: Comisión Auditora.

responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso. Esta disposición no afecta el derecho de gracia."

394 Acta final y aprobación de acuerdos de la negociación colectiva de trabajo 2022 suscrita entre los representantes del Proyecto Especial Regional Pasto Grande y los representantes del Sindicato SUTPERPG" de 23 de febrero de 2022

395 "Acta n.° 002-2023-CN-PERPG/GR.MOQ Segunda sesión - Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2023" de 26 de enero de 2023.

396 Acta de conciliación en el proceso de negociación colectiva sector estatal Periodo 2023 de 12 de abril 2023.

Cuadro n.° 26
Cláusulas de "Fallecimiento de familiares del trabajador" de la negociación colectiva de 2022 y 2023

Concepto	Cláusulas - SUTPERPG	Cláusulas - SUTAPERPG
Fallecimiento de familiares del trabajador	***Negociación colectiva de 2022*** ***CLÁUSULA 15:*** *La Entidad, conviene en no aceptar la cláusula 15, respecto a que la entidad otorgue a los trabajadores comprendidos en el presente convenio una asignación por fallecimiento de los familiares directos del trabajador de 02 UIT de cada trabajador, las mismas que se otorgarán al momento del deceso, de padres, esposa o conviviente e hijos.* ***No se concilió. LA ENTIDAD CONTINUARA OTORGANDO LO ACORDADO EN EL CONVENIO COLECTIVO DEL 2021, CONFORME AL ALCANCE SEGÚN CLÁUSULA 43 DEL PRESENTE CONVENIO".***	El sindicato no existía.
	Negociación colectiva de 2023 *"(...)* ***CLAUSULA 15. FALLECIMIENTO FAMILIARES.*** *La Entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, una asignación por fallecimiento de los familiares directos del trabajador de 01 UIT a lo ya ganado según convenio anterior de cada trabajador, las mismas que se otorgarán al momento del deceso, de padres, esposa o conviviente e hijos.* *Para cualquiera de los casos mencionados el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de un año de vínculo laboral efectivo con la institución.* ***- No se concilió"***	***Negociación colectiva de 2023*** *"(...)* ***CLAUSULA 15. FALLECIMIENTO FAMILIARES.*** *La Entidad conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio, una asignación por fallecimiento de los familiares directos del trabajador de 01 UIT a lo ya ganado según convenio anterior de cada trabajador, las mismas que se otorgarán al momento del deceso, de padres, esposa o conviviente e hijos. Para cualquiera de los casos mencionados el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de un año de vínculo laboral efectivo con la institución.* ***- No se concilió"***

Fuente: Convenio colectivo de 2022 y 2023.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 26
Cláusulas de "Bonificación por escolaridad" de la negociación colectiva de 2022 y 2023

Concepto	Cláusulas - SUTPERPG	Cláusulas - SUTAPERPG
Bonificación por escolaridad	***Negociación colectiva de 2022*** *"(....)* ***CLAUSULA 8:*** *Referente a las Bonificaciones.* *a) La Entidad, conviene en aceptar el inciso a) de Bonificación por escolaridad, respecto a que la Entidad otorgue en la primera quincena del mes de enero del 2022, una bonificación por ESCOLARIDAD ascendente y equivalente a una (01) REMUNERACIÓN por cada trabajador sindicalizados con vínculo laboral vigente.* ***CONTINUÁNDOSE LO ACORDADO EN EL CONVENIO DEL 2018, PERO DE ACUERDO AL ALCANCE SEGÚN CLÁUSULA 43 DEL PRESENTE CONVENIO".***	El sindicato no existía.

Concepto	Cláusulas - SUTPERPG	Cláusulas - SUTAPERPG
	Negociación colectiva de 2023 *"(...)* ***CLAUSULA 8: BONIFICACIONES*** ***a) BONIFICACION POR ESCOLARIDAD*** *La Entidad otorgue en la primera quincena del mes de Enero del 2023, una bonificación por ESCOLARIDAD ascendente y equivalente a una (01) REMUNERACIÓN por cada trabajador con vínculo laboral vigente servidores con vínculo laboral vigente (sólo para personal permanente, personal repuesto judicialmente, con medida cautelar, personal con plaa CAP y personal altamente calificado, que prestan servicios en el PERPG-MOQUEGUA)* ***- NO SE CONCILIÓ, LAS PARTES ACUERDAN EN MANTENER EL CONVENIO DEL 2022.***	***Negociación colectiva de 2023*** *"(...)* ***CLAUSULA 8: BONIFICACIONES*** ***a) BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD:*** *La Entidad otorgue, con efectividad a la primera quincena del mes de Enero del 2023, una bonificación por ESCOLARIDAD ascendente y equivalente a una (1.5) REMUNERACIÓN Y MEDIA por cada trabajador sindicalizados al SUTAPERPG con vínculo laboral vigente en el PERPG. La presente queda como Cláusula permanente.* ***- SE CONCILIO EN 01 REMUNERCIÓN"***

Fuente: Convenio colectivo de 2022, 2023 y 2024.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 27
Cláusulas de "Asignación Alimentación" de la negociación colectiva de 2022 y 2023

Concepto	Cláusulas - SUTPERPG	Cláusulas - SUTAPERPG
Asignación Alimentación	***Negociación colectiva de 2022*** *"(...)* ***CLÁUSULA 10:*** *La Entidad, conviene en no aceptar la cláusula 10, respecto a que la entidad otorgue un incremento de Setecientos Soles (S/. 700.00) mensuales por concepto de alimentos a todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, dicho monto pasará a formar parte de la remuneración básica a partir de la fecha del término del presente convenio y adicional a ello se entregará a los operadores del sistema hidráulico un balón de gas y cuatro bidones de agua en forma mensual por campamento, además por cada puesto de vigilancia cuatro bidones de agua y por cada oficina tres bidones agua mensuales. Dejando con carácter de permanente lo prescrito en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2021.* ***LA ENTIDAD CONVIENE EN OTORGAR UN INCREMENTO DE CIENTO CINCUENTA SOLES (S/. 150.00) MENSUALES, A LO QUE YA SE VIENE PERCIBIENDO RESPECTO AL CONCETO DE ALIMENTO, CONFORME AL ACANCE SEGÚN CLÁUSULA 43 DEL PRESENTE CONVENIO".***	El sindicato no existía.

Concepto	Cláusulas - SUTPERPG	Cláusulas - SUTAPERPG
	Negociación colectiva de 2023 *"(...)* ***CLAUSULA 10. ASIGNACION POR ALIMENTOS:*** *La Entidad conviene en otorgar un incremento de quinientos Soles (S/. 500.00) mensuales por concepto de alimentos a lo ya ganado según convenio colectivo todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, dicho monto pasará a formar parte de la remuneración básica. Dejando con carácter de permanente lo prescrito en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2021.* ***- LA ENTIDAD CONVIENE EN OTORGAR UN INCREMENTO DE CIENTO CINCUENTA SOLES (S/ 150.00) MENSUALES POR CONCEPTO DE ASIGNACIÓN POR ALIMENTOS CONFORME AL IMPORTE RECIBIDO EN EL AÑO 2022"***.	***Negociación colectiva de 2023*** *"(...)* ***CLAUSULA 10. ASIGNACIÓN POR ALIMENTACIÓN.*** *La Entidad conviene en otorgar un incremento permanente de Seiscientos Soles (S/.600.00) mensuales por concepto de alimentos, adicional a lo ya ganado según Convenios Colectivos, los mismos que serán otorgados a todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, dicho monto pasará a formar parte de la remuneración básica a partir de la fecha del término del presente convenio. Dejando con carácter de permanencia los prescrito en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2022.* ***- LA ENTIDAD CONVINO EN OTORGAR UN INCREMENTO DE CIENTO CINCUENTA SOLES (S/ 150.00) MENSUALES POR CONCEPTO DE ASIGNACIÓN POR ALIMENTOS CONFORME AL IMPORTE RECIBIDO EN EL AÑO 2022"***.

Fuente: Convenio colectivo de 2022 y 2023.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 28
Cláusulas de "Asignación por movilidad" de la negociación colectiva de 2022 y 2023

Concepto	Cláusulas - SUTPERPG	Cláusulas - SUTAPERPG
Asignación por movilidad	***Negociación colectiva de 2022*** *"(...)* ***CLÁUSULA 12:*** *La Entidad, conviene en no aceptar la cláusula 12, respecto a que la entidad otorgue a incrementar en Seiscientos Soles (S/. 600.00) Mensuales, por concepto de gastos de movilidad, a los trabajadores comprendidos en el presente convenio; dicho monto pasará a formar parte de la remuneración básica a partir del Término de la fecha del presente convenio. Dejando con carácter de permanente lo prescrito en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2021.* ***LA ENTIDAD COVIENE EN OTORGAR UN INCREMENTO DE CIENTO CINCUENTA SOLES (S/. 150.00) MENSUALES, A LO QUE YA SE VIENE PERCIBIENDO RESPECTO AL CONCEPTO DE MOVILIDAD, CONFORME AL ALCANCE SEGÚN CLÁUSULA 43 DEL PRESENTE CONVENIO"***.	El sindicato no existía.

Concepto	Cláusulas - SUTPERPG	Cláusulas - SUTAPERPG
	Negociación colectiva de 2023 *"(...)* ***CLAUSULA 12. ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD.*** *La Entidad conviene en incrementar en Seiscientos Soles (S/. 600.00) Mensuales, por concepto de gastos de movilidad, a los trabajadores comprendidos en el presente convenio; dicho monto pasará a formar parte de la remuneración básica a partir del Término de la fecha del presente convenio. Dejando con carácter de permanente lo prescrito en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2023.* ***LA ENTIDAD CONVIENE EN OTORGAR UN INCREMENTO DE CINCUENTA SOLES (S/ 50.00) MENSUALES POR CONCEPTO DE ASIGNACIÓN POR MOVILDAD CONFORME AL IMPORTE RECIBIDO EN EL AÑO 2022".***	***Negociación colectiva de 2023*** *"(...)* ***CLAUSULA 12. ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD.*** *La Entidad conviene en otorgar un incremento permanente de Seiscientos Soles (S/. 600.00) Mensuales, por concepto de gastos de movilidad, a los trabajadores comprendidos en el presente convenio; dicho monto pasará a formar parte de la remuneración básica a partir del Término de la fecha del presente convenio. Dejando con carácter de permanente lo pactado en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2022.* ***- LA ENTIDAD CONVINO EN OTORGAR UN INCREMENTO DE CINCUENTA SOLES (S/. 50.00) MENSUALES POR CONCEPTO DE ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD CONFORME AL IMPORTE RECIBIDO EN EL AÑO 2022".***

Fuente: Convenio colectivo de 2022 y 2023.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 29
Cláusulas de "Canasta por Navidad" de la negociación colectiva de 2022 y 2023

Concepto	Cláusulas - SUTPERPG	Cláusulas - SUTAPERPG
Canasta por Navidad	***Negociación colectiva de 2022*** *"(...)* ***CLAUSULA 11:*** *La Entidad, conviene en no aceptar la cláusula 11, respecto que la entidad otorgue a todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, un incremento a la a CANASTA NAVIDEÑA, que contenga víveres por un importe de QUINIENTOS SOLES (S/. 500.00) en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Dejando con carácter de permanente lo prescrito en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2021.* ***No se concilió. CONTINUANDOSE EL OTORGAMIENTO DE CANASTA NAVIDEÑA SEGÚN CONVENIO DEL AÑO 2021".***	El sindicato no existía.
	Negociación colectiva de 2023 *"(...)* ***CLAUSULA 11: ENTREGA DE CANASTA NAVIDEÑA.*** *El PERPG, conviene en otorgar a todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, un incremento a la CANASTA NAVIDEÑA, que contenga víveres por un importe de Trescientos SOLES (S/. 300.00) a lo ya ganado según convenio anterior en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Dejando con carácter de permanente lo prescrito en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2023.* ***- SE OBTUVO A BIEN, CONCILIAR UN INCREMENTO DE CIENTO CINCUENTA SOLES (S/ 150.00), CONFORME AL IMPORTE RECIBIDO EN EL AÑO 2022".***	***Negociación colectiva de 2023*** *"(...)* ***CLAUSULA 11. ENTREGA DE CANASTA NAVIDEÑA.*** *-* *El PERPG, conviene e otorgar a todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, un incremento permanente a la CANASTA NAVIDEÑA, de SEISCIENTOS CINCUENTA SOLES (S/. 650.00) adicional a lo ya ganado según Convenios Colectivos anteriores; los mismos que serán abonados en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Dejando con carácter de permanente lo pactado en el Acta de Cierre de Convenio Colectivo 2022 que alcanza a los actuales afiliados.* ***- LA ENTIDAD CONVINO EN OTORGAR UN INCREMENTO DE CIENTO CINCUENTA SOLES (S/. 150.00) POR CONCEPTO DE CANASTA NAVIDEÑA CONFORME AL IMPORTE RECIBIDO EN EL AÑO 2022"***

Fuente: Convenio colectivo de 2022 y 2023.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 30
Cláusulas de "Asignación / Bonificación por quinquenio(s)" de la negociación colectiva de 2022 y 2023

Concepto	Cláusulas - SUTPERPG	Cláusulas - SUTAPERPG
Asignación / Bonificación por quinquenio(s)	***Negociación colectiva de 2022*** *"(...)* ***CLAUSULA 8:*** *Referente a las Bonificaciones.* *(...)* *D)* ***La Entidad, conviene*** *en no aceptar el inciso D) de bonificación por quinquenio, respecto a que la Entidad otorgue el 100% de la remuneración básica a todos los trabajadores afiliados al SUTPERPG que hayan cumplido cada 5 años de servicios ininterrumpidos al PERPG a la fecha del Aniversario Anual Institucional. A partir de cuya fecha dicho incremento tendrá carácter de permanente en la remuneración del trabajador beneficiado.* ***No se concilió. PERMANECIENDO LA BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL AÑO 2017 Y 2021 QUE ES DEL 50% DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR, CONFORME AL ALCANCE SEGÚN CLÁUSULA 43 DEL PRESENTE CONVENIO"***.	El sindicato no existía.
	Negociación colectiva de 2023 *"(...)* ***CLAUSULA 8: BONIFICACIONES*** *(...)* ***f) BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO:*** *La entidad conviene un incremento del 50% a lo ya ganado al año anterior a todos los trabajadores afiliados al SUTPERPG que hayan cumplido cada 5 años de servicios ininterrumpidos al PERPG a la fecha del Aniversario Anual Institucional. A partir de cuya fecha dicho incremento tendrá carácter de permanente en la remuneración del trabajador beneficiado.* *-* ***No se concilió"***.	***Negociación colectiva de 2023*** *"(...)* ***CLAUSULA 8: BONIFICACIONES*** *(...)* ***f) BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO:*** *La entidad conviene el 100% de la remuneración básica a todos los trabajadores afiliados al SUTAPERPG que hayan cumplido 5 años de servicios ininterrumpidos al PERPG los cuales serán pagados en la fecha del Aniversario Anual Institucional. A partir de cuya fecha dicho incremento tendrá carácter de permanente en la remuneración del trabajador beneficiado.* *-* ***No se concilió"***.

Fuente: Convenio colectivo de 2022 y 2023.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 31
Cláusulas de "Bonificación por vacaciones" de la negociación colectiva de 2022 y 2023

Concepto	Cláusulas - SUTPERPG	Cláusulas - SUTAPERPG
Bonificación por vacaciones	***Negociación colectiva de 2022*** *"(...)* ***CLÁUSULA 8:*** *Referente a las Bonificaciones.* *(...)* *b) La Entidad, conviene en no aceptar el inciso b) de Bonificación Vacacional, respecto a que la Entidad otorgue un incremento de BONIFICACIÓN POR VACACIONES equivalente a (01) una Remuneración por cada trabajador sindicalizados con vinculo laboral vigente. La misma que se hará efectiva al inicio del uso físico de las mismas.*	El sindicato no existía.

Concepto	Cláusulas - SUTPERPG	Cláusulas - SUTAPERPG
	LA ENTIDAD CONVIENE EN OTORGAR UN INCREMENTO DEL DIEZ (10%) AL ACUERDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL AÑO 2018 Y 2021, ES DECIR A LA SUSCRIPCIÓN DEL PRESENTE CONVENIO LA BONIFICACIÓN VACACIONAL SERÁ EL 80% DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR AL CUMPLIMIENTO DEL RECORD VACACIONAL (01 AÑO). CONFORME AL ALCANCE SEGÚN CLÁUSULA 43 DEL PRESENTE CONVENIO. *En el caso que el trabajador haya culminado su contrato, haya renunciado o se haya designado a otro trabajador en su lugar, y no haya hecho efectivo el uso físico de sus vacaciones y/o no haya cumplido el récord mínimo del año, en su liquidación se deberá considerarse el cálculo de las vacaciones truncas y el 80% de la bonificación vacacional proporcional de acuerdo a lo que corresponda".*	
	Negociación colectiva de 2023 *"(...)* ***CLAUSULA 8: BONIFICACIONES*** *(...)* ***b) BONIFICACIÓN VACACIONAL:*** *La Entidad otorgue un incremento del 20% sobre lo ya convenido anteriormente, BONIFICACION POR VACACIONES equivalente a (01) una Remuneración por cada trabajador con vínculo laboral vigente. La misma que se hará efectiva al inicio del uso físico de las mismas.* ***- LA ENTIDAD CONVIENE EN CONCILIAR UN INCREMENTO DEL 10% AL ACUERDO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DEL AÑO 2022, ES DECIR, A LA SUSCRIPCIÓN DEL PRESENTE CONVENIO LA BONIFICACIÓN VACACIONAL SERÁ EL 90% DE LA REMUNERACIÓNDEL TRABAJADOR AL CUMPLIMIENTO DEL RECORD VACACIONAL (01 AÑO)".***	***Negociación colectiva de 2023*** *"(...)* ***CLAUSULA 8: BONIFICACIONES*** *(...)* ***b) BONIFICACIONES VACACIONAL:*** *La Entidad otorgue un incremento del 20% BONIFICACIÓN POR VACACIONES sobre la base del Convenio Colectivo 2018, 2021 y 2022; el mismo que sería equivalente a (01) una Remuneración integra por cada trabajador sindicalizados con vínculo laboral vigente. La misma que se hará efectiva al inicio del uso físico de las mismas.* ***- LA ENTIDAD CONVINO EN CONCILIAR UN INCREMENTO DEL 10% AL ACUERDO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DEL AÑO 2022, ES DECIR, A LA SUSCRIPCIÓN DEL PRESENTE CONVENIO LA BONIFICACIÓN VACACIONAL SERÁ DEL 90% DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR AL CUMPLIMIENTO DEL RECORD VACACIONAL (01 AÑO)"***

Fuente: Convenio colectivo de 2022 y 2023.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Cuadro n.° 32
Cláusulas de "Bonificación por Jubilación / Retiro de Trabajadores por Jubilación" de la negociación colectiva de 2022 y 2023

Concepto	Cláusulas - SUTPERPG	Cláusulas - SUTAPERPG
Bonificación por Jubilación / Retiro de Trabajadores por Jubilación	***Negociación colectiva de 2022*** *"(...)* ***CLÁUSULA 8:*** *Referente a las Bonificaciones.* *(...)* *F) La Entidad, conviene en no aceptar el inciso F) de Bonificación por jubilación, respecto a que la entidad otorgue (01) BONIFICACION de 10 UIT, a todos los trabajadores afiliados al SUTPERPG que*	El sindicato no existía.

Concepto	Cláusulas - SUTPERPG	Cláusulas - SUTAPERPG
	ingresen a JUBILACION por límite de edad. ***LA ENTIDAD CONVIENE EN OTORGAR (01) BONIFICACIÓN DE UNA (01) UIT A LOS TRABAJADORES QUE INGRESEN A JUBILACIÓN, CONFORME AL ALCANCE SEGÚN CLÁUSULA 43 DEL PRESENTE CONVENIO".***	
	"Negociación colectiva de 2023 *(...)* ***CLAUSULA 8: BONIFICACIONES*** *(...)* ***h) BONIFICACIÓN POR JUBILACION:*** *La entidad conviene en otorgar un incremento de (01) BONIFICACIÓN de 1 UIT a lo ya ganado al año anterior, a todos los trabajadores afiliados al SUTPERPG que ingresen a JUBILACION por límite de edad.* ***- No se concilió."***	***"Negociación colectiva de 2023*** *"(...)* ***CLAUSULA 8: BONIFICACIONES*** *(...)* ***H) BONIFICACIÓN POR JUBILACION:*** *La entidad conviene en otorgar (01) BONIFICACION de 3 UIT, a todos los trabajadores afiliados al SUTAPERPG que ingresen a JUBILACION por límite de edad.* ***- No Se Concilió***

Fuente: Convenio colectivo de 2022 y 2023.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, se advierte que en dichas oportunidades se han otorgado beneficios que no correspondían, configurándose irregularidades que determinaban su ilegalidad. Este aspecto debió ser advertido y considerado por los servidores que intervinieron en las referidas negociaciones, como es el caso de la "*Representación Empleadora*" de la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG para el **2024**[397], conforme se detalla a continuación:

- Las negociaciones colectivas de 2022 y 2023 con el **SUTPERPG** culminaron el **23 de febrero de 2022**[398] y **26 de enero de 2023**[399], con la suscripción de sus respetivas actas, de igual modo, las negociaciones colectivas de 2023 con el **SUTAPERPG** culminó el **12 de abril de 2023**[400]; sin embargo, de la lectura de estas, se evidenciaba que dichas negociaciones incurrían en **nulidad de pleno derecho**, por cuanto contenían **beneficios**[401] que implicaban el otorgamiento, incremento y continuidad de diversas cláusulas con incidencia presupuestal, sin cumplir con el procedimiento establecido en

397 **Informe técnico n.° 001895-2024-SERVIR-GPGSC de 16 de octubre de 2024.**
"III. Conclusión
(...)
3.4 En relación al pago de asignaciones u otros conceptos con contenido económico antes de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, se debieron considerar las restricciones presupuestales contenidas en las leyes de presupuesto del sector público (emitidas anualmente) desde el año 2006; por las cuales, entre otros, se encontraba prohibido el incremento remunerativo por negociación colectiva. Ante la inobservancia de dichas restricciones, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; asimismo, corresponderá a la entidad disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes."

398 Acta final y aprobación de acuerdos de la negociación colectiva de trabajo 2022 suscrita entre los representantes del Proyecto Especial Regional Pasto Grande y los representantes del Sindicato SUTPERPG" de 23 de febrero de 2022

399 "Acta n.° 002-2023-CN-PERPG/GR.MOQ Segunda sesión - Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2023" de 26 de enero de 2023.

400 Acta de conciliación en el proceso de negociación colectiva sector estatal Periodo 2023 de 12 de abril 2023.

401 **SUTPERPG**: Conceptos: Fallecimiento del trabajador, Fallecimiento de familiares del trabajador, Bonificación por escolaridad, Asignación Alimentación, Asignación por movilidad, Canasta por Navidad, Asignación / Bonificación por quinquenio(s), Bonificación por vacaciones, Bonificación por Jubilación / Retiro de Trabajadores por Jubilación.
SUTAPERPG: Conceptos: bonificación por escolaridad, asignación por alimentación, asignación por movilidad, entrega de canasta navideña,
bonificación por quinquenio, bonificaciones vacacional y bonificación por jubilación.

la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como sus lineamientos[402].

Cabe precisar que, los citados **beneficios** fueron cambiando con el transcurso del tiempo, por cuanto fue variando "alcance" y "ámbito" por cada ejercicio presupuestal, conforme lo indicado en la cláusula 43 del convenio de 2022[403] y cláusula 40 del convenio de 2023[404] (SUTPERPG), así como en la cláusula 35 del convenio de 2023[405] (SUTAPERPG), ello sin considerar que, incluso algunas cláusulas incorporaron condiciones adicionales.

Siendo ello así, los citados beneficios representaban "**nuevos acuerdos**", los cuales debían cumplir estrictamente con los **requisitos y procedimientos** previstos en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como en sus lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM[406].

En este contexto, la citada normativa exigía que, para la suscripción de la negociación colectiva descentralizada de 2022 y 2023, previamente, la "Representación Empleadora" debía contar con la "**negociación colectiva a nivel central**", así como con el "**Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público**" el cual era indispensable para la formulación del "Informe de Viabilidad Presupuestal". Ello, con la finalidad de determinar su competencia en las materias susceptibles de negociación a nivel descentralizado, por cuanto las mismas estaban condicionadas a la competencia y acuerdos que se negociarían a nivel centralizado.

Sin embargo, ello no sucedió, toda vez que la negociación colectiva de **2022** fue suscrita el 23 de febrero de 2022, cuando aún no se contaba con el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, publicado recién el 28 de febrero de 2022 en el portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)[407]. Del mismo modo, tampoco se disponía de la negociación colectiva a nivel central, la cual fue publicada recién el 2 de julio de 2022[408].

---

402 Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

403 **Acta final y aprobación de acuerdos de la negociación colectiva de trabajo 2022 suscrita entre los representantes del Proyecto Especial Regional Pasto Grande y los representantes del Sindicato SUTPERPG" de 23 de febrero de 2022**
"Cláusula 43: respecto a esta cláusula que indica: en relación al ámbito y alcance del presente convenio colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los trabajadores minoritarios afiliados al "sindicato único de trabajadores del proyecto especial regional pasto grande- Moquegua. las partes convienen, que están amparados y obligados por este convenio, los trabajadores afiliados al sindicato único de trabajadores del proyecto especial regional pasto grande, trabajadores CAP, permanentes, con sentencia judicial, trabajadores calificados y los trabajadores que tengan cargo de especialista y/o similar con nivel de responsabilidad que tengan vínculo laboral al día 05 de enero del ejercicio 2022."

404 **Acta n.° 002-2023-CN-PERPG/GR.MOQ Segunda sesión - Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2023 de 26 de enero de 2023.**
"Clausula 40: ámbito y alcance del convenio: en relación al ámbito y alcance del presente convenio colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los trabajadores y/o servidores con vínculo laboral vigente (personal permanente, personal repuesto judicialmente, personal con medida cautelar del SUTPERPG, personal con plaza CAP y personal altamente calificado, que hayan venido prestando servicios al 10 de enero del 2023 en el PERPG-MOQUEGUA."

405 **Acta de conciliación en el proceso de negociación colectiva sector estatal Periodo 2023 de 12 de abril 2023.**
"En relación al ámbito y alcance del presente convenio colectivo, están amparados y obligados por este convenio, los trabajadores minoritarios afiliados al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE (SUTAPERPG) MOQUEGUA".
- SE CONCILIÓ."

406 Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

407 Comunicado N° 0004-2022-EF/53.01 de 15 de febrero de 2022
https://www.gob.pe/institucion/mef/informes-publicaciones/6776783-informe-final-del-estado-situacional-de-la-administracion-financiera-del-sector-publico-2022

408 https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3206204-convenio-colectivo-centralizado-2022-2023

De igual modo, sucedió con la negociación colectiva de **2023**, por cuanto esta fue suscrita el 26 de enero de 2023 (SUTPERGP) y 12 de abril de 2023 (SUTAPERGP), cuando aún no se contaba con el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, que fue publicado recién el 31 de mayo de 2023 en el portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)[409]. Asimismo, tampoco se disponía de la negociación colectiva a nivel central, la cual fue publicada recién el 9 de agosto de 2023[410].

En consecuencia, **resultaba evidente que la negociación colectiva de 2022 y 2023 realizadas con el SUTPERPG y SUTAPERPG incurrían en nulidad de pleno derecho,** conforme lo establecido en el artículo 30 de los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM[411].

- De otra parte, se precisa que las **negociaciones colectivas a nivel descentralizado** correspondientes a los años 2022 y 2023 culminaron **antes** de la suscripción de las respectivas **negociaciones colectivas a nivel centralizado**, contraviniendo lo dispuesto en la normativa vigente. En efecto, las negociaciones descentralizadas con el SUTPERPG concluyeron el 23 de febrero de 2022 (2022) y 26 de enero de 2023 (2023), y con el SUTAPERPG concluyeron el 12 de abril de 2023 (2023), mientras que las centralizadas lo hicieron el 2 de julio de 2022 (2022) y el 9 de agosto de 2023 (2023).

  Cabe precisar que, los servidores que integraban las comisiones de negociación colectiva a nivel descentralizado **no podían suscribir acuerdos antes de la culminación** de la negociación colectiva a nivel centralizado, toda vez que de esta última dependía la determinación de las materias negociables y los alcances de las competencias descentralizadas.

  Sin embargo, ello no se cumplió, pues las negociaciones colectivas descentralizadas con el SUTPERPG y SUTAPERPG para el año 2022[412] y 2023 fueron suscritas **sin contar con las facultades ni competencias suficientes**, al haberse realizado antes de la conclusión de la negociación colectiva centralizada. En consecuencia, los convenios suscritos **incurrirían en causal de nulidad por ineficacia**, al haberse transgredido lo dispuesto en el **numeral 5.2 del artículo 5** y los **numerales 6.1 y 6.2 del artículo 6** de los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

- Sin perjuicio de lo indicado, se precisa que la "Representación Empleadora" de las negociaciones colectivas con el SUTPERPG y SUTAPERPG para el año **2022 y 2023** tampoco tomaron en consideración los pronunciamientos técnicos emitidos por la **Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)**, a

---

409 Comunicado N° 006-2023-EF/53.01 de 31 de mayo de 2023
https://www.gob.pe/institucion/mef/noticias/770860-informe-final-de-estado-situacional-de-la-administracion-del-sector-publico

410 https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/4504466-convenio-colectivo-centralizado-2023-2024

411 **Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**
"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."

412 Cabe precisar que en el 2022 el SUTAPERPG no suscribió convenio alguno.

pesar de que dicha entidad se pronuncio reiteradamente sobre los requisitos indispensables para el desarrollo del procedimiento de negociación colectiva.

En sus informes, SERVIR advirtió expresamente la obligatoriedad de contar con el Informe de Viabilidad Presupuestal previo a la suscripción del convenio[413], así como que las cláusulas con incidencia presupuestaria debían ejecutarse en el ejercicio fiscal siguiente a su suscripción[414]. Asimismo, enfatizó la necesidad de respetar las competencias diferenciadas entre la negociación colectiva a nivel centralizado y a nivel descentralizado[415]; además, de otros aspectos vinculados al cumplimiento del marco legal aplicable[416].

- De otro lado, se precisa que los convenios colectivos de los años 2022 y 2023, suscritos con el SUTPERPG y SUTAPERPG, establecieron

---

413 **Informe técnico n.° 001997-2022-SERVIR-GPGSC de 06 de octubre de 2022:**
"III. Conclusiones:
3.1. El procedimiento de negociación colectiva regulado por la LNCSE resulta aplicable a las organizaciones sindicales integradas, de manera total o parcial, por servidores civiles indistintamente de su régimen laboral (pertenecientes al régimen CAS, del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo N° 728, Ley N° 30057); por tanto, podrán acceder a los beneficios contenidos en un convenio colectivo en la medida en que se encuentren comprendidos en el ámbito en que se negoció dicho convenio.
(...)
3.3. El marco normativo ha establecido la obligación de las Entidades de contar con el ***Informe de viabilidad presupuestal elaborado por la Oficina de Presupuesto del pliego,*** *en coordinación con la Oficina de Administración o la que haga sus veces, a través del cual se realizará la valorización de la implementación de las cláusulas contenidas en el proyecto de convenio colectivo y su disponibilidad presupuestal."* (El énfasis fue agregado).

414 **Informe técnico n.° 001188-2021-SERVIR-GPGSC de 07 de junio de 2021:**
"III. Conclusiones:
En consecuencia, estando al análisis y fundamentación expuesta en el presente informe técnico -el cual tiene la ***condición de opinión vinculante de conformidad*** *con lo dispuesto por el Consejo Directo de SERVIR en la Sesión N° 014 -2021 con fecha 4 de junio de 2021, en el marco del literal f) del artículo 4-B del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil-, se concluye lo siguiente:*
(...)
3.4 Los convenios colectivos con ***cláusulas de incidencia presupuestaria rigen a partir del año siguiente a su suscripción en adelante****, debiendo contar con la debida disponibilidad presupuestaria para ello conforme a lo indicado por la Ley n.° 31188. Por lo tanto, no es posible negociar pliegos de reclamos anteriores a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 31188 y solicitar que su aplicación se efectúe de manera retroactiva. Los convenios colectivos no pueden disponer el otorgamiento de beneficios que respondan a periodos ya transcurridos al momento de su suscripción."* (El énfasis fue agregado)

415 **Informe técnico n.° 002079-2022-SERVIR-GPGSC de 18 de octubre de 2022:**
"III. Conclusiones:
3.1. Los Lineamientos aprobados por Decreto Supremo N° 008-2022-PCM han dispuesto la elaboración de un ***informe de viabilidad presupuestal por parte del pliego****, que comprenderá el costeo de todas las cláusulas contenidas en el proyecto de convenio colectivo, así como lo referido a la* ***disponibilidad presupuestal para atenderla****; no obstante, de requerir mayor detalle, se sugiere consultar a la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF, por ser el órgano competente para emitir opinión sobre dicha materia."* (El énfasis fue agregado)
Informe técnico n.° 002075-2022-SERVIR-GPGSC de 18 de octubre de 2022:
"III. Conclusiones:
3.1. La ***negociación colectiva descentralizada no podrá contener materias cuya aprobación haya sido pactada en el convenio colectivo centralizado*** *(para lo cual la comisión negociadora debería conocer previamente el cierre de dicho nivel de negociación), salvo a fin de complementar las acciones de ejecución, pero sin desnaturalizarlo o incrementar los importes acordados en el nivel superior.*
(...)
3.5 El marco normativo ha establecido la obligación de las Entidades de contar con el ***Informe de viabilidad presupuestal*** *elaborado por la Oficina de Presupuesto del pliego, en coordinación con la Oficina de Administración o la que haga sus veces, a través del cual se realizará la valorización de la implementación de las cláusulas contenidas en el proyecto de convenio colectivo y su disponibilidad presupuestal."* (El énfasis fue agregado).

416 **Informe técnico n.° 000638-2024-SERVIR-GPGSC de 15 de abril de 2024:**
"III. Conclusiones:
(...)
3.2. El artículo 6 de la LNCSE ***establece la exclusión de las materias negociables con incidencia económica entre los niveles de la negociación colectiva****, toda vez que se dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas en el nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel centralizado.*
3.3. Para efectos de los procedimientos de negociación colectiva que pueden llevarse a cabo con las organizaciones sindicales, ***en lo referido a la atención de materias negociables con incidencia económica*** *(remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica), las entidades públicas sujetas a los alcances de la LNCSE deben observar, en el desarrollo de la negociación, tanto el* ***principio de previsión y provisión presupuestal*** *al que alude el literal d) del artículo 3 de la LNCSE, como también lo referido a la* ***garantía de viabilidad presupuestal*** *prevista en el artículo 10 de la LNCSE; por lo que, a su vez, es necesario tener en cuenta, lo dispuesto en el numeral 17.2 del artículo 17 de la LNCSE, que establece que las cláusulas con incidencia presupuestaria rigen a partir del* ***1 de enero del año siguiente de la suscripción del convenio colectivo.*** *Al respecto, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 100-2024-SERVIR-GPGSC, para mayor detalle.* (El énfasis fue agregado).

expresamente que regirían "para el ejercicio económico de 2022"[417] y "para el ejercicio económico de 2023"[418], respectivamente, delimitando así la **vigencia de sus cláusulas** al **ejercicio presupuestal correspondiente** y descartando su carácter permanente, conforme los criterios establecidos por el SERVIR[419].

Cabe precisar que, la cláusula n.° 42 del convenio colectivo de 2022[420] (SUTPERPG), cláusula n.° 39 del convenio colectivo de 2023[421] (SUTPERPG), al igual que la cláusula 34 del convenio colectivo de 2023 (SUTAPERPG)[422], regularon el inicio de la "**vigencia del convenio**", lo cual debe diferenciarse de la "**vigencia de las cláusulas**". Dado que, la vigencia de un convenio puede extenderse más allá de su periodo original mientras no se suscriba una nueva convención colectiva; sin embargo, la vigencia de las cláusulas está limitada estrictamente al plazo convenido por las partes, el cual puede ser incluso menor al plazo de la vigencia del convenio, conforme a lo dispuesto en los numerales 17.2 y 17.5 del artículo 17 de la Ley n.°

---

417 **Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2022**
*"Siendo las 15:00 horas del día 23 de febrero de 2022, se reunieron en el Proyecto Especial Regional Pasto Grande, (...). Estando presente todos los integrantes de la **comisión negociadora para el año 2022**, procedieron a suscribir el **Acta Final de la Negociadora para el año 2022**, procedieron a suscribir el Acta Final de la Negociación Colectiva de Trabajo de 2022, con los siguientes acuerdos:"*

418 **Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2023 (SUTPERPG)**
*"En la ciudad de Moquegua, siendo las 17:10 horas del día 26 de enero de 2023 (...) con el objeto de llevarse a cabo el inicio de la negociación colectiva **para el ejercicio económico 2023**, habiéndose llevado de la siguiente manera:*
(...)
Cláusula 38: Carácter permanente: El PERPG debe reconocer a los trabajadores todos los beneficios que constituyen derechos adquiridos, reconociendo que para todo efecto son ya de carácter permanente para quienes resulte aplicable."
Acta de conciliación en el proceso de negociación colectiva sector estatal Periodo 2023 de 12 de abril 2023 (SUTAPERPG)
*"En la ciudad de Moquegua, siendo las 02:00 horas de la tarde del día miércoles doce de abril del año dos mil veintitrés, se reunieron, (...); con la finalidad de llevar a cabo la quinta audiencia de la etapa de conciliación del proceso de negociación colectiva sector estatal **del período 2023**.*

419 **Informe Técnico n.° 000465-2023-SERVIR-GPGSC de 24 de marzo de 2023 de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil**
"(...)
Sobre la interpretación de la vigencia del convenio colectivo y sus cláusulas en el marco de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal
(...)
2.11 En cuanto a la vigencia de las cláusulas del convenio colectivo, la LNCSE ha establecido una presunción legal a favor del carácter permanente de las cláusulas del convenio colectivo, cuya duración se contempla hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique, lo que no se agota con sólo obtener un nuevo producto negocial, sino que en sus cláusulas se establezca la modificación de los acuerdos contenidos en las cláusulas del convenio colectivo anterior.
2.12 De esta forma, se descarta el carácter temporal de las cláusulas del convenio colectivo salvo que, de forma excepcional y expresamente señalada en el convenio –en virtud del principio de autonomía de la voluntad de las partes–, se contemple la temporalidad de sus cláusulas, las cuales incluso pueden ser de duración inferior a la vigencia del convenio colectivo. Así, por ejemplo, una cláusula será temporal cuando establezca una fecha de inicio y una fecha de término de su vigencia.
(...)"
III. Conclusiones
3.2 La vigencia referida en el numeral 17.5 del artículo 17 de la LNCSE se interpreta en función de la presunción legal a favor del carácter permanente de las cláusulas del convenio colectivo, cuya duración se contempla hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique, lo que no se agota con sólo obtener un nuevo convenio colectivo, sino que en sus cláusulas se debe establecer la modificación respectiva de los acuerdos contenidos en las cláusulas del convenio colectivo anterior.
3.3 Las cláusulas del convenio colectivo son permanentes; sin embargo, de forma excepcional y expresamente señalada en el convenio –en virtud del principio de autonomía de la voluntad de las partes–, puede contemplarse la temporalidad de las cláusulas (con fecha de inicio y de término de su vigencia), las cuales incluso pueden ser de duración inferior a la vigencia del convenio colectivo, conforme a lo indicado en el numeral 2.12 del presente informe técnico."

420 **Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2022**
*Clausula 42: La entidad conviene en aceptar la cláusula 42, **referente a la vigencia:** La presente convención colectiva de trabajo **tendrá una duración a partir del 01 de enero del 2022 en forma permanente**; excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados." (el énfasis fue agregado).*

421 **Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2023**
*Clausula 39: VIGENCIA: La presente convención colectiva de trabajo **tendrá una duración a partir del 01 de enero del 2023** en forma permanente; excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados. SE CONCILIÓ. (el énfasis fue agregado).*

422 **Acta de conciliación en el proceso de negociación colectiva sector estatal Periodo 2023 de 12 de abril 2023 (SUTAPERPG)**
Cláusula 34: Vigencia: La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración a partir del 01 de Enero del 2023 en forma permanente; excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y pagados como tal.
- No se concilió.

31188, concordados con los incisos b) y c) del artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

En consecuencia, las cláusulas surtían efectos únicamente durante el plazo convenido por las partes, caducando al término de dicho periodo y sin posibilidad de ser exigibles posteriormente, conforme a lo previsto en el numeral 17.5 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, concordante con el inciso c) del artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la implementación de la citada Ley.

- En otro orden de ideas, se advierte que la cláusula n.° 37 del convenio colectivo de 2022[423] (SUTPERPG) y la cláusula n.° 33 del convenio colectivo de 2023 (SUTAPERPG)[424] estableció de manera expresa que ambas partes reconocían que **no existían** "derechos adquiridos". De forma similar —aunque no idéntica—, la cláusula n.° 38 del convenio colectivo de 2023 (SUTPERPG)[425], señaló que se "debe reconocer a los trabajadores todos los beneficios que constituyen derechos adquiridos". Sin embargo, este enunciado no implicó un reconocimiento concreto de derechos, sino una declaración genérica del "debe ser".

  En efecto, no se precisó qué órgano sería competente para efectuar tal reconocimiento (Poder Judicial, laudo arbitral, entre otros), tampoco se individualizó qué derechos constituirían tales beneficios, ni a qué trabajadores les correspondería. En consecuencia, dicha cláusula carecería de eficacia obligacional; toda vez que, los acuerdos colectivos deben ser expresos, claros y determinados para garantizar su cumplimiento.

- Por otra parte, cabe traer a colación que el informe n.° 027-2013-SDDT/NC-DRTPE.MOQ de 28 de agosto de 2013 **(Apéndice n.° 51)**, carecía de sustento jurídico; toda vez que, no fundamentaba adecuadamente sus conclusiones relativas a la existencia de "derechos adquiridos", conforme a lo analizado anteriormente respecto de las negociaciones colectivas de los años 2013, 2014 y 2015.

- De igual modo, respecto la "***cláusula de Escolaridad***", se precisa que tampoco correspondía este beneficio en las negociaciones colectivas del SUTPERPG y SUTAPERPG del periodo de 2022 y 2023, por cuanto ello contravenía lo dispuesto en el numeral 7.2 del artículo 7 – *De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad* de las Leyes n.°s 31366 y 31638, Leyes de

---

423 **Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2022**
*Cláusula 37: Respecto a que la Entidad reconocerá a los trabajadores todos los beneficios que constituyen derechos adquiridos, reconociendo que para todo efecto son ya de carácter permanente para quienes resulte aplicable. **No se conciliò**. (...)*

424 **Acta de conciliación en el proceso de negociación colectiva sector estatal Periodo 2023 de 12 de abril 2023 (SUTAPERPG)**
Cláusula 33: Carácter permanente: El PERPG debe reconocer a los trabajadores todos los beneficios que constituyen derechos adquiridos, reconociendo que para todo efecto son ya de carácter permanente para quienes resulte aplicable.
- No se concilió."

425 **Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2023**
*Clausula 38: CARÁCTER PERMANENTE El PERPG: **Debe reconocer** a los trabajadores todos los beneficios que constituyen derechos adquiridos, reconociendo que para todo efecto son ya de carácter permanente para quienes resulte aplicable"* (el énfasis fue agregado).

Presupuesto del Sector Público para los Años Fiscales **2022**[426] y **2023**[427], respectivamente. Dichas normas establecían que las entidades públicas que cuenten con personal sujeto al régimen de la actividad privada solo podían continuar otorgando los montos que ya se venían entregando, siempre que existiera una "*disposición legal*" que lo habilitara.

Siendo ello así, y al no existir tal disposición en el presente caso, correspondía otorgar únicamente los montos de S/ 400,00 previstos por el Estado, sin que pudiera reconocerse ninguna otra bonificación ni asignación adicional. En consecuencia, las negociaciones colectivas de **2022 y 2023** resultarían nulas de pleno derecho, al carecer de la autorización expresa mediante ley, requisito indispensable para la validez de cualquier reajuste o incremento remunerativo.

En tal sentido, los servidores que integraban la "Representación Empleadora" de la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG para el 2024, no podían considerar la existencia de "derechos adquiridos"; toda vez que, las negociaciones colectivas de **2022** y **2023** se encontraban incursas en **nulidad de pleno derecho**, al no haber cumplido con el procedimiento previsto en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, ni con los lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

Cabe precisar que, no existía "***disposición legal***" alguna que ordenara o reconociera la existencia de "*derechos adquiridos*", motivo por el cual los citados servidores debieron cuestionar las negociaciones colectivas de **2022** y **2023**; toda vez que, no mediaba mandato judicial ni laudo arbitral que así lo dispusiera. Debe recordarse que únicamente dichas instancias son competentes para interpretar las normas del Estado y determinar, en cada caso concreto, la procedencia de su aplicación.

De este modo, resulta claro que en el ámbito de la Administración Pública las actuaciones de los funcionarios y autoridades deben desarrollarse dentro del marco normativo establecido por la Ley y la Constitución, las cuales delimitan sus competencias y fijan los límites de su actuación. Asimismo, debe recordarse que está proscrita cualquier interpretación orientada a la inaplicación de normas, pues ello implicaría ejercer control difuso, atribución exclusiva de los tribunales arbitrales o del Poder Judicial, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial[428].

---

426 **Ley n.° 31366, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2022**
"Artículo 7. De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)
7.1 (...) b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/ 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES).
7.2. Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, para el abono de las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del numeral 7.1, salvo que, por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado literal."

427 **Ley n.° 31638, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2023**
"Artículo 7. De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)
7.1 (...) b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/ 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES).(...)
7.2. Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, para el abono de las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del numeral 7.1, salvo que, por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado literal."

428 **Texto único ordenado de la ley orgánica del poder judicial, aprobado mediante decreto supremo n.° 017-93-JUS**

De otro lado, se evidenció que la "Representación Empleadora" de la negociación colectiva de **2024** tampoco podía tener en cuenta la negociación colectiva de **2022** y **2023**, por cuanto estas eran "**nuevas negociaciones**" que regían únicamente para dicho ejercicio presupuestal, por cuanto las cláusulas de "vigencia" y "alcance" de cada negociación fueron cambiando con el tiempo, acciones que modificaban cada una de las cláusulas de cada convenio.

Sin perjuicio de lo indicado, se enfatiza que los citados servidores no debían tomar en cuenta las opiniones carentes de sustento técnico, sino que, por el contrario, podían solicitar o tomar en cuenta el pronunciamiento técnico al órgano competente, como es la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la cual tiene competencia en materia de remuneraciones, negociación colectiva y demás aspectos afines.

3.6. De la etapa de implementación de la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG en el 2024

3.6.1. Intervención de los miembros de la "representación empleadora" en la etapa de implementación de la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG

Posteriormente a la aprobación de ambas negociaciones colectivas[429], se evidenció que **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, jefe de la Oficina de Administración[430]; **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica[431], **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación[432]; y, **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la Oficina de Administración[433], quienes integraron la "representación empleadora" en los procesos de negociación con el SUTPERPG[434] y el SUTAPERPG[435], continuaron realizando actos materiales durante la etapa de implementación,

---

"Artículo 4.- Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala. Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso. Esta disposición no afecta el derecho de gracia."

429 Mediante Resolución de Gerencia General n.° 004-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 8 de enero de 2024 se aprobó la negociación colectiva con el SUTPERPG. Asimismo, mediante Resolución de Gerencia General n.° 027-2024-CG-PERPG/GR.MOQ de 31 de enero de 2024 se aprobó la negociación colectiva con el SUTAPERPG.

430 Mario Martín Garcilazo de la Flor fue designado como jefe de la Oficina de Administración desde el 13 de abril de 2023 al 30 de abril de 2023, conforme lo señalado en la Resolución de Gerencia General n.° 050-2023-GG-ERPG/GR.MOQ de 12 de abril de 2023 (Designación) y Resolución de Gerencia General n.° 126-2024-GG-ERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024 (Cese).

431 Carlos Augusto Zeballos Rodríguez fue designado como jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del 01 de octubre de 2023 al 30 de abril de 2024, conforme lo indicado en al Resolución de Gerencia General n.° 189-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 22 de setiembre de 2023 (designación) y Resolución de Gerencia General n.° 125-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024 (cese).

432 Oswaldo Orlando Mamani Flores fue designado como jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación del 10 de enero de 2024 al 21 de enero de 2025, conforme lo indicado en la Resolución de Gerencia General n.° 06-2024-GG.PERPG/GR.MOQ de 9 de enero de 2024, (designación) y Resolución de Gerencia General n.° 10-2025-GG-PERPG/GR.MOQ de 21 de enero de 2025 (cese).

433 Designado con Resolución de Gerencia General n.° 126-2024-GG-ERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024, a partir del 1 de mayo de 2024; y cesado con Resolución de Gerencia General n.° 26-2025-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de enero de 2025, hasta el 2 de febrero de 2025.

434 Mediante Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023 se designó a la "representación empleadora" con el SUTPERPG, la cual estaba conformada por **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martín Garcilazo De la Flor**, jefe de la Oficina de Administración; y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación.

435 Mediante Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-CG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024 se designó a la "representación empleadora" con el SUTAPERPG, la cual estaba conformada por **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, jefe de la Oficina de Administración, **Julio Jorge Pinto Zapata**, asesor de Gerencia General y **Oswaldo Orlando Mamani Flores**, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación.

orientados a beneficiarse a sí mismos y a terceros, conforme se detalla a continuación:

- **Intervención de los miembros de la "representación empleadora" en la etapa de implementación de la negociación colectiva con el SUTPERPG**

  - Mediante memorándum n.° 005-2024-GRM/PERPG-GG/OADM de 15 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 22)**, **Mario Martin Garcilazo de la Flor**, jefe de la oficina de Administración, solicitó al especialista en Personal, que cumpla los acuerdos del Convenio Colectivo 2024 (SUTPERPG), bajo responsabilidad, como se muestra a continuación:

    > *"(...)*
    > ***SOLICITO SE SIRVA DAR CUMPLIMIENTO A LOS ACUERDOS DEL CONVENIO COLECTIVO 2024-SUTPERG**, el cual en anexo forma parte integrante de la presente resolución.*
    > *Por tanto, sírvase cumplir con lo solicitado, BAJO RESPONSABILIDAD ADMNISTRATIVA FUNCIONAL. Es todo cuanto informo a usted para su conocimiento y atención respectiva.*
    > *(...)".*

    En respuesta, el especialista en Personal emitió el informe n.° 037-2024-GRM/PERPG/OADM-EP de 16 de enero de 2024[436] **(Apéndice n.° 21)**, en el cual resaltó la importancia del "principio de previsión y provisión presupuestal" y de la "garantía de viabilidad presupuestal". Asimismo, advirtió que el convenio colectivo no podia aplicarse a los funcionarios ni a los directivos públicos, ni tampoco a los miembros de la "representación empleadora", quienes bajo ninguna circunstancia podían ser considerados beneficiarios de la negociación colectiva.

    Del mismo modo, informó que la Entidad contaba con siete (07) servidores como "Trabajadores Calificados" y un (01) servidor como "Personal de Dirección", por lo que solicitó opinión legal a fin de determinar si correspondia o no la aplicación del convenio colectivo a los trabajadores calificados, conforme se detalla a continuación:

    > *"(...)*
    > *4.1. Que, uno de los principios que rige la negociación colectiva es el **"Principio de previsión y provisión presupuestal: en virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestal deberá considerar la disponibilidad presupuestal."***
    > *4.2. Que, de acuerdo al numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley 31188, establece: **"No es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos. Es nulo e inaplicable pacto contrario."***
    > *4.3. Que, según el numeral 12.2 del artículo 12 del D.S. N° 008-2022-PCM que aprueba los "Lineamientos para la Implementación de la Ley N° 31188, dispone: **"(...) Los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva.**"*
    > *(...)."*

[436] Paralelamente el especialista en Personal, remitió al jefe de la oficina de Administración el informe n.° 0045-2024-GRM/PERPG/OADM-EP de 18 de enero de 2024, con el que solicitó autorización de la Meta, clasificador y certificación presupuestal para el pago de: bonificación por escolaridad, bonificación por cierre de pliego, asignación por alimentos y asignación por movilidad acompañando un cuadro con el costo estimado por estos conceptos; documento que forma parte del Comprobante de Pago n.° 0023-2024 del **Anexo n.° 2** del **Apéndice n.° 57.**

*5.1. Que, en merito a lo señalado en el inciso d), artículo 3 de la Ley N° 31188 "Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal", **los representantes de la parte empleadora deben garantizar la viabilidad presupuestal**, en este sentido, es pertinente que la Oficina de Presupuesto y Planificación del PERPG emita informe correspondiente, para la implementación del Convenio Colectivo del año 2024 con el SUTEPERPG y su disponibilidad presupuestal.*
*5.2. Por lo expuesto, es necesario tener en cuenta que de acuerdo a los documentos de gestión del PERPG (CAP y PAP) vigentes, el PERPG cuenta con Siete (07) servidores en el Nivel de **"Trabajador Calificado"** y un servidor como **"Personal de Dirección"**.*
5.3. En este sentido, con la finalidad de establecer reglas claras sobre el otorgamiento de beneficios del Convenio Colectivo 2024 con el SUTPERPG, solicito a quien corresponda emita opinión legal respecto a los puntos 4.2 y 4.3 del presente informe y pronunciamiento respecto al punto 2 de la Clausula N° 41 del Convenio Colectivo antes mencionado.
(...)." (El énfasis fue agregado).

En este contexto, mediante proveído s/n de 17 de enero de 2024, **Mario Martín Garcilazo de la Flor**[437] jefe de la Oficina de Administración, derivó los actuados a **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, a fin de que se pronuncie sobre el informe n.° 037-2024-GRM/PERPG/OADM-EP **(Apéndice n.° 21)** elaborado por el especialista en Personal. En atención a ello, el citado servidor emitió el informe legal n.° 006-2024-GRM/PERPG-GG/OAJ de 19 de enero de 2024[438] **(Apéndice n.° 20)**, señalando que correspondía la aplicación del convenio colectivo a los **"Trabajadores Calificados" (CAP – Calificado)**, como se detalla a continuación:

"(...)
2.1 Uno de los principios que rige la negociación colectiva es el "Principio de previsión y provisión presupuestal: en virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestal deberá considerar la disponibilidad presupuestal".
2.2 De acuerdo al informe de la referencia – refiriéndose al Informe 037-2024-GRM/PERPG-OADM-EP – *en el punto 4.2. se precisa que conforme al Convenio Colectivo, celebrado entre el SUTPERPG, y la Entidad, en la Clausula 41 se establece el alcance de los beneficios del convenio al personal contratado en plaza CAP.*
2.3 Respecto al punto 4.3 del informe de referencia - refiriéndose al Informe 037-2024-GRM/PERPG-OADM-EP – *es preciso establecer, el concepto básico del convenio colectivo, el convenio colectivo de trabajo entre trabajador y empleador, tal como lo señala la constitución y la legislación laboral vigente tienen carácter de fuerza vinculante entre las partes, bajo este apremio es importante señalar que el estado garantiza el derecho de negociación colectiva, y son ley para las partes.*
(...)
2.5 Se debe tener en cuenta el convenio colectivo celebrado entre el SUTPERPG y el PERPG del 2024, en su clausula N° 40, Vigencia, el presente convenio colectivo de trabajo tendrá una duración a partir del 01 de Enero del 2024, en forma permanente: excepto para aquellos conceptos que por ser derechos adquiridos deberán ser respetados y

[437] Consulta realizada el 1 de abril de 2024 en el Sistema de Gestión Documental (SisGeDo) utilizado por la Entidad, registro número 2239145.
[438] Registrado en el Sistema de Gestión Documentaria con registro n.° 2242219 y recibido por la oficina de Administración con registro n.° 515.

pagados, en este orden de ideas los convenios se hacen permanente incluyendo a los CAP, PAP y trabajadores calificados.
(...)
Los documentos de gestión del PERPG (CAP y PAP) vigentes, el PERPG cuenta con Siete (07) servidores considerados como Trabajadores Calificados y un servidor como "Personal de Dirección", conforme a la Resolución. Presidencial N° 004-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de fecha 6 de mayo de 2013 y la Resolución de Gerencia General N° 051-2013-GG-PERPG/GR.MOQ de fecha 09 de mayo de 2013.
(...)
De conformidad con los antecedentes y el marco legal, respecto a este punto del Convenio Colectivo del SUTPERPG 2024, efectuando la evaluación necesaria, ***por consiguiente, corresponde la aplicación del contenido del presente convenio colectivo, en todos sus extremos celebrado entre el SUTPERPG y el PERPG,*** *teniendo en cuenta la Ley N° 31188, que no habla sobre el alcance del presente convenio a* ***Trabajadores Calificados****".* (El énfasis fue agregado).

Siendo ello así, se evidenció que **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, jefe de la Oficina de Administración, tramitó la ejecución del convenio colectivo de manera célere e imperativa, al disponer su cumplimiento "bajo responsabilidad", lo que ratificaría el accionar que mantuvo como miembro de la "representación empleadora", el cual estaría orientado a beneficiarse a sí mismo y a terceros.

Asimismo, se advierte que **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, emitió opinión favorable para que la negociación colectiva se aplique a los "Trabajadores Calificados" (CAP – Calificado), entre los cuales se encontraban el propio **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y el citado **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, pese a que ello no correspondía, conforme se expuso en el apartado **"3.4. Del personal calificado, confianza y dirección la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG"** del presente documento.

Tal actuación ratificaría, igualmente, el comportamiento que mantuvo el citado servidor en su condición de miembro de la "representación empleadora", el cual estaría orientado a beneficiarse a sí mismo y a terceros.

Por otro lado, se evidenció que **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración a través de: memorándum n.° 019-2024-GRM/PERPG-GG/OADM de 23 de enero de 2024[439]; los memorándums circular n.°s 020 y 022-2024-OADM-PERPG/GR.MOQ de 22 de enero de 2024, memorándums circular n.°s 033 y 041-2024-OADM-PERPG/GR.MOQ de 26 y 30 de enero de 2024, respectivamente[440], memorándum circular n.°s 085, 88, 090, 095 y 102-2024-OADM-PERPG/GR.MOQ de 19, 20, 21 y 23 de febrero de

439 Documento con el que el instruyó el jefe de la oficina de Administración al especialista en Personal, el cumplimiento del Convenio, adjuntando el informe n.° 022-2024-GRM/PERPG-GG/OPP, informe n.° 006-2024-GRM/PERPG-GG/OAJ, informe n.° 045-2024-GRM/PERPG-AODM/EP, documentos adjuntos al Comprobante de Pago n.° 0023-2024 del **Anexo n.° 2** del **Apéndice n.° 57**.

440 Mediante los cuales autorizó el devengado y giro de planilla de remuneraciones de enero de 2024, donde se efectivizó el pago de las asignaciones de alimentación y movilidad convenidos en los convenios SUTPERPG y SUTAPERPG.

2025[441], entre otros[442], mediante los cuales tramitó las planillas de remuneraciones correspondientes al periodo de enero a abril de 2024, solicitando la ejecución de los pagos respectivos. Dichas planillas incluían las cláusulas derivadas de las negociaciones colectivas suscritas con el SUTPERPG, conforme se describen en el informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 57)**.

- De igual modo, se evidenció que **Juan Ramón Samatelo Huacho**, jefe de la Oficina de Administración, dio proveídos a los informes n.°s 0652, 0658, 0665, 0676,0689 y 0691-2024-GRM/PERPG-OADM-EP de 20, 21, 23 y 27 de mayo de 2024[443], informes n.°s 0776, 0788, 0793, 0798, 0801, 0803 y 0809-2024-GRM/PERPG-OADM-EP de 19, 20, 21, 24, 26, 24 de junio de 2024[444], entre otros[445], mediante los cuales tramitó las planillas de remuneraciones correspondientes al periodo de mayo a diciembre de 2024, solicitando la ejecución de los pagos respectivos. Cabe precisar que, dichas planillas incluían las cláusulas derivadas de las negociaciones colectivas suscritas con el SUTPERPG, conforme se describen en el informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 57)**.

En tal sentido, se advierte que los citados servidores tramitaron las planillas de pago que incluían las cláusulas de la negociación colectiva con el SUTPERPG, lo que ratificaría el accionar que mantuvieron como miembro de la "representación empleadora", el cual estaría orientado a beneficiarse a sí mismo y a terceros.

En tal sentido, se evidenció nuevamente que **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho,** ambos en su calidad de jefes de la Oficina de Administración, quienes anteriormente integraban la "representación empleadora" en la negociación con el SUTPERPG, participaron de manera directa e inmediata de la aplicación de las cláusulas con incidencia presupuestal durante el año 2024.

Dicha actuación ratificaría, el comportamiento que mantuvieron los citados servidores en su condición de miembro de la "representación empleadora", la cual estaría orientada a beneficiarse a sí mismos y a terceros.

➢ **Intervención de los miembros de la "representación empleadora" en la etapa de implementación de la negociación colectiva con el SUTAPERPG**

- Mediante memorándum n.° 056-2024-GRM/PERPG-GG. de 24 de

[441] Mediante los cuales autorizó el devengado y giro de planilla de remuneraciones de febrero de 2024, con el que se concretó el pago de asignaciones por alimentación y movilidad.

[442] Los memorándums de autorización fueron emitidos y remitidos de manera mensual para el pago de remuneraciones los cuales se desarrollan en el informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 57)**.

[443] Proveído para el trámite de planilla de pago de remuneraciones de mayo de 2024 de los convenios colectivos SUTPERPG y SUTAPERPG.

[444] Proveído para el trámite de planilla de pago de remuneraciones de junio de 2024 de los convenios colectivos SUTPERPG y SUTAPERPG

[445] Juan Ramon Samatelo Huacho dio proveídos a los informes remitidos por el especialista en Personal a partir de mayo a diciembre de 2024, los cuales se desarrollan en el informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 57)**.

enero de 2024 de gerencia General **(Apéndice n.° 36)**, recibido el 31 de enero de 2024, se puso de conocimiento a **Mario Martin Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración el acta de conciliación y aprobación de acuerdos de negociación colectiva de trabajo 2024 (SUTAPERPG).

El mismo 31 de enero de 2024, **Mario Martin Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración derivó los actuados al especialista en Personal, con el proveído *"(...) para su trámite respectivo previa revisión y evaluación de acuerdo a normativa (...)".*

En atención a ello, el citado servidor elaboró y suscribió el informe n.° 0112-2024-GRM/PERPG/OADM-EP de 31 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 32)**, dirigido a **Mario Martín Garcilazo de la Flor** mediante el cual informó la falta de certificación de crédito presupuestal para la afectación y pago de lo aprobado en el "Acta de Conciliación y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva de Trabajo 2024" (SUTAPERPG).

Asimismo, adjuntó el detalle del personal contratado sindicalizado en el SUTAPERPG, así como la proyección del gasto correspondiente al personal CAP, de reposición judicial, permanente y por medida cautelar, vinculado al pago del convenio colectivo 2024 suscrito con el SUTAPERPG, conforme se resume en el siguiente cuadro:

Cuadro n.° 33
Resumen de costos proyectados de conceptos negociados en el convenio colectivo 2024 entre la Entidad y el SUTAPERPG

Cláusulas negociadas	Costo proyectado S/
Asignación por movilidad	18 800,00[446]
Asignación por alimentos	41 00,00[447]
Bonificación por escolaridad	151 105,70
Bonificación especial por cierre de pliego	329 600,00
Total S/	**540 505,70**

Fuente: Informe n.° 0112-2024-GRM/PERPG/OADM-EP de 31 de enero de 2024, suscrito por el especialista en Personal.
Elaborado: Comisión Auditora.

En cuyo contenido de informe señaló lo siguiente:

"(...)
II. ANÁLISIS

2.1 Que, de acuerdo a la Aprobado en las Acuerdos de la Negociación Colectiva de trabajo 2024, entre los representantes del Proyecto Especial Regional Pasto Grande - PERPG y los Representantes del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Pasto Grande - SUTAPERPG, se ha convenido lo siguiente:

a) Según literal b de la Clausula 9 - Bonificaciones del Convenio Colectivo 2024 - SUTAPERPG, se concilio el Pago de la ***Bonificación***

446 Costo estimado por un (1) mes.
447 Costo estimado para un (1) mes.

*por **Escolaridad**, se Mantiene en Una Remuneración (01 Remuneración) (Teniendo un pago de carácter Periódico).*

*b) Según la Clausula 22 - **Bonificación Especial por Cierre de Pliego**, se Concilio en que el empleador otorgara a cada trabajador Comprendido dentro del presente Convenio, Una Bonificación de 02 UIT, (S/. 10,300.00), por concepto de Cierre de Pliego. (Teniendo un pago de carácter Periódico).*

*c)Asi mismo la Clausula N° 10 - **Asignación por Alimentación** del Convenio Colectivo, se concilio Otorgar un Incremento de S/. 700.00 Soles, quedando un monto **Total de S/. 1,700.00,** al Trabajador, sobre lo ya ganado anteriormente (Teniendo un pago de Carácter Mensual - permanente)*

*d) Según la Clausula N° 012 - **Asignación por Movilidad** del Convenio Colectivo 2024, se concilio otorgar un Incremento de S/. 300.00 Soles, quedando un monto **Total de S/. 800.00** (Teniendo un pago de Carácter Mensual - permanente)*
(...)

2.3 Según el inciso "d" del Articulo 3 de la Ley 311888 "LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL", señala los principios que rigen la negociación colectiva de las Organizaciones sindicales, y señala lo siguiente:
(...)
***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.*

III. CONCLUSIONES

*a.Que, de acuerdo a lo antes señalado y en cumplimiento al literal "d" del articulo 3 de la Ley 31188, se verifico los documentos de la Referencia, se Observa que no adjunta la Certificación de Crédito Presupuestario para la Afectación y Pago de lo Aprobado en el Acta de Conciliación y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva de trabajo 2024, suscrita entre los representantes del Proyecto Especial Pasto Grande - PERPG, y los Representantes del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Pasto Grande - SUTAPERPG, en tal sentido **solicitamos se autorice y señale, la Meta, Clasificador y Se adjunte la Nota de Certificación de Crédito Presupuestario Respectivo**, para dar cumplimiento al pago, (...)".*

Seguidamente, mediante memorándum n.° 033-2024-GRM/PERPG-GG/OADM de 31 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 33)**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración remitió los actuados a Oswaldo Orlando Mamani Flores jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación solicitando la certificación presupuestal para el pago de la "**bonificación especial por cierre de pliego**" correspondiente a la negociación colectiva 2024 (SUTAPERPG), por un monto de S/ 329 600,00. En dicho documento se precisó que la referida bonificación tenía carácter de pago único y anual, con cargo a la meta 30 y al clasificador de gasto 2.6.8.1.4.1 "Gasto por la contratación de personal" [448].

[448] No obstante, se advierte que no se tuvo en cuenta que la especifica de gasto aplicable a convenios colectivos es la 2.5.6.1.1.1 "Gastos por implementación de la negociación colectiva – nivel descentralizado por entidad pública", conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Resolución Directoral n.° 0032-2023-EF/50.01 de 29 de diciembre de 2023.

En este contexto, en atención a la solicitud de certificación, **Oswaldo Orlando Mamani Flores**, jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación emitió y suscribió el memorándum n.° 035-2024-GRM/PERPG-GG-OPP de 31 de enero de 2024[449] **(Apéndice n.° 35)**, a través del cual remitió la certificación de crédito presupuestario nota n.° 0000000101 de 31 de enero de 2024, por el importe de S/ 329 600,00 clasificador de gasto 2.6.8 1.4 1 Gasto por la contratación de personal, señalando entre otros puntos lo siguiente:

> *"(...)*
> *Que, según el Decreto Legislativo N° 1440 "Del Sistema Nacional de Presupuesto Público", establece en su Artículo 41. Certificación de Crédito Presupuestario, numeral 41.1 La certificación del crédito presupuestario, en adelante certificación, constituye un acto de administración cuya finalidad es garantizar que se cuenta con el presupuestario disponible y libre de afectación, para comprometer un gasto con cargo al Presupuesto Institucional autorizado para el año fiscal respectivo (..), previo cumplimiento de las disposiciones legales vigentes que regulen el objeto materia de compromiso.* ***41.2 La certificación resulta indispensable cada vez que se prevea realizar un gasto, suscribir un contrato o adquirir un compromiso, adjuntándose al respectivo expediente. Dicha certificación implica la reserva del crédito presupuestario, hasta el perfeccionamiento del compromiso y la realización del correspondiente registro presupuestario.***
> *(...)".*

Además, indicó se emitió la certificación de crédito presupuestario n.° 101-2024, cuya fuente de financiamiento es recursos ordinarios y el monto disponible es S/ 329 600,00, conforme se muestra a continuación:

> *"(...)*
> ***Fte. Fto.*** *: 1. Recursos Ordinarios*
> ***Rubro*** *: 00 Recursos Ordinarios*
> ***CCP*** *: N° 101-2024*
> ***Estructura Funcional*** *: 9002.2000270.6000016.10.006.0008*
> ***Finalidad*** *: 000661 DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN, COORDINACIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL.*
> ***Meta*** *: 0030 Gestión y Administración*
> ***Especifica Gasto*** *: 2.6.8.1.4.1 Gasto por la Contratación de Personal*
> ***Monto*** *: S/ 329,600.00 soles*
> *(...)".*

Seguidamente, mediante memorándum n.° 034-2024-GRM/PERPG-GG/OADM de 31 de enero de 2024[450] **(Apéndice n.° 34)**, emitido y suscrito por **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración se remitió al especialista en Personal la certificación presupuestal correspondiente, a fin de dar cumplimiento al pago de la "**bonificación especial por cierre de pliego**" del año 2024.

---

449 Dirigido a Mario Martín Garcilazo de la Flor jefe de la oficina de Administración.
450 Cabe precisar que dicho documento fue recibido en la oficina de personal en la misma fecha.

En tal sentido, considerando lo expuesto líneas arriba, se advierte que:

- **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, jefe de la Oficina de Administración, tramitó de manera célere la "**bonificación especial por cierre de pliego**" derivada de la negociación colectiva suscrita con el SUTAPERPG, beneficio que el mismo servidor promovio para favorecer a terceros.

  De igual forma, se advierte que **Oswaldo Orlando Mamani Flores**, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, emitió la "certificación presupuestal" transgrediendo incluso las disposiciones del marco presupuestario vigente, con la finalidad de viabilizar la ejecución de la "**bonificación especial por cierre de pliego**", el cual beneficiaría a él mismo como a terceros.

  Ello resulta especialmente relevante si se tiene en cuenta que los citados servidores formaban parte de la "representación empleadora" en la negociación colectiva suscrita con el SUTAPERPG, procedimiento en el cual se aprobó el otorgamiento de este beneficio.

- De otro lado, se advierte que el memorándum n.° 035-2024-GRM/PERPG-GG/OPP de 31 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 35)**, emitido por **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, consignó la específica de gasto 2.6.8.1.4.1 "Gasto por la contratación de personal", sin sustento técnico ni normativo alguno, pese a que el clasificador aplicable a los convenios colectivos era el 2.5.6.1.1.1 "Gastos por implementación de la negociación colectiva – nivel descentralizado por entidad pública"[451].

- Asimismo, se advierte que el citado funcionario emitió el "**Certificado de Crédito Presupuestario**" a pesar que tenía pleno conocimiento de que la negociación colectiva suscrita con el SUTAPERPG contravenía el marco jurídico vigente[452]. Ello, resulta aún más relevante si se considera que, previamente debía verificarse el cumplimiento de las disposiciones legales de la materia del compromiso (negociación colectiva – SUTAPERPG), conforme lo establecido en el numeral 41.1 del artículo 41 del Decreto Legislativo n.° 1440 Sistema Nacional de Presupuesto Público, concordado con el literal e) del numeral 3.2. de la Directiva n.° 0005-2022-EF/50.01 "Directiva para la Ejecución Presupuestaria".

  Por otro lado, se evidenció que **Mario Martin Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración, ha continuado beneficiando a terceros entre enero a abril de 2024, a pesar de tener pleno conocimiento que la negociación colectiva con el SUTAPERPG

[451] No obstante, se advierte que no se tuvo en cuenta que la específica de gasto aplicable a convenios colectivos es la 2.5.6.1.1.1 "Gastos por implementación de la negociación colectiva – nivel descentralizado por entidad pública", conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Resolución Directoral n.° 0032-2023-EF/50.01 de 29 de diciembre de 2023.

[452] La "representación empleadora" suscribió el convenio colectivo (SUTAPERPG) sin contar con el "Informe Final del Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", documento que constituía el insumo indispensable para la elaboración del "Informe de Viabilidad Presupuestal". Tampoco se disponía de este último informe ni de la "Negociación Colectiva a Nivel Centralizado", pese a que dichos requisitos eran indispensables para la validez del convenio colectivo, configurando así una transgresión directa a las normas en materia de negociación colectiva en el sector público.

transgredía el marco jurídico[453], por cuanto siguió tramitando las planillas de mayo a diciembre de 2024, las cuales contenían beneficios laborales derivados de la negociación colectiva (SUTAPERPG), conforme se advierte en el informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 57)**.

Siendo ello así, se evidenció nuevamente que **Mario Martin Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración y **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, quienes anteriormente integraban la "representación empleadora" en la negociación colectiva con el SUTAPERPG, participaron de manera directa e inmediata de la ejecución de las cláusulas con incidencia presupuestaria durante el año 2024.

En tal sentido, se evidenció nuevamente que **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación; así como **Mario Martín Garcilazo de la Flor**[454] y **Juan Ramón Samatelo Huacho**[455] en su calidad de jefes de la Oficina de Administración, participaron de manera directa e inmediata en la implementación de las cláusulas con incidencia presupuestaria de las negociaciones colectivas con el SUTPERPG y el SUTAPERPG durante el año 2024.

Dicha actuación reafirma el comportamiento asumido por los citados servidores en su calidad de miembros de la "representación empleadora" durante las negociaciones colectivas con el SUTPERPG y el SUTAPERPG, el cual estuvo orientado a beneficiarse a sí mismos y a terceros.

3.7. Implementación de las cláusulas con incidencia presupuestaria de la negociación colectiva con el SUTPERPG

Ahora bien, de la revisión de la documentación relacionada con la **implementación**, se verificó que de las dieciocho (18) cláusulas con incidencia presupuestaria, únicamente se **implementaron nueve (09) cláusulas**[456], correspondientes a los siguientes conceptos: "bonificación por escolaridad", "bonificación vacacional", "bonificación por quinquenio", "asignación de alimentación", "canasta navideña", "asignación de movilidad", "uniformes, útiles de aseo y botiquín", "bonificación especial por cierre de pliego", "almuerzo o cena por el Día del Trabajador[457]" y "aniversario de la Entidad y de Moquegua"[458], las cuales han ocasionado un gasto de **S/ 2 820 252,66** conforme se

---

453 La "representación empleadora" suscribió el convenio colectivo (SUTAPERPG) sin contar con el "Informe Final del Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", documento que constituía el insumo indispensable para la elaboración del "Informe de Viabilidad Presupuestal". Tampoco se disponía de este último informe ni de la "Negociación Colectiva a Nivel Centralizado", pese a que dichos requisitos eran indispensables para la validez del convenio colectivo, configurando así una transgresión directa a las normas en materia de negociación colectiva en el sector público.

454 Mario Martín Garcilazo de la Flor fue designado como jefe de la Oficina de Administración desde el 13 de abril de 2023 al 30 de abril de 2023, conforme lo señalado en la Resolución de Gerencia General n.° 050-2023-GG-ERPG/GR.MOQ de 12 de abril de 2023 (Designación) y Resolución de Gerencia General n.° 126-2024-GG-ERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024 (Cese).

455 Designado con Resolución de Gerencia General n.° 126-2024-GG-ERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024, a partir del 1 de mayo de 2024; y cesado con Resolución de Gerencia General n.° 26-2025-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de enero de 2025, hasta el 2 de febrero de 2025.

456 **Cláusula n.° 08.- bonificaciones**: a) bonificación por escolaridad, b) bonificación vacacional, (…), f) bonificación por quinquenio; **Cláusula n.° 09.-** asignación por alimentos; **Cláusula n.° 10**.- entrega de canasta navideña; **Cláusula n.° 11.-** asignación por movilidad; (…); **Cláusula n.° 20**.- uniformes, **Cláusula n.° 21**.- útiles de aseo y botiquín; (…), **Cláusula n.° 27** bonificación especial por cierre de pliego, **Cláusula n.° 28** - almuerzo o cena por el día del trabajador, **Cláusula n.° 29** - aniversario de la entidad y de Moquegua.

457 Cláusula implementada de manera conjunta con el Convenio Colectivo del SUTAPERPG 2024.

458 Cláusula implementada de manera conjunta con el Convenio Colectivo del SUTAPERPG de 2024.

detalla en el Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025 (**Apéndice n.° 57**), adjunto a la presente.

Cuadro n.° 34
Implementación de nueve (09) cláusulas con incidencia presupuestaria – SUTPERPG

Cláusulas implementadas	Convenio Colectivo 2024				No incluidos en Convenio Colectivo 2024		Importe total
	Personal sindicalizado	Personal CAP – Trabajador calificado	Personal RJ[459]	Personal con cargo de confianza	Personal CAP – Trabajador calificado	Personal contratado varios	
	S/	S/	S/	S/	S/	S/	S/
Conceptos remunerativos							
Bonificación por escolaridad	236 118,00	52 837,50	0,00	0,00	0,00	0,00	288 955,50
Bonificación vacacional	27 561,64	0,00	415,72	0,00	0,00	0,00	27 977,36
Bonificación por quinquenio	5 487,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5 487,09
Asignación por movilidad y alimentos	1 036 730,91	168 709,31	20 822,64	33 414,20	169 352,57	148 796,06	1 577 825,69
Canasta navideña	12 200,00	1 200,00	400,00	0,00	1 200,00	0,00	15 000,00
Bonificación especial por cierre de pliego	628 300,00	92 700,00	0,00	0,00	0,00	0,00	721 000,00
Sub total S/	**1 946 397,64**	**315 446,81**	**21 638,35**	**33 414,20**	**170 552,57**	**148 796,06**	**2 636 245,63**
Otras condiciones de trabajo							
Uniformes e implementos de seguridad	15 039,00						15 039,00
Útiles de aseo y botiquín	168 968,03						168 968,03
Sub total S/	**184 007,03**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**184 007,03**
Totales	**2 130 404,67**	**315 446,81**	**21 638,35**	**33 414,20**	**170 552,57**	**148 796,06**	**2 820 252,66**
Total general S/				**2 500 904,03**		**319 348,63**	**2 820 252,66**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, se evidenció que el accionar de la "representación empleadora" [460], conformada por **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, dio lugar a la implementación de nueve (9) cláusulas con incidencia **presupuestaria** en beneficio propio y de terceros[461], de manera célere[462] y con ejecución directa e inmediata[463], pese a que ello no correspondía[464], generando un gasto ascendente a **S/ 2 500 904,03**, mientras sus

[459] Reposición Judicial.
[460] Mediante Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023 se designó a la "representación empleadora" con el SUTPERPG, la cual estaba conformada por Carlos Augusto Zeballos Rodríguez, jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; Mario Martín Garcilazo De la Flor, jefe de la Oficina de Administración; y Juan Ramón Samatelo Huacho, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación.
[461] Cabe precisar que los "**terceros beneficiados**" comprenden a todas aquellas personas a quienes se les aplicó la referida negociación colectiva, entre ellas, el personal consignado en la lista denominada "Relación de personal CAP, repuesto judicial, permanentes y medida cautelar sindicalizados al SUTPERPG – 2023" y en la lista de "Personal contratado con plaza CAP - Trabajador Calificado", así como a quienes, por mandato legal, correspondía la aplicación de los beneficios derivados del convenio.
[462] La "Representación Empleadora" tramitó la negociación colectiva de manera acelerada, dado que el "Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024" fue presentado el **28 de noviembre de 2023** y el "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" fue suscrita el **8 de enero de 2024**, pese a que el plazo máximo para concluir la negociación colectiva a nivel descentralizado vencía el 30 de junio de 2024. Todo ello se llevó a cabo sin contar con el "*Informe de Viabilidad Presupuestal*" ni con el "*Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público*", emitido recién el 30 de mayo de 2024 y publicado el 31 de mayo de 2024 en el portal del MEF.
[463] La "*Representación Empleadora*" acordó que el convenio colectivo suscrito el 8 de enero de 2024 entrara en vigor a partir del **1 de enero de 2024**, sin establecer restricción alguna respecto de las cláusulas con incidencia presupuestaria. Es decir, acordó la ejecución de la totalidad de las cláusulas —incluidas aquellas con incidencia presupuestaria— desde el inicio del ejercicio fiscal 2024, pese a que ello resultaba improcedente, dado que dichas cláusulas debían ejecutarse a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente a su suscripción.
[464] Por tales motivos, las **dieciocho (18) cláusulas** con incidencia presupuestaria incurrirían en nulidad de pleno derecho y nulidad por ineficacia, al no haberse contado con la documentación exigida, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y en los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 20.4 del artículo 20, numeral 21.2 del artículo 21 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

actuaciones como jefes de las oficinas de **Asesoría Jurídica** y **Administración**[465] generaron un gasto de **S/ 319 348,63**, conforme se detalla a continuación:

3.7.1. Bonificación por escolaridad: Este concepto alcanzó el monto de S/ 288 955,50, conforme el siguiente cuadro:

Cuadro n.° 35
Implementación de la cláusula de "Bonificación por escolaridad" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	n.° de tabajadores	Importe S/
1	Personal sindicalizado	61	236 118,00
2	Personal CAP – Trabajador calificado	9	52 837,50
Total		**70**	**288 955,50**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

En tal sentido, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración; y **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, quienes conformaban la "representación empleadora", son responsables de los pagos efectuados por concepto de "**bonificación por escolaridad**"[466] por el monto de **S/ 288 955,50**, monto que incluye el pagó efectuado a la propia "representación empleadora", así como al personal sindicalizado del SUTPERPG.

3.7.2. Bonificación vacacional: Este concepto alcanzó el monto de S/ 27 561,64, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

Cuadro n.° 36
Implementación de la cláusula de "bonificación vacacional" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	Mes	n.° de trabajadores	Incremento pagado S/ (a)	Essalud 9% S/ b=9%*(a)	Total importe adicional pagado S/ c=(a)+(b)
1	Personal sindicalizado	Enero	9	3 630,63	326,76	3 957,38
2	Personal sindicalizado	Febrero	8	3 132,77	281,95	3 414,72
3	Personal sindicalizado	Marzo	6	2 318,29	208,65	2 526,94
4	Personal sindicalizado	Abril	1	396,27	35,66	431,93
5	Personal sindicalizado	Mayo	4	1 548,80	139,39	1 688,19
6	Personal sindicalizado	Junio	4	1 515,72	136,41	1 652,13
7	Personal sindicalizado	Julio	7	2 689,80	242,08	2 931,88
8	Personal sindicalizado	Agosto	4	1 555,32	139,98	1 695,30
9	Personal sindicalizado	Setiembre	4	1 572,06	141,49	1 713,55
10	Personal sindicalizado	Octubre	5	1 897,57	170,78	2 068,35
11	Personal sindicalizado	Noviembre	6	2 304,09	207,37	2 511,46
12	Personal sindicalizado	Diciembre	7	2 724,59	245,21	2 969,80
Total			**65**	**25 285,91**	**2 275,73**	**27 561,64**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho** en su calidad de miembros de la

[465] Mario Martin Garcilazo de la Flor fue responsable de 2 enero al 30 abril de 2024 y Juan Ramon Samatelo Huacho del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2024.
[466] Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

"representación empleadora", son responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**bonificación vacacional**"[467], por un monto ascendente a **S/ 27 561,64**, el cual comprende los desembolsos realizados a favor de la propia "representación empleadora", así como del personal sindicalizado del SUTPERPG.

Cuadro n.° 37
Implementación de la cláusula de "bonificación vacacional" – personal Reposición Judicial que no estaba en la lista del convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	Mes	Incremento Pagado S/ (a)	Essalud 9% S/ b=9%(a)	Total importe adicional pagado S/ c=(a)+(b)
1	Velásquez Nina Placido	Diciembre	381,39	34,33	415,72
Total			**381,39**	**34,33**	**415,72**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

En tal sentido, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración y **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, quienes conformaban la "representación empleadora", son responsables de los pagos efectuados por concepto de "**bonificación vacacional**"[468] por el monto de **S/ 415,72**, monto que incluye el pagó efectuado al personal reposición judicial que estaría dentro del ámbito y alcance del convenio SUTPERPG de 2024.

3.7.3. Bonificación por quinquenio: Este concepto alcanzó el monto de S/ 5 487,09, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

Cuadro n.° 38
Implementación de la cláusula de "bonificación por quinquenio" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	n.° de trabajadores	Incremento pagado S/ (a)	Essalud 9% S/ b= 9%*(a)	Total importe adicional pagado S/ c=(a)+(b)
1	Personal sindicalizado	13	5 034,03	453,06	5 487,09
Total		**13**	**5 034,03**	**453,06**	**5 487,09**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, en su calidad de miembros de la "representación empleadora", son responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**bonificación por quinquenio**"[469], por un monto ascendente a **S/ 5 487,09**, el cual comprende los desembolsos realizados a favor de la propia "representación empleadora", así como del personal sindicalizado del SUTPERPG.

3.7.4. Asignación de alimentación y movilidad: Estos dos (2) conceptos conciliados alcanzó el monto de S/ 1 577 825,69, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

[467] Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.
[468] Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.
[469] Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

Cuadro n.° 39
Implementación de la cláusula de "asignación por alimentación y movilidad" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	Mes	n.° de trabajadores	Incremento pagado S/ (a)	Aportes obligatorios pagados S/ (b)	Importe total pagado S/ (a)+(b)
1	Personal sindicalizado	Enero	61	61 000,00	7 300,96	68 300,96
2	Personal CAP – Trabajador calificado		9	19 833,33	2 146,54	21 979,87
3	Personal sindicalizado	Febrero	61	61 000,00	7 302,05	68 302,05
4	Personal CAP – Trabajador calificado		8	20 000,00	2 174,09	22 174,09
5	Personal sindicalizado	Marzo	61	61 000,00	7 301,97	68 301,97
6	Personal CAP – Trabajador calificado		8	18 500,00	1 990,80	20 490,80
7	Personal sindicalizado	Abril	60	60 000,00	7 732,08	67 732,08
8	Personal CAP – Trabajador calificado		7	17 500,00	1 917,78	19 417,78
9	Personal sindicalizado	Mayo	60	60 000,00	7 125,43	67 125,43
10	Personal CAP – Trabajador calificado		4	9 583,33	1 121,21	10 704,54
11	Personal sindicalizado	Junio	60	60 000,00	7 115,98	67 115,98
12	Personal CAP – Trabajador calificado		3	7 500,00	990,06	8 490,06
13	Personal sindicalizado	Julio	60	60 000,00	7 116,08	67 116,08
14	Personal CAP – Trabajador calificado		3	7 500,00	990,05	8 490,05
15	Personal sindicalizado	Agosto	60	60 000,00	7 690,08	67 690,08
16	Personal CAP – Trabajador calificado		3	7 500,00	990,05	8 490,05
17	Personal sindicalizado	Setiembre	61	60 000,00	7 732,00	67 732,00
18	Personal CAP – Trabajador calificado		1	2 500,00	330,02	2 830,02
19	Personal sindicalizado	Octubre	61	61 000,00	7 871,72	68 871,72
20	Personal CAP – Trabajador calificado		1	2 500,00	330,02	2 830,02
21	Personal sindicalizado	Noviembre	61	60 766,67	7 927,45	68 694,12
22	Personal CAP – Trabajador calificado		1	2 500,00	330,02	2 830,02
23	Personal sindicalizado	Diciembre	61	61 000,00	7 926,86	68 926,86
24	Personal CAP – Trabajador calificado		1	2 500,00	330,02	2 830,02
Total S/				**843 683,33**	**103 783,32**	**947 466,65**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho** en su calidad de miembros de la "representación empleadora", son responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**asignación por alimentación y movilidad**"[470], por un monto ascendente a **S/ 947 466,65**, el cual comprende los desembolsos realizados a favor de la propia "representación empleadora", así como del personal sindicalizado del SUTPERPG.

Cuadro n.° 40
Implementación de la cláusula de "asignación por alimentación y movilidad" – "Trabajadores calificados CAP" no incluido en las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	Incremento pagado S/ (a)	Aportes obligatorios pagados S/ (b)	Importe total pagado S/ c=(a)+(b)
1	Aragon Talavera, Wildyn Fernando	22 333,33	2 948,30	25 281,63
2	Carrasco Castro, José Cristóbal	7 500,00	754,65	8 254,65
3	Deza Chipana, Amelia Delfina	5 000,00	503,10	5 503,10
4	Guerrero Cairo, Daniela Teresa	10 000,00	1 006,20	11 006,20
5	Nicho Rios, Carlos Alberto	28 250,00	3 672,67	31 922,67
6	Ponce Mamani, Gumercindo Cosme	20 000,00	2 012,40	22 012,40

[470] Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

n.°	Beneficiarios	Incremento pagado S/ (a)	Aportes obligatorios pagados S/ (b)	Importe total pagado S/ c=(a)+(b)
7	Ramos Mansilla, Rodrigo Armando	28 500,00	3 416,92	31 916,92
Total S/		**121 583,33**	**14 314,24**	**135 897,57**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora

Siendo ello así, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** en su condición de jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, es responsable de los pagos efectuados por concepto de "**alimentación y movilidad**"[471], por un monto ascendente a **S/ 135 897,57**, el cual comprende los desembolsos realizados al personal "Trabajadores calificados CAP" que no estaban incluido en las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024.

Cabe precisar que, los trabajadores comprendidos en dicho cuadro, eran servidores de confianza, conforme se desarrolla en el apartado **3.4. Del personal calificado, confianza y dirección la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG** del presente documento, motivo por el cual no podían, bajo ninguna circunstancia, percibir los beneficios derivados de las negociaciones colectivas. Sin embargo, ello ocurrió debido a que el citado servidor emitió opinión señalando que se cumpla el convenio en todos sus extremos, sosteniendo además que no existía impedimento alguno para su aplicación a los "trabajadores calificados", conforme se analiza en el apartado **3.4. Del personal calificado, confianza y dirección la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG** del presente documento.

De igual modo, se precisa que el actuar del citado servidor ha estado orientado a **beneficiar a los trabajadores** señalados en el cuadro precedente (terceros), pese a que ello no correspondía, conforme se indicó en el párrafo anterior. En tal sentido, dicha conducta contravendría lo dispuesto en los literales a), b) y d) del artículo 28[472] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad **(Apéndice n.° 59)**, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013, normativa que establecía que el referido servidor era responsable de absolver consultas, emitir opiniones y brindar asesoramiento jurídico a los órganos de la Entidad, con el propósito de que estos adopten decisiones ajustadas al marco legal vigente.

Cuadro n.° 41
Implementación de la cláusula de "asignación por alimentación y movilidad" – personal que no estaba en ámbito y alcance del convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiario	Incremento pagado S/ (a)	Aportes obligatorios pagados S/ (b)	Importe total pagado S/ c=(a)+(b)
Enero – abril 2024				
1	Cuayla Escobar De Sotelo, Leyda L.	2 500,00	251,55	2 751,55

[471] Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.
[472] **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**
"Artículo 28° La Oficina de Asesoría Jurídica tiene las siguientes funciones:
a) Resolver los asuntos jurídico - legales del PERPG; b) Emitir opinión legal a través de informes y/o dictámenes y absolver las consultas legales que le sometan los órganos del PERPG;
d) Asesorar al PERPG en asuntos de carácter jurídico legal;"

n.°	Beneficiario	Incremento pagado S/ (a)	Aportes obligatorios pagados S/ (b)	Importe total pagado S/ c=(a)+(b)
2	Mamani Inquilla, Dina	7 500,00	754,65	8 254,65
3	Mollocondo Mamani, Elizabeth Ruth	7 500,00	754,65	8 254,65
4	Perez Rosas, Carlos Andres	9 416,67	1 001,40	10 418,07
5	Puma Feliciano, Cristian	7 500,00	754,65	8 254,65
Subtotal S/		**34 416,67**	**3 516,90**	**37 933,57**
Mayo – diciembre 2024				
6	Carrasco Castro, José Cristóbal	3 500,00	352,17	3 852,17
7	Deza Chipana, Amelia Delfina	2 500,00	251,55	2 751,55
8	Mollocondo Mamani, Elizabeth Ruth	20 000,00	2 011,87	22 011,87
9	Perez Rosas, Carlos Andres	20 000,00	2 012,41	22 012,40
10	Puma Feliciano, Cristian	12 500,00	1 336,22	13 836,22
11	Zeballos Olivera, Joseline Steffany	17 500,00	1 760,85	19 260,85
Subtotal S/		**76 000,00**	**7 725,06**	**83 725,06**
Total general S/		**110 416,67**	**11 241,96**	**121 658,63**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** en su condición de jefe de la Oficina de Administración, quien estuvo del periodo de 1 de enero a 30 de abril de 2024, es responsable de los pagos efectuados por concepto de "**asignación por alimentación y movilidad**"[473], por un monto ascendente a **S/ 37 933,57**, el cual comprende los desembolsos realizados al personal que no estaba dentro del ámbito y alcance del convenio SUTPERPG de 2024.

Cabe precisar que, los trabajadores comprendidos en dicho cuadro no se encontraban dentro del ámbito ni del alcance del convenio colectivo suscrito con el SUTPERPG para el año 2024, así como tampoco eran "trabajadores calificados – CAP"; es decir, no cumplían con las condiciones establecidas en la cláusula 41 del referido convenio[474]. No obstante, dichos trabajadores percibieron el beneficio en mención como resultado de los contratos laborales[475] suscritos por **Mario Martín Garcilazo de la Flor** en su calidad de jefe de la Oficina de Administración.

De igual modo, se precisa que el actuar del citado servidor ha estado orientado a **beneficiar a los trabajadores señalados en el cuadro precedente** (terceros), pese a que ello no correspondía, conforme se indicó en el párrafo anterior. En tal sentido, dicha conducta contravendría lo dispuesto en los literales

473 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

474 *Clausula n.° 041- ámbito y alcance del convenio:*
(...)
En relación al ámbito y alcance del presente convenio colectivo, se encuentran amparados y obligados por este convenio los siguientes:
1. Los servidores afiliados al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE MOQUEGUA – SUTPERPG" con vínculo laboral vigente y efectivo desde la fecha de presentación del Pliego de reclamos (noviembre de 2023).
2. Los servidores contratados que ocupan plazas CAP y que cumplan de manera conjunta los siguientes requisitos; que tengan vínculo laboral hasta el 05 de enero del 2024 y con una antigüedad de labor efectiva de 03 meses consecutivos (octubre, noviembre y diciembre del 2023)."

475 Mediante Contratos sujeto a modalidad de servicio específico n.° **062** de 08 de enero de 2024; n.°s **181, 182, 290, 369** -2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 31 de enero de 2024 y n.° **632**-CAP-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de abril de 2024 en la CLAUSULA QUINTA: CONTRAPRESTACION establece adicionar el concepto de movilidad y alimentación, establecido en el acta 02-2023-CN-PERPG/GR.MOQ aprobado con RGG n.° 015-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de enero de 2023 y RGG n.° 04-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 08 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 54).**

h) del artículo 9[475] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013, facultad que fue delegada al administrador mediante Resolución de Gerencia General n.° 005-2023-PERPG/G.R.MOQ de 4 de enero de 2023[477] **(Apéndice n.° 53)**, normativa que establecía que el referido servidor debía suscribir contratos de acuerdo a la "normativa legal vigente".

Cabe precisar que, **Juan Ramón Samatelo Huacho** en su condición de jefe de la Oficina de Administración, quien estuvo del periodo de 1 de mayo al 31 de diciembre de 2024, es responsable de los pagos efectuados por concepto de "**asignación por alimentación y movilidad**"[478], por un monto ascendente a **S/ 83 725,06**, el cual comprende los desembolsos realizados al personal que no estaba dentro del ámbito y alcance del convenio SUTPERPG de 2024.

Además, los trabajadores comprendidos en dicho cuadro no se encontraban dentro del ámbito ni del alcance del convenio colectivo suscrito con el SUTPERPG para el año 2024, así como tampoco eran "trabajadores calificados – CAP"; es decir, no cumplían con las condiciones establecidas en la cláusula 41 del referido convenio[479]. No obstante, dichos trabajadores percibieron el beneficio en mención como resultado de los contratos laborales[480] suscritos por **Juan Ramón Samatelo Huacho**, en su calidad de jefe de la Oficina de Administración.

Asimismo, se precisa que el actuar del citado servidor ha estado orientado a **beneficiar a los trabajadores señalados en el cuadro precedente** (terceros), pese a que ello no correspondía, conforme se indicó en el párrafo anterior. En tal sentido, dicha conducta contravendría lo dispuesto en los literales h) del artículo 9[481] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado

---

475 **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**
"Artículo 09°.- Son funciones y/o atribuciones del Gerente General las siguientes:
(...)
h) Suscribe, rescinde y/o resuelve los contratos individuales de trabajo de acuerdo a la normatividad legal vigente;
(...)"

477 **Resolución de Gerencia General n.° 005-2023-PERPG/G.R.MOQ de 04 de enero de 2023.**
"(...)
Se resuelve:
***Artículo primero: Delegar facultades al administrador del Proyecto Especial Regional Pasto Grande**, con eficacia anticipada al 03 de enero de 2023, para que **"suscribe, rescinde y/o resuelve los contratos individuales de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente"**, de acuerdo al literal h) del artículo 9° del Manual de Organización y Funciones (MOF) del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, (...)"*

478 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

479 *Clausula n.° 041- ámbito y alcance del convenio:*
(...)
En relación al ámbito y alcance del presente convenio colectivo, se encuentran amparados y obligados por este convenio los siguientes:
1. Los servidores afiliados al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE MOQUEGUA – SUTPERPG" con vinculo laboral vigente y efectivo desde la fecha de presentación del Pliego de reclamos (noviembre de 2023).
2. Los servidores contratados que ocupan plazas CAP y que cumplan de manera conjunta los siguientes requisitos; que tengan vinculo laboral hasta el 05 de enero del 2024 y con una antigüedad de labor efectiva de 03 meses consecutivos (octubre, noviembre y diciembre del 2023).°

480 Mediante Contratos sujeto a modalidad de servicio especifico n.°s **764, 769 y 891**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de mayo de 2024; contrato n.°s **921 y 923**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 1 de junio de 2024; contrato n.° **1063**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de julio de 2024; contrato n.° **1293 y 1336**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de agosto de 2024; contrato n.° **1460 y 1560**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de setiembre de 2024; contrato n.° **1681**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de octubre de 2024; contrato n.° **1776**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de noviembre de 2024; contrato n.° **1976**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de diciembre de 2024 en la CLÁUSULA QUINTA: CONTRAPRESTACIÓN establece adicionar el concepto de movilidad y alimentación, establecido en el acta 02-2023-CN-PERPG/GR.MOQ aprobado con RGG n.° 015-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de enero de 2023 y RGG n.° 04-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 08 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 55).**

481 **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**

mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013 **(Apéndice n.° 59)**, facultad que fue delegada al administrador mediante Resolución de Gerencia General n.° 005-2023-PERPG/G.R.MOQ de 4 de enero de 2023[482] **(Apéndice n.° 53)**, normativa que establecía que el referido servidor debía suscribir contratos de acuerdo a la "normativa legal vigente".

Cuadro n.° 42
Implementación de la cláusula de "asignación por alimentación y movilidad" – personal reposición judicial (RJ)[483] no incluido en lista de convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiario	Incremento pagado S/ (a)	Aportes obligatorios pagados S/ (b)	Importe total pagado S/ c=(a)+(b)
1	Flores Ortega, Edgar	3 000,00	385,40	3 385,40
2	Velasquez Nina, Nestor Placido	12 000,00	1 522,74	13 522,74
Total S/		**15 000,00**	**1 908,14**	**16 908,14**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

En tal sentido, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración; y **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, quienes conformaban la "representación empleadora", son responsables de los pagos efectuados por concepto de **"Asignación por alimentación y movilidad"**[484] por el monto de **S/ 16 908,14**, monto desembolsado para el pago del personal con reposición judicial no incluidos en la lista del convenio colectivo pero afiliados posteriormente a la suscripción del convenio con el SUTPERPG.

Cuadro n.° 43
Implementación de la cláusula de "asignación por alimentación y movilidad" – personal de confianza que estaba en una (1) de las listas del convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiario	Incremento pagado S/ (a)	Aportes obligatorios pagados S/ (b)	Importe total pagado S/ c=(a)+(b)
1	Flores Flores, Franz Diego	3 121,10	3 121,10	27 121,10
Total S/		**24 000,00**	**3 121,10**	**27 121,10**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

"Artículo 09°.- Son funciones y/o atribuciones del Gerente General las siguientes:
(...)
h) Suscribe, rescinde y/o resuelve los contratos individuales de trabajo de acuerdo a la normatividad legal vigente;
(...)"

482 **Resolución de Gerencia General n.° 005-2023-PERPG/G.R.MOQ de 04 de enero de 2023.**
"(...)
Se resuelve:
***Artículo primero: Delegar facultades al administrador del Proyecto Especial Regional Pasto Grande**, con eficacia anticipada al 03 de enero de 2023, para que **"suscribe, rescinde y/o resuelve los contratos individuales de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente"**, de acuerdo al literal h) del artículo 9° del Manual de Organización y Funciones (MOF) del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, (...)"*

483 Personal con reposición judicial confirmados con informe n.° 01417-2025-GRM/PERPG-OADM-UFGRH de 16 de octubre de 2025; Oficio n.° 0119-2025-SUTPERPG/MOQ de 22 de octubre de 2025.

484 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

En este caso, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración; y **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, quienes conformaban la "representación empleadora", fueron responsables de los pagos efectuados por concepto de "**asignación por alimentación y movilidad**"[485] por el monto de **S/ 27 121,10**, monto desembolsado para dicho personal[486], considerando que este se encontraba en el ámbito del alcance del convenio colectivo suscrito con el SUTPERPG para el año 2024, conforme lo establecido en la cláusula 41 del referido convenio[487], cláusula acordado por los citados servidores.

Asimismo, por efecto del otorgamiento de incrementos acordados en las cláusulas de "**Asignación por alimentación y movilidad**" ocasionaron el pago de "**beneficios laborales**" como: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones[488] y beneficios determinados en la planilla de liquidaciones[489], los cuales fueron pagados durante el periodo 2024 y determinados en función al importe incrementado en las remuneraciones del trabajador, los cuales se presentan a continuación:

Cuadro n.° 44
Implementación de las cláusulas de "asignación por alimentación y movilidad - beneficios laborales" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	CTS S/	Gratificaciones S/	Liquidaciones S/	Total beneficios laborales S/
1	Personal sindicalizado	89 476,57	131 345,00		220 821,57
2	Personal CAP - Trabajador calificado	1 458,33	5 450,00	30 243,65	37 151,98
Total S/		**90 934,90**	**136 795,00**	**30 243,65**	**257 973,55**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

En tal sentido, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración; y **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, quienes conformaban la "representación empleadora", son responsables de los pagos efectuados por concepto de "**beneficios laborales**" por efectos del otorgamiento de "**asignación por alimentación y movilidad**"[490] por el monto de **S/ 257 973,55**, monto que incluye el pagó efectuado a la propia "representación empleadora", así como al personal sindicalizado del SUTPERPG.

485 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.
486 Mediante Ejecutiva Regional n.° 092-2024-GR/MOQ de 12 de marzo de 2024, se designó a Franz Diego Flores Flores en el cargo público de confianza de Gerente General del Proyecto Especial Regional Pasto Grande a partir del 13 de marzo de 2024.
487 *Clausula n.° 041- ámbito y alcance del convenio:*
(...)
En relación al ámbito y alcance del presente convenio colectivo, se encuentran amparados y obligados por este convenio los siguientes:
1. Los servidores afiliados al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE MOQUEGUA – SUTPERPG" con vínculo laboral vigente y efectivo desde la fecha de presentación del Pliego de reclamos (noviembre de 2023).
2. Los servidores contratados que ocupan plazas CAP y que cumplan de manera conjunta los siguientes requisitos; que tengan vínculo laboral hasta el 05 de enero del 2024 y con una antigüedad de labor efectiva de 03 meses consecutivos (octubre, noviembre y diciembre del 2023).°
488 Corresponde a gratificaciones por fiestas patrias y navidad.
489 En la planilla de liquidaciones se efectuó a la conclusión del contrato sujeto a modalidad, donde se determina los beneficios laborales ganados por ley.
490 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

Cuadro n.° 45
Implementación de la cláusula de "asignación por alimentación y movilidad - beneficios laborales" – personal reposición judicial (RJ)[491] que no estaba en las dos (2) listas del convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	CTS S/	Gratificaciones S/	Total beneficios laborales S/
1	Velásquez Nina, Nestor P.	1 734,50	2 180,00	3 914,50
Total S/		**1 734,50**	**2 180,00**	**3 914,50**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

En tal sentido, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la oficina de Administración; y **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, quienes conformaban la "representación empleadora", son responsables de los pagos efectuados por concepto de **"beneficios laborales"** por efectos del otorgamiento de "**Asignación por alimentación y movilidad"**[492] por el monto de **S/ 3 914,50**, monto que corresponde al pago efectuado personal con reposición judicial pagado bajo el marco del convenio colectivo del SUTPERPG.

Cuadro n.° 46
Implementación de la cláusula de "asignación por alimentación y movilidad - beneficios laborales" – personal que no estaba en ámbito y alcance del convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	CTS S/	Gratificaciones S/	Liquidaciones S/	Total beneficios laborales S/
1	Ramos Mansilla, Rodrigo A.	3 508,42	5 450,00		8 958,42
2	Nicho Ríos, Carlos Alberto	2 260,41	4 995,83		7 256,24
3	Aragon Talavera, Wildyn F.	1 458,33	3 633,33		5 091,66
4	Ponce Mamani, Gumercindo	1 458,33	3 633,33		5 091,66
5	Carrasco Castro, José C.	251,16	1 362,50		1 613,66
6	Deza Chipana, Amelia D.		1 362,50	522,50	1 885,00
7	Guerrero Cairo, Daniela T.		908,33	2 650,00	3 558,33
Total		**8 936,65**	**21 345,82**	**3 172,50**	**33 454,97**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

En tal sentido, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** en su condición de jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica es responsable de los pagos efectuados por concepto de **"beneficios laborales"** por efecto del otorgamiento de "**Asignación de alimentación y movilidad"**[493] por el monto de **S/ 33 454,97**, monto que incluye el pagó efectuado a personal CAP – Trabajador Calificado que no estaba incluido en las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024.

De igual modo, se precisa que el actuar del citado servidor estuvo orientado a **beneficiar a los trabajadores** señalados en el cuadro precedente (terceros), pese a que ello no correspondía, conforme se indicó en el párrafo anterior. En tal sentido, dicha conducta contravendría lo dispuesto en los literales a), b) y d) del artículo 28[494] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad,

491 Personal con reposición judicial confirmados con informe n.° 01417-2025-GRM/PERPG-OADM-UFGRH de 16 de octubre de 2025; Oficio n.° 0119-2025-SUTPERPG/MOQ de 22 de octubre de 2025.
492 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.
493 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.
494 **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**

aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013 (**Apéndice n.° 59**), normativa que establecía que el referido servidor era responsable de absolver consultas, emitir opiniones y brindar asesoramiento jurídico a los órganos de la Entidad, con el propósito de que estos adopten decisiones ajustadas al marco legal vigente.

Cuadro n.° 47
Implementación de la cláusula de "asignación por alimentación y movilidad - beneficios laborales" – personal de confianza que estaba incluido en una (1) de las listas del convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	CTS S/	Gratificaciones S/	Total beneficios laborales S/
1	Flores Flores, Franz Diego	2 205,60	4 087,50	6 293,10
Total S/		**2 205,60**	**4 087,50**	**6 293,10**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

En este caso, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración; y **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, quienes conformaban la "representación empleadora", fueron responsables de los pagos efectuados por concepto de **"beneficios laborales"** por efecto del otorgamiento de "asignación por alimentación y movilidad" por el monto de S/ 6 293,10, monto desembolsado para dicho personal[495], considerando que este se encontraba en el ámbito del alcance del convenio colectivo suscrito con el SUTPERPG para el año 2024, conforme lo establecido en la cláusula 41 del referido convenio[496], cláusula acordado por los citados servidores.

Cuadro n.° 48
Implementación de la cláusula de "Asignación por alimentación y movilidad - beneficios laborales" – personal que no estaba en ámbito y alcance del convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	Gratificaciones S/	Liquidaciones S/	Total beneficios laborales S/
	Enero - abril 2024			
1	Perez Rosas, Carlos Andres		3 002,57	3 002,57
2	Mollocondo Mamani, Elizabeth R.		2 988,06	2 988,06
3	Puma Feliciano, Cristian		3 002,57	3 002,57
6	Mamani Inquilla, Dina		3 002,57	3 002,57

"Artículo 28° La Oficina de Asesoría Jurídica tiene las siguientes funciones:
a) Resolver los asuntos jurídico - legales del PERPG; b) Emitir opinión legal a través de informes y/o dictámenes y absolver las consultas legales que le sometan los órganos del PERPG;
d) Asesorar al PERPG en asuntos de carácter jurídico legal;"

[495] Mediante Ejecutiva Regional n.° 092-2024-GR/MOQ de 12 de marzo de 2024, se designó a Franz Diego Flores Flores en el cargo público de confianza de Gerente General del Proyecto Especial Regional Pasto Grande a partir del 13 de marzo de 2024.

[496] *Clausula n.° 041- ámbito y alcance del convenio:*
"(...)
En relación al ámbito y alcance del presente convenio colectivo, se encuentran amparados y obligados por este convenio los siguientes:
1. Los servidores afiliados al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE MOQUEGUA – SUTPERPG" con vinculo laboral vigente y efectivo desde la fecha de presentación del Pliego de reclamos (noviembre de 2023).
2. Los servidores contratados que ocupan plazas CAP y que cumplan de manera conjunta los siguientes requisitos; que tengan vínculo laboral hasta el 05 de enero del 2024 y con una antigüedad de labor efectiva de 03 meses consecutivos (octubre, noviembre y diciembre del 2023)".

n.°	Beneficiarios	Gratificaciones S/	Liquidaciones S/	Total beneficios laborales S/
	Subtotal S/		**11 995,77**	**11 995,77**
	Mayo - diciembre 2024			
7	Perez Rosas, Carlos Andres	2 270,83	1 306,25	3 577,08
8	Mollocondo Mamani, Elizabeth R.	1 816,66	2 631,25	4 447,91
9	Puma Feliciano, Cristian	908,33	2 649,99	3 558,32
10	Zeballos Olivera, Joseline Steffany	454,17	3 104,16	3 558,33
	Subtotal S/	**5 449,99**	**9 691,65**	**15 141,64**
Total S/		**5 449,99**	**21 687,42**	**27 137,41**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** en su condición de jefe de la Oficina de Administración, quien estuvo del periodo de 1 de enero a 30 de abril de 2024, es responsable de los pagos efectuados por concepto **"beneficios laborales"** por efecto del incremento en las remuneraciones por "**asignación de alimentación y movilidad**"[497], por un monto ascendente a **S/ 11 995,77**, el cual comprende los desembolsos realizados al personal que no estaba dentro del ámbito y alcance del convenio SUTPERPG de 2024.

Cabe precisar que, los trabajadores comprendidos en dicho cuadro no se encontraban dentro del ámbito ni del alcance del convenio colectivo suscrito con el SUTPERPG para el año 2024, así como tampoco eran "trabajadores calificados – CAP"; es decir, no cumplían con las condiciones establecidas en la cláusula 41 del referido convenio[498]. No obstante, dichos trabajadores percibieron el beneficio en mención como resultado de los contratos laborales[499] suscritos por **Mario Martín Garcilazo de la Flor** en su calidad de jefe de la Oficina de Administración.

De igual modo, se precisa que el actuar del citado servidor ha estado orientado a **beneficiar a los trabajadores señalados en el cuadro precedente** (terceros), pese a que ello no correspondía, conforme se indicó en el párrafo anterior. En tal sentido, dicha conducta contravendría lo dispuesto en los literales h) del artículo 9[500] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado con Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013 **(Apéndice n.° 59)**, facultad que fue delegada al administrador mediante Resolución de Gerencia General

---

497 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

498 *Clausula n.° 041- ámbito y alcance del convenio:*
(...)
En relación al ámbito y alcance del presente convenio colectivo, se encuentran amparados y obligados por este convenio los siguientes:
1. Los servidores afiliados al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE MOQUEGUA – SUTPERPG" con vinculo laboral vigente y efectivo desde la fecha de presentación del Pliego de reclamos (noviembre de 2023).
2. Los servidores contratados que ocupan plazas CAP y que cumplan de manera conjunta los siguientes requisitos; que tengan vinculo laboral hasta el 05 de enero del 2024 y con una antigüedad de labor efectiva de 03 meses consecutivos (octubre, noviembre y diciembre del 2023)."

499 Mediante contratos sujeto a modalidad de servicio específico n.° **062** de 08 de enero de 2024; n.°s **181, 182, 290 y 369**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 31 de enero de 2024 y n.° **632**-CAP-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 1 de abril de 2024 en la CLAUSULA QUINTA: CONTRAPRESTACION se estableció adicionar el concepto de **movilidad y alimentación**, establecido en el acta 02-2023-CN-PERPG/GR.MOQ aprobado con RGG n.° 015-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de enero de 2023 y RGG n.° 04-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 08 de enero de 2024.

500 **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**
"Artículo 09°.- Son funciones y/o atribuciones del Gerente General las siguientes:
(...)
h) Suscribe, rescinde y/o resuelve los contratos individuales de trabajo de acuerdo a la normatividad legal vigente;
(...)"

n.° 005-2023-PERPG/G.R.MOQ de 4 de enero de 2023[501] **(Apendice n.° 53)**, normativa que establecía que el referido servidor debía suscribir contratos de acuerdo a la "normativa legal vigente".

Siendo ello así, **Juan Ramón Samatelo Huacho**, en su condición de jefe de la Oficina de Administración, quien estuvo del periodo de 1 de mayo al 31 de diciembre de 2024, fue responsable de los pagos efectuados por concepto "beneficios laborales" por efecto del incremento en las remuneraciones por "**asignación por alimentación y movilidad**"[502], por un monto ascendente a **S/ 15 141,64**, el cual comprende los desembolsos realizados al personal que no estaba dentro del ámbito y alcance del convenio SUTPERPG de 2024.

Cabe precisar que, los trabajadores comprendidos en dicho cuadro no se encontraban dentro del ámbito ni del alcance del convenio colectivo suscrito con el SUTPERPG para el año 2024, así como tampoco eran "trabajadores calificados – CAP"; es decir, no cumplían con las condiciones establecidas en la cláusula 41 del referido convenio[503]. No obstante, dichos trabajadores percibieron el beneficio en mención como resultado de los contratos laborales[504] suscritos por **Juan Ramón Samatelo Huacho** en su calidad de jefe de la Oficina de Administración.

De igual modo, se precisa que el actuar del citado servidor ha estado orientado a **beneficiar a los trabajadores señalados en el cuadro precedente** (terceros), pese a que ello no correspondía, conforme se indicó en el párrafo anterior. En tal sentido, dicha conducta contravendría lo dispuesto en los literales h) del artículo 9[505] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013 **(Apéndice n.° 59)**, facultad que fue delegada al administrador mediante Resolución de Gerencia

---

501 **Resolución de Gerencia General n.° 005-2023-PERPG/G.R.MOQ de 04 de enero de 2023.**
"(...)
Se resuelve:
***Artículo primero: Delegar facultades al administrador del Proyecto Especial Regional Pasto Grande**, con eficacia anticipada al 03 de enero de 2023, para que "**suscribe, rescinde y/o resuelve los contratos individuales de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente**", de acuerdo al literal h) del artículo 9° del Manual de Organización y Funciones (MOF) del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, (...)"*

502 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

503 *Clausula n.° 041- ámbito y alcance del convenio:*
(...)
En relación al ámbito y alcance del presente convenio colectivo, se encuentran amparados y obligados por este convenio los siguientes:
1. Los servidores afiliados al "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE MOQUEGUA – SUTPERPG" con vinculo laboral vigente y efectivo desde la fecha de presentación del Pliego de reclamos (noviembre de 2023).
2. Los servidores contratados que ocupan plazas CAP y que cumplan de manera conjunta los siguientes requisitos; que tengan vínculo laboral hasta el 05 de enero del 2024 y con una antigüedad de labor efectiva de 03 meses consecutivos (octubre, noviembre y diciembre del 2023)."

504 Mediante contratos sujeto a modalidad de servicio especifico n.°s **764, 769 y 891**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 1 de mayo de 2024; contrato n.°s **921 y 923**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 1 de junio de 2024; contrato n.° **1063**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 1 de julio de 2024; contrato n.° **1293 y 1336**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 1 de agosto de 2024; contrato n.° **1460 y 1560**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 1 de setiembre de 2024; contrato n.° **1681**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 1 de octubre de 2024; contrato n.° **1776**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 1 de noviembre de 2024; contrato n.° **1976**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 1 de diciembre de 2024 en la CLAUSULA QUINTA: CONTRAPRESTACION se estableció adicionar el concepto de **movilidad y alimentación**, establecido en el acta 02-2023-CN-PERPG/GR.MOQ aprobado con RGG n.° 015-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de enero de 2023 y RGG n.° 04-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 8 de enero de 2024..

505 **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**
"Artículo 09°.- Son funciones y/o atribuciones del Gerente General las siguientes:
(...)
h) Suscribe, rescinde y/o resuelve los contratos individuales de trabajo de acuerdo a la normatividad legal vigente;
(...)"

General n.° 005-2023-PERPG/G.R.MOQ de 4 de enero de 2023[506] **(Apéndice n.° 53)**, normativa que establecía que el referido servidor debía suscribir contratos de acuerdo a la "normativa legal vigente".

3.7.5. Canasta navideña: Este concepto alcanzó el monto de S/ 15 000,00, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

Cuadro n.° 49
Implementación de la cláusula de "canasta navideña" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	n.° de trabajadores	Importe pagado S/
1	Personal sindicalizado	61	12 200,00
2	Personal CAP – Trabajador calificado	1	1 200,00
Total S/		**62**	**13 400,00**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho** en su calidad de miembros de la "representación empleadora", fueron responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**canasta navideña**"[507], por un monto ascendente a **S/ 13 400,00**, el cual comprende los desembolsos realizados a favor de uno de los miembros de la comisión negociadora[508] que participó en la negociación colectiva en propia de la "representación empleadora", así como del personal sindicalizado del SUTPERPG.

Cuadro n.° 50
Implementación de la cláusula de "entrega de canasta navideña – personal reposición judicial (RJ)[509] que no estaba en las dos (2) listas del convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiario	Importe pagado S/
1	Velasquez Nina, Nestor Placido	200,00
2	Flores Ortega, Edgar	200,00
Total S/		**400,00**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

En tal sentido, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración; y **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, quienes conformaban la "representación empleadora", son responsables de los pagos efectuados por concepto de "**entrega de canasta navideña**"[510] por el monto de **S/ 400,00**, monto que se desembolsó al personal con reposición judicial y afiliado posterior a la suscripción del convenio colectivo del SUTPERPG.

---

506 **Resolución de Gerencia General n.° 005-2023-PERPG/G.R.MOQ de 04 de enero de 2023.**
"(...)
Se resuelve:
***Artículo primero: Delegar facultades al administrador del Proyecto Especial Regional Pasto Grande**, con eficacia anticipada al 03 de enero de 2023, para que "**suscribe, rescinde y/o resuelve los contratos individuales de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente**", de acuerdo al literal h) del artículo 9° del Manual de Organización y Funciones (MOF) del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, (...)"*

507 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

508 Juan Ramon Samatelo Huacho participó en el proceso de negociación de convenio colectivo SUTPERPG 2024.

509 Personal con reposición judicial confirmados con informe n.° 01417-2025-GRM/PERPG-OADM-UFGRH de 16 de octubre de 2025; Oficio n.° 0119-2025-SUTPERPG/MOQ de 22 de octubre de 2025.

510 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

Cuadro n.° 51
Implementación de la cláusula de "canasta navideña" – "Trabajadores calificados CAP" no incluido en las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiario	Importe pagado S/
1	Ramos Mansilla, Rodrigo Armando	1 200,00
Total S/		**1 200,00**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, en su condición de jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, es responsable de los pagos efectuados por concepto de "**canasta navideña**"[511], por un monto ascendente a S/ 1 200,00, el cual comprende los desembolsos realizados al personal "Trabajadores calificados CAP" que no estaban incluido en las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024.

Cabe precisar que, el trabajador comprendido en dicho cuadro, era un servidor de confianza, conforme se desarrolla en el apartado **3.4. Del personal calificado, confianza y dirección la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG** del presente documento, motivo por el cual no podían, bajo ninguna circunstancia, percibir los beneficios derivados de las negociaciones colectivas. Sin embargo, ello ocurrió debido a que el citado servidor emitió opinión señalando que se cumpla el convenio en todos sus extremos, sosteniendo además que no existía impedimento alguno para su aplicación a los "trabajadores calificados", conforme se analiza en el apartado **3.4. Del personal calificado, confianza y dirección la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG** del presente documento.

3.7.6. Uniformes: Este concepto alcanzó el monto de S/ 15 039,00 el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

Cuadro n.° 52
Implementación de la cláusula de "uniformes" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	n.° de orden de compra	Importe total pagado S/
1	Personal sindicalizado	1536	11 773,00
2	Personal plaza CAP – Trabajador calificado	1536	386,00
3	Personal sindicalizado	1606	2 880,00
Total S/			**15 039,00**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez, Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, en su calidad de miembros de la "representación empleadora", fueron responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**uniformes**"[512], por un monto ascendente a **S/ 15 039,00,** el cual comprende los desembolsos realizados a favor de uno de los miembros de la comisión negociadora propia de la "representación empleadora", así como del personal sindicalizado del SUTPERPG.

511 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.
512 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

3.7.7. Útiles de aseo y botiquín: Este concepto alcanzó el monto de S/ 168 968,03, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

Cuadro n.° 53
Implementación de la cláusula de "útiles de aseo y botiquín" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	Importe total pagado S/
1	Personal sindicalizado y Personal contratado con plaza CAP – Trabajador calificado	168 968,03
Total S/		**168 968,03**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho**, en su calidad de miembros de la "representación empleadora", son responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**útiles de aseo y botiquín**"[513], por un monto ascendente a S/ 168 968,03, el cual comprende los desembolsos realizados a favor de la propia "representación empleadora", así como del personal sindicalizado del SUTPERPG.

3.7.8. Bonificación especial por cierre de pliego: Este concepto alcanzó el importe de S/ 721 000,00, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

Cuadro n.° 54
Implementación de la cláusula de "bonificación especial por cierre de pliego" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	n.° de trabajadores	Importe S/
1	Personal sindicalizado	61	628 300,00
2	Personal CAP – Trabajador calificado	9	92 700,00
Totales		**70**	**721 000,00**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho** en su calidad de miembros de la "representación empleadora", son responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**bonificación especial por cierre de pliego**"[514], por un monto ascendente **a S/ 721 000,00**, el cual comprende los desembolsos realizados a favor de la propia "representación empleadora", así como del personal sindicalizado del SUTPERPG.

En tal sentido, respecto de la implementación de las **nueve (9) cláusulas** con incidencia presupuestaria derivadas del convenio colectivo suscrito con el SUTPERPG en el año 2024, se precisa que el accionar de **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la **Oficina de Administración; y Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, ocasionó un costo a S/ 2 820 252,66; sin embargo, dicho monto se encuentra desagregado

[513] Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.
[514] Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

en tres (3) componentes, atendiendo al actuar individual de cada uno de los citados servidores.

En efecto, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y Juan **Ramón Samatelo Huacho**, en su calidad de miembros de la "representación empleadora", ocasionaron de manera solidaria un costo económico ascendente a S/ 2 500 488,30

Asimismo, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, en su calidad de jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, ocasionó un costo económico ascendente a S/ 170 552,54; mientras que **Mario Martín Garcilazo de la Flor** y **Juan Ramón Samatelo Huacho** en sus respectivas calidades de jefes de la Oficina de Administración, ocasionaron un costo económico ascendente a **S/ 49 929,34** y **S/ 99 282,42**, respectivamente.

3.8. Implementación de las cláusulas con incidencia presupuestaria de la negociación colectiva con el SUTAPERPG

Ahora bien, de la revisión de la documentación relacionada con la **implementación**, se verifico que de las trece (13) cláusulas con incidencia presupuestaria, únicamente se **implementaron nueve (09) cláusulas**[515], correspondientes a los siguientes conceptos: "bonificación por escolaridad", "bonificación vacacional", "bonificación por quinquenio", "alimentación", "canasta navideña", "movilidad", "uniformes, útiles de aseo y botiquín", "bonificación especial por cierre de pliego", "almuerzo o cena por el Día del Trabajador" y "aniversario de la Entidad y de Moquegua", las cuales ocasionaron un costo de **S/ 1 171 273,41** conforme se detalla en el informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 57)**, adjunto a la presente.

Cuadro n.° 55
Implementación de nueve (09) cláusulas con incidencia presupuestaria – SUTAPERPG

Cláusulas implementadas	Convenio Colectivo 2024			Importe total
	Personal sindicalizado S/	Personal CAP – Trabajador calificado S/	Personal RJ S/	S/
Conceptos remunerativos				
Bonificación por escolaridad	144 245,70	7 102,00	-	151 347,70
Bonificación vacacional	85 321,42	-	-	85 321,42
Asignación por movilidad y alimentos	439 988,42	39 719,34	1 100,62	480 808,39
Entrega de canasta navideña	5 000,00	1 200,00	200,00	6 400,00
Bonificación especial por cierre de pliego	319 300,00	10 300,00	-	329 600,00
Subtotal S/	**993 855,55**	**58 321,34**	**1 300,62**	**1 053 477,51**
Otras condiciones de trabajo				
Uniformes e implementos de seguridad	12 938,00	-	-	12 938,00
Útiles de aseo y botiquín	104 857,90	-	-	104 857,90
Subtotal S/	**117 795,90**	-	-	**117 795,90**
Total S/	**1 111 651,45**	**58 321,34**	**1 300,62**	**1 171 273,41**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

[515] **Cláusula n.° 09.- bonificaciones**: a) bonificación por escolaridad, b) bonificación vacacional, (...), f) bonificación por quinquenio; **Cláusula n.° 10.**- asignación por alimentos; **Cláusula n.° 11.**- entrega de canasta navideña; **Cláusula n.° 12.**- asignación por movilidad; (...); **Cláusula n.° 16.**- uniformes, implementos de seguridad, **Cláusula n.° 17.**- útiles de aseo y botiquín; (...), **Cláusula n.° 22** bonificación especial por cierre de pliego, **Cláusula n.° 23** - almuerzo o cena por el día del trabajador, **Cláusula n.° 24** - aniversario de la entidad y de Moquegua

Siendo ello así, se evidenció que el accionar de la "representación empleadora", conformada por **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** y **Julio Jorge Pinto Zapata,** dieron lugar a la implementación de nueve (9) cláusulas con incidencia **presupuestaria** en beneficio propio y de terceros[516], de manera célere[517] y con ejecución directa e inmediata[518], pese a que ello no correspondía[519], generando un gasto ascendente a **S/ 1 171 273,41**, conforme se detalla a continuación:

3.8.1. Bonificación por escolaridad: Este concepto alcanzó el monto de S/ 151 347,70, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

Cuadro n.° 56
Implementación de la cláusula de "Bonificación por escolaridad" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTAPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	Núm. Trab.	Importe S/
1	Personal sindicalizado	31	123 938,20
2	Personal sindicalizado	20	20 307,50
3	Personal CAP – Trabajador calificado	1	7 102,00
Total S/			**151 347,70**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** y **Julio Jorge Pinto Zapata**, en su calidad de miembros de la "representación empleadora", son responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**bonificación por escolaridad**"[520], por un monto ascendente a **S/ 151 347,70**, el cual comprende los desembolsos **realizados** a favor de uno de los miembros de la propia "representación empleadora"[521], así como del personal sindicalizado del SUTAPERPG.

3.8.2. Bonificación vacacional: Este concepto alcanzó el monto de S/ 85 321,42, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

Cuadro n.° 57
Implementación de la cláusula de "bonificación vacacional" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTAPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	Mes	n.° de trabajadores	Incremento pagado S/ (a)	Essalud 9% S/ b=9%*(a)	Total importe adicional pagado S/ c=(a)+(b)
1	Personal sindicalizado	Enero	3	9 456,75	851,11	10 307,86

516 Cabe precisar que los "terceros beneficiados" comprenden a todas aquellas personas a quienes se les aplicó la referida negociación colectiva, entre ellas, el personal afiliado a SUTAPERPG y en la lista de "Personal contratado con plaza CAP - Trabajador Calificado", así como a quienes, por mandato legal, correspondía la aplicación de los beneficios derivados del convenio.

517 La "Representación Empleadora" tramitó la negociación colectiva de manera acelerada, dado que el "Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024" fue presentado el **10 de enero de 2024** y el "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" fue suscrita el **23 de enero de 2024**, pese a que el plazo máximo para concluir la negociación colectiva a nivel descentralizado vencía el 30 de junio de 2024. Todo ello se llevó a cabo sin contar con el "*Informe de Viabilidad Presupuestal*" ni con el "*Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público*", emitido recién el 30 de mayo de 2024 y publicado el 31 de mayo de 2024 en el portal del MEF.

518 La "*Representación Empleadora*" acordó que el convenio colectivo suscrito el 23 de enero de 2024 entrara en vigor a partir del **1 de enero de 2024,** sin establecer restricción alguna respecto de las cláusulas con incidencia presupuestaria. Es decir, acordó la ejecución de la totalidad de las cláusulas —incluidas aquellas con incidencia presupuestaria— desde el inicio del ejercicio fiscal 2024, pese a que ello resultaba improcedente, dado que dichas cláusulas debían ejecutarse a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente a su suscripción.

519 Por tales motivos, las **trece (13) cláusulas** con incidencia presupuestaria incurrirían en nulidad de pleno derecho y nulidad por ineficacia, al no haberse contado con la documentación exigida, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y en los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 20.4 del artículo 20, numeral 21.2 del artículo 21 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

520 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

521 Oswaldo Orlando Mamani Flores, participó como miembro de la comisión negociadora en representación de la parte empleadora.

n.°	Beneficiarios	Mes	n.° de trabajadores	Incremento pagado S/ (a)	Essalud 9% S/ b=9%*(a)	Total importe adicional pagado S/ c=(a)+(b)
2	Personal sindicalizado	Febrero	7	23 418,45	2 107,66	25 526,11
3	Personal sindicalizado	Mayo	1	4 803,61	432,32	5 235,93
4	Personal sindicalizado	Agosto	1	6 000,00	540,00	6 540,00
5	Personal sindicalizado	Setiembre	2	9 915,01	892,35	10 807,36
6	Personal sindicalizado	Noviembre	3	13 980,21	1 258,22	15 238,43
7	Personal sindicalizado	Diciembre	2	10 702,50	963,23	11 665,73
Total			**19**	**78 276,53**	**7 044,89**	**85 321,42**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** y **Julio Jorge Pinto Zapata** en su calidad de miembros de la "representación empleadora", son responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**bonificación vacacional**"[522], por un monto ascendente a **S/ 85 321,42**, el cual comprende los desembolsos realizados a favor del personal sindicalizado del SUTAPERPG.

3.8.3. Alimentación y movilidad: Este concepto alcanzó el monto de S/ 480 808,39, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

Cuadro n.° 58
Implementación de la cláusula de "asignación por alimentación y movilidad" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTAPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	Mes	n.° de trabajadores	Incremento pagado S/ (a)	Aportes obligatorios pagados S/ (b)	Importe total pagado S/ (a)+(b)
1	Personal CAP – Trabajador calificado	Enero	01	1 750,00	176,09	1 926,09
2	Personal sindicalizado	Febrero	29	54 466,68	6 138,44	60 605,12
3	Personal CAP – Trabajador calificado	Febrero	01	2 500,00	251,55	2 751,55
4	Personal sindicalizado	Marzo	30	30 000,00	3 385,09	33 385,09
5	Personal CAP – Trabajador calificado	Marzo	01	2 500,00	251,55	2 751,55
6	Personal sindicalizado	Abril	29	29 000,00	3 420,17	32 420,17
7	Personal CAP – Trabajador calificado	Abril	01	2 500,00	251,55	2 751,55
8	Personal sindicalizado	Mayo	26	26 000,00	2 906,39	28 906,39
9	Personal CAP – Trabajador calificado	Mayo	01	2 500,00	251,55	2 751,55
10	Personal sindicalizado	Junio	25	25 000,00	2 774,38	27 774,38
11	Personal CAP – Trabajador calificado	Junio	01	2 500,00	251,55	2 751,55
12	Personal sindicalizado	Julio	23	22 333,33	2 474,67	24 808,00
13	Personal CAP – Trabajador calificado	Julio	01	2 500,00	251,55	2 751,55
14	Personal sindicalizado	Agosto	23	23 000,00	2 753,68	25 753,68
15	Personal CAP – Trabajador calificado	Agosto	01	2 500,00	251,55	2 751,55
16	Personal sindicalizado	Setiembre	25	24 000,00	2 854,29	26 854,29
17	Personal CAP – Trabajador calificado	Setiembre	01	2 500,00	251,55	2 751,55
18	Personal sindicalizado	Octubre	25	24 466,67	2 901,25	27 367,91
19	Personal CAP – Trabajador calificado	Octubre	01	2 500,00	251,55	2 751,55
20	Personal sindicalizado	Noviembre	25	25 000,00	3 017,68	28 017,68
21	Personal CAP – Trabajador calificado	Noviembre	01	2 500,00	251,55	2 751,55
22	Personal sindicalizado	Diciembre	25	25 000,00	2 986,30	27 986,30
23	Personal CAP – Trabajador calificado	Diciembre	01	2 500,00	251,55	2 751,55
Total S/				**337 516,68**	**38 555,47**	**376 072,15**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

[522] Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

Siendo ello así, **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** y **Julio Jorge Pinto Zapata** en su calidad de miembros de la "representación empleadora", son responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**Alimentación y movilidad**"[523], por un monto ascendente a **S/ 376 072,15**, el cual incluye los desembolsos realizados a favor de uno de los miembros de la propia "representación empleadora"[524], así como del personal sindicalizado del SUTAPERPG.

Cuadro n.° 59
Implementación de la cláusula de "Asignación por movilidad y alimentos" – personal con reposición judicial que no se encontraba en la lista del convenio SUTAPERPG de 2024

n.°	Beneficiario	Mes	Incremento pagado S/ (a)	Aportes obligatorios pagados S/ (b)	Importe total pagado S/ (a)+(b)
1	Ayna Charaja, Alicia[525]	Diciembre	1 000,00	100,62	1 100,62
Total S/			**1 000,00**	**100,62**	**1 100,62**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** y **Julio Jorge Pinto Zapata** en su calidad de miembros de la "representación empleadora", son responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**Alimentación y movilidad**"[526], por un monto ascendente a **S/ 1 100,62**, desembolso realizado a favor de personal con reposición judicial beneficiario por ámbito y afiliación posterior a la suscripción del Convenio Colectivo del SUTAPERPG.

Cuadro n.° 60
Implementación de la cláusula de "Asignación por movilidad y alimentos – beneficios laborales" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTAPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	CTS S/ (a)	Gratificaciones S/ (b)	Liquidaciones S/ (c)	Total gastos adicionales S/ (a)+(b)+(c)
1	Personal sindicalizado	26 877,97	39 421,67	29 809,77	96 109,41
2	Personal CAP - Trabajador calificado	2 530,37	4 995,83	0,00	7 526,20
Total S/		**29 408,34**	**44 417,50**	**29 809,77**	**103 635,61**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** y **Julio Jorge Pinto Zapata** en su calidad de miembros de la "representación empleadora"[527], fueron responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "beneficios laborales" [528] por efectos del otorgamiento de incrementos remunerativos por la "asignación por **alimentación**

523 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.
524 Oswaldo Orlando Mamani Flores, participó como miembro de la comisión negociadora en representación de la parte empleadora.
525 Según oficio n.° 114-2025-SUTAPERPG/PERPG/MOQ de 22 de octubre de 2025 el secretario general del SUTAPERPG confirmó la afiliación de Ayna Charaja Alicia.
526 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.
527 Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024 se designó a la "representación empleadora" con el SUTAPERPG, la cual estaba conformada por Mario Martín Garcilazo de la Flor jefe de la Oficina de Administración; Oswaldo Orlando Mamani Flores jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación; y, Julio Jorge Pinto Zapata Asesor de Gerencia General.
528 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.

y movilidad", por un monto ascendente a **S/ 103 635,61**, el cual incluye los desembolsos realizados a favor de uno de los miembros de la propia "representación empleadora"[529], así como del personal sindicalizado del SUTAPERPG.

3.8.4. Canasta navideña: Este concepto alcanzó el monto de **S/ 6 200,00**, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

Cuadro n.° 61
Implementación de la cláusula de "Entrega de canasta navideña" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTAPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	Núm. Trab.	Importe pagado S/
1	Personal sindicalizado	25	5 000,00
2	Personal CAP – Trabajador calificado	1	1 200,00
Total S/			**6 200,00**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** y **Julio Jorge Pinto Zapata**, en su calidad de miembros de la "representación empleadora", fueron responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**Alimentación y movilidad**"[530], por un monto ascendente a S/ 6 200,00, el cual comprende los desembolsos realizados en favor de uno de los miembros de la propia "representación empleadora", así como del personal sindicalizado del SUTAPERPG.

Cuadro n.° 62
Implementación de la cláusula de "entrega de canasta navideña" – personal reposición judicial[531] que no estaba en la lista del convenio SUTAPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	Importe pagado S/
1	Ayna Charaja, Alicia	200,00
Total S/		**200,00**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** y **Julio Jorge Pinto Zapata**, en su calidad de miembros de la "representación empleadora", son responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**entrega de canasta navideña**"[532], por un monto ascendente a **S/ 200,00**, desembolso realizado a favor de personal con reposición judicial y afiliado posteriormente[533] a la suscripción del Convenio Colectivo del SUTAPERPG.

3.8.5. Uniformes: Este concepto alcanzó el monto de S/ 12 938,00, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

529 Oswaldo Orlando Mamani Flores, participó como miembro de la comisión negociadora en representación de la parte empleadora.
530 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.
531 Personal por reposición judicial afiliado posteriormente al SUTAPERPG.
532 Este concepto incluye todos los pagos adicionales que por ley están afectos.
533 Según oficio n.° 114-2025-SUTAPERPG/PERPG/MOQ de 22 de octubre de 2025 el secretario general del SUTAPERPG confirmó la afiliación de Ayna Charaja Alicia.

Cuadro n.° 63
Implementación de la cláusula de "uniformes" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	n.° de orden de compra	Importe total pagado S/
1	Personal sindicalizado	1536	4 825,00
2	Personal plaza CAP – Trabajador calificado	1536	193,00
3	Personal sindicalizado	1606	7920,00
Total S/			**12 938,00**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** y **Julio Jorge Pinto Zapata**, en su calidad de miembros de la "representación empleadora", son responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**Uniformes e implementos de seguridad**", por un monto ascendente a **S/ 12 938,00**, el cual comprende los desembolsos realizados a favor de uno de los miembros de la propia "representación empleadora", así como del personal sindicalizado del SUTAPERPG.

3.8.6. Útiles de aseo y botiquín: Este concepto alcanzó el monto de S/ 102 179,50, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

Cuadro n.° 64
Implementación de la cláusula de "útiles de aseo y botiquín" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTAPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	Importe total pagado S/
1	Personal sindicalizado y Personal contratado con plaza CAP – Trabajador calificado	104 857,90
Total S/		**104 857,90**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** y **Julio Jorge Pinto Zapata**, en su calidad de miembros de la "representación empleadora", son responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**útiles de aseo y botiquín**", por un monto ascendente a **S/ 104 857,90**, el cual comprende los desembolsos realizados a favor de uno de los miembros de la propia "representación empleadora", así como del personal sindicalizado del SUTAPERPG.

3.8.7. Bonificación especial por cierre de pliego: Este concepto alcanzó el monto de S/ 329 600,00, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

Cuadro n.° 65
Implementación de la cláusula de "bonificación especial por cierre de pliego" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTAPERPG de 2024

n.°	Beneficiarios	Núm. Trab.	Importe S/
1	Personal sindicalizado	31	319 300,00
2	Personal CAP – Trabajador calificado	1	10 300,00
Total		**32**	**329 600,00**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Mario Martín Garcilazo de la Flor, Oswaldo Orlando Mamani Flores** y **Julio Jorge Pinto Zapata**, en su calidad de miembros de la "representación empleadora", fueron responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de "**bonificación especial por cierre de pliego**", por un monto ascendente a **S/ 329 600,00**, el cual comprende los desembolsos realizados a favor de uno de los miembros de la propia "representación empleadora"[534], así como del personal sindicalizado del SUTAPERPG.

En tal sentido, respecto de la implementación de las **nueve (9) cláusulas** con incidencia presupuestaria derivadas del convenio colectivo suscrito con el SUTAPERPG en el año 2024, se precisa que el accionar de **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, jefe de la Oficina de Administración, **Julio Jorge Pinto Zapata** asesor de Gerencia General; **y Oswaldo Orlando Mamani Flores**, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, ocasionaron a la Entidad un costo a S/ 1 171 273,41.

3.9. Implementación conjunta de cláusulas con incidencia presupuestaria de la negociación colectiva con el SUTPERPG y SUTAPERPG

Ahora bien, de la revisión de la documentación relacionada con la **implementación**, se verificó que la entidad implementó dos (2) cláusulas de manera conjunta, "almuerzo o cena por el Día del Trabajador" y "aniversario de la Entidad y de Moquegua", las cuales han ocasionado un costo de **S/ 73 929,00** conforme se detalla en el informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 57)** adjunto a la presente.

Cuadro n.° 66
Implementación de dos (02) cláusulas con incidencia presupuestaria del SUTPERPG y SUTAPERPG

Cláusulas implementadas	SUTPERPG y SUTAPERPG	Importe total S/
	Personal sindicalizado y Personal CAP - Trabajador calificado de ambos sindicatos S/	
Otras condiciones de trabajo		
Almuerzo o cena por día del trabajador	29 529,00	29 529,00
Aniversario de la entidad y de Moquegua	44 400,00	44 400,00
Total S/	**73 929,00**	**73 929,00**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, se evidenció que el accionar de la "representación empleadora" conformada por **Mario Martín Garcilazo de la Flor, Oswaldo Orlando Mamani Flores y Julio Jorge Pinto Zapata, Carlos Augusto Zeballos Rodríguez de la Flor y Juan Ramón Samatelo Huacho, Julio Jorge Pinto Zapata** en su calidad de miembros de la "representación empleadora" de SUTAPERPG y SUTPERPG, respectivamente han dado lugar a la implementación de dos (02) cláusulas con incidencia presupuestaria en beneficio propio y de terceros[535], de manera célere y con ejecución en el mismo año de

[534] Oswaldo Orlando Mamani Flores, participó como miembro de la comisión negociadora en representación de la parte empleadora.
[535] Cabe precisar que los "terceros beneficiados" comprenden a todas aquellas personas a quienes se les aplicó la referida negociación colectiva, entre ellas, el personal afiliado a SUTAPERPG y en la lista de "Personal contratado con plaza CAP - Trabajador Calificado", así como a quienes, por mandato legal, correspondía la aplicación de los beneficios derivados del convenio.

la suscripción del convenio[536], pese a que ello no correspondía[537], generando un gasto ascendente a **S/ 73 929,00**, conforme se detalla a continuación:

3.9.1. "Almuerzo o cena por el Día del Trabajador": Este concepto fue ejecutado de manera conjunta y alcanzó el monto de S/ 29 529,00, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

Cuadro n.° 67
Implementación de la cláusula de "almuerzo o cena por el Día del Trabajador" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTPERPG y SUTAPERPG de 2024

Ítem	Beneficiarios	Número de orden de servicio	Importe ejecutado S/
1	Personal sindicalizado; personal con plaza CAP- Trabajador calificado y todo el personal del PERPG	0332	29 529,00
Total S/			**29 529,00**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

Siendo ello así, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez, Mario Martín Garcilazo de la Flor, Juan Ramón Samatelo Huacho, Oswaldo Orlando Mamani Flores** y **Julio Jorge Pinto Zapata** en su calidad de miembros de la "representación empleadora" del SUTPERPG y del SUTAPERPG, respectivamente; son responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de **"Almuerzo o cena por el Día del Trabajador"**[538], por un monto ascendente a **S/ 29 529,00**, el cual comprende los desembolsos realizados a favor de la propia "representación empleadora", así como del personal sindicalizado del SUTPERPG y SUTAPERPG y personal de la Entidad.

3.9.2. "Aniversario de la Entidad y de Moquegua": Este concepto fue ejecutado de manera conjunta y alcanzó el monto de S/ 44 400,00, el mismo que fue pagado de la siguiente manera:

Cuadro n.° 68
Implementación de la cláusula de "Aniversario de la Entidad y de Moquegua" – personal de las dos (2) listas de convenio SUTPERPG y SUTAPERPG de 2024

Ítem	Beneficiarios	Número de orden de servicio	Importe ejecutado S/
1	Personal sindicalizado; personal con plaza CAP- Trabajador calificado y todo el personal del PERPG	0000891	36 400,00
2	Personal sindicalizado; personal con plaza CAP- Trabajador calificado y todo el personal del PERPG	0000909	8 000,00
Total S/			**44 400,00**

Fuente: Informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.
Elaborado por: Comisión Auditora.

536 La "*Representación Empleadora*" acordó que el convenio colectivo suscrito el 23 de enero de 2024 entrara en vigor a partir del **1 de enero de 2024**, sin establecer restricción alguna respecto de las cláusulas con incidencia presupuestaria. Es decir, acordó la ejecución de la totalidad de las cláusulas —incluidas aquellas con incidencia presupuestaria— desde el inicio del ejercicio fiscal 2024, pese a que ello resultaba improcedente, dado que dichas cláusulas debían ejecutarse a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente a su suscripción.

537 Por tales motivos, las **trece (13) cláusulas** con incidencia presupuestaria incurrirían en nulidad de pleno derecho y nulidad por ineficacia, al no haberse contado con la documentación exigida, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y en los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 20.4 del artículo 20, numeral 21.2 del artículo 21 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188.

538 Este concepto incluye el pago de detracciones por el servicio adquirido.

Siendo ello así, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez**, **Mario Martín Garcilazo de la Flor**, **Juan Ramón Samatelo Huacho**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** y **Julio Jorge Pinto Zapata** en su calidad de miembros de la "representación empleadora" del SUTPERPG y del SUTAPERPG, respectivamente, serían responsables solidarios de los pagos efectuados por concepto de **"Aniversario de la Entidad y de Moquegua"**[539], por un monto ascendente a **S/ 44 400,00**, el cual comprende los desembolsos realizados a favor de la propia "representación empleadora", así como del personal sindicalizado del SUTPERPG y SUTAPERPG y personal de la Entidad.

En tal sentido, respecto de la implementación conjunta de las **dos (2) cláusulas** con incidencia presupuestaria derivadas del convenio colectivo suscrito con el SUTAPERPG y SUTPERPG en el año 2024, se precisa que el accionar de **Mario Martín Garcilazo de la Flor** jefe de la Oficina de Administración, **Julio Jorge Pinto Zapata** asesor de Gerencia General, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, **Carlos Augusto Zeballos Rodríguez** jefe de la oficina de Asesoría Jurídica y **Juan Ramón Samatelo Huacho** jefe de la oficina de Presupuesto y Planificación, en su calidad de miembros de la "representación empleadora" de SUTAPERPG y SUTPERPG, ocasionaron solidariamente un costo a **S/ 73 929,00**.

3.10. De la identificación del perjuicio

De la implementación de las nueve **(9) cláusulas** con incidencia presupuestaria derivadas del convenio colectivo suscrito con el SUTPERPG y de la implementación de la **nueve (9) cláusulas** del SUTAPERPG se ha determinado un perjuicio de **S/ 4 065 455,07**(Cuatro millones sesenta y cinco mil cuatrocientos cincuenta y cinco con 07/100 soles), conforme se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro n.° 69
Resumen de la implementación de cláusulas con incidencia presupuestal de los Convenio Colectivo SUTPERPG y SUTAPERPG 2024

n.°	Cláusulas implementadas	Implementación de Convenios Colectivos 2024			No incluido Convenio Colectivo S/	Importe total S/
		SUTPERPG S/	SUTAPERPG S/	SUTPERPG - SUTAPERPG S/		
	Conceptos remunerativos					
1	Bonificación por escolaridad	288 955,50	151 347,70	-	-	440 303,20
2	Bonificación vacacional	27 977,36	85 321,42	-	-	113 298,78
3	Bonificación por quinquenio	5 487,09	-	-	-	5 487,09
4	Asignación por movilidad y alimentos	1 259 677,05	480 808,39	-	318 148,63	2 058 634,06
5	Canasta navideña	13 800,00	6 400,00	-	1 200,00	21 400,00
6	Bonificación especial por cierre de pliego	721 000,00	329 600,00	-	-	1 050 600,00
	Sub total S/	**2 316 897,00**	**1 053 477,51**	-	**319 348,63**	**3 689 723,13**
	Otras condiciones de trabajo	-	-	-	-	-
7	Uniformes e implementos de seguridad	15 039,00	12 938,00	-	-	27 977,00
8	Útiles de aseo y botiquín	168 968,03	104 857,90	-	-	273 825,93
9	Almuerzo o cena por el día del trabajador	-	-	29 529,00	-	29 529,00

[539] Este concepto incluye el pago de detracciones por el servicio adquirido.

n.°	Cláusulas implementadas	Implementación de Convenios Colectivos 2024			No incluido Convenio Colectivo S/	Importe total S/
		SUTPERPG S/	SUTAPERPG S/	SUTPERPG - SUTAPERPG S/		
10	Aniversario de la entidad y de Moquegua	-	-	44 400,00	-	44 400,00
	Sub total S/	**184 007,03**	**117 795,90**	**73 929,00**	**-**	**375 731,93**
Total S/		**2 500 904,03**	**1 171 273,41**	**73 929,00**	**319 348,63**	**4 065 455,07**

Fuente: Cuadros n.°s 34, 55 y 66 de la presente desviación de cumplimiento.
Elaborado por: Comisión Auditora

Los hechos antes descritos, trasgreden la siguiente normativa:

- **Constitución Política del Perú de 1993**

"(...)
Artículo 42. Derechos de sindicación y huelga de los servidores 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.
(...)".

- **Ley n.° 31188 Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, publicada el 2 de mayo de 2021.**

"(...)
Artículo 2. Ámbito de aplicación
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 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 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 17. Convenio colectivo
El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva. Tiene las siguientes características:

(...)

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

(...)

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."

(...)".

- **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, publicada el 20 de enero de 2022.**

"(...)

Artículo 5.- Niveles de negociación colectiva

(...)

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.

(...)

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.

(...)

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

7.2. 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:

(...)

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.

(...)

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

(...)

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.

(...)

13.3. 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. (...)."

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.

(...)

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.

(...)

14.3. 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.

(...)

14.5. 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.

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.

(...).

Artículo 20.- Sesiones de la Comisión Negociadora

(...)

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

(...)

21.2. 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 29.- Características del convenio colectivo

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

(...)

b) Vigencia del convenio colectivo: Los acuerdos contenidos en el convenio colectivo que tuvieran 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.

(...)

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."

(...)

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."

(...)".

- **Ley n.° 31953, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2024, publicada el 6 de diciembre de 2023.**

"(...)

Artículo 7. De los aguinaldos, gratificaciones y escolaridad

(...)

7.1 (...)

b) La bonificación por escolaridad, que se incluye en la planilla de pagos correspondiente a enero y cuyo monto asciende hasta la suma de S/ 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES).(...)

7.2. Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a lo establecido en la Ley 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, para el abono de las gratificaciones correspondientes por Fiestas Patrias y Navidad en julio y diciembre, respectivamente. Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el literal b) del numeral 7.1, salvo que, por disposición legal, vengan entregando un monto distinto al señalado en el citado literal.

(...)"

- **Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, publicado el 16 de setiembre de 2018.**

"(...)

Artículo 22. Fases del proceso presupuestario

22.1 El proceso presupuestario comprende las fases de Programación Multianual, Formulación, Aprobación, Ejecución y Evaluación Presupuestaria. Dichas fases se encuentran reguladas genéricamente por el presente Título y complementariamente por las Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público y las Directivas que emita la Dirección General de Presupuesto Público.

22.2 El proceso presupuestario se sujeta al criterio de estabilidad, concordante con las reglas fiscales establecidas en el Marco Macroeconómico Multianual.

22.3 Las fases del proceso presupuestario involucran la participación de las Entidades señaladas en el párrafo 3.1 del artículo 3 del presente Decreto Legislativo, debiéndose considerar las especificaciones dispuestas en el Título V."

(...)".

- **Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01, Resolución Directoral que Aprueba los Lineamientos Para la Elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que Garantiza la Ejecución de los Acuerdos a Suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado, publicada el 4 de junio de 2023.**

"(...)

5. Consideraciones generales

(...)

5.2. En el caso de la negociación colectiva en el nivel descentralizado en el ámbito por entidad pública, el Informe es elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración o las que hagan sus veces en el pliego presupuestario. En el ámbito sectorial, el Informe es elaborado por la Oficina de Presupuesto, o la que haga sus veces en el pliego presupuestario del ministerio rector del sector que preside la representación empleadora. En el caso de la negociación colectiva en el nivel descentralizado en el ámbito territorial, el Informe es elaborado por la Oficina de Presupuesto, o la que haga sus veces en el pliego presupuestario de la entidad que preside la comisión.

5.3. Los presentes Lineamientos no establecen procedimientos o evaluaciones para el incremento del monto de la APM durante las fases de la Programación Multianual Presupuestaria y Formulación Presupuestaria establecidas en el Decreto Legislativo N° 1440.

5.4. Para efectos de los presentes Lineamientos, cuando el pliego presupuestario asume nuevos compromisos, debe considerar su viabilidad presupuestal, sin comprometer en el corto, mediano, ni largo plazo la prestación regular de los servicios públicos brindados a la población, ni el equilibrio presupuestario, ni la sostenibilidad presupuestaria.

5.5. Los convenios colectivos cuyos acuerdos contengan incidencia presupuestaria rigen desde el 01 de enero del año siguiente a su suscripción, en concordancia con lo dispuesto en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley N° 31188. La referida incidencia presupuestaria debe estar consignada en el Informe.

(...)

5.7. La elaboración del Informe se efectúa previo a la suscripción del convenio colectivo de la negociación en el nivel descentralizado del año fiscal en curso (ver Esquema N° 01 y Anexo N° 2) considerando para tal efecto los montos de la APM aprobada.

5.8. El Informe debe considerar la repriorización de recursos que identifique el pliego presupuestario con cargo a la APM aprobada y el monto del espacio fiscal distribuido en el nivel de negociación colectiva descentralizado en el ámbito sectorial o por entidad pública, según corresponda, consignado en el Informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público al que hace referencia el numeral 13.5 del artículo 13 de los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31118, de corresponder, para ser destinada a la atención de los convenios colectivos a suscribirse.

5.9 Asimismo, el Informe debe contener el costo de los acuerdos que se incluirán en el convenio colectivo a suscribirse.

(...)

5.11. A efectos de culminar el proceso de negociación colectiva en el nivel descentralizado, se requiere conocer previamente las materias económicas y acuerdos adoptados en la negociación colectiva en el nivel centralizado.

(...)

6. Contenido básico y consideraciones específicas para la elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal.

(...)

Costo de los acuerdos del convenio colectivo

6.3. La Oficina de Presupuesto, en coordinación con la Oficina de Administración, o las que hagan sus veces en el pliego presupuestario, determina los costos correspondientes al Año t+1 de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica contenidas en los acuerdos que serán incorporados en el convenio colectivo a suscribirse, (ver Cuadro N° 03). Dicha determinación de costos incluye lo siguiente:

a) Nombre de la organización sindical con quien se suscribirá el convenio colectivo.
b) Materia de la cláusula o acuerdo (ver Tabla N° 01).
c) Tipo de cláusula o acuerdo (ver Tabla N° 01).
d) Detalle del contenido de la cláusula o acuerdo que incluya, en caso corresponda, los criterios o condiciones que deben cumplir los beneficiarios para su entrega.
e) Vigencia de la cláusula o acuerdo (debe estar precisada en el detalle del contenido de la cláusula o acuerdo):
i. Permanente: el financiamiento debe garantizar la sostenibilidad presupuestaria.
ii. Temporal: se debe garantizar el financiamiento durante la vigencia de la cláusula o acuerdo.
f) Frecuencia de entrega (mensual, periódico o por única vez).
g) Periodo de entrega:
i. Si es mensual: corresponde a los 12 meses del año
ii. Si es periódico: indicar los meses de entrega
iii. Si es por única vez: indicar el único mes de entrega
h) El Monto unitario del concepto contenido en la cláusula o acuerdo.
i) Naturaleza y tipo de concepto: indicar si es o no de carácter remunerativo (afecto a carga social y pensionable). Tener en cuenta que no son materia de negociación en el nivel descentralizado las materias acordadas en el nivel centralizado.
j) Número de beneficiarios estimados: especificar el régimen laboral, grupo ocupacional, cargo estructural o nivel (según estructura del AIRHSP).
k) El costo subtotal se determina según el periodo de entrega, monto unitario y número de beneficiarios estimado: Para determinar el costo total, en caso corresponda, se adiciona los costos asociados al concepto contenido en la cláusula o acuerdo, tales como, cargas sociales y otros.

6.4. Se debe elaborar el resumen del costo total de los conceptos referidos a remuneraciones, otras condiciones de trabajo con incidencia económica y otras dispuestas por normas con rango de ley (ver Cuadro N° 04 y Cuadro N° 05), agrupados por tipo de cláusula o acuerdo y régimen laboral, respectivamente, que muestra la viabilidad presupuestal del Año t+1, según el monto repriorizado de la APM y, en caso corresponda, el espacio fiscal asignado por el MEF.

Determinación de la viabilidad presupuestal

6.5. La Oficina de Presupuesto, o la que haga sus veces en el pliego presupuestario, para la determinación de la viabilidad presupuestal a ser destinada para la atención de los convenios colectivos en el nivel descentralizado a suscribirse considera:

6.5.1. La APM aprobada para el año cuyo presupuesto se encuentre en elaboración (año t+1) y los dos (02) años siguientes (años t+2 y t+3) a la que hace referencia el numeral 26.3 del artículo 26 del Decreto Legislativo N° 1440; y,

6.5.2. En caso corresponda, el monto del espacio fiscal distribuido en el nivel de negociación colectiva en el nivel descentralizado, consignado en el Informe de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público a la que hace referencia el numeral 13.5 del artículo 13 de los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188.

6.6. El pliego presupuestario registra en la Ficha de Viabilidad Presupuestal la información histórica de ingresos y gastos correspondientes, como mínimo, a los dos (02) años anteriores al año fiscal en curso, la cual es tomada en consideración para realizar la estimación de las proyecciones de ingresos y gastos de los años siguientes, según corresponda.

6.7. El pliego presupuestario registra en la Ficha de Viabilidad Presupuestal la proyección de ingresos y gastos respectivos considerando para dicho fin lo establecido en la Directiva de Programación Multianual Presupuestaria y Formulación Presupuestaria vigente.

(...)

6.11. Los montos consignados en la Ficha de Viabilidad Presupuestal deben ser consistentes con los montos consignados en el Módulo de Programación Multianual.

(...)

6.15. En el Informe debe indicarse de manera expresa que, para efectos de implementar los acuerdos de negociaciones colectivas a suscribirse se cuenta con la Viabilidad Presupuestal para financiar dichos acuerdos. (...).

(...)".

- **Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023, mediante la cual se conformó la representación empleadora del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, para la comisión negociadora en la negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG.**

"(...)
***ARTICULO PRIMERO: CONFORMAR** la Representación Empleadora del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, para la Comisión Negociadora en la Negociación Colectiva 2024 con el SUTPERPG, la cual está integrada según el siguiente detalle:*
Los mencionados representantes cuentan con las facultades de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de estas, suscribir cualquier acuerdo, y llegado el caso, la convención colectiva debe tenerse en cuenta que los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva.
(...)".

- **Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-CG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024, mediante la cual se conformó la comisión negociación del convenio colectivo para el año 2024 con el SUTAPERPG.**

"(...)
***ARTÍCULO PRIMERO: CONFORMAR** la Comisión Negociación del Convenio Colectivo para el Año 2024 con el Sindicato Único de trabajadores Administrativos del proyecto Especial Regional Pasto Grande – SUTAPERPG, la que deberá estar conformada por los siguientes miembros:*
(...)
Los mencionados representantes cuentan con las facultades de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de estas, suscribir cualquier acuerdo, y llegado el caso, la convención colectiva debe tenerse en cuenta que los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva".

Los hechos expuestos ocasionaron el pago de beneficios económicos a través de las negociaciones colectivas del SUTPERPG y SUTAPERPG, las cuales contenían cláusulas con incidencia económica, entre ellas, condiciones de trabajo, bonificaciones e incluso incrementos remunerativos, a pesar que las mismas no correspondían, lo que generó un perjuicio económico al Estado de S/ 4 065 455,07

Los hechos expuestos se generaron por la acción de los miembros de la representación empleadora del PERPG quienes intervinieron en la negociación colectiva para el año 2024 con el SUTPERPG y SUTAPERPG, permitiendo conciliar cláusulas con incidencia presupuestaria con vigencia de implementación a partir de 1 enero de 2024, beneficiándose de los acuerdos en favor de ellos mismos como de terceros; además, el jefe de la oficina de Asesoría Jurídica y los jefes de la oficina de Administración permitieron la implementación de los acuerdos convenidos en beneficio de personal CAP trabajador calificado y trabajadores no incluidos en ninguno de los dos (2) convenios colectivos, incumpliendo sus funciones establecidas en la normativa aplicable vigente.

Las personas comprendidas en los hechos presentaron sus comentarios o aclaraciones, de los cuales algunos fueron documentados, conforme se detalla en el **Apéndice n.° 58**, del Informe de Auditoría de Cumplimiento.

Cabe precisar que, **Gilberto Luis Pacho Mamani** no se apersonó a recabar la desviación de cumplimiento, a pesar de haber sido notificado en su domicilio con el aviso de notificación; no obstante, fue considerado por la comisión auditora en la evaluación de comentarios y/o aclaraciones.

Efectuada la evaluación de los comentarios y/o aclaraciones presentadas, se concluye que no se desvirtúa los hechos notificados en la Desviación de Cumplimiento. La referida evaluación y la cedula de notificación y el cargo de recepción, forman parte del **Apéndice n.° 74**, del Informe de Auditoria de Cumplimiento, conforme se describe a continuación:

1. **Carlos Augusto Zeballos Rodriguez,** identificado con DNI n.° 04430213, en su calidad de jefe de la oficina de Asesoría Jurídica, durante el periodo de 1 de octubre de 2023 al 30 de abril de 2024, designado mediante Resolución Resolución de Gerencia General n.° 189-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 22 de setiembre de 2023 y cesado con Resolución de Gerencia General n.° 125-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 56)**; así también como miembro de la comisión negociadora en representación de la parte empleadora en la negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG, en el periodo de 29 de diciembre de 2023 al 8 de enero de 2024, designado mediante Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 14)**, a quien se le notificó la Desviación de Cumplimiento mediante la Cedula de Notificación n.° 01-2025-OCI-GRM-AC2 de 31 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 58)**; presentando sus comentarios y/o aclaraciones mediante carta n.° 03-2025-CAZR de 12 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 58)**.

   Quien, en ejercicio de sus funciones como **jefe de la oficina de Asesoría Jurídica** en el informe legal n.° 006-2024-GRM/PERPG-GG/OAJ de 19 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 58)**, emitió opinión favorable para la aplicación de la negociación colectiva del SUTPERPG a favor de los "Trabajadores Calificados", acciones que sucedieron con la finalidad de beneficiar a terceros (Trabajadores Calificados), a pesar que ello no correspondía, por cuanto estos últimos eran trabajadores de "confianza" y "directivos", estando prohibidos que estos puedan percibir los beneficios de la negociación colectiva conforme lo establecido en el artículo 2 y numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; en concordancia con los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú; así como con el literal e) del artículo 29 del

Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188.

La situación antes descrita propició que se ejecuten nueve (9) cláusulas de la negociación colectiva con el SUTPERPG, generando un perjuicio a la Entidad valuado en S/ 170 552,57 (Ciento setenta mil quinientos cincuenta y dos con 57/100 soles).

Esta acción transgredió los literales a), b) y d) del artículo 28[540] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013, normativa que establece que el referido servidor es responsable de absolver consultas, emitir opiniones y brindar asesoramiento jurídico a los órganos de la Entidad, con el propósito de que estos adopten decisiones ajustadas al marco legal vigente.

Además, en el ejercicio de sus funciones como **miembro de la comisión negociadora en representación del PERPG**, tramitó la negociación colectiva de manera célere, dado que el Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024 fue presentado el 28 de noviembre, subsanado el 11 de diciembre de 2023, y el Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva fue suscrita el 8 de enero de 2024, pese a que el plazo máximo para la conclusión de la negociación colectiva a nivel centralizado y descentralizado vencia el 30 de junio de 2024; y en el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos economicos en el nivel centralizado, se podia concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

Todo ello se realizó sin contar con el Informe de Viabilidad Presupuestal ni tomar en cuenta el Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público emitido recién el 30 de mayo de 2024 y publicado el 31 de mayo de 2024 en el portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). De igual modo, no fue tomado en cuenta el convenio de negociación colectiva a nivel centralizado (2024), el cual fue aprobado recién el 30 de junio de 2024.

Asimismo, se precisa que los "terceros beneficiados" comprenden a todas aquellas personas a quienes se les aplicó la referida negociación colectiva, entre ellas: los servidores incluidos en la lista de "Personal Contratado con Plaza CAP – Trabajador Calificado", en la cual figura el propio Carlos Augusto Zeballos Rodríguez; los trabajadores comprendidos en la "Relación de personal CAP, repuesto judicial, permanentes y medida cautelar sindicalizados al SUTPERPG – 2023"; así como aquellos que, por mandato legal, correspondía incluir como beneficiarios del convenio.

De esta forma, acordó que el convenio colectivo suscrito el 8 de enero de 2024 entraría en vigencia a partir del 1 de enero de 2024, sin establecer restricción alguna respecto de las cláusulas con incidencia presupuestaria. Es decir, acordó la ejecución de la totalidad de las cláusulas incluidas aquellas con incidencia presupuestaria desde el inicio del ejercicio fiscal 2024, pese a que ello resultaba improcedente, dado que dichas cláusulas debían ejecutarse a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente a su suscripción.

La situación antes descrita propició que se ejecuten nueve (9) cláusulas del convenio colectivo con el SUTPERPG, generando un perjuicio para el Estado valorizado en S/ 2 500 904,03 (Dos millones quinientos mil novecientos cuatro con 03/100 soles);

[540] **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**
"Artículo 28° La Oficina de Asesoría Jurídica tiene las siguientes funciones:
a) Resolver los asuntos jurídico - legales del PERPG; b) Emitir opinión legal a través de informes y/o dictámenes y absolver las consultas legales que le sometan los órganos del PERPG;
d) Asesorar al PERPG en asuntos de carácter jurídico legal;"

adicionalmente es responsable solidario por S/ 73 929,00 (Setenta y tres mil novecientos veintinueve con 00/100 soles), por la ejecución de dos (2) cláusulas de manera conjunta entre el SUTPERPG y SUTAPERPG, conforme se detalla en el presente informe.

Esta conducta infringió el artículo 10 y numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y el numeral 5.2. del artículo 5, numeral 6.1. y 6.3 del artículo 6, numeral 7.2 del artículo 7, numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 20.4 del artículo 20, numeral 21.2 del artículo 21, artículo 29 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, normativa relacionada a la viabilidad presupuestal, vigencia de las cláusulas con incidencia presupuestaria y competencia de la negociación colectiva a nivel descentralizado.

De igual manera transgredió el artículo 2 y numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; en concordancia con los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú; así como el numeral 12.2 del artículo 12 y el literal e) del artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, así como el artículo primero de la Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 14)**, normativa relacionada a las prohibiciones de beneficiarse la representación empleadora y el personal de confianza y/o dirección con la negociación colectiva.

Así también, transgredió el artículo 5 y 6 de la Resolución Directoral que Aprueba los Lineamientos para la Elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que Garantiza la Ejecución de los Acuerdos a Suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado, aprobada mediante la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01, la cual desarrolla las pautas necesarias para la emisión del informe de viabilidad presupuestal de manera válida.

Asimismo, transgredió los literales a), b) e i) del artículo 28[541] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013, normativa que establece que el referido servidor es responsable de absolver consultas, emitir opiniones y brindar asesoramiento jurídico a los órganos de la Entidad.

Los hechos anteriormente expuestos, configuran presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría y una presunta responsabilidad penal, por la existencia de elementos que denotan la comisión del delito, dando mérito a las acciones legales a cargo de las instancias correspondientes.

2. **Mario Martin Garcilazo de la Flor,** identificado con DNI n.° 04743902 en su calidad de jefe de la oficina de Administración, durante el periodo de 13 de abril de 2023 al 30 de abril de 2024, designado mediante la Resolución de Gerencia General n.° 050-2023-GG-ERPG/GR.MOQ de 12 de abril de 2023 y cesado con la Resolución de Gerencia General n.° 126-2024-GG-ERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 56)**; así también como miembro de la comisión negociadora en representación de la parte empleadora (PERPG) en la negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG, durante el periodo de 29 de diciembre de 2023 al 8 de enero de 2024, designado mediante Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre

[541] **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**
"Artículo 28° La Oficina de Asesoría Jurídica tiene las siguientes funciones:
a) Resolver los asuntos jurídico - legales del PERPG; b) Emitir opinión legal a través de informes y/o dictámenes y absolver las consultas legales que le sometan los órganos del PERPG; i) Otras funciones que le encargue la Gerencia General del PERPG"

de 2023 **(Apéndice n.° 14)**; además, como miembro de la comisión negociadora del convenio colectivo para el año 2024 con el SUTAPERPG, durante el periodo de 18 al 23 de enero de 2024, designado con Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**.

A quien se le notificó la Desviación de Cumplimiento mediante la Cedula de Notificación n.° 02-2025-OCI-GRM-AC2 de 31 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 58)**; presentando sus comentarios y/o aclaraciones mediante carta n.° 02-MMGDLF de 11 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 58)**.

El mismo que en ejercicio de sus funciones como **jefe de la oficina de Administración**, aplicó la negociación colectiva del SUTPERPG de 2024 en beneficio de terceros, mediante la suscripción de: "contrato sujeto a modalidad de servicio específico n.°s 062, 181, 182, 290, 369 -2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 8 y 31 de enero de 2024 y n.° 632-CAP-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 54)**, respectivamente, que establecían expresamente la aplicación del referido convenio, a pesar de que dichos servidores no se encontraban dentro de su ámbito ni alcance.

La situación antes descrita propició que se ejecuten dos (2) cláusulas de la negociación colectiva con el SUTPERPG, generando un perjuicio para el Estado valorizado en S/ 49 929,34 (Cuarenta y nueve mil novecientos veintinueve con 34/100 soles).

Esta acción incumplió sus funciones establecidas el literal h) del artículo 9[542] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013, y la facultad que fue delegada al administrador mediante Resolución de Gerencia General n.° 005-2023-PERPG/G.R.MOQ de 4 de enero de 2023[543] **(Apéndice n.° 53)**, normativa que establecía que el referido servidor debía suscribir contratos de acuerdo a la normativa legal vigente.

Por otro lado, en su calidad de **miembro de la comisión negociadora en representación del PERPG en la negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG**, tramitó la negociación colectiva de manera célere, dado que el Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024 fue presentado el 28 de noviembre, subsanado el 11 de diciembre de 2023, y el Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva fue suscrita el 8 de enero de 2024, pese a que el plazo máximo para la conclusión de la negociación colectiva a nivel centralizado y descentralizado vencía el 30 de junio de 2024; y en el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podía concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

Todo ello se realizó sin contar con el Informe de Viabilidad Presupuestal ni se tomó en cuenta el Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, emitido recién el 30 de mayo de 2024 y publicado el 31 de mayo de 2024

---

542 **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**
"Artículo 09°.- Son funciones y/o atribuciones del Gerente General las siguientes:
(…)
h) Suscribe, rescinde y/o resuelve los contratos individuales de trabajo de acuerdo a la normatividad legal vigente;
(…)"

543 **Resolución de Gerencia General n.° 005-2023-PERPG/G.R.MOQ de 04 de enero de 2023**
"(…)
Se resuelve:
***Artículo primero: Delegar facultades al administrador del Proyecto Especial Regional Pasto Grande**, con eficacia anticipada al 03 de enero de 2023, para que "**suscribe, rescinde y/o resuelve los contratos individuales de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente**", de acuerdo al literal h) del artículo 9° del Manual de Organización y Funciones (MOF) del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, (…)"*

en el portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). De igual modo, no se disponía del convenio de negociación colectiva a nivel centralizado (2024), el cual fue aprobado recién el 30 de junio de 2024.

Asimismo, se precisa que los "terceros beneficiados" comprenden a todas aquellas personas a quienes se les aplicó la referida negociación colectiva, entre ellas: los servidores incluidos en la lista de "Personal Contratado con Plaza CAP – Trabajador Calificado", en la cual figura el propio Mario Martin Garcilazo de la Flor; los trabajadores comprendidos en la "Relación de personal CAP, repuesto judicial, permanentes y medida cautelar sindicalizados al SUTPERPG – 2023"; así como aquellos que, por mandato legal, correspondía incluir como beneficiarios del convenio.

De esta forma, acordó que el convenio colectivo suscrito el 8 de enero de 2024 entraría en vigencia a partir del 1 de enero de 2024, sin establecer restricción alguna respecto a la implementación de las cláusulas con incidencia presupuestaria. Es decir, acordó la ejecución de la totalidad de las cláusulas incluidas aquellas con incidencia presupuestaria desde el inicio del ejercicio fiscal 2024, pese a que ello resultaba improcedente, dado que dichas cláusulas debían ejecutarse a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente a su suscripción.

La situación antes descrita propició que se ejecuten nueve (9) cláusulas de la negociación colectiva con el SUTPERPG, generando un perjuicio para el Estado valorizado en S/ 2 500 904,03 (Dos millones quinientos mil novecientos cuatro con 03/100 soles); adicionalmente es responsable solidario por S/ 73 929,00 (Setenta y tres mil novecientos veintinueve con 00/100 soles), por la ejecución de dos (2) cláusulas de manera conjunta entre el SUTPERPG y SUTAPERPG conforme se detalla en el presente informe.

Esta conducta trasgredió el artículo 10 y numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y el numeral 5.2. del artículo 5, numeral 6.1. y 6.3 del artículo 6, numeral 7.2 del artículo 7, numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 20.4 del artículo 20, numeral 21.2 del artículo 21, artículo 29 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, normativa relacionada a la viabilidad presupuestal, vigencia de las cláusulas con incidencia presupuestaria y competencia de la negociación colectiva a nivel descentralizado.

De igual manera transgredió el artículo 2 y numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; en concordancia con los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú; así como el numeral 12.2. del artículo 2 y el literal e) del artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, así como el artículo primero de la Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 14)**, normativa relacionada a la "prohibiciones de beneficiarse la representación empleadora y el personal de confianza y/o dirección con la negociación colectiva".

Así también, transgredió el artículo 5 y 6 de la Resolución Directoral que Aprueba los Lineamientos para la Elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que Garantiza la Ejecución de los Acuerdos a Suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado, aprobada mediante la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01, la cual desarrolla las pautas necesarias para la emisión del informe de viabilidad presupuestal de manera válida.

Asimismo, transgredió el literal r) del artículo 36[544] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013, normativa referida a otras funciones que le encarga la Gerencia General.

También, como **miembro de la comisión negociadora en representación del PERPG del convenio colectivo para el año 2024 con el SUTAPERPG**, tramitó la negociación colectiva de manera célere, dado que el Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024 fue presentado el 10 de enero de 2024, y el Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva fue suscrita el 23 de enero de 2024, pese a que el plazo máximo para la conclusión de la negociación colectiva a nivel centralizado y descentralizado vencía el 30 de junio de 2024.

Además, todo ello se realizó sin contar con el Informe de Viabilidad Presupuestal ni fue tomado en cuenta el Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, emitido recién el 30 de mayo de 2024 y publicado el 31 de mayo de 2024 en el portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). De igual modo, no se disponía del convenio de negociación colectiva a nivel centralizado (2024), el cual fue aprobado recién el 30 de junio de 2024.

Asimismo, se precisa que los "terceros beneficiados" comprenden a todas aquellas personas a quienes se les aplicó la referida negociación colectiva, entre ellas: los servidores incluidos en la lista de "Personal Contratado con Plaza CAP – Trabajador Calificado", en la cual figura uno de los propios miembros de la "representación empleadora" (Oswaldo Orlando Mamani Flores)[545]; y, los trabajadores afiliado a SUTAPERPG; así como aquellos que, por mandato legal, correspondía incluir como beneficiarios del convenio.

Adicionalmente, acordó que el convenio colectivo suscrito el 23 de enero de 2024 entraría en vigencia a partir del 1 de enero de 2024, sin establecer restricción alguna respecto de las cláusulas con incidencia presupuestaria. Es decir, acordó la ejecución de la totalidad de las cláusulas incluidas aquellas con incidencia presupuestaria desde el inicio del ejercicio fiscal 2024, pese a que ello resultaba improcedente, dado que dichas cláusulas debían ejecutarse a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente a su suscripción.

La situación antes descrita propició que se ejecuten nueve (9) cláusulas de la negociación colectiva con el SUTPERPG, generando un perjuicio para el Estado valorizado en S/ 1 171 273,41 (Un millón ciento setenta y un mil doscientos setenta y tres con 41/100 soles), adicionalmente es responsable solidario por S/ 73 929,00 (Setenta y tres mil novecientos veintinueve con 00/100 soles) por la ejecución de dos (2) cláusulas entre los convenios SUTPERPG y SUTAPERPG conforme se indica en el presente informe.

Esta conducta transgredió el artículo 10 y numeral 17.2 de artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y los numeral 5.2. del artículo 5, numeral 6.1. y 6.3 del artículo 6, numeral 7.2 del artículo 7, numerales 13.1, 13.3 y 13.4

---

544 **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**
"Artículo 36° La Oficina de Administración tiene las siguientes funciones:
(...)
r) Otras funciones que le encargue la Gerencia General."

545 La "representación empleadora" de la "negociación colectiva a nivel descentralizado del SUTAPERPG" para el año 2024, estuvo conformada por **Mario Martín Garcilazo De la Flor, Oswaldo Orlando Mamani Flores** y Julio Jorge Pinto Zapata, en su condición de jefe de la Oficina de Administración, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, y Asesor de Gerencia General , respectivamente, conforme lo dispuesto en la Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-CG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024.

del artículo 13, numeral 20.4 del artículo 20, numeral 21.2 del artículo 21, artículo 29 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, normativa relacionada a la viabilidad presupuestal, vigencia de las cláusulas con incidencia presupuestaria y competencia de la negociación colectiva a nivel descentralizado.

De igual modo, transgredió el artículo 2 y numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; en concordancia con los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú; así como el numeral 12.2. del artículo 12 y el literal e) del artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, así como el artículo primero de la Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-CG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024, normativa relacionada a las prohibiciones de beneficiarse la representación empleadora y el personal de confianza y/o dirección con la negociación colectiva.

Asimismo, transgredió el literal r) del artículo 36[546] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013, normativa referida a otras funciones que le encarga la Gerencia General.

Así también, transgredió el artículo 5 y 6 de la Resolución Directoral que Aprueba los Lineamientos para la Elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que Garantiza la Ejecución de los Acuerdos a Suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado, aprobada mediante la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01, la cual desarrolla las pautas necesarias para la emisión del informe de viabilidad presupuestal de manera válida.

Los hechos anteriormente expuestos, configuran presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría y una presunta responsabilidad penal, por la existencia de elementos que denotan la comisión del delito, dando mérito a las acciones legales a cargo de las instancias correspondientes.

3. **Juan Ramon Samatelo Huacho,** identificado con DNI n.° 46647494 en su calidad de jefe de la oficina de Administración, durante el periodo de 1 de mayo de 2024 al 2 de febrero de 2025, designado mediante Resolución de Gerencia General n.° 126-2024-GG-ERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024 y cesado con la Resolución de Gerencia General n.° 26-2025-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de enero de 2025 **(Apéndice n.° 56)**, así como también miembro de la representación empleadora del PERPG en la negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG, durante el periodo de 29 de diciembre de 2023 al 8 de enero de 2024, desigado mediante la Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 14)**, a quien se le notificó la Desviación de Cumplimiento mediante la Cedula de Notificación n.° 03-2025-OCI-GRM-AC2 de 31 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 58)**; presentando sus comentarios y/o aclaraciones mediante carta n.° 011-2025-JRSH recibida mediante correo electrónico de 12 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 58)**.

Quien en ejercicio de sus funciones como **jefe de la oficina de Administración** aplicó **la negociación colectiva del SUTPERPG de 2024 en beneficio de terceros**, mediante la

[546] **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**
"Artículo 36° La Oficina de Administración tiene las siguientes funciones:
(...)
s) Otras funciones que le encargue la Gerencia General."

suscripción de contratos[547] en las que se estableció expresamente la aplicación del referido convenio, a pesar de que dichos servidores no se encontraban dentro de su ámbito ni alcance.

La situación antes descrita propició que se ejecuten **dos (2) cláusulas** de la negociación colectiva con el SUTPERPG, generando un perjuicio para el Estado valorizado en S/ 98 866,70 (Noventa y ocho mil ochocientos sesenta y seis con 70/100 soles).

Esta conducta transgredió el literal h) del artículo 9[548] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013 **(Apéndice n.° 59)**, facultad que fue delegada al administrador mediante Resolución de Gerencia General n.° 005-2023-PERPG/G.R.MOQ de 4 de enero de 2023[549] **(Apéndice n.° 53)**, normativa que establecía que el referido servidor debía suscribir contratos de acuerdo a la normativa legal vigente.

Asimismo, como **miembro de la comisión negociadora en representación del PERPG en la negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG**, tramitó la negociación colectiva de manera célere, dado que el Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024 fue presentado el 28 de noviembre de 2023, y el Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva fue suscrita el 8 de enero de 2024, pese a que el plazo máximo para la conclusión de la negociación colectiva a nivel centralizada y descentralizado vencía el 30 de junio de 2024; y en el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podía concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

Todo ello se realizó sin contar con el Informe de Viabilidad Presupuestal ni con el Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, emitido recién el 30 de mayo de 2024 y publicado el 31 de mayo de 2024 en el portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). De igual modo, no se disponía del convenio de negociación colectiva a nivel centralizado (2024), el cual fue aprobado recién el 30 de junio de 2024.

Asimismo, se precisa que los "terceros beneficiados" comprenden a todas aquellas personas a quienes se les aplicó la referida negociación colectiva, entre ellas: los servidores incluidos en la lista de "Personal Contratado con Plaza CAP – Trabajador Calificado", en la cual figura el propio Juan Ramon Samatelo Huacho; los trabajadores comprendidos en la "Relación de personal CAP, repuesto judicial, permanentes y medida cautelar sindicalizados al SUTPERPG – 2023"; así como aquellos que, por mandato legal, correspondía incluir como beneficiarios del convenio.

---

547 Como jefe de la oficina de Administración Juan Ramon Samatelo Huacho suscribió: Contratos sujeto a modalidad de servicio específico n.°s **764, 769, 891**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de mayo de 2024; n.°s **921, 923**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 1 de junio de 2024; n.° **1063**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de julio de 2024; n.°s **1293, 1336**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de agosto de 2024; n.°s **1460, 1560**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de setiembre de 2024; n.° **1681**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de octubre de 2024; n.° **1776**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de noviembre de 2024; n.° **1976**-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 01 de diciembre de 2024 **(Apendice n.° 55)**.

548 **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**
"Artículo 09º.- Son funciones y/o atribuciones del Gerente General las siguientes:
(...)
h) Suscribe, rescinde y/o resuelve los contratos individuales de trabajo de acuerdo a la normatividad legal vigente;
(...)"

549 **Resolución de Gerencia General n.° 005-2023-PERPG/G.R.MOQ de 04 de enero de 2023.**
"(...)
Se resuelve:
***Artículo primero: Delegar facultades al administrador del Proyecto Especial Regional Pasto Grande**, con eficacia anticipada al 03 de enero de 2023, para que **"suscribe, rescinde y/o resuelve los contratos individuales de trabajo de acuerdo a la normativa legal vigente"**, de acuerdo al literal h) del artículo 9° del Manual de Organización y Funciones (MOF) del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, (...)"*

De esta forma, acordó que el convenio colectivo suscrito el 8 de enero de 2024 entraría en vigor a partir del 1 de enero de 2024, sin establecer restricción alguna respecto de las cláusulas con incidencia presupuestaria. Es decir, acordó la ejecución de la totalidad de las cláusulas incluidas aquellas con incidencia presupuestaria desde el inicio del ejercicio fiscal 2024, pese a que ello resultaba improcedente, dado que dichas cláusulas debían ejecutarse a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente a su suscripción.

La situación antes descrita propició que se ejecuten nueve (9) cláusulas de la negociación colectiva con el SUTPERPG, generando un perjuicio para el Estado valorizado en S/ 2 500 904,03 (Dos millones quinientos mil novecientos cuatro con 03/100 soles); adicionalmente es responsable solidario por S/ 73 929,00 (Setenta y tres mil novecientos veintinueve con 00/100 soles), por la ejecución de dos (2) cláusulas de manera conjunta entre el SUTPERPG y SUTAPERPG conforme se detalla en el presente informe.

Esta conducta trasgredió el artículo 10, consistente en la facultad de la representación empleadora y numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, referido a convenio colectivo; y el numeral 5.2. del artículo 5, numeral 6.1. y 6.3 del artículo 6, numeral 7.2 del artículo 7, numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 20.4 del artículo 20, numeral 21.2 del artículo 21, artículo 29 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, normativa relacionada a la viabilidad presupuestal, vigencia de las cláusulas con incidencia presupuestaria y competencia de la negociación colectiva a nivel descentralizado.

De igual manera transgredió el artículo 2 y numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; en concordancia con los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú; así como el numeral 12.2 del artículo 12 y el literal e) del artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, así como el artículo primero de la Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023 (**Apéndice n.° 14**), normativa relacionada a la "prohibiciones de beneficiarse la representación empleadora y el personal de confianza y/o dirección con la negociación colectiva".

Asimismo, transgredió el literal r) del artículo 36[550] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013, normativa referida a otras funciones que le encarga la Gerencia General.

Así también, transgredió el artículo 5 y 6 de la Resolución Directoral que Aprueba los Lineamientos para la Elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que Garantiza la Ejecución de los Acuerdos a Suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado, aprobada mediante la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01, la cual desarrolla las pautas necesarias para la emisión del informe de viabilidad presupuestal de manera válida.

Los hechos anteriormente expuestos, configuran presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría y una presunta

[550] **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**
"Artículo 36° La Oficina de Administración tiene las siguientes funciones:
(...)
r) Otras funciones que le encargue la Gerencia General."

responsabilidad penal, por la existencia de elementos que denotan la comisión del delito, dando mérito a las acciones legales a cargo de las instancias correspondientes.

4. **Julio Jorge Pinto Zapata,** identificado con DNI n.° 41359019 en su calidad de miembro de la comisión negociadora del convenio colectivo para el año 2024 con el SUTAPERPG, durante el periodo de 18 al 23 de enero de 2024, designado con la Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, a quien se le notificó la Desviación de Cumplimiento mediante la Cedula de Notificación n.° 04-2025-OCI-GRM-AC2 de 31 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 58)**; presentando sus comentarios y/o aclaraciones mediante carta n.° 12-2025-JPZ-MOQ de 12 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 58)**.

   Quien, en ejercicio de sus funciones como **miembro de la comisión negociadora en representación del PERPG del convenio colectivo para el año 2024 con el SUTAPERPG**, tramitó la negociación colectiva de manera célere, dado que el Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024 fue presentado el 10 de enero de 2024, y el Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva fue suscrita el 23 de enero de 2024, pese a que el plazo máximo para la conclusión de la negociación colectiva a nivel centralizado y descentralizado vencía el 30 de junio de 2024; y en el supuesto que no se hubiera llegado a acuerdos economicos en el nivel centralizado, se podía concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

   Además, todo ello se realizó sin contar con el Informe de Viabilidad Presupuestal ni se tomó en cuenta el Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, emitido recién el 30 de mayo de 2024 y publicado el 31 de mayo de 2024 en el portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). De igual modo, no se disponía del convenio de negociación colectiva a nivel centralizado (2024), el cual fue aprobado recién el 30 de junio de 2024.

   Asimismo, se precisa que los "terceros beneficiados" comprenden a todas aquellas personas a quienes se les aplicó la referida negociación colectiva, entre ellas: los servidores incluidos en la lista de "Personal Contratado con Plaza CAP – Trabajador Calificado", en la cual figura uno de los propios miembros de la "representación empleadora" (Oswaldo Orlando Mamani Flores)[551]; y, los trabajadores afiliado a SUTAPERPG; así como aquellos que, por mandato legal, correspondía incluir como beneficiarios del convenio.

   Adicionalmente, acordó que el convenio colectivo suscrito el 23 de enero de 2024 entraría en vigor a partir del 1 de enero de 2024, sin establecer restricción alguna respecto de las cláusulas con incidencia presupuestaria. Es decir, acordó la ejecución de la totalidad de las cláusulas incluidas aquellas con incidencia presupuestaria desde el inicio del ejercicio fiscal 2024, pese a que ello resultaba improcedente, dado que dichas cláusulas debían ejecutarse a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente a su suscripción.

   La situación antes descrita propició que se ejecuten nueve (9) cláusulas de la negociación colectiva con el SUTPERPG, generando un perjuicio para el Estado valorizado en S/ 1 171 273,41 (Un millón ciento setenta y un mil doscientos setenta y tres con 41/100 soles), adicionalmente es responsable solidario por S/ 73 929,00 (Setenta y tres mil novecientos veintinueve con 00/100 soles) por la ejecución de dos (2) cláusulas entre los convenios SUTPERPG y SUTAPERPG conforme se indica en el presente informe.

---

[551] La "representación empleadora" de la "negociación colectiva a nivel descentralizado del SUTAPERPG" para el año 2024, estuvo conformada por **Mario Martín Garcilazo De la Flor**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** y Julio Jorge Pinto Zapata, en su condición de jefe de la Oficina de Administración, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, y Asesor de Gerencia General , respectivamente, conforme lo dispuesto en la Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-CG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024.

Esta conducta transgredió el artículo 10 y numeral 17.2 de artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y los numeral 5.2. del artículo 5, numeral 6.1. y 6.3 del artículo 6, numeral 7.2 del artículo 7, numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 20.4 del artículo 20, numeral 21.2 del artículo 21, artículo 29 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, normativa relacionada a la viabilidad presupuestal, vigencia de las cláusulas con incidencia presupuestaria y competencia de la negociación colectiva a nivel descentralizado.

De igual modo, transgredido el artículo 2 y numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; en concordancia con los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú; así como el numeral 12.2. del artículo 12 y el literal e) del artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, así como el artículo primero de la Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-CG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, normativa relacionada a las prohibiciones de beneficiarse la representación empleadora y el personal de confianza y/o dirección con la negociación colectiva.

Asimismo, transgredió la literal l) del artículo 12[552] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013, normativa referida a otras funciones que le encarga la Gerencia General.

Así también, transgredió el artículo 5 y 6 de la Resolución Directoral que Aprueba los Lineamientos para la Elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que Garantiza la Ejecución de los Acuerdos a Suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado, aprobada mediante la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01, la cual desarrolla las pautas necesarias para la emisión del informe de viabilidad presupuestal de manera válida.

Los hechos anteriormente expuestos, configuran presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría y una presunta responsabilidad penal, por la existencia de elementos que denotan la comisión del delito, dando mérito a las acciones legales a cargo de las instancias correspondientes.

5. **Oswaldo Orlando Mamani Flores,** identificado con DNI n.° 04743870 en su calidad de miembro de la comisión negociadora del convenio colectivo para el año 2024 con el SUTAPERPG, durante el periodo de 18 al 23 de enero de 2024, designado con la Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, a quien se le notificó la Desviación de Cumplimiento mediante la Cedula de Notificación n.° 05-2025-OCI-GRM-AC2 de 31 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 58)**; presentando sus comentarios y/o aclaraciones mediante carta n.° 010-2025-OMF de 12 de noviembre de 2025 **(Apéndice n.° 58)**.

   Quien en ejercicio de sus funciones como **miembro de la comisión negociadora en representación del PERPG en el convenio colectivo para el año 2024 con el SUTAPERPG**, tramitó la negociación colectiva de manera célere, dado que el Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo 2024 fue presentado el 10 de enero de 2024, y el Acta

[552] **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**
"Artículo 36° La Oficina de Administración tiene las siguientes funciones:
(...)
l) Otras que le asigne Gerencia General."

de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva fue suscrita el 23 de enero de 2024, pese a que el plazo máximo para la conclusión de la negociación colectiva a nivel centralizado y descentralizado vencía el 30 de junio de 2024; y en el supuesto que no se hubiera llegado a acuerdos economicos en el nivel centralizado, se podía concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio.

Además, todo ello se realizó sin contar con el Informe de Viabilidad Presupuestal ni se tomó en cuenta el Informe Final sobre el Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, emitido recién el 30 de mayo de 2024 y publicado el 31 de mayo de 2024 en el portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). De igual modo, no se disponía del convenio de negociación colectiva a nivel centralizado (2024), el cual fue aprobado recién el 30 de junio de 2024.

Asimismo, se precisa que los "terceros beneficiados" comprenden a todas aquellas personas a quienes se les aplicó la referida negociación colectiva, entre ellas: los servidores incluidos en la lista de "Personal Contratado con Plaza CAP – Trabajador Calificado", en la cual figura el propio Oswaldo Orlando Mamani Flores, quien formaba parte de la "representación empleadora"[553]; y, los trabajadores afiliado a SUTAPERPG; así como aquellos que, por mandato legal, correspondía incluir como beneficiarios del convenio.

Adicionalmente, acordó que el convenio colectivo suscrito el 23 de enero de 2024 entraría en vigencia a partir del 1 de enero de 2024, sin establecer restricción alguna respecto de las cláusulas con incidencia presupuestaria. Es decir, acordó la ejecución de la totalidad de las cláusulas incluidas aquellas con incidencia presupuestaria desde el inicio del ejercicio fiscal 2024, pese a que ello resultaba improcedente, dado que dichas cláusulas debían ejecutarse a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente a su suscripción.

La situación antes descrita propició que se ejecuten nueve (9) cláusulas de la negociación colectiva con el SUTPERPG, generando un perjuicio para el Estado valorizado en S/ 1 171 273,41 (Un millón ciento setenta y un mil doscientos setenta y tres con 41/100 soles), adicionalmente es responsable solidario por S/ 73 929,00 (Setenta y tres mil novecientos veintinueve con 00/100 soles) por la ejecución de dos (2) cláusulas entre los convenios SUTPERPG y SUTAPERPG conforme se indica en el presente informe.

Esta conducta transgredió el artículo 10 y numeral 17.2 de artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, y los numeral 5.2. del artículo 5, numeral 6.1. y 6.3 del artículo 6, numeral 7.2 del artículo 7, numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 20.4 del artículo 20, numeral 21.2 del artículo 21, artículo 29 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, normativa relacionada a la viabilidad presupuestal, vigencia de las cláusulas con incidencia presupuestaria y competencia de la negociación colectiva a nivel descentralizado.

De igual modo, transgredido el artículo 2 y numeral 17.6 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; en concordancia con los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú; así como el numeral 12.2. del artículo 12 y el literal e) del artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, así como el artículo primero de la Resolución de Gerencia General

[553] La "representación empleadora" de la "negociación colectiva a nivel descentralizado del SUTAPERPG" para el año 2024, estuvo conformada por **Mario Martín Garcilazo De la Flor**, **Oswaldo Orlando Mamani Flores** y Julio Jorge Pinto Zapata, en su condición de jefe de la Oficina de Administración, jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación, y Asesor de Gerencia General , respectivamente, conforme lo dispuesto en la Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-CG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024.

n.° 013-2024-CG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, normativa relacionada a las prohibiciones de beneficiarse la representación empleadora y el personal de confianza y/o dirección con la negociación colectiva.

Asimismo, transgredió la literal j) del artículo 22[554] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013, normativa referida a otras funciones que le encarga la Gerencia General.

Así también, transgredió el artículo 5 y 6 de la Resolución Directoral que Aprueba los Lineamientos para la Elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal que Garantiza la Ejecución de los Acuerdos a Suscribirse en las Negociaciones Colectivas en el Nivel Descentralizado, aprobada mediante la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01, la cual desarrolla las pautas necesarias para la emisión del informe de viabilidad presupuestal de manera válida.

Los hechos anteriormente expuestos, configuran presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría y una presunta responsabilidad penal, por la existencia de elementos que denotan la comisión del delito, dando mérito a las acciones legales a cargo de las instancias correspondientes.

6. **Gilberto Luis Pacho Mamani,** identificado con DNI n.° 04416100 en su calidad de especialista en personal, durante el periodo de 2 de enero de 2024 al 31 de agosto de 2024, se le contrató mediante los contratos de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico n.°s 005, 305, 587 y 1039-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 2 y 31 de enero, 1 de mayo y 1 de junio de 2024 **(Apéndice n.° 56)**, respectivamente, a quien se le ha comunicado con el Aviso de Notificación de 31 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 58)**; en su domicilio consignado en su Documento Nacional de Identidad no se apersonó a recibir la comunicación de la Desviación de Cumplimiento; siendo que a la fecha de emisión del presente no se han recibido los comentarios y/o aclaraciones al respecto.

   Quien, en ejercicio de sus funciones como **especialista en personal**, no observó el proyecto de negociación colectiva presentado por el SUTAPERPG, por cuanto el mismo no estaba suscrito por los representantes correspondientes a la negociación colectiva del año 2024; es decir, no figuraban las rúbricas de Kathye Marilyn Linares Juárez, Francisco Epifanio Sucapuca Sucapuca y Edith Marisol Zea Huancapaza, esta situación debió ser advertida por Gilberto Luis Pacho Mamani, especialista en Personal; sin embargo, ello no ocurrió, ya que procedió a emitir el informe n.° 025-2024-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 26)**, en el cual señaló que el proyecto de negociación colectiva presentado por el SUTAPERPG cumplía con los requisitos mínimos exigidos.

   Esta conducta transgredio el artículo 12 de la Ley n.° 31188 Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, referida al inicio del procedimiento de negociación colectiva y el numeral 15.2. literal a) del artículo 15, del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, normativa relacionada a la revisión y observaciones.

   Asimismo, transgredió la literal h) del artículo 51[555] del Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial

[554] **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**
"Artículo 22° La Oficina de Presupuesto y Planificación tiene las siguientes funciones:
(...)
j) Otras funciones que le encargue la Gerencia General."

[555] **Manual de Organización y Funciones de la Entidad, aprobado mediante Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013**

n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013, normativa referida a las funciones y atribuciones del Especialista en Persoanal.

Los hechos anteriormente expuestos configuran la presunta responsabilidad administrativa no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, derivada del deber incumplido previsto en la normativa anteriormente señalada, dando mérito al inicio del procedimiento adminsitrativo disciplinario a cargo de la Entidad.

IV. ARGUMENTOS JURÍDICOS

Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa no sujetas a la potestad sancionadora de la Contraloría, de la observación "Servidores responsables de las negociaciones colectivas para el periodo 2024, suscribieron acuerdos con incidencia económica, contraviniendo lo establecido en la ley de negociaciones colectivas, generando un perjuicio económico a la Entidad de S/ 4 065 455,07" están desarrollados en el **Apéndice n.° 2** del Informe de Auditoría.

Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad penal de la observación "Servidores responsables de las negociaciones colectivas para el periodo 2024, suscribieron acuerdos con incidencia económica, contraviniendo lo establecido en la ley de negociaciones colectivas, generando un perjuicio económico a la Entidad de S/ 4 065 455,07" está desarrollados en el **Apéndice n.° 3** del Informe de Auditoría.

V. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LOS HECHOS OBSERVADOS

En virtud de la documentación sustentante, la cual se encuentra detallada en los anexos del presente Informe de Auditoría, las personas comprendidas en los hechos observados están identificados en el **Apéndice n.° 1.**

VI. CONCLUSIONES

Como resultado de la Auditoría de Cumplimiento practicado al Gobierno Regional Moquegua - Proyecto Especial Regional Pasto Grande, se formulan las conclusiones siguientes:

1. Durante el año 2024 la Entidad suscribió dos (2) convenios colectivos el primero con el SUTPERPG y, posteriormente con el SUTAPERPG, durante la etapa de trato directo de la negociación colectiva con el SUTPERPG, se evidenció que los miembros de la "representación empleadora" acordaron dieciocho (18) cláusulas con incidencia presupuestaria, en beneficio propio y de terceros, de igual modo, sucedió con la negociación colectiva del SUTAPERPG, en la cual se evidenció que los miembros de la "representación empleadora" conciliaron trece (13) cláusulas con incidencia presupuestaria, en beneficio propio y de terceros.

   Asimismo, la "representación empleadora" del SUTPERPG y SUTAPERPG acordaron que dichas cláusulas se ejecuten el mismo año de su suscripción (2024), cuando realmente debían regir a partir del 1 de enero de 2025, en razón que eran cláusulas con incidencia presupuestaria; sin embargo, los convenios fueron suscritos sin contar con el "informe de viabilidad presupuestal", ni se tomó en cuenta el "Informe Final del Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", ni con la de la "Negociación Colectiva a Nivel Centralizado", pese a que dichos documentos eran indispensables para que los convenios sean válidos.

"Artículo 51° Son funciones y atribuciones del Especialista en Personal, las siguientes:
(...)
l) Otras funciones que le asigne el jefe de la Oficina de Administración y las que le corresponda de acuerdo a dispositivos legales y administrativos vigentes."

Por otra parte, durante la etapa de implementación, se evidenció que, como resultado de las citadas negociaciones, se implementaron nueve (09) cláusulas con incidencia económica, tanto de la negociación colectiva suscrita con el SUTPERPG como con el SUTAPERPG.

Incumpliendo lo dispuesto en los artículos 10 y 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, los numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13, numeral 14.5 del artículo 14, literal b) del artículo 29 y artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188.

El actuar de los servidores en la negociación colectiva para el año 2024, con el SUTPERPG y SUTAPERPG permitieron que se acuerde cláusulas con incidencia presupuestaria con una vigencia de implementación a partir del 1 enero de 2024, beneficiándose a ellos mismos como a terceros, lo que generó un perjuicio económico a la Entidad de S/ 4 065 455,07.
(Observación n.° 1)

2. El registro de los gastos por la implementación de los convenios colectivos son cargados a diferentes clasificadores de gasto, principalmente en "*2.6.8.1.4.1 Gastos por la contratación de personal*", el cual es utilizada para el pago de remuneraciones, cargas sociales y laborales, a pesar que en el clasificador de gastos para convenios colectivos se tiene "*2.5.6.1.1.1 Gastos por implementación de la negociación colectiva – nivel descentralizado por entidad pública*", práctica que viene aplicando la Entidad, lo cual no permite diferenciar la asignación de recursos y los gastos incurridos por la implementación de convenios colectivos, limitando al acceso y seguimiento de la ejecución presupuestal específicamente por los convenios colectivos tanto a los usuarios internos (Entidad) y externos (Población en general).
(Observación n.° 1)

3. A los miembros de la comisión negociadora o titular de la Entidad, a la conclusión del "Acta de Convenio Colectivo" conformar la comisión de seguimiento que garantice la adecuada implementación de los acuerdos convenidos en los convenios colectivos.
(Control interno n.° 1)

4. Durante la ejecución de la Auditoría de Cumplimiento se tuvo limitaciones respecto al acceso oportuno a la información, particularmente en las áreas de Personal y Tesorería, debido al incumplimiento de la directiva interna de entrega y recepción de cargos por algunos servidores públicos, evidenciándose la falta de entrega de cargo de trabajadores que laboraron durante el periodo 2024.
(Control interno n.° 2)

VII. RECOMENDACIONES

Como resultado de la Auditoría de Cumplimiento practicado al Gobierno Regional Moquegua - Proyecto Especial Regional Pasto Grande, se formulan las recomendaciones siguientes:

Al Titular del Gobierno Regional Moquegua:

En uso de las atribuciones conferidas en el literal b) del artículo 15° de la Ley N° 27785, con el propósito de coadyuvar a la mejora de la capacidad y eficiencia de la entidad en la toma de decisiones y en el manejo de sus recursos, se formulan las recomendaciones siguientes:

1. Realizar las acciones tendentes a fin que el órgano competente efectúe el deslinde de las responsabilidades que correspondan, de los servidores públicos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande comprendido en los hechos observados del presente Informe de Auditoría, de acuerdo a las normas que regulan la materia. **(Conclusión n.° 1)**

2. Disponer, la implementación de una directiva u otro análogo que desarrolle un procedimiento respecto a la negociación colectiva en la Entidad, considerando para el mismo un cronograma que establezca la evaluación del proyecto de convenio colectivo correspondiente; a fin de asegurar que antes de celebrar los convenios colectivos, de existir pretensiones con incidencia presupuestaria se tenga el informe de viabilidad presupuestal, la negociación colectiva a nivel central para que no se dupliquen con las materias negociadas, que la representación empleadora proponga una solución a las materias contenidas en el proyecto de convenio colectivo; y que los recursos sean asignados acorde al clasificador de gastos establecido para convenios colectivos a nivel descentralizado por entidad pública. **(Conclusiones n.°s 1 y 2)**

3. Disponer, supervisión a la comisión negociadora al momento de la suscripción del convenio colectivo conforme la comisión de seguimiento de cumplimiento de convenio. Comisión de seguimiento conformado por los representantes del sindicato y de la parte empleadora, a fin de garantizar un control adecuado a la implementación de los convenios colectivos. **(Conclusión n.° 3)**

4. Disponer, supervisiones al cumplimiento de la directiva interna de entrega y recepción de cargos en las áreas de personal y tesorería estableciendo un cronograma de seguimiento y control del cumplimiento de la directiva interna, a fin de cautelar la información de la entidad. **(Conclusión n.° 4)**

Al Procurador Público Especializado en Delitos de Corrupción:

1. Iniciar las acciones penales contra los funcionarios y servidores comprendidos en los hechos de la observación n.° 1 del Informe de Auditoría con la finalidad que se determinen las responsabilidades que correspondan. **(Conclusión n.° 1)**

VIII. APÉNDICES

Apéndice n.° 1: Relación de personas comprendidas en la irregularidad.

Apéndice n.° 2: Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.

Apéndice n.° 3: Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad penal.

Apéndice n.° 4: Documentos que sustentan los actuados previos hasta la conformación de la Comisión Negociadora en representación de la parte empleadora para la negociación entre la Entidad y el SUTPERPG.

- Fotocopia fedateada del oficio n.° 072-2023-HJSM-SG-SUTPERPG de 27 de noviembre de 2023, contiene adjunto:
- Fotocopia simple de "Acta de asamblea extraordinaria" de 21 de noviembre de 2023.
- Fotocopia simple de Proyecto de Negociación Colectiva de Trabajo 2024 del Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (SUTPERPG).

- Fotocopia fedateada del informe n.° 606-2023-GRM/PERPG-GG/OAJ de 6 de diciembre de 2023.
- Fotocopia fedateada del informe n.° 25-2023-CRA-OAJ-PERPPG/GRM de 4 de diciembre de 2023.
- Fotocopia simple de carta n.° 269-2023-GRM/PERPG de 6 de diciembre de 2023.
- Fotocopia fedateada del oficio n.° 075-2023-HJSM-SG-SUTPERPG de 11 de diciembre de 2023.
- Fotocopia fedateada del memorándum n.° 565-2023-GRM/PERPG-GG de 12 de diciembre de 2023.
- Fotocopia fedateada del informe n.° 1321-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de diciembre de 2023.
- Fotocopia fedateada del informe n.° 38-2023-CRA-OAJ-PERPG/GRM de 18 de diciembre de 2023.
- Fotocopia fedateada de memorándum n.° 291-2023-GRM/PERPG-GG-OPP de 18 de diciembre de 2023.
- Fotocopia fedateada del informe n.° 1393-2023-GRM/PERPG-OADM-EP de 27 de diciembre de 2023.
- Fotocopia fedateada de la Resolución de Gerencia General n.° 273-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 29 de diciembre de 2023, contiene adjunto:
  - Fotocopia fedateada de informe n.° 667-2023-GRM/PERPG-GG/OAJ de 29 de diciembre de 2023.
  - Fotocopia fedateada de informe n.° 55-2023-CRA-OAJ-PERPG/GRM de 29 de diciembre de 2023.
  - Fotocopia fedateada de memorándum n.° 597-2023-GG-PERPG/GRM de 28 de diciembre de 2023.
  - Fotocopia fedateada de informe n.° 886-2023-GRM/PERPG-GG/OADM, de 28 de diciembre de 2023.

Apéndice n.° 5: Fotocopia simple del Acta n.° 001-2023-CN-PERPG/GR.MOQ "Acta de Instalación de la Negociación Colectiva 2024".

Apéndice n.° 6: Fotocopia simple de oficio n.° 001-2024-HJSM-SG-SUTPERP, de 3 de enero de 2024.

Apéndice n.° 7: Fotocopia simple del informe n.° 009-2024-GRM/PERPG-GG/OAJ, de 5 de enero de 2024.

Apéndice n.° 8: Fotocopia simple de carta n.° 001-2024-COMISIÓN NEGOCIADORA, de 5 de enero de 2024.

Apéndice n.° 9: Fotocopia fedateada del "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva", de 8 de enero de 2024.

Apéndice n.° 10: Impresión del comunicado n.° 0006-2024-EF/53.01 de 31 de mayo de 2024, publicado en: https://www.gob.pe/institucion/mef/informes-publicaciones/6253381-comunicado-n-0006-2024-ef-53-01

Apéndice n.° 11: Impresión del Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, de mayo de 2024; páginas 1 al 5; 84 al 91; 127 y 140; publicado en: https://www.mef.gob.pe/ifesafsp2024/Informe_FESAFSP_NC_2024-2025_R_R.pdf

Apéndice n.° 12: Impresión del "Convenio Colectivo a nivel Centralizado 2024-2025" suscrito entre la representación empleadora del estado peruano y la representación sindical integrada por las confederaciones estatales CITE-CTE PERÚ-UNASSE-CONASEP-CONFETEP en la comisión negociadora encargada de la negociación colectiva a nivel centralizado, publicado en: https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5726168-convenio-colectivo-centralizado-2024-2025

Apéndice n.° 13: Fotocopia fedateada de la Resolución de Gerencia General n.° 04-2024-GG-PERPG/GR.MOQ, de 8 de enero del 2024, contiene adjunto:

- Fotocopia fedateada de informe n.° 017-2024-GRM/PERPG-GG/OAJ, de 11 de enero de 2024.
- Fotocopia fedateada de informe n.° 05-2024-CRA-OAJ-PERPG/GRM, de 8 de enero de 2024.
- Fotocopia fedateada de informe n.° 018-2024-GRM/PERPG-GG/OADM, de 8 de enero de 2024.

Apéndice n.° 14: Fotocopia fedateada de carta n.° 001-2025-CAZR de 26 de agosto de 2025.

Apéndice n.° 15: Fotocopia fedateada de oficio n.° 100-2025-SUTPERPG/MOQ, de 21 de agosto de 2025.

Apéndice n.° 16: Fotocopia fedateada de carta n.° 001-2025-GACA., de 22 de agosto del 2025.

Apéndice n.° 17: Fotocopia fedateada de carta n.° 001-2025-SUTPERPG-MSG/ICN-2024, de 2 de setiembre de 2025.

Apéndice n.° 18: Fotocopia fedateada de carta n.° 005-2025-MMGDLF, de 26 de agosto de 2025.

Apéndice n.° 19: Fotocopia fedateada de carta n.° 007-2025-JRSH de 26 de agosto de 2025.

Apéndice n.° 20: Fotocopia fedateada del informe legal n.° 006-2024-GRM/PERPG-GG/OAJ, de 19 de enero de 2024.

Apéndice n.° 21: Fotocopia fedateada de informe n.° 037-2024-GRM/PERPG-OADM-EP, de 16 de enero de 2024.

Apéndice n.° 22: Fotocopia fedateada del memorándum n.° 005-2024-GRM/PERPG-GG/OADM, de 15 de enero de 2024

Apéndice n.° 23: Fotocopia simple de oficio n.° 110-2025-GRM/OC-5347-AC2 de 21 de agosto de 2025.

Apéndice n.° 24: Impresión de reporte Sistema de Gestión Documentaria (SISGEDO) tramite del documento n.° 02239145

Apéndice n.° 25: Impresión de reporte Sistema de Gestión Documentaria (SISGEDO) tramite del documento n.° 02232798

Apéndice n.° 26: Documentos que sustentan los actuados previos hasta la conformación de la Comisión Negociadora en representación de la parte empleadora para la negociación entre la Entidad y el SUTAPERPG.

- Fotocopia fedateada de oficio n.° 002-2024-SUTAPERPG/PERPPG/MOQ de 10 de enero de 2024.
- Fotocopia simple de "Acta de asamblea general del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande "SUTAPERPG".
- Fotocopia simple del proyecto de Negociación Colectiva de Trabajo 2024 del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, SUTAPERPG CON RUC 20612012645".
- Fotocopia fedateada de informe n.° 025-2024-GRM/PERPG-OADM-EP de 12 de enero de 2024.
- Fotocopia fedateada del informe n.° 007-2024-GRM/PERPG/OAJ/DMI de 18 de enero de 2024.
- Fotocopia fedateada de informe legal n.° 008-2024-GRM/PERPG-GG/OAJ de 19 de enero de 2024.
- Fotocopia simple de informe n.° 012-2024-GRM/PERPG-GG/OPP de 18 de enero de 2024, comunica disponibilidad presupuestal.
- Fotocopia fedateada del informe n.° 012-2024-GRM/PERPG-GG/OPP de 16 de enero de 2024, documento que sugiere la conformación del comité de negociación de la parte empleadora.
- Fotocopia fedateada de la Resolución de Gerencia General n.° 013-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 18 de mayo de 2024.

Apéndice n.° 27: Fotocopia fedateada de carta n.° 001-2024-EMZH de 21 de agosto de 2025.

Apéndice n.° 28: Fotocopia fedateada de carta n.° 001-2025-KMLJ/MOQ, de 21 de agosto de 2025.

Apéndice n.° 29: Fotocopia fedateada de carta n.° 005-2025-OMF, de 20 de agosto de 2025.

Apéndice n.° 30: Fotocopia fedateada de carta n.° 006-2025-OMF, de 28 de agosto de 2025.

Apéndice n.° 31: Fotocopia fedateada de carta n.° 007-2025-OMF de 28 de agosto de 2025.

Apéndice n.° 32: Fotocopia fedateada de informe n.° 0112-2024-GRM/PERPG/OADM-EP de 31 de enero de 2024.

Apéndice n.° 33: Fotocopia fedateada de memorándum n.° 33-2024-GRM/PERPG-GG/OADM, de 31 de enero de 2024.

Apéndice n.° 34: Fotocopia fedateada de memorándum n.° 34-2024-GRM/PERPG-GG/OADM de 31 de enero de 2024.

Apéndice n.° 35: Fotocopia fedateada de memorándum n.° 035-2024-GRM/PERPG-GG-OPP de 31 de enero de 2024.

Apéndice n.° 36: Fotocopia fedateada de memorándum n.° 056-2024-GRM/PERPG-GG de 24 de enero de 2024.

Apéndice n.° 37: Fotocopia fedateada de oficio n.° 076-2025-SUTAPERPG/PERPG/MOQ de 3 de junio de 2025, y documentos adjuntos.

Apéndice n.° 38: Fotocopia fedateada del oficio n.° 210-2025-GRM/PERPG de 27 de febrero de 2025, contiene adjunto:

- Fotocopia fedateada del informe n.° 105-2025-OPP-GG-PERPG/GR.MOQ de 26 de febrero de 2025.
- Fotocopia fedateada del informe n.° 012-2024-GRM/PERPG-GG/OPP de 18 de enero de 2024.

Apéndice n.° 39: Fotocopia fedatateada de "Acta de Negociación Colectiva de Trabajo 2024 del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande" SUTAPERPG con RUC 20612012645.

Apéndice n.° 40: Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 027-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 31 de enero de 2024, contiene adjunto:

- Fotocopia fedateada del informe n.° 050-2024-GRM/PERPG-GG/OAJ de 31 de enero de 2024.
- Fotocopia fedateada del informe n.° 014-2024-GRM/PERPG/OAJ/DMI de 31 de enero de 2024.
- Fotocopia fedateada de informe n.° 055-2024-GRM/PERPG-GG/OADM de 24 de enero de 2024.

Apéndice n.° 41: Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 18 de enero de 2024, aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) 2024, contiene adjunto:

- Fotocopia fedateada de informe n.° 383-2023-GRM/PERPG-GG/OPP de 19 de diciembre de 2023.

Apéndice n.° 42: Fotocopia fedateada de informe n.° 0251-2025-GRM/GGR/ORA de 7 de abril de 2025, contiene adjunto:

- Fotocopia fedateada del memorándum n.° 0210-2025-GRM/GGR-GRPPAT, de 3 de abril de 2025.
- Fotocopia simple del memorándum n.° 120-2025-GRM/GGR-GRPPAT de 25 de febrero de 2025.

Apéndice n.° 43: Fotocopia fedateada del informe n.° 380-2025-OPP-GG-PERPG/GR.MOQ de 5 de agosto de 2025.

Apéndice n.° 44: Fotocopia fedateada del informe n.° 376-2025-OPP-GG-PERPG/GR.MOQ de 1 de agosto de 2025.

Apéndice n.° 45: Impresión de "Informe final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público", de mayo 2023, páginas del 1 al 4, 64 y 66 publicado en: https://www.mef.gob.pe/contenidos/rec_publicos/documentos/IFESAFSP_31052023.pdf

Apéndice n.° 46: Fotocopia fedateada de carta n.° 09-2025-JPZ-MOQ de 26 de agosto de 2025.

Apéndice n.° 47: Original del informe n.° 01325-2025-GRM/PERPG-OADM-UFGRH, de 30 de setiembre de 2025.

Apéndice n.° 48: Fotocopia fedateada de la Resolución de Gerencia General n.° 090-2017-GG-PERPG/GR.MOQ, de 22 de junio de 2017.

Apéndice n.° 49: Fotocopia fedateada de oficio n.° 1009-2025-GRM/PERPG, de 1 de setiembre de 2025.

Apéndice n.° 50: Documentos de aprobación y actas de acuerdos de convenios colectivos de 2010 a 2023:

- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 015-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de enero de 2023 que aprobó el "Acta n.° 002-2023-CN-PERPG/GR.MOQ Segunda sesión - Acta de consolidación y cierre de la negociación colectiva 2023" de 26 de enero de 2023".
- Fotocopia simple Resolución de Gerencia General n.° 031-2022-GG-PERPG/GR.MOQ de 25 de febrero de 2022, que aprobó el "Acta final y aprobación de acuerdos de la negociación colectiva de trabajo 2022 suscrita entre los representantes del Proyecto Especial Regional Pasto Grande y los representantes del sindicato SUTPERPG".
- Fotocopia fedateada de la Resolución de Gerencia General n.° 014-2021-GG-PERPG/GR.MOQ de 20 de enero de 2021, que aprobó el "Acta n.° 02-2021-CN-PERPG/GR.MOQ Tercera Seión, Acta de Consolidación y Cierre de la Negociación Colectiva 2021".
- Fotocopia fedateada de la Resolución de Gerencia General n.° 060-2020-GG-PERPG/GR.MOQ de 21 de febrero de 2020, que aprobó el "Acta de Acuerdo de Cierre de Negociación Colectiva" de 18 de febrero de 2020.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 07-2018-GG-PERPG/GR.MOQ de 23 de enero del 2018, que aprobó el "Acta de Consolidación y Cierre de la Negociació Colectiva 2018", del 19 de enero de 2018.
- Fotocopia simple de Resolución de Gerencia General n.° 002-2017-GG-PERPG/GR.MOQ de 11 de enero de 2017, que aprobó el "Acta de Consolidación y Cierre de la Negociación Colectiva 2017", de 10 de enero de 2017.
- Fotocopia fedateada Resolución de Gerencia General n.° 046-2016-GG-PERPG/GR.MOQ de 31 de marzo de 2016, que aprobó el "Acta de Consolidación y Cierre de la Negociación Colectiva 2016", de 25 de enero de 2016.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 018-2015-GG-PERPG/GR.MOQ de 10 de febrero de 2015, que aprueba el "Acta de Consolidación y Cierre de la Negociación Colectiva 2015", de 6 de febrero de 2015.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 023-2014-GG-PERPG/GR.MOQ de 20 de marzo de 2014, que aprobó el "Acta de Consolidación y Cierre de la Negociación Colectiva 2014, 06-2014", de 21 de febrero de 2014.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 087-2013-GG-PERPG/GR.MOQ de 24 de setiembre de 2013, que aprobó el "Acta de Instalación de la Negociación Colectiva 2013", de 12 de diciembre de 2012.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 104-2012-GG-PERPG/GR.MOQ de 5 de julio de 2012, que aprobó el "Acta de Cierre y Consolidación de Acuerdos de fecha 07.03.2012 Negociación Colectiva 2012", de 7 de marzo de 2012.

- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 005-2010-GG-PERPG/GR.MOQ de 21 de enero de 2010, que aporbó la "Formula de arreglo de la convención colectiva presentada por los trabajadores que integran el cuadro de asignación personal – CAP del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, para el periodo de 01 de enero al 31 de octubre del 2010".

Apéndice n.° 51: Fotocopia fedateada del informe n.° 027-2013-SDDT/NC-DRTPE.MOQ de 28 de agosto de 2013.

Apéndice n.° 52: Fotocopia simple de Resolución de Gerencia General n.° 275-2025-PERPG/GR.MOQ de 17 de setiembre de 2025.

Apéndice n.° 53: Fotocopia simple de Resolución de Gerencia General n.° 005-2023-GG-PERRPG/GR.MOQ de 4 de enero de 2023.

Apéndice n.° 54: Contratos de trabajo suscritos por Mario Martin Garcilazo de la Flor como jefe de la Oficina de Administración:

- Fotocopia fedateada de: Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad de Servicio Especifico n.°s 062, 181, 182, 290, 369-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 8, 31 de enero de 2024, respectivamente; y Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad de Servicio Especifico n.° 632-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 1 de abril de 2024.

Apéndice n.° 55: Contratos de trabajo suscritos por Juan Ramon Samatelo Huacho como jefe de la Oficina de Administración:

- Fotocopia fedateada de: Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad de Servicio Especifico n.°s 764, 769, 891-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ., de 1 de mayo de 2024.
- Fotocopia fedateada de: Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad de Servicio Especifico n.°s 921, 923-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ., de 1 de junio de 2024.
- Fotocopia fedateada de: Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad de Servicio Especifico n.° 1063-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ., de 1 de julio de 2024.
- Fotocopia fedateada de: Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad de Servicio Especifico n.°s 1293, 1336-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ., de 1 de agosto de 2024.
- Fotocopia fedateada de: Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad de Servicio Especifico n.°s 1460, 1560-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ., de 1 de setiembre de 2024.
- Fotocopia fedateada de: Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad de Servicio Especifico n.° 1681-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ., de 1 de octubre de 2024.
- Fotocopia fedateada de: Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad de Servicio Especifico n.°s 1776, 1976-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ., de 1 de noviembre y 1 de diciembre de 2024, respectivamente.

Apéndice n.° 56: Documentos de designación y cese de directivos públicos de confianza y personal comprendida en la observación:

- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 01-2024-GG-PERPG/GR.MOQ, de 4 de enero de 2024.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 287-2024-GG-PERPG/GR.MOQ, de 31 de diciembre de 2024.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 286-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 31 de diciembre de 2024.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 26-2025-GG-PERPG/GR.MOQ, de 30 de enero de 2025.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 288-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 31 de diciembre de 2024.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 41-2025-GG-PERPG/GR.MOQ de 13 de febrero de 2025.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 075-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 19 de mayo de 2023.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 10-2025-GG-PERPG/GR.MOQ de 21 de enero de 2025.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 212-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de setiembre de 2024.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 197-2024-GG-PERPG/GR.MOQ, de 29 de agosto de 2024.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 06-2024-GG-PERPG/GR.MOQ, de 9 de enero de 2024.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 125-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 189-2023-GG-PERPG/GR.MOQ de 22 de setiembre de 2024.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 017-2024-GG-PERPG/GR.MOQ, de 19 de enero de 2024.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 050-2023-GG-PERPG/GR.MOQ, de 12 de abril de 2023.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 79-2024-GG-PERPG/GR.MOQ, de 13 de marzo de 2024.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 101-2024-GG-PERPG/GR.MOQ, de 3 de abril de 2024.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 127-2024-GG-PERPG/GR.MOQ de 30 de abril de 2024.
- Fotocopia simple de Resolución de Gerencia General n.° 062-2023-GG-PERPG/GR.MOQ, de 3 de mayo del 2013.
- Fotocopia simple de Resolución de Gerencia General n.° 124-2023-GG-PERPG/GR.MOQ, de 17 de julio de 2023.
- Fotocopia fedateada de Resolución de Gerencia General n.° 126-2024-GG-PERPG/GR.MOQ, de 30 de abril de 2024.
- Fotocopia fedateada de: Contratos de Trabajo Sujeto a Modalidad de Servicio Específico n.°s 005, 305, 587 y 1039-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ de 2 y 31 de enero, 1 de mayo y 1 de junio de 2024, de Gilberto Luis Pacho Mamani.

Apéndice n.° 57: Fotocopia fedateada de informe técnico contable n.° 001-2025-GRM/OCI-5347-AC2-RCM de 23 de octubre de 2025.

Apéndice n.° 58: Cédulas de notificación, comentarios o aclaraciones presentados por personas comprendidas en la observación y evaluación de comentarios o aclaraciones elaborados por la Comisión Auditora.

Cédulas de notificación:

- Fotocopia fedateada de cédula de notificación n.° 01-2025-OCI-GRM-AC2 de 31 de octubre de 2025, mediante el cual se notificó la desviación de cumplimiento a Carlos Augusto Zeballos Rodriguez.
- Fotocopia fedateada de cédula de notificación n.° 02-2025-OCI-GRM-AC2 de 31 de octubre de 2025, mediante el cual se notificó la desviación de cumplimiento a Mario Martin Garcilazo de la Flor.
- Fotocopia fedateada de cédula de notificación n.° 03-2025-OCI-GRM-AC2 de 31 de octubre de 2025, mediante el cual se notificó la desviación de cumplimiento a Juan Ramon Samatelo Huacho.
- Fotocopia fedateada de cédula de notificación n.° 04-2025-OCI-GRM-AC2 de 31 de octubre de 2025, mediante el cual se notificó la desviación de cumplimiento a Julio Jorge Pinto Zapata.
- Fotocopia fedateada de cédula de notificación n.° 05-2025-OCI-GRM-AC2 de 31 de octubre de 2025, mediante el cual se notificó la desviación de cumplimiento a Oswaldo Orlando Mamani Flores.
- Fotocopia fedateada de cédula de notificación n.° 06-2025-OCI-GRM-AC2 de 31 de octubre de 2025, mediante el cual se notificó la desviación de cumplimiento a Gilberto Luis Pacho Mamani.
- Fotocopia fedateada de desviación de cumplimiento y sus respectivos motivos.

Comentarios y aclaraciones:

- Fotocopia fedateada de carta n.° 03-2025-CAZR, de 12 de noviembre de 2025.
- Fotocopia fedateada de carta n.° 02-MMGDLF, de 11 de noviembre de 2025.
- Fotocopia fedateada de correo remitido de Juan Ramon Samatelo Huacho contiene adjunto carta n.° 011-2025-JRSH, de 12 de noviembre de de 2025.
- Fotocopia fedateada de carta n.° 010-2025-OMF, de 12 de noviembre de 2025.
- Fotocopia fedateada de carta n.° 12-2025-JPZ-MOQ de 12 de noviembre de 2025.

Original de evaluación de comentarios o aclaraciones presentados por las personas comprendidas en los hechos.

Apéndice n.° 59: Documentos de gestión de la entidad donde se identificó la existencia de personal de dirección y trabajadores calificados y sus respectivas funciones de los servidores comprendidos en los hechos observados:

- Fotocopia visada del Manual de Organización y Funciones (MOF) aprobado con Resolución Presidencial n.° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ de 27 de mayo de 2013.
- Fotocopia visada del Manual de Operaciones (MO) aprobado con Resolución Ejecutiva Regional n.° 817-2010-GR-MOQ., de 20 de setiembre de 2010.

- Fotocopia visada del Presupuesto Analitico de Personal – PAP año 2013, aprobado con Resolución de Gerencia General n.° 051-2013-GG-PERPG/GR.MOQ de 9 de mayo de 2013.
- Fotocopia visada del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y copia simple visado de la Resolución Presidencial n.° 004-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ, de 6 de mayo de 2013.
- Fotocopia simple de Directiva n.° 003-2008-PERPG Directiva que regula el procedimiento para la entrega – recepción de cargo de los servidores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande – PERPG, de 23 de diciembre de 2008, aprobado con Resolución de Gerencia General n.° 064-2008-GG-PERPG/GR.MOQ de 23 de diciembre de 2008.

Moquegua, 17 de noviembre de 2025

Elizabeth Zeballos Fernández
Supervisor

René Condori Mamani
Jefe de la Comisión

Ricardo Collado Apaza
Abogado de la Comisión Auditora
Reg. CAA n.° 8362

La **JEFA DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA**, que suscribe el presente informe, ha revisado su contenido y lo hace suyo, procediendo a su aprobación.

Moquegua, 17 de noviembre de 2025

Mónica Velasquez Astete
Jefa del Órgano de Control Institucional
Gobierno Regional Moquegua

APÉNDICE N° 1

APÉNDICE N° 1 DEL INFORME DE AUDITORÍA N° 050-2025-2-5347-AC

RELACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LAS OBSERVACIONES

N°	Sumilla del Hecho Observado	Nombres y Apellidos	Documento Nacional de Identidad N°	Cargo Desempeñado	Periodo de Gestión		Condición de vínculo laboral o contractual	Casilla Electrónica	Dirección domiciliaria	Presunta responsabilidad identificada (Marcar con X)			
					Desde	Hasta				Civil	Penal	Administrativa funcional	
												Sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría	Entidad
					[dd/mm/aaaa]	[dd/mm/aaaa]							
1	Servidores responsables de las negociaciones colectivas para el periodo 2024, suscribieron acuerdos con incidencia económica, contraviniendo lo establecido en la ley de negociaciones colectivas, generando un perjuicio económico a la entidad de S/ 4 065 455,07.	Carlos Augusto Zeballos Rodriguez	04430213	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	01/10/2023	30/04/2024	Decreto Legislativo n.° 728						X
				Miembro de la representación empleadora del PERPG en la negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG	29/12/2023	08/01/2024					X		X
2		Mario Martín Garcilazo de la Flor	04743902	Jefe de la Oficina de Administración	13/04/2023	30/04/2024	Decreto Legislativo n.° 728				X		
				Miembro de la representación empleadora del PERPG en la negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG	29/12/2023	08/01/2024					X		X
				Miembro de la representación empleadora del PERPG en la negociación colectiva 2024 con el SUTAPERPG	18/01/2024	23/01/2024					X		X

00237

3		Juan Ramon Samatelo Huacho	46647494	Jefe de la Oficina de Administración	01/05/2024	02/02/2025	Decreto Legislativo n.° 728				X		
				Miembro de la representación empleadora del PERPG en la negociación colectiva 2024 con el SUTPERPG	29/12/2023	08/01/2024	Decreto Legislativo n.° 728				X		X
4		Julio Jorge Pinto Zapata	41359019	Miembro de la representación empleadora del PERPG en la negociación colectiva 2024 con el SUTAPERPG	18/01/2024	23/01/2024	Decreto Legislativo n.° 728				X		X
5		Oswaldo Orlando Mamani Flores	04743870	Miembro de la representación empleadora del PERPG en la negociación colectiva 2024 con el SUTAPERPG	18/01/2024	23/01/2024	Decreto Legislativo n.° 728				X		X
6		Gilberto Luis Pacho Mamani	04416100	Especialista en personal	02/01/2024	31/08/2024	Decreto Legislativo n.° 728						X

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

00238

Reg. Doc. 03141304
Reg. exp. 02108459

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

Firmado digitalmente por VELASQUEZ ASTETE Monica Yobana FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18-11-2025 10:54:00 -05:00

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana

Moquegua, 18 de Noviembre de 2025

OFICIO N° 001214-2025-CG/OC5347

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
GOBERNACIÓN
20 NOV. 2025
RECIBIDO
HORA 16:05

Señora:
Gilia Ninfa Gutierrez Ayala
Gobernadora Regional
Gobierno Regional Moquegua
Av. Circunvalación 1-B S/N, Sector El Gramadal
Moquegua/Mariscal Nieto/Moquegua

Asunto : Remite Informe de Auditoría N° 050-2025-2-5347-AC.

Referencia : a) Oficio N° 000550-2025-CG/OC5347 de 28 de abril 2025.
b) Directiva N° 001-2022-CG/NORM "Auditoría de Cumplimiento", aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 001-2022-CG, de 07 de enero de 2022 y sus modificatorias.
c) Manual de Auditoría de Cumplimiento aprobado mediante Resolución de Contraloría N° 001-2022-CG, de 07 de enero de 2022 y sus modificatorias.

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual se comunicó el inicio de la Auditoria de Cumplimiento a la "Aprobación y ejecución de cláusulas con incidencia Económica de Convenios Colectivos Suscritos con los Sindicatos, durante el periodo 2024" en el Proyecto Especial Regional Pasto Grande del Gobierno Regional de Moquegua, que está a su cargo.

Sobre el particular, como resultado de la Auditoría de Cumplimiento, se ha emitido el informe de auditoría n.° 050-2025-2-5347-AC, el cual se adjunta al presente en **17896 folios (34 tomos),** que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los funcionarios y servidores públicos involucrados en los hechos observados.

Asimismo, se recomienda implementar en las disposiciones internas una directiva u otro documento análogo que desarrolle el procedimiento de negociación colectiva, respetando los requisitos, el procedimiento y las prohibiciones establecidas en la normativa vigente. De igual forma, que se supervise a la "comisión negociadora" para que conforme la "Comisión de Seguimiento del Cumplimiento del Convenio" al momento de la suscripción del convenio colectivo. Del mismo modo, se exhorta a cautelar el cumplimiento permanente de la norma interna que regula el procedimiento de entrega y recepción de cargos.

Tales recomendaciones deberán ser informadas al Órgano de Control Institucional, señalando las acciones adoptadas para su implementación.

Finalmente, hacemos de su conocimiento que el Informe de Auditoría ha sido remitido al Procurador Público Especializado en Delitos de Corrupción de Moquegua para el inicio de las acciones legales penales por las observaciones identificadas en el referido Informe.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
Monica Yobana Velasquez Astete
Jefe del Órgano de Control Institucional del
Gobierno Regional Moquegua
Contraloría General de la República

C.c. Proyecto Especial Regional Pasto Grande.
(MVA/rca)
Nro. Emisión: 01962 (5347 - 2025) Elab:(U21453 - 5347)

95 AÑOS 1929 - 2024

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/verificadoc/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **DNCOKEX**