CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO
N° 031-2026-2-0353-SCE

SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD

SERVICIO MUNICIPAL DE ADMINISTRACIÓN DEL MATADERO METROPOLITANO DE RIO SECO – SERMAMET. CERRO COLORADO, AREQUIPA, – AREQUIPA

"OTORGAMIENTO DE BONIFICACIONES MEDIANTE CONVENIO COLECTIVO 2024-2025"

PERÍODO: 1 DE DICIEMBRE DE 2023 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

TOMO I DE V

6 DE OCTUBRE DE 2026

AREQUIPA - PERÚ

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

0729

03120262035300

0001

INFORME DE SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO Nº 031-2026-2-0353-SCE

"OTORGAMIENTO DE BONIFICACIONES MEDIANTE CONVENIO COLECTIVO 2024-2025"

ÍNDICE

	DENOMINACIÓN	Página
I.	ANTECEDENTES	2
	1. Origen	
	2. Objetivos	
	3. Materia de Control y Alcance	
	4. De la Entidad o dependencia	
	5. Notificación del Pliego de Hechos	
II.	ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR	9
	Funcionarios y servidores públicos de la entidad, aprobaron mediante convenio colectivo 2024-2025, el otorgamiento de bonificaciones con incidencia económica, sin contar con la viabilidad presupuestal ni cumplir con el procedimiento establecido en la normativa que regula la negociación colectiva en el sector estatal, generando perjuicio económico a la entidad de S/ 237 257,87	
III.	ARGUMENTOS JURÍDICOS	90
IV.	IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES	90
V.	CONCLUSIONES	91
VI.	RECOMENDACIONES	92
VII.	APÉNDICES	93

"OTORGAMIENTO DE BONIFICACIONES MEDIANTE CONVENIO COLECTIVO 2024 – 2025"

PERÍODO: 1 DE DICIEMBRE DE 2023 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

I. ANTECEDENTES

1. Origen

El Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad al Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Río Seco, en adelante "Sermamet", corresponde a un servicio de control posterior programado en el Plan Anual de Control 2026 del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Arequipa, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 2-0353-2026-005, iniciado mediante Oficio n.° 844-2026-CG/OC0353 de 5 de junio de 2026, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad", aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG de 12 de junio de 2021 y modificatorias.

2. Objetivos

Determinar si los acuerdos del Convenio Colectivo 2024-2025 suscritos por la comisión negociadora integrada por los representantes de la parte empleadora de la Entidad y representantes del Sindicato de Trabajadores del Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Río Seco – Sermamet, se realizaron de conformidad con la normativa legal aplicable.

3. Materia de Control y Alcance

Materia de Control

La materia de Control del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, se encuentra referida al hecho que mediante "Convenio Colectivo 2024-2025", en el Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Río Seco, en adelante "Sermamet", se otorgaron bonificaciones por escolaridad, vacaciones, encargatura, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales, así como por contacto con agua, para los trabajadores, incumpliendo la normativa aplicable.

Al respecto, el secretario del Sindicato de Trabajadores del Matadero Metropolitano de Río Seco mediante oficio n.° 001-2023-SINTRAM-SERMAMET presentó el 15 de diciembre de 2023 ante la Gerencia General de Sermamet, el proyecto del pliego de reclamos – convenio colectivo de trabajo 2024-2025[1], el mismo que fue elaborado inobservando las disposiciones establecidas en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal[2] y sus lineamientos[3], al contener disposiciones incompatibles con el marco legal vigente, tales como la determinación incorrecta de la vigencia de los beneficios con incidencia presupuestaria, así como la inclusión de

[1] El pliego de reclamos – convenio colectivo de trabajo 2024-2025, presentado el 15 de diciembre de 2023, correspondía ser negociado durante el ejercicio fiscal 2024; no obstante, conforme al numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, el convenio colectivo *"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**"*; por tanto, las disposiciones con incidencia presupuestaria que fueran acordadas en el convenio colectivo únicamente podían surtir efectos a partir del 1 de enero de 2025.**(Énfasis es nuestro).**

beneficiarios excluidos por norma expresa[4].

Asimismo, se evidenciaron deficiencias en su formulación técnica al no desarrollar de manera expresa la naturaleza negociable de las materias propuestas; ello, para el caso de las bonificaciones que presentaron incidencia económica; a fin de garantizar la legalidad y viabilidad de los acuerdos a los que arribaron, con la suscripción del "*Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025, suscrita entre los representantes del Sermamet y los representantes del sindicato de trabajadores del Sermamet*" el 29 de enero de 2024.

Es así que, con la suscripción del "*Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025, suscrita entre los representantes del Sermamet y los representantes del sindicato de trabajadores del Sermamet*", el cual constituye el "Convenio Colectivo 2024-2025" de 29 de enero de 2024, se arribaron, entre otros, a los siguientes acuerdos con incidencia económica:

"(...)
CLAÚSULA N.° 6: INCREMENTO DE REMUNERACIONES
La entidad no acuerda respecto al incremento de remuneraciones.

CLAUSULA N.° 10 BONIFICACIONES:
A) BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD
La entidad acuerda otorgar para el año 2024, la bonificación de escolaridad del 50% de su remuneración y dependiendo de los ingresos obtenidos, el año 2025, se le dará una remuneración completa como bonificación por escolaridad.
Esta bonificación será para todos los trabajadores sin excepción que cuenten o no con hijos y que están en la lista de beneficiarios que adjuntará el Encargado de Recursos Humanos en el año 2024 y año 2025.
B) BONIFICACIÓN VACACIONAL
Se acuerda que la entidad dará una bonificación vacacional equivalente al 10% de la remuneración".
(...)
F) BONIFICACIONES POR ENCARGATURA, RESPONSABILIDAD Y/O POR ASUMIR FUNCIONES ADICIONALES POR LA SUMA DE HASTA 1 000 SOLES A TODOS LOS BENEFICIARIOS SIN EXCEPCIÓN DE ESTE CONVENIO.
La entidad acuerda en aceptar la bonificación de hasta 1 000 soles a trabajadores con cargo de confianza y administrativos. Y de hasta 1 000 soles a obreros por encargatura de jefes de playa de vacunos, porcinos y ovinos, debiendo sustentarse para tal bonificación con resoluciones y/o memorándums u otros documentos."
(...)
H) BONIFICACIÓN POR CONTACTO DE AGUA: *La entidad acuerda otorgar una bonificación por contacto de agua de S/ 100.00 soles (cien soles con 00/100 soles), a partir de junio del año 2024.*
(...)

CLÁUSULA 41: ÁMBITO Y ALCANCES DEL CONVENIO:
La entidad acuerda otorgar todos los beneficios acordados en el presente convenio colectivo a todos los trabajadores que ocupen cualquier cargo sin excepción en el SERMAMET, sean: funcionarios, jefes, administrativos, obreros, previa evaluación del jefe o del encargado de Recursos Humanos el cual coordinará con el Gerente General.

Considerando la baja remuneración del personal de confianza, personal administrativo y

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

[4] Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal
"17.6 No es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos. *Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario".* (El resaltado es nuestro)

obreros, y teniendo en consideración las bajas remuneraciones en la entidad a comparación con otras entidades como la Municipalidad Provincial de Arequipa y otros camales".

Conforme a lo señalado, los acuerdos arribados constituyen materias con incidencia económica, los cuales fueron aprobados sin contar con el **Informe de Viabilidad Presupuestal** que garantice la disponibilidad presupuestaria y donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo; además, que brinde soporte a Sermamet en la ejecución de los acuerdos adoptados, lo que evidencia una actuación contraria al principio de previsión y provisión presupuestal; contraviniendo el literal d) del artículo 3° y el artículo 10° de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Asimismo, es de precisar que conforme lo establece el artículo 5° de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal[5], respecto a que la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los niveles centralizados y descentralizados. En el nivel descentralizado se pueden negociar condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones, **con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado**, salvo acuerdo en contrario. Esto se encuentra definido en el numeral 6.2 del artículo 6° de la **LNCSE**.

Considerando lo señalado, respecto a que si los bonos otorgados por escolaridad, vacaciones, encargatura, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales, constituyen una condición de trabajo o, por el contrario, presenta carácter remunerativo; la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha desarrollado criterios interpretativos que delimitan el contenido de las materias negociables, particularmente respecto a las condiciones de trabajo.

Es así que, mediante el **Informe Técnico n.° 001419-2024-SERVIR/GPGSC** de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 19),** en el que hace referencia al Informe Técnico n.° 150-2017-SERVIR/GPGSC **(Apéndice n.° 19),** señala lo siguiente:

"2.12.
(...)
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."*

Asimismo:

"2.13 (...) las condiciones de trabajo (...) deben ser indispensables o necesarias para el cabal cumplimiento de las labores, o facilitar la prestación de servicios; razón por la cual, no tienen naturaleza remunerativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial para el servidor (...)
"2.14 (...) caso contrario, dicho otorgamiento implicaría un incremento de remuneración."

En atención a lo señalado, respecto **"no tener carácter remunerativo"**, se advierte que las

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

[5] **Artículo 5° Niveles de Negociación Colectiva**
a) El nivel centralizado, en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas (...)
b) El nivel descentralizado que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente y que tiene efectos en su respectivo ámbito (...)"

bonificaciones otorgadas por escolaridad, vacaciones, encargatura, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales, no constituye una herramienta o mecanismo destinado a facilitar la prestación laboral, sino un ingreso económico adicional a favor del trabajador, evidenciándose de esta manera su naturaleza remunerativa.

Asimismo, en cuanto a su **finalidad**, se observa que las bonificaciones otorgadas, no están orientadas a cubrir necesidades funcionales del servicio (como movilidad, herramientas o viáticos), ni se encuentra condicionadas a la ejecución de labores. Por el contrario, se otorga como un monto dinerario sin afectación específica, por lo que no cumple una función instrumental respecto al servicio.

Del mismo modo, respecto a la **ventaja patrimonial**, el otorgamiento de las citadas bonificaciones, implican un incremento del ingreso del servidor, generando un **beneficio económico directo** que incrementa su patrimonio, y no guarda relación en que sea necesario para el desempeño de sus funciones.

Además, en relación con la **libre disposición**, se advierte que el monto otorgado no está sujeto a rendición ni a un destino específico, pudiendo ser utilizado libremente por el trabajador, lo cual desnaturaliza el concepto de condición de trabajo.

En consecuencia, las bonificaciones otorgadas mediante Convenio Colectivo 2024-2025, no cumplen con ninguna de las características que definen a una condición de trabajo, por lo que no puede ser considerada como tal; por el contrario, se configura como un concepto de naturaleza remunerativa, al implicar un pago dinerario, de libre disposición y generador de ventaja patrimonial, **constituyendo en los hechos un incremento remunerativo**[6], circunstancia que se evidencia en las planillas de pago de Sermamet, en las cuales dicho concepto fue incorporado como parte de la remuneración bruta.

No obstante, a lo señalado; el numeral 6.2 del artículo 6° de la **Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal**, concordante con los numerales 5.2 y 5.3 del artículo 5° y el inciso b) del numeral 6.3 del artículo 6° de los Lineamientos para la implementación de la **LNCSE**, que establece lo siguiente

> *"**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.* (El énfasis y subrayado es nuestro).
>
> *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*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ÓRG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

[6] Dado que la bonificación por escolaridad pactada consiste en la entrega de un monto dinerario de libre disposición, equivalente al 50% o 100% de la remuneración del trabajador y sin vinculación con la prestación efectiva del servicio, dicho concepto no cumple con las características propias de una condición de trabajo. Al respecto, el Informe Técnico n.° 001419-2024-SERVIR-GPGSC (**Apéndice n.° 19**) precisó que las condiciones de trabajo no tienen carácter remunerativo, no generan ventaja patrimonial y deben ser indispensables o necesarias para facilitar la prestación de servicios; agregando que "caso contrario, dicho otorgamiento implicaría un incremento de remuneración". En ese sentido, la bonificación pactada constituye en los hechos un incremento remunerativo, situación que incluso se evidencia en las planillas de pago de Sermamet, donde fue incorporada como parte de la remuneración bruta.

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

Artículo 6.- Materias Negociables
6.3. En el nivel descentralizado se pueden negociar
*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 resaltado es nuestro).
(...)"

En atención a lo señalado, para llevar a cabo la negociación colectiva a nivel descentralizado, se requiere conocer previamente las materias económicas y acuerdos sobre las mismas, adoptadas en la negociación colectiva **a nivel centralizado**, por ello las comisiones negociadoras en el nivel descentralizado deben concluir el trato directo luego de conocer los resultados de la negociación colectiva a nivel centralizado, a efectos de determinar si en dicho nivel se han pactado los mismos acuerdos con incidencia económica que estaban negociando en el nivel descentralizado; al respecto, la normativa prevé que el trato directo de las materias con incidencia económica en el descentralizado se puede concluir hasta el 15 de julio[7].

Sin embargo, la Comisión Negociadora por parte de Sermamet, no observó la oportunidad prevista para la suscripción del convenio colectivo descentralizado con incidencia económica, toda vez que suscribió y formalizó acuerdos económicos mediante el "Convenio Colectivo 2024-2025" del 29 de enero de 2024, sin tener en cuenta que la negociación colectiva centralizada culminó recién el 30 de junio de 2024 con la suscripción del "Convenio Colectivo a nivel centralizado 2024-2025", incumpliendo de esta manera lo señalado en el numeral 5.2 del capítulo I, Titulo II 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.

Por otro lado, en la cláusula 41 del referido "Convenio Colectivo 2024-2025", señala lo siguiente:

"La entidad acuerda otorgar todos los beneficios acordados en el presente convenio colectivo a todos los trabajadores que ocupen cualquier cargo sin excepción en el SERMAMET sean: funcionarios, jefes, administrativos y obreros, previa evaluación del jefe o encargado de Recursos Humanos el cual coordinara con el Gerente General. (...)"

Contraviniendo lo señalado en el numeral 17.6 del artículo 17° de la LNCSE, que dispone de manera expresa que: ***"No es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario"***. Asimismo, contraviene el artículo 42° de la Constitución Política del Perú que establece:

*"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** (...)"*. En consecuencia, la extensión indiscriminada de los beneficios contraviene la normativa vigente. **(Resaltado es nuestro).**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

[7] Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba los Lineamientos la 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".

Por lo expuesto, conforme a los documentos pertenecientes al "Convenio Colectivo 2024-2025" suscrito el 29 de enero de 2024. entre los representantes de la parte empleadora y del Sindicato de Trabajadores, se identifica que Sermamet efectuó el pago de las bonificaciones por escolaridad, vacaciones, contacto con agua, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales, durante los ejercicios 2024 y 2025 sin contar con el debido sustento de disponibilidad presupuestaria, incumpliendo el debido procedimiento y en contravención del marco normativo aplicable vigente, en materia de negociación colectiva en el Sector Público y del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Hecho que generó la asunción de obligaciones económicas sin habilitación legal expresa ni financiamiento debidamente acreditado, materializándose en un desembolso total ascendente a **S/ 237 257,87** (doscientos treinta y siete mil doscientos cincuenta y siete con 87/100 soles), configurándose un perjuicio económico a Sermamet por el mismo importe, conforme se detalla en el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 1
Bonificaciones aprobadas mediante Convenio Colectivo 2024-2025

N.°	Bonificación	Monto Total (S/)
1	Bonificación por escolaridad	17 616,04
2	Bonificación vacacional	6 916,21
3	Bonificación por encargatura, responsabilidad y/o asumir funciones adicionales	152 425,62
4	Bonificación por contacto con agua	60 300,00
TOTAL		**237 257,87**

Fuente: Planillas de Remuneraciones
Elaborado por: Comisión de Control

Alcance

El alcance del presente Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, comprende el período de **1 de diciembre de 2023 al 31 de diciembre de 2025**, período en el que se presentó el pliego de reclamos; se suscribió el "*Acta final y aprobación de acuerdos de la negociación colectiva 2024-2025 suscrita entre los representantes del sermamet y los representantes del sindicato de trabajadoresa de sermamet*, que aprobó el Convenio Colectivo 2024 – 2025, además, se efectivizó la ejecucion del Convenio Colectivo a traves del pago de bonificaciones por "escolaridad", "vacaciones", "encargatura, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales", así como por "contacto con agua en favor" a favor de los trabajadores de de Sermamet, sin excepción.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL
JEFATURA

4. De la Entidad o Dependencia

El Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Río Seco – Sermamet, creado mediante Ordenanza Municipal n.° 904, de 31 de diciembre de 2014[8], como Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Provincial de Arequipa, con personería jurídica de derecho público interno, autonomía administrativa, económica y financiera, rigiéndose por sus Estatutos aprobados mediante Ordenanza Municipal n.° 915, de 8 de mayo de 2015, modificados por Ordenanza Municipal n.° 973 de 28 de abril de 2016.

Conforme a sus Estatutos, el Sermamet constituye una entidad pública encargada de la

[8] Modificada a través de Ordenanza Municipal n.° 912 de 14 de abril de 2015.

administración y operación del Matadero Metropolitano de Río Seco[9], contando para ello con órganos de dirección, asesoramiento y administración, ejerciendo funciones administrativas relacionadas con la gestión institucional, presupuestaria, financiera, logística y de recursos humanos. Asimismo, constituye una Unidad Ejecutora del pliego Municipalidad Provincial de Arequipa[10]; el régimen laboral aplicable a sus trabajadores es el previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 003-97-TR. La Entidad, pertenece al nivel de gobierno local. A continuación, se muestra la estructura orgánica del Sermamet:

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



Fuente: Reglamento de Organización y Funciones aprobado con Acuerdo de Directorio n.° 37-2022-SERMAMET, de 4 de octubre de 2022.

5. Notificación del Pliego de Hechos

En aplicación del numeral 7.30 de las Normas Generales de Control Gubernamental, aprobadas con Resolución de Contraloría N° 295-2021-CG, la Directiva N° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad" aprobada con Resolución de Contraloría N° 134-2021-CG, publicada el 12 de junio de 2021 y modificatorias, así como al marco normativo que regula la notificación electrónica emitida por Contraloría General, se cumplió con el procedimiento de notificación del Pliego de Hechos a las personas comprendidas en los hechos con evidencias de presunta irregularidad a fin que formulen sus comentarios o aclaraciones.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA · JEFATURA · ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

[9] Conforme al articulo 3° de sus Estatutos, su objeto comprende, entre otros: *"3.1 Administrar el Matadero Metropolitano, dentro de los principios de transparencia y eficacia enmarcada dentro de la normatividad vigente"* así como, *"3.2 Garantizar la Operatividad del Matadero Metropolitano, tecnológicamente moderno, ambientalmente limpio, técnicamente eficiente y económicamente sustentable, que oferte un servicio sano y seguro, dirigido fundamentalmente a los operadores de ganado y de abastecer a los sitios de expendio."*

[10] Unidad ejecutora con el código 500311, adscrita al pliego Municipalidad Provincial de Arequipa.

Cabe precisar que no fue posible realizar el procedimiento de notificación electrónica a una de los personas comprendida en los hechos, en razón de que no pudo validar su número de celular en la casilla electrónica, por cuanto no llegó a su móvil el código solicitado, conforme fue señalado por el administrado mediante correo electrónico, optándose, por la comunicación personal a través de medios físicos, cumpliéndose de esta manera con la notificación del Pliego de Hechos a los comprendidos en los hechos con presunta irregularidad.

En el **(Apéndice n.° 34)**, se adjunta la razón fundamentada y conformidad respectiva, que aprueba la excepción de la comunicación del Pliego de Hechos, por medios físicos a la persona comprendida en los presuntos hechos irregulares.

II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECIFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR

FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD, APROBARON MEDIANTE CONVENIO COLECTIVO 2024-2025, EL OTORGAMIENTO DE BONIFICACIONES CON INCIDENCIA ECONÓMICA, SIN CONTAR CON LA VIABILIDAD PRESUPUESTAL NI CUMPLIR CON EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN LA NORMATIVA QUE REGULA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, GENERANDO PERJUICIO ECONÓMICO A LA ENTIDAD DE S/ 237 257,87

De la revisión y análisis a la información remitida por el Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Río Seco – Sermamet, en adelante **"Sermamet"**, se evidenció que la Comisión Negociadora[11] del Pliego de Reclamos 2024-2025, integrada en representación de la parte empleadora por Jorge Danny Chipana Farje, Encargado de Asesoría Jurídica; Daniel Fernando Medina Núñez, Encargado de Recursos Humanos; y Luis Alfredo Zegarra Feliciano, Encargado de Presupuesto, conjuntamente con los representantes del Sindicato de Trabajadores del Sermamet[12], suscribieron el 29 de enero de 2024 el documento denominado **"Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025, suscrita entre los representantes del SERMAMET y los representantes del Sindicato de Trabajadores del SERMAMET"**, en adelante **"Convenio Colectivo 2024-2025"**, mediante el cual culminó el procedimiento de negociación colectiva correspondiente al período 2024[13].

Como resultado de dicho procedimiento, la Comisión Negociadora determinó NO aprobar incremento de remuneraciones, sin embargo aprobó treinta y tres (33) cláusulas convencionales, de las cuales veintidós (22) contenían incidencia presupuestaria, dentro de estas se identificó: "Bonificación por

---

11 Conforme a lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3 del artículo 3 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, la **Comisión Negociadora** se constituye como el espacio formal de diálogo entre las partes, integrada por la Representación Empleadora y la Representación Sindical.
En ese marco, la **Representación Empleadora** está conformada por los representantes designados por la Presidencia del Consejo de Ministros, en el ámbito de la negociación colectiva centralizada, así como por las entidades empleadoras del Sector Público en el ámbito de la negociación descentralizada, quienes participan en la Comisión Negociadora en representación de la entidad. Por su parte, la **Representación Sindical** se encuentra integrada por los representantes de las organizaciones sindicales debidamente legitimadas para negociar colectivamente, quienes participan en la Comisión Negociadora en defensa de los intereses de los trabajadores.

12 En el presente caso, mediante oficio n.° 001-2023-SINTRAM-SERMAMET presentado el 15 de diciembre de 2023, el Sindicato de Trabajadores del Matadero Metropolitano de Río Seco – Arequipa, con registro de organizaciones sindicales públicas (ROSSP) n.° 022-2018-GRA-GRTPE-DPSC-SDRG de 31 de diciembre de 2018, alcanzó el *"Pliego de Reclamos – Convenio Colectivo de Trabajo 2024-2025 del Sindicato de Trabajadores del Matadero Metropolitano de Río Seco – Arequipa"*, que contiene la nómina de los integrantes de Representación Sindical para la Comisión Negociadora:
Comisión Negociadora – Titulares
- [redacted](...)
- [redacted](...)
- [redacted]

Comisión Negociadora – Suplentes.
- [redacted](...)
- [redacted]
- [redacted]

13 De conformidad con el artículo 17 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, "el convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva".

escolaridad", "Bonificación Vacacional", "Bonificación por encargatura responsabilidad y/o asumir funciones adicionales" y "Bonificación por contacto con agua", encubiertas bajo la figura de otras condiciones de trabajo con incidencia económica, posteriormente en la etapa de implementación del convenio colectivo, las bonificaciones por escolaridad, vacacional, por encargatura, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales y por contacto con agua, fueron implementadas mediante su inclusión en las planillas de remuneraciones de los ejercicios fiscales 2024 y 2025, otorgándoles tratamiento remunerativo.

Al respecto, de la evaluación integral del procedimiento de negociación colectiva se verificó que la Comisión Negociadora, en representación de la parte empleadora, aprobó e incorporó al Convenio Colectivo 2024-2025 cláusulas con incidencia económica sin contar previamente con el Informe de Viabilidad Presupuestal, documento técnico indispensable para determinar la sostenibilidad financiera de los acuerdos y verificar la disponibilidad de recursos para asumir las obligaciones económicas derivadas del convenio; y antes de la culminación de la negociación colectiva a nivel centralizado correspondiente al período 2024-2025. De esta manera, la representación empleadora anticipó la aprobación de acuerdos económicos descentralizados sin conocer previamente las materias y beneficios que serían aprobados en el nivel centralizado, impidiendo verificar qué aspectos económicos debían excluirse de la negociación descentralizada. En consecuencia, el procedimiento de negociación colectiva se desarrolló sin respetar el mecanismo de articulación previsto entre ambos niveles de negociación, cuyo propósito es evitar la duplicidad o superposición de beneficios económicos y garantizar que las materias previamente acordadas en la negociación colectiva centralizada no sean nuevamente objeto de negociación en el ámbito descentralizado[14].

Por otra parte, los beneficios económicos aprobados se extendieron a funcionarios, directivos y personal de confianza expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la negociación colectiva, conforme lo señala la normativa sobre la materia; así mismo se dispuso la ejecución de cláusulas con incidencia presupuestaria durante el ejercicio fiscal 2024, pese a que legalmente solo podían surtir efectos a partir del 1 de enero de 2025, conforme al literal b) del artículo 29°[15] de los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Como consecuencia de ello, durante la etapa de implementación del Convenio Colectivo 2024-2025, Sermamet ejecutó las cláusulas con incidencia económica aprobadas mediante el reconocimiento y pago de las bonificaciones por escolaridad, vacacional, por encargatura, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales y por contacto con agua, destinando recursos públicos para ser aplicados en clausulas económicas cuya aprobación no se ajustaban al régimen jurídico de la negociación colectiva en el sector estatal.

Los hechos expuestos transgredieron lo establecido en el artículo 2°, los literales c) y d) del artículo 3°, artículo 4°, artículo 6, artículo 10°, artículo 13° y artículo 17° de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal[16], referidos al principio de competencia, principio de previsión y provisión presupuestal, materias negociables en el nivel descentralizado, articulación de las materias negociables, facultades de representación empleadora, procedimiento de la negociación colectiva, y de las características del convenio colectivo; de igual modo, el literal b) del numeral 7.1 del artículo 7° de la Ley n.° 32185 Ley de Presupuesto del sector público para el año fiscal 2025, referidos a la

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

[14] La negociación colectiva a nivel centralizado correspondiente al período 2024-2025 concluyó el 30 de junio de 2024 con la suscripción 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 y CONFETEP", mediante el cual se aprobaron acuerdos con incidencia económica, entre ellos la Cláusula Décima Sétima, que otorgó, a partir del 1 de enero de 2025, un incremento mensual de remuneraciones a los servidores sujetos, entre otros, al Decreto Legislativo n.° 728, régimen laboral aplicable a los trabajadores del SERMAMET.

[15] "***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".* ***(Resaltado es nuestro).***

[16] Vigente desde el 3 de mayo de 2021.

bonificación por escolaridad. De igual manera, incumplió artículo IV, numeral 1.1 del Título Preliminar del TUO de la Ley N.° 27444, que establece que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

Así también, entre otras normas, se incumplió lo estipulado en los numerales 5.2 y 5.3 del artículo 5°, los literales a) y b) del numeral 6.3 del artículo 6°, numerales 7.1 y 7.2 del artículo 7°, numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13°, numeral 15.4 del artículo 15°, numerales 17.1 y 17.2 del artículo 17°, artículo 18°, numerales 20.1, 20,2 y 20.4 del artículo 20°, numerales 21.1, y 21.2 del artículo 21°, artículo 29° y artículo 30°, del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM – Lineamientos para la implementación de la Ley de negociación colectiva, referidos a los niveles de negociación colectiva, materias negociables en el nivel descentralizado, contenido del principio de competencia, garantía de viabilidad presupuestal, de la conformación de la representación empleadora, de la instalación de la Comisión Negociadora, duración del trato directo, revisión y observaciones, sesiones de la comisión negociadora, acuerdos de la comisión negociadora e incumplimiento de la Ley o de los presentes lineamientos; numerales 6.1, 6.2, 6.3, y 6.4; vinculados con el costo de los acuerdos colectivos, aprobados por 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.

Como consecuencia de actuaciones de la comisión negociadora, la Entidad reconoció y pagó beneficios económicos derivados del Convenio Colectivo 2024-2025 que no se ajustaban al marco jurídico que regula la negociación colectiva en el sector estatal, generando perjuicio económico a la Entidad ascendente a **S/ 237 257,87**, conforme al cálculo efectuado sobre la base de los montos efectivamente desembolsados por concepto de las bonificaciones materia del presente pliego.

Las situaciones advertidas, fueron ocasionadas por la actuación contraria a los deberes funcionales de los integrantes de la Comisión Negociadora en representación de la parte empleadora, quienes transgrediendo lo establecido en la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y lineamientos de la Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal, consideraron, negociaron y aprobaron en el Convenio Colectivo 2024-2025, materias con incidencia económica que no se ajustaban al marco jurídico que regula la negociación colectiva en el sector estatal.

Los hechos expuestos se detallan a continuación:

Antecedentes

Mediante Ordenanza Municipal n.° 904, de 31 de diciembre de 2014[17] (**Apéndice n.° 4),** se creó el Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Río Seco – Sermamet, como Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Provincial de Arequipa, con personería jurídica de derecho público interno, autonomía administrativa, económica y financiera, rigiéndose por sus Estatutos aprobados mediante Ordenanza Municipal n.° 915, de 8 de mayo de 2015, modificados por Ordenanza Municipal n.° 0973 de 28 de abril de 2016 **(Apéndice n.° 4).**

Conforme a sus Estatutos, el Sermamet constituye una entidad pública encargada de la administración y operación del Matadero Metropolitano de Río Seco[18], contando para ello con órganos de dirección, asesoramiento y administración, ejerciendo funciones administrativas relacionadas con la gestión institucional, presupuestaria, financiera, logística y de recursos humanos. Asimismo, constituye una

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA JEFATURA ÓRG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

[17] Modificada a través de Ordenanza Municipal n.° 912 de 14 de abril de 2015 (**Apéndice n.° 4).**

[18] Conforme al artículo 3° de sus Estatutos, su objeto comprende, entre otros: *"3.1 Administrar el Matadero Metropolitano, dentro de los principios de transparencia y eficacia enmarcada dentro de la normatividad vigente"* así como, *"3.2 Garantizar la Operatividad del Matadero Metropolitano, tecnológicamente moderno, ambientalmente limpio, técnicamente eficiente y económicamente sustentable, que oferte un servicio sano y seguro, dirigido fundamentalmente a los operadores de ganado y de abastecer a los sitios de expendio."*

Unidad Ejecutora del pliego Municipalidad Provincial de Arequipa[19]; el régimen laboral aplicable a sus trabajadores es el previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 003-97-TR.

En ese contexto, el Sermamet se encuentra comprendido dentro del ámbito de aplicación de la Ley n.° 31188[20], Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en su condición de organismo público descentralizado de gobierno municipal, integrante del sector público, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas, resultándole aplicables las disposiciones contenidas en la referida Ley, y en los Lineamientos para su implementación, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

Al respecto, la negociación colectiva en el Perú constituye un derecho fundamental de los trabajadores, reconocido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el cual establece que: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga". Asimismo, el citado artículo dispone que el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales, otorgando a la negociación colectiva **"fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado".**

No obstante, si bien la Constitución garantiza estos derechos, también prevé que su ejercicio se encuentra sujeto a regulación legal. En esa línea, el Tribunal Constitucional ha precisado que la negociación colectiva constituye un derecho de configuración legal[21], especialmente en el sector público, donde su ejercicio debe armonizarse con los principios de sostenibilidad y equilibrio presupuestario previstos en los artículos 77°[22] y 78°[23] de la Constitución Política del Perú, los cuales actúan como límites al ejercicio de la negociación colectiva[24].

Esta configuración legal se materializa en normas como la Ley n.° 31188 Ley de Negociación Colectiva en el sector Estatal y sus Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, en los cuales se establece los principios, condiciones, procedimientos, niveles y límites para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el sector estatal[25], como parte del desarrollo legal previsto por

---

19 Unidad ejecutora con el código 500311, adscrita al pliego Municipalidad Provincial de Arequipa.

20 De conformidad con el artículo 2° "Ámbito de aplicación" de la Ley n.° 31188 que establece: ***"La Ley es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del*** *Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las* **demás entidades y organismos**, *proyectos y programas del Estado,* ***cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas*** *(...)"* (El resaltado es nuestro)

21 Fundamento 147 de la Sentencia recaída en los Expedientes n.° 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC y 0017-2014-PI-TC, sobre demanda de inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley n.° 30057, Ley de Servicio Civil, el Tribunal Constitucional ha establecido que *"(...) la negociación colectiva es un derecho fundamental de configuración legal en la medida en que la delimitación o configuración de su contenido, las condiciones de su goce o ejercicio, así como las limitaciones o restricciones en las que este puede encontrarse sometido, corresponde a ser desarrollado mediante ley, conforme a los criterios de idoneidad y proporcionalidad (...)".*

22 ***"Artículo 77°*** *La administración económica y financiera del Estado se rige por el presupuesto que anualmente aprueba el Congreso. La estructura del presupuesto que anualmente aprueba el Congreso, la estructura del presupuesto del sector público contiene dos secciones: Gobierno Central e instancias descentralizadas.*
El presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, su programación y ejecución responden a los criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización. (...)"

23 *"**Artículo 78**.- Proyectos de Ley de Presupuesto, Endeudamiento y Equilibrio Financiero.*
El presidente de la República envía al Congreso el proyecto de la Ley de Presupuesto dentro de un plazo que vence el 30 de agosto de cada año (...)."

24 Fundamentos 161 y 162 de la Sentencia recaída en los Expedientes N° 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC y 0017-2014-PI-TC, sobre demanda de inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, el Tribunal Constitucional ha establecido que *"(...) el principio de equilibrio presupuestario, el artículo 77 de la Constitución establece que (...) el presupuesto asigna equitativamente a los recursos públicos, su programación y ejecución responden a los criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización". A su vez, el artículo 78 de la Constitución dispone que el proyecto presupuestal debe estar efectivamente equilibrado. En vista que el elemento presupuestario cumple la función constitucional específica de consignar o incluir ingresos y gastos debidamente balanceados o equilibrados para la ejecución de un ejercicio presupuestal determinado, las limitaciones presupuestarias que se deriven de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos estatales, y fundamentalmente, en las medidas que signifiquen un costo económico para el Estado, como es el caso de algunos aspectos de la condiciones de trabajo o empleo, los cuales se financian con recursos de los contribuyentes de la Nación."*

25 Conforme al tercer párrafo del artículo 2° de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, 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 encuentren excluidos de los derechos de sindicación y huelga.

la Constitución Política del Perú.

Asimismo, la Ley de Negociación Colectiva en el sector Estatal - LNCSE[26] contempla, entre otros, el siguiente principio que rige la negociación colectiva[27]:

- **Principio de Competencia**

  "Implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades".

Este principio implica que las entidades públicas deben actuar únicamente dentro de las competencias que les han sido otorgadas por la constitución y las leyes.

Establecido el marco institucional y normativo aplicable al procedimiento de negociación colectiva en el SERMAMET, corresponde desarrollar los hechos verificados durante la negociación colectiva correspondiente al período 2024-2025, comprendiendo las actuaciones realizadas por la representación empleadora y la representación sindical desde la presentación del pliego de reclamos hasta la suscripción e implementación del Convenio Colectivo 2024-2025, las cuales serán expuestas cronológicamente en los apartados siguientes:

1. Del procedimiento de negociación colectiva entre SERMAMET y el SINTRAM-SERMAMET

1.1. Presentación del Pliego de Reclamos

Mediante **oficio n.° 001-2023-SINTRAM-SERMAMET**, presentado el **15 de diciembre de 2023 (Apéndice n.° 5)**, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Matadero Metropolitano de Río Seco, en adelante "SINTRAM", remitió a la Gerencia General del Sermamet, el *"Pliego de Reclamos – Convenio Colectivo de Trabajo 2024-2025 del Sindicato de Trabajadores del Matadero Metropolitano de Río Seco – Arequipa"* **(Apéndice n.° 5)**, asimismo, comunicó la designación de los miembros de la comisión negociadora en representación del SINTRAM, conforme lo siguiente:

"(...)
Comisión Negociadora – Titulares:
1. [redacted] *(...)*
2. [redacted] *(...)*
3. [redacted] *(...)*

Comisión Negociadora – Suplentes
1. [redacted] *(...)*
2. [redacted]
3. [redacted] *(...)*
(...)"

El citado pliego de reclamos, comprendía **cuarenta y cuatro (44) cláusulas**, agrupadas en los títulos: Generalidades, Cláusulas Preliminares, Cláusulas Económicas, Condiciones de Trabajo, Indumentaria de Trabajo y Seguridad, Otras Condiciones de Trabajo y Cuestiones Sindicales y Otros; de las cuales **treinta y tres (33)**[28] clausulas, contenían beneficios con incidencia económica

[26] Ley n.° 31188.
[27] Articulo 3° de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.
[28] Comprende las cláusulas: **6.** Incremento general de remuneraciones; **7.** Nivelación de remuneraciones; **8.** Vacaciones no gozadas; **9.** Trabajo en días feriados; **10.A** Bonificación por escolaridad; **10.B** Bonificación vacacional; **10.C** Bonificación por Día del Trabajo; **10.D** Bonificación por aniversario del SERMAMET; **10.E** Bonificación por aniversario de Arequipa; **10.F** Bonificación por encargatura, responsabilidad y funciones adicionales; **10.G** Bonificación por quinquenio; **10.H** Bonificación por contacto con agua; **10.I** Bonificación por jubilación; **11.** Asignación por alimentos; **12.** Adecuación de remuneraciones; **13.** Canasta navideña; **14.** Asignación por movilidad; **15.** Transporte para el personal nocturno; **16.** Bonificación por fallecimiento del trabajador; **17.** Bonificación por fallecimiento de familiares; **21.** Capacitaciones; **23.** Ambiente de descanso; **24.** Refrigerio; **25.** Implementos de seguridad; **26.** Herramientas de trabajo; **27.** Uniformes; **28.** Campeonatos institucionales; **29.** Zona de

- presupuestaria, proponiendo que estas rijan a partir del 1 de enero de 2024 y que sus beneficios fueran aplicables a todos los trabajadores del Sermamet, sin excepción, incluyendo expresamente a funcionarios y personal de confianza, conforme a lo previsto en las cláusulas n.°s 40 y 41 del proyecto de convenio colectivo, cuyo contenido se reproduce a continuación:

> ***"CLÁUSULA 40: VIGENCIA***
> *El presente convenio colectivo tendrá una duración a partir del 01 de enero de 2024 en forma permanente (...)."*
> ***"CLÁUSULA 41: ÁMBITO Y ALCANCE DEL CONVENIO***
> *En relación al ámbito y alcance del convenio,* ***se les otorgará todos los beneficios acordados en el presente convenio colectivo a todos los trabajadores que ocupen cualquier cargo sin excepción en el SERMAMET (personal con cargos de confianza, administrativo y obreros) (...)". (El resaltado es nuestro)***

Con relación a los funcionarios y personal de confianza, es de precisar además que la Constitución Política del Perú[29], señala:

> ***"Artículo n.° 42° Derechos de sindicación y huelga de los Servicios Públicos***
> *Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.*

En ese mismo sentido, la Ley n.° 31188 Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, precisa:

> ***"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[30] de la Constitución Política del Perú, se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga".*
> ***Artículo 17. Convenio colectivo***
> ***(...)***
> ***17.6*** *No es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario.*
> ***(...)".***

Del mismo modo, el 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, señala:

> *"Artículo 29.- Características del convenio colectivo*
> *(...)*
> ***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"*** (Énfasis en nuestro).

Por otro lado, respecto de la vigencia propuesta para las cláusulas con incidencia económica - presupuestaria, el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188[31] establece expresamente que dichas disposiciones **rigen necesariamente desde el 1 de enero del año siguiente a la**

---

estacionamiento; **30.** Bonificación por cierre de pliego; **31.** Aniversario del sindicato; **32.** Seguro de vida; **36.** Contratación de personal de seguridad; **37.** Carácter permanente de los beneficios.

29 Promulgada el 29 de diciembre de 1993, publicada el 30 de diciembre de 1993, vigente desde el 31 de diciembre de 1993.

30 ***Artículo 153.-*** *Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga.*

31 **Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
" Artículo 17. Convenio colectivo
(...)
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."* (El resaltado es nuestro)

suscripción del convenio colectivo. En el mismo sentido, el artículo 29 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM[32], que aprueba los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, dispone que los acuerdos contenidos en convenios colectivos con incidencia presupuestaria producen efectos a partir del 1 **de enero del año siguiente a su suscripción**.

En consecuencia, considerando que las bonificaciones propuestas en el pliego de reclamos constituyen materias con incidencia económica, no resultaba jurídicamente viable que produjeran efectos desde el 1 de enero de 2024, por cuanto el procedimiento de negociación colectiva correspondiente al Convenio Colectivo 2024-2025 se desarrolló durante el ejercicio fiscal 2024, por lo que los acuerdos económicos que eventualmente se aprobaran únicamente podían entrar en vigencia desde el 1 de enero de 2025, conforme al marco normativo antes citado.

Cabe precisar que dicha situación no constituye un hecho aislado, dado que de la revisión del "*Acta Final de Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2022-2023[33], suscrita entre los representantes del Sermamet y los representantes del Sindicato de Trabajadores de Sermamet*", suscrita el 20 de octubre de 2023, se verificó que la Entidad también acordó otorgar vigencia inmediata a determinadas cláusulas convencionales con incidencia económica[34], evidenciándose una práctica reiterada de inobservancia de las disposiciones legales que regulan la vigencia y eficacia presupuestaria de los convenios colectivos.

En atención a lo señalado, si bien el pliego de reclamos fue presentado mediante oficio n.° 001-2023-SINTRAM-SERMAMET el 14 de diciembre de 2023 (**Apéndice n.° 5**), dentro del plazo previsto en el literal a) del numeral 13.2 del artículo 13 de la Ley n.° 31188[35], el mismo incluyo cláusulas cuyo contenido resultaba contrario al marco normativo aplicable a la negociación colectiva en el sector estatal, al proponer que los beneficios con incidencia presupuestaria surtieran efectos desde una fecha distinta a la prevista por la Ley[36] y al extender su ámbito de aplicación a funcionarios y personal de confianza, pese a encontrarse expresamente excluidos por el numeral 17.6 del artículo 17 de la citada Ley. En consecuencia, el contenido de las cláusulas 40 y 41 no se adecuaba a las disposiciones imperativas que regulan la negociación colectiva en el sector estatal, por lo que, durante el desarrollo del procedimiento de negociación colectiva, correspondía a la Comisión Negociadora, particularmente a los representantes de la Entidad, verificar que las cláusulas sometidas a negociación se adecuaran a las disposiciones establecidas en la Ley n.° 31188 y sus Lineamientos, absteniéndose de aprobar o suscribir acuerdos incompatibles con dicho marco normativo aplicable.

1.2. Conformación de la Comisión Negociadora y desarrollo del Trato Directo

Posteriormente, con **Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMET,** de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 6),** suscrita por Franz Anderson Pare Paci, Gerente General de

---

32 **Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**
" Artículo 29.- Características del convenio colectivo
(...)
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 (...)"

33 Período que no se encuentra comprendido dentro del "período del alcance de evaluación", del presente Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad.

34 Se estableció respecto a las condiciones de trabajo y otros, que su vigencia regiría a *"(...) noviembre del presente hasta el 26 de diciembre de 2023"*.

35 **Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"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.**"* (El resaltado es nuestro)

36 Artículo 17° Convenio Colectivo: 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.

Sermamet, mediante el cual designó a la conformación de la Comisión Negociadora como parte de la Entidad, para efectos de la negociación colectiva del pliego petitorio del periodo 2024-2025; en los términos siguientes:

> *"**Artículo 1°: DESIGNAR** a la Comisión Negociadora, del Pliego de Reclamos del Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Río Seco – SERMAMET, como parte empleadora, conformado por los siguientes miembros:*
>
> ***TITULARES:***
> - ***Presidente:** Abog. JORGE DANNY CHIPANA FARJE – Encargado de Asesoría Jurídica,*
> - ***Secretario:** Lic. DANIEL FERNANDO MEDINA NÚÑEZ – Encargado de Recursos Humanos.*
> - ***Integrante:** CPC. Luis Alfredo Feliciano – Encargado de Presupuesto".*
>
> ***Artículo 2°: RECONOCER**, a los representantes de la Comisión Negociadora del Pliego de Reclamos, presentado por el Sindicato de Trabajadores del Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Río Seco – SERMAMET, correspondiente al Periodo 2024-2025, acreditados por la parte sindical, conformado por los siguientes miembros:*
> ***TITULARES:***
> - [redacted]
> - [redacted]
> - [redacted]
>
> *(...)"*

Es de resaltar, para fines de identificar el marco normativo aplicable a la negociación colectiva, que en la parte de los considerandos de la Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMET **(Apéndice n.° 6)**, se menciona lo siguiente:

> *"Que la negociación colectiva, de conformidad con lo establecido en **los artículos 12 y 13 de la Ley 31188**, se inicia con la presentación de un proyecto de convenio colectivo ante la entidad, con los requisitos establecidos en la Ley, entre el 1 de noviembre y 30 de enero del año siguiente que busque la mejora de las compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o de empleo de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la Entidad (...)*
> *(...)*
> *Que conforme a lo regulado en el **artículo 16° del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, que aprueba lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188,** la entidad procede a la designación de los representantes que conforman la representación empleadora".*

Asimismo, se verificó que la referida Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMET **(Apéndice n.° 6)**, fue debidamente notificada a los integrantes de la Comisión Negociadora en representación de la Entidad: **Jorge Danny Chipana Farje**[37], encargado de Asesoría Jurídica; **Daniel Fernando Medina Núñez**[38], encargado de Recursos Humanos; y **Luis**

[37] Contratado mediante Contrato de Trabajo sujeto a modalidad de servicio específico Sermamet de 7 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 7)**. , en el puesto de Abogado, bajo la modalidad del Decreto Legislativo n.° 728, contrato de Trabajo sujeto a modalidad de servicio específico Sermamet de 2 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 7)**, contrato de Trabajo sujeto a modalidad de servicio específico Sermamet de 1 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 7)**. Con memorándum n.° 003-2024-GG/SERMAMET de 3 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 7)**, suscrito por Franz Anderson Pare Pacsi, Gerente General, dirigido a Jorge Danny Chipana Farje, se comunica *"DISPONER que a partir de la fecha será la Encargado de Asesoría Jurídica, por lo que deberá cumplir las funciones de la encargatura con responsabilidad* **(Apéndice n.° 7)**.

[38] Contratado mediante Contrato de Trabajo sujeto a modalidad por inicio de actividad de 1 de enero de 2017 **(Apéndice n.° 8)**, contrato de Trabajo sujeto a modalidad por inicio de actividad de 1 de enero de 2018 **(Apéndice n.° 8)**, en el cargo de asistente de producción y sanidad – encargado de almacén, bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728. Con memorándum n.° 57-2023-GG-SERMAMET de 5 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 8)**, suscrito por Percy Cañari Huanto, Gerente General de Sermamet, se comunica a Daniel Fernando Medina Núñez, *"comunicarle que se*

Alfredo Zegarra Feliciano[39], encargado de Presupuesto, así como a los representantes del SINTRAM, conforme se acredita con los respectivos sellos y constancias de recepción que obran en el reverso de la citada resolución[40]. En consecuencia, los referidos servidores tomaron conocimiento formal de su designación, de las responsabilidades que asumirían como representantes de la parte empleadora en el marco jurídico del artículo Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y el Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que aprueba lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188 bajo el cual debía desarrollarse el procedimiento de negociación colectiva correspondiente al período 2024-2025.

En consecuencia, desde su designación y toma de conocimiento formal, **Jorge Danny Chipana Farje, Daniel Fernando Medina Núñez y Luis Alfredo Zegarra Feliciano** asumieron la representación de la parte empleadora dentro del procedimiento de negociación colectiva, encontrándose obligados a ejercer dicha representación con sujeción a las disposiciones que regulaban el procedimiento de negociación colectiva entre ellas, las materias susceptibles de negociación, los niveles de negociación y las condiciones para la aprobación de acuerdos con incidencia económica; en particular, el artículo 7° de los Lineamientos[41], referido al principio de competencia, que establecía que la negociación colectiva debía respetar las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas, precisando que no eran objeto de negociación, entre otras materias, la aplicación o interpretación de normas de orden público, así como aquellas que excedieran las competencias atribuidas a la entidad. Asimismo, el numeral 15.4 del artículo 15 de los referidos Lineamientos[42] establecía que las propuestas comprendidas en materias no negociables o incompatibles con el ordenamiento jurídico debían tenerse por no presentadas y, por tanto, ser excluidas del procedimiento de negociación.

Cabe resaltar, que **Daniel Fernando Medina Núñez**, además de su designación como integrante de la representación empleadora de la Comisión Negociadora, durante el periodo materia de control ejerció el puesto de Encargado de Recursos Humanos de Sermamet; es así que, conforme al Manual de Perfiles de Puestos[43] vigente en el 2024-2025 **(Apéndice n.° 35)**, entre las funciones de Especialista Administrativo de RRHH, se encontraban programar, organizar, dirigir, supervisar y evaluar las actividades relacionadas con la administración de recursos humanos, así como los procesos vinculados con remuneraciones, bonificaciones, beneficios y compensaciones, observando la normativa aplicable. Las citadas funciones se encontraban directamente relacionadas con las materias que fueron objeto de negociación colectiva y, posteriormente, con las actuaciones administrativas vinculadas con la implementación de los beneficios económicos derivados del Convenio Colectivo 2024-2025, aspectos o bonificaciones económicas específicas que se desarrollan en los numerales siguientes.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
CONTROL INSTITUCIONAL

le está encargando las funciones de la oficina de recursos humanos del SERMAMET, como encargado de la Jefatura de la oficina de Recursos Humanos, a partir del día 10 de abril del año en curso, adscrito a las funciones que viene desarrollando como almacenero".

39 Contratado mediante Contrato de Trabajo sujeto a modalidad de servicio específico Sermamet de 27 de setiembre de 2023 **(Apéndice n.° 9)**, contrato de Trabajo sujeto a modalidad de servicio específico Sermamet de 2 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 9)**, contrato de Trabajo sujeto a modalidad de servicio específico Sermamet de 1 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 9)**, en el puesto de especialista administrativo planificador, bajo la modalidad del Decreto Legislativo n.° 728.

40 Se verificó que en el reverso de la Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMET **(Apéndice n.° 6),** obran las constancias de notificación de dicho acto administrativo, consistentes en los sellos de recepción de la Oficina de Asesoría Jurídica, de la Oficina de Recursos Humanos y de la Oficina de Presupuesto, todos con fecha 24 de enero de 2024; así como la firma de recepción de Sebastián Rolando Apaza Larico, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del SERMAMET (SINTRAM).

41 Lineamientos para la implementación de la Ley, n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

42 Lineamientos para la implementación de la Ley, n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

43 Mediante **Informe n.° 009-2026-JBS-RRHH/SERMAMET**, de **23 de marzo de 2026 (Apéndice n.° 10)**, remitido mediante **Oficio n.° 0032-2026-GG/SERMAMET** de **25 de marzo de 2026 (Apéndice n.° 10)**, el Encargado de Recursos Humanos informó que durante los ejercicios **2024-2025** el SERMAMET no contaba con **Cuadro para Asignación de Personal (CAP)**, **Presupuesto Analítico de Personal (PAP)** ni escala remunerativa vigente, precisando que únicamente se encontraba vigente el **Reglamento de Organización y Funciones**, aprobado mediante **Acuerdo de Directorio n.° 37-2022-SERMAMET**, de **4 de octubre de 2022 (Apéndice n.° 35)**, así como un **Manual de Perfiles de Puestos** con evidencias de validación interna. Conforme al referido **Manual de Perfiles de Puestos (Apéndice n.° 35)**, las funciones del **Especialista Administrativo de Recursos Humanos** consisten en:
"1. Programar, organizar, dirigir, supervisar y evaluar las actividades relacionadas con la administración de recursos humanos, de conformidad con la política institucional y los dispositivos legales vigentes.
2. Programar, organizar, dirigir, supervisar y evaluar los procesos relacionados con remuneraciones, bonificaciones, beneficios y compensaciones, observando la normativa aplicable. (El resaltado es nuestro)

En consecuencia, cabe precisar que la propia Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMET **(Apéndice n.° 6),** desarrolla en su parte considerativa el marco normativo aplicable al procedimiento de negociación colectiva, haciendo expresa referencia a la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, precisando que dicha norma regula el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales del sector estatal y que son objeto de negociación las remuneraciones y demás condiciones de trabajo y empleo, incluidas aquellas con incidencia económica. En ese contexto, la designación de los referidos servidores no solo les otorgó legitimidad para representar a la Entidad durante el procedimiento de negociación colectiva, sino que también les impuso el deber funcional de conducir dicho procedimiento con estricta observancia de la Ley n.° 31188 y de los Lineamientos para la implementación de la citada Ley, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

En efecto, conforme a los artículos 16, 17, 18 y 20 de los citados Lineamientos, el procedimiento de negociación colectiva comprende actuaciones sucesivas, tales como la oportuna conformación de la representación empleadora, la instalación de la Comisión Negociadora, el desarrollo del trato directo dentro de los plazos legalmente establecidos y la realización de las sesiones de negociación conforme al cronograma acordado por las partes, actuaciones que constituyen el marco procedimental dentro del cual debían evaluarse las propuestas formuladas por la organización sindical y adoptarse los acuerdos correspondientes.

Sobre este aspecto, resulta pertinente señalar que, mediante oficio n.° 143-2026-GG/SERMAMET, presentado el 26 de junio de 2026 **(Apéndice n.° 11),** emitido por el Gerente General del Sermamet en atención al requerimiento formulado por la Comisión de Control, la propia Entidad informó que, luego de una búsqueda exhaustiva en su acervo documentario, no fue ubicado un expediente administrativo íntegro correspondiente al procedimiento de negociación colectiva 2024-2025. Asimismo, precisó que no obran en sus archivos documentos relacionados con la notificación de la citación para la sesión de instalación de la Comisión Negociadora, el cronograma de sesiones, las convocatorias dirigidas a sus integrantes ni las actas de las sesiones de negociación distintas del Acta Final de Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025.

De igual forma, de la revisión de la documentación proporcionada se advierten determinadas deficiencias en el desarrollo y documentación del procedimiento, entre ellas, la conformación de la representación empleadora con posterioridad al plazo previsto en el numeral 16.1 del artículo 16 de los Lineamientos[44], la inexistencia de documentación que acredite la designación de un Secretario Técnico de la Comisión Negociadora[45], así como la ausencia de evidencia documental sobre la convocatoria e instalación formal de la Comisión Negociadora, el cronograma de sesiones del trato directo y las actas que documenten el desarrollo de dichas reuniones[46]. Estos aspectos, evidencian que el procedimiento de negociación colectiva no cuenta con soporte documental suficiente que permita verificar íntegramente el cumplimiento de todas las actuaciones procedimentales previstas en la Ley n.° 31188 y en los Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ÓRG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

44 Se advierte que la conformación de la Comisión Negociadora como parte empleadora se realizó con fecha 18 de enero de 2024, esto es, treinta y cuatro (34) días calendario posteriores a la recepción del pliego de reclamos, lo cual contraviene lo dispuesto en el artículo 16.1 de los "Lineamientos", que establece expresamente que *"Una vez recibido el proyecto de Convenio Colectivo, en el plazo de tres (3) días hábiles, (...) la entidad correspondiente (...) procede a la designación de los representantes que conforman la Representación Empleadora"*.

45 No existe evidencia documental de designación de un/a Secretario/a Técnico/a de la Comisión Negociadora, ni evidencia del cumplimiento de sus funciones, en contravención de lo dispuesto en el artículo 16.2 de los "Lineamientos", *que establece que "La Comisión Negociadora cuenta con un/a Secretario/a Técnico/a, quien está a cargo de brindarle apoyo técnico y administrativo permanente (...)"*.

46 Conforme a los artículos 17.1, 18 y 20.1 de los Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, el trato directo debía iniciarse con la notificación de la citación para la sesión de instalación y desarrollarse conforme a un cronograma y dentro del plazo establecido. Sin embargo, no se ubicó documentación que acredite dichas actuaciones ni las sesiones de negociación, situación reconocida por la Entidad mediante Oficio n.° 143-2026-GG/SERMAMET, de 26 de junio de 2026. Asimismo, no se cuenta con documentación que permita acreditar el inicio del trato directo dentro del plazo previsto en el literal b) del numeral 13.2 del artículo 13 de la Ley n.° 31188.

Al respecto, es de precisar que de las consultas realizadas a los miembros integrantes de la comisión negociadora como parte empleadora; Daniel Fernando Medina Núñez[47] **(Apéndice n.° 12),** señaló: "(...) *no me acuerdo, si he sido notificado con la fecha de sesión de instalación de la Comisión Negociadora (...) recuerdo que primero hubo una reunión en la cual participaron los tres miembros del sindicato, el gerente general[48], la secretaria del gerente general, y los miembros de la parte empleadora de la comisión negociadora (...) dieron lectura al pliego de reclamos punto por punto, y se analizaron las cláusulas para verificar si procedían o no procedían (...) Quiero precisar que únicamente recuerdo sobre esta primera sesión y la última o segunda sesión de la Comisión Negociadora en la cual se suscribió el acta final de acuerdos de 29 de enero de 2024*".

En consecuencia, la evaluación desarrollada en el presente pliego se sustenta en la documentación oficialmente proporcionada por la Entidad, mediante Acta de Visita de Inspección n.° 01-2026-CG/OCI-MPA, de 23 de enero de 2026 **(Apéndice n.° 13)**, consistente, entre otros, en el Pliego de Reclamos 2024-2025 **(Apéndice n.° 5)**, la Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMET **(Apéndice n.° 6)**, el Acta Final de Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025 **(Apéndice n.° 13)**, la Resolución de Gerencia General n.° 027-2024-GG-SERMAMET **(Apéndice n.° 13)**,, la documentación presupuestaria, las planillas de remuneraciones y la demás información remitida durante el servicio de control, documentación que permite reconstruir los principales hitos del procedimiento, verificar el contenido de los acuerdos aprobados, su implementación y los efectos económicos derivados de su ejecución.

En ese contexto, los hechos materia del presente pliego, se encuentran acreditados mediante el Convenio Colectivo 2024-2025 **(Apéndice n.° 13)**, la documentación financiera y presupuestaria y los registros de planillas que sustentan la aprobación e implementación de los acuerdos económicos adoptados por la Comisión Negociadora, los cuales constituyen el objeto de análisis en los numerales siguientes.

1.3. De las materias propuestas en el pliego de reclamos que debieron ser observadas por la representación empleadora antes de su negociación

En relación con las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva en el sector estatal, el artículo 4 de la Ley n.° 31188[49], Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, concordante con el numeral 6.1 del artículo 6 de los Lineamientos para la implementación de la citada Ley, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM[50], establecen que son objeto de negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden:

- Las remuneraciones.
- Otras condiciones de trabajo con incidencia económica.

[47] Carta S/N recibida el 11 de junio de 2026 **(Apéndice n.° 12).**

[48] Franz Anderson Pare Pacsi.

[49] **Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"Artículo 4. Materias comprendidas en la negociación colectiva
Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores".

[50] **Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**
" 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.
(...) e) Otras dispuestas por normas con rango de ley."

- Las relaciones entre empleadores y servidores públicos.
- Las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de servidores públicos.
- Otras dispuestas por normas con rango de ley.

No obstante, la facultad de negociar dichas materias debe ejercerse dentro de los límites establecidos por el propio ordenamiento jurídico. En ese sentido, el numeral 7.2 del artículo 7 de los citados Lineamientos[51] desarrolla el principio de competencia previsto en el literal c) del artículo 3 de la Ley n.° 31188[52] y establece las materias que no pueden ser objeto de negociación colectiva en ninguno de los niveles, entre ellas **aquellas que incorporen beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios del régimen laboral aplicable**, al respecto se aprobaron las bonificaciones por escolaridad, vacacional, por encargatura, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales y por contacto con agua, como se detalla más adelante

Asimismo, el numeral 15.4 del artículo 15 de los Lineamientos dispone que, cuando el proyecto de convenio colectivo contenga cláusulas referidas a materias no negociables, estas deben tenerse por no presentadas y excluirse del procedimiento de negociación colectiva. Sobre el particular, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante el Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR/GPGSC, de 18 de octubre de 2022 **(Apéndice n.° 14),** precisó lo siguiente:

> *"En caso la Entidad advierta que el proyecto de convenio colectivo contenga alguna pretensión vinculada con las materias no negociables previstas en el artículo 7 de los Lineamientos, deberá tener como no presentados y por tanto no incluir en la negociación dichos pedidos, de conformidad con el numeral 15.4 de los Lineamientos. En ese caso, no cabe la formulación de observaciones y/o subsanación, por tratarse de conceptos contrarios al marco normativo. Cuando el proyecto de convenio sólo contenga materias no negociables, este será entendido como no presentado, comunicándose a la organización sindical."* (El resaltado es nuestro).

De acuerdo con el citado criterio técnico, correspondía a la representación sindical empleadora efectuar una revisión jurídica del pliego de reclamos presentado por la organización sindical antes del inicio de la negociación colectiva, a fin de verificar que las materias propuestas se encontraran comprendidas dentro del ámbito permitido por la Ley n.° 31188 y sus Lineamientos. Como resultado de dicha revisión, debia promover la adecuación de aquellas cláusulas cuya formulación no se ajustaba al régimen jurídico aplicable y, tratándose de materias expresamente excluidas de la negociación colectiva, tenerlas por no presentadas y excluirlas del procedimiento, conforme a lo previsto en el numeral 15.4 del artículo 15 de los Lineamientos.

En ese contexto, se efectuó el análisis del **"Pliego de Reclamos – Convenio Colectivo de Trabajo 2024-2025 del Sindicato de Trabajadores del Matadero Metropolitano de Río Seco – Arequipa"** presentado el 14 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 5),** respecto a la cláusula de

---

51 **Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**
"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:
a) La estructura de las entidades del Sector Público.
b) La aprobación, modificación, implementación u otra acción referida a los planes y políticas nacionales y/o sectoriales, de competencia de las entidades del Sector Público.
c) Las atribuciones de dirección, administración y fiscalización de las entidades del Sector Público, incluyendo el ejercicio de la potestad disciplinaria.
d) La aplicación o interpretación de normas de orden público.
e) La regulación, condiciones para el acceso, meritocracia, capacidad y progresión en la carrera, así como supuestos dirigidos a su exclusión o inaplicación, o la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral".

52 **Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
" Artículo 3. Principios que rigen la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales
(...)
***c.** Principio de competencia: Implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades.*

Incremento de Remuneraciones, que finalmente no se aprobó[53], y se solicitó lo siguiente:

> ***TÍTULO III***
> ***CLÁUSULAS ECONÓMICAS***
> ***CLAÚSULA 6: INCREMENTO DE REMUNERACIONES***
> *Se otorgue a favor de los trabajadores beneficiarios un incremento general de remuneraciones ascendente a S/. 250.00 soles diarios o su equivalente mensual sobre las REMUNERACIONES que por todo concepto percibe el trabajador, el mismo que regirá a partir del 01 de enero de 2024. Sobre la base de la nivelación de REMUNERACIONES que precisa la cláusula 7.*
> ***CLÁUSULA 7: NIVELACIÓN DE REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE UNA MISMA CATEGORÍA O CARGO***
> *Bajo el principio de IGUAL TRABAJO, IGUAL REMUNERACIÓN la entidad nivele sueldos, salarios y/o remuneraciones a todos los trabajadores que realizan las mismas labores dentro de una misma categoría o cargo, en razón a la REMUNERACIÓN máxima que perciba el trabajador de la misma categoría o cargo. La misma que tendrá vigencia a partir de enero del 2024.*
> *Desterrando las diferencias de salarios, con la remuneración del trabajador de la misma categoría que recibe el sueldo máximo, en pleno conocimiento del principio de igualdad que establece nuestra constitución política vigente.*

Respecto a la **"CLAÚSULA 10. BONIFICACIONES"**, se verifico que comprendía cuarenta y cuatro (44) materias de negociación, considerando de manera independiente los literales A al I de la cláusula décima. Del referido análisis se advirtió que veinticuatro (24)[54] cláusulas correspondían a materias susceptibles de negociación colectiva; seis (6)[55] cláusulas versaban sobre materias negociables, pero habían sido formuladas de manera incompatible con el régimen jurídico aplicable (Decreto Legislativo n.° 728, régimen laboral de los trabajadores del Sermamet), por lo que requerían su adecuación durante el procedimiento; mientras que catorce (14)[56] cláusulas comprendían materias que, conforme a la Ley n.° 31188 y sus Lineamientos, debían ser excluidas del procedimiento de negociación colectiva[57].

Por su parte, dentro de las catorce (14) cláusulas que debían ser excluidas del procedimiento se encontraban las **cláusulas 10.A, referida a la bonificación por escolaridad, 10.B (bonificación vacacional), 10.F (bonificación por encargatura, responsabilidad y/o funciones adicionales) y 10.H (bonificación por contacto con agua)**, por corresponder a materias cuya incorporación mediante negociación colectiva resultaba incompatible con el régimen jurídico aplicable (Decreto Legislativo n.° 728, régimen laboral de los trabajadores del Sermamet), conforme al literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los citados Lineamientos[58], debido a que, al no haberse aprobado

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA – JEFATURA – ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

---

53 Cabe precisar que, mediante la **Cláusula n.° 6: "Incremento de remuneraciones"**, las partes dejaron expresamente establecido en la firma del Convenio Colectivo que: **"La entidad no acuerda respecto al incremento de remuneraciones"**

54 Cláusulas que constituían materias negociables a nivel descentralizado: 6 (Incremento general de remuneraciones); 7 (Nivelación remunerativa); 8 (Vacaciones no gozadas); 9 (Trabajo en días feriados); 12 (Adecuación de remuneraciones); 13 (Canasta navideña); 15 (Transporte para personal nocturno); 18 (Permisos remunerados por fallecimiento de familiares); 21 (Capacitaciones); 23 (Ambiente de descanso); 24 (Refrigerio); 25 (Implementos de seguridad); 26 (Herramientas de trabajo); 27 (Uniformes); 28 (Campeonatos institucionales); 29 (Zona de estacionamiento); 30 (Bonificación por cierre de pliego); 31 (Aniversario del sindicato); 32 (Seguro de vida); 34 (Licencia sindical); 35 (Papeleta institucional para licencia sindical); 36 (Contratación de personal de seguridad); 38 (Descuentos sindicales); y 39 (Jurisprudencia y antecedentes).

55 Cláusulas formuladas en forma incompatible con el régimen aplicable: 10.A (Bonificación por escolaridad); 11 (Asignación por alimentos); 14 (Asignación por movilidad); 37 (Carácter permanente); 40 (Vigencia del convenio); y 41 (Ámbito y alcance del convenio) también versaban sobre materias negociables; sin embargo, fueron formuladas total o parcialmente de manera incompatible con el régimen jurídico aplicable (Decreto Legislativo n.° 728), por lo que correspondía que la Comisión Negociadora promoviera su adecuación durante el procedimiento de negociación colectiva, de conformidad con la Ley n.° 31188 y sus Lineamientos.

56 Cláusulas sobre materias excluidas de la negociación colectiva: 10.B (Bonificación vacacional); 10.C (Bonificación por Día del Trabajo); 10.D (Bonificación por aniversario del SERMAMET); 10.E (Bonificación por aniversario de Arequipa); 10.F (Bonificación por encargatura, responsabilidad y funciones adicionales); 10.G (Bonificación por quinquenio); 10.H (Bonificación por contacto con agua); 10.I (Bonificación por jubilación); 16 (Bonificación por fallecimiento del trabajador); 17 (Bonificación por fallecimiento de familiares); 19 (Contratación de familiar directo); 20 (Convenios de prácticas para hijos); 22 (Ascensos y asignación de plazas); y 33 (Licencia para laborar en otras entidades o empresas) constituían materias expresamente excluidas de la negociación colectiva, por incorporar beneficios incompatibles con el régimen laboral aplicable o por versar sobre materias relacionadas con el acceso al empleo, la progresión en la carrera o las potestades de dirección y administración de la entidad.

57 Conforme al numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, que establece las materias no negociables.

58 **Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**
"Artículo 7.- Contenido del Principio de Competencia

expresamente incremento de remuneraciones, la única alternativa era aprobar bonificaciones bajo la materia de "Otras condiciones de trabajo con incidencia económica", las cuales conforme al análisis que se desarrolla en los numerales siguientes, no cumplen con las características estrictas de una **condición de trabajo**, **no correspondiendo ser negociadas bajo dicha categoría, conforme se detalla más adelante.**

En ese contexto, correspondía a la Comisión Negociadora en representación de la Entidad, integrada por **Jorge Danny Chipana Farje**, Encargado de Asesoría Jurídica; **Daniel Fernando Medina Núñez**, Encargado de Recursos Humanos; y **Luis Alfredo Zegarra Feliciano**, Encargado de Presupuesto, conducir el procedimiento de negociación colectiva con estricta observancia de la Ley n.° 31188 y de los Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, efectuando previamente el análisis jurídico y técnico de las materias contenidas en el pliego de reclamos, a fin de verificar que las propuestas formuladas por la organización sindical se ajustaran al marco normativo aplicable. En ejercicio de dicho deber, les correspondía promover la adecuación de la cláusula 10.A (bonificación por escolaridad), al haber sido formulada de manera incompatible con el régimen jurídico aplicable, así como tener por no presentadas y excluir del procedimiento de negociación colectiva las cláusulas 10.B (bonificación vacacional), 10.F (bonificación por encargatura, responsabilidad y/o funciones adicionales) y 10.H (bonificación por contacto con agua), conforme a lo dispuesto en el numeral 15.4 del artículo 15 de los Lineamientos y al criterio desarrollado por SERVIR mediante el Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR/GPGSC **(Apéndice n.° 14),** mencionado anteriormente.

Asimismo, respecto de Jorge Danny Chipana Farje, conforme al Manual de Perfiles de Puestos vigente en la Entidad en 2024-2025[59] **(Apéndice 35),** las funciones correspondientes al puesto de Abogado, comprendían brindar asesoría a los órganos de Sermamet en los asuntos de carácter jurídico legal, revisar proyectos de convenios, contratos, acuerdos, resoluciones y otros, analizar normas, dispositivos legales y procedimientos jurídicos-administrativos especializados, y emitir opinión legal sobre normas, dispositivos, proyectos de resoluciones, casos, procesos, procedimientos, expedientes administrativos en los que intervenga la Entidad. En tal sentido, dichas funciones comprendían actuaciones vinculadas con la revisión jurídica de los convenios y acuerdos sometidos a consideración de la Entidad, entre ellos, los derivados del procedimiento de negociación colectiva materia del presente servicio de control.

No obstante, dichas cláusulas continuaron formando parte del procedimiento de negociación colectiva, fueron materia de trato directo y posteriormente incorporadas al Convenio Colectivo 2024-2025, constituyendo las materias sobre las cuales se desarrollará el análisis específico en los apartados siguientes.

(...)
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 (...)".

[59] Mediante **Informe n.° 009-2026-JBS-RRHH/SERMAMET**, de **23 de marzo de 2026 (Apéndice n.° 10)**, remitido mediante **Oficio n.° 0032-2026-GG/SERMAMET**, de **25 de marzo de 2026 (Apéndice n.° 10)**, el Encargado de Recursos Humanos informó que durante los ejercicios **2024-2025** el SERMAMET no contaba con **Cuadro para Asignación de Personal (CAP)**, **Presupuesto Analítico de Personal (PAP)** ni escala remunerativa vigente, precisando que únicamente se encontraba vigente el **Reglamento de Organización y Funciones**, aprobado mediante **Acuerdo de Directorio n.° 37-2022-SERMAMET**, de **4 de octubre de 2022 (Apéndice 35)**, así como un **Manual de Perfiles de Puestos** con evidencias de validación interna **(Apéndice n.° 35)**,. Conforme al referido **Manual de Perfiles de Puestos**, las funciones del **Abogado** consisten en:
"1. Brindar asesoría a los Órganos de Alta Dirección y demás órganos de Sermamet en los asuntos de carácter jurídico legal.
2.Revisar proyectos de convenios, contratos, acuerdos, resoluciones y otros, requeridos por los Órganos de Alta Dirección, así como emitir opinión de proyectos sometidos a su consideración.
3.Analizar normas, dispositivos legales y procedimientos jurídicos-administrativos especializados (...)
5. Emitir opinión legal sobre normas, dispositivos, proyectos de resoluciones, casos, procesos, procedimientos, expedientes administrativos (...)" (El resaltado es nuestro)

2. De la aprobación del Convenio Colectivo 2024-2025

2.1. Suscripción del Convenio Colectivo 2024-2025 y de las materias con incidencia presupuestaria

No obstante, lo expuesto en el numeral precedente, la Comisión Negociadora, integrada en representación de la Entidad por **Jorge Danny Chipana Farje**, encargado de Asesoría Jurídica; **Daniel Fernando Medina Núñez**, encargado de Recursos Humanos; y **Luis Alfredo Zegarra Feliciano**, encargado de Presupuesto, conjuntamente con la representación del Sindicato de Trabajadores del Matadero Metropolitano de Río Seco – SERMAMET, suscribieron el **29 de enero de 2024** el **"Acta Final de Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025"**, documento que se constituye en el **"Convenio Colectivo 2024-2025" (Apéndice n.° 13)**, mediante el cual se aprobaron treinta y tres (33) cláusulas convencionales de un total de cuarenta y cuatro (44) materias propuestas en el pliego de reclamos, mientras que once (11) materias no fueron objeto de acuerdo durante el procedimiento de negociación colectiva.

De este modo, los tres miembros de la Comisión Negociadora representantes de la parte empleadora participaron en la aprobación de los acuerdos que posteriormente fueron incorporados al Convenio Colectivo 2024-2025, en el marco de las obligaciones o funciones que les correspondían como miembros de la Comisión Negociadora y de los cargos que ejercían en la Entidad. En particular, Jorge Danny Chipana Farje encargado de Asesoría Jurídica de la Entidad, intervino en su condición de Presidente de la Comisión Negociadora; Daniel Fernando Medina Núñez, quien desempeñaba el cargo de encargado de Recursos Humanos participó en su condición de secretario y Luis Alfredo Zegarra Feliciano, encargado de Presupuesto tuvo participación como integrante de la Comisión Negociadora como parte empleadora 2024-2025. Es así que aprobaron acuerdos con incidencia económica – presupuestaria dando origen a obligaciones que posteriormente serían asumidas por la Entidad.

Es de precisar que, entre las treinta y tres (33) cláusulas aprobadas e incorporadas al Convenio Colectivo 2024-2025 se aprobaron la **cláusula 10.A "Bonificación por escolaridad", cláusula 10.B "Bonificación vacacional, cláusula 10.F "Bonificación por encargatura, responsabilidad y/o funciones adicionales" y cláusula 10.H "Bonificación por contacto con agua**, pese a que, conforme al análisis efectuado en el numeral 1.3 del presente Pliego de Hechos, constituían materias expresamente excluidas de la negociación colectiva, por lo que debían tenerse por no presentadas y excluirse del procedimiento, de conformidad con el numeral 15.4 del artículo 15 de los Lineamientos y con el criterio desarrollado por SERVIR mediante el Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR/GPGSC **(Apéndice n. 14).**

No obstante, a ello, las referidas materias continuaron siendo objeto de negociación y fueron finalmente aprobadas por la representación empleadora e incorporadas al Convenio Colectivo 2024-2025, pese a que, conforme al marco normativo aplicable, correspondía verificar previamente la procedencia de las propuestas sometidas a negociación y excluir aquellas que no resultaran legalmente negociables. Ello debido a que, en el Convenio Colectivo no se aprobaron incremento de remuneraciones, siendo la única alternativa la aprobación de bonificaciones bajo la materia negociable de **"Otras condiciones de trabajo con incidencia económica"**, las cuales conforme al análisis que se desarrolla en los numerales siguientes, no cumplen con las características estrictas de una **condición de trabajo**, **no correspondiendo ser negociadas bajo dicha categoría.** De esta manera, los acuerdos adoptados determinaron la incorporación al convenio de beneficios que, en los términos en que fueron formulados y aprobados, no debieron formar parte del procedimiento de negociación colectiva.

Por otro lado, a manera de ilustración de las treinta y tres (33) materias aprobadas en el **Convenio**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

Colectivo 2024-2025, veintidós (22)[60] presentaban incidencia presupuestaria, debido a que su cumplimiento implicaba la asignación de recursos públicos o la generación de obligaciones económicas a cargo de SERMAMET; mientras que **once (11)**[61] no presentaban incidencia presupuestaria, al encontrarse vinculadas con condiciones de trabajo, facilidades sindicales, aspectos procedimentales u otras estipulaciones cuyo cumplimiento no demandaba recursos adicionales del presupuesto institucional

Entre las veintidós (22) materias con incidencia presupuestaria se encontraban las cláusulas 10.A, 10.B, 10.F y 10.H, correspondientes a las **bonificaciones por escolaridad, vacacional, encargatura, responsabilidad y/o funciones adicionales, y contacto con agua**, respectivamente. Por su contenido, dichas materias correspondían materias con incidencia económica configurando beneficios económicos cuya implementación implicaba la utilización de recursos públicos y la generación de obligaciones económicas a cargo de la Entidad, dando lugar posteriormente a los desembolsos que serán determinados y analizados de manera individual en los numerales correspondientes.

En ese sentido, la aprobación de las materias con incidencia presupuestaria se encontraba sujetas a las condiciones y reglas establecidas en la Ley n.° 31188 y sus Lineamientos. En particular, las veintidós (22) materias con incidencia presupuestaria debían sujetar su eficacia a lo dispuesto en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188[62], **produciendo efectos económicos a partir del 1 de enero del año fiscal siguiente al de la suscripción del Convenio Colectivo.**

Asimismo, tratándose de una negociación colectiva desarrollada a nivel descentralizado, **las materias con incidencia económica se encontraban sujetas a las reglas de articulación con la negociación colectiva a nivel centralizado**. En tal sentido, su aprobación debía efectuarse una vez conocidas las materias y acuerdos adoptados en la negociación colectiva a nivel centralizado, conforme lo establece el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley n.° 31188[63], en concordancia con lo regulado en los numerales 5.2 y 5.3 del artículo 5, así como con el inciso b) del numeral 6.3 del artículo 6 de los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188[64].

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

---

60 Corresponden a las cláusulas: 10.A Bonificación por escolaridad, 10.B Bonificación vacacional, 10.F Bonificación por encargatura, responsabilidad y funciones adicionales, 10.H Bonificación por contacto con agua, 10.I Bonificación por jubilación, 11. Asignación por alimentos, 12. Adecuación remunerativa, 13. Canasta navideña, 15. Contratación de unidades vehiculares, 20. Convenio de prácticas preprofesionales, 21. Capacitación, 22. Ascenso y/o asignación de plazas, 23. Ambiente de descanso, 24. Refrigerio, 25. Implementos de seguridad, 26. Herramientas de trabajo, 27. Uniformes, 28. Campeonatos institucionales, 29. Zona de estacionamiento, 30. Bonificación especial por cierre de pliego, 31. Aniversario del sindicato, y 36. Contratación de personal de seguridad.

61 Corresponden a las cláusulas: 16. Fallecimiento del trabajador, 18. Permisos remunerados por fallecimiento, 32. Contratación de Seguro de Vida, 33. Licencia para trabajar en otras entidades y empresas, 34. Licencia sindical, 35. Papeleta institucional para licencia sindical, 37. Carácter permanente, 38. Descuento sindical, 39. Jurisprudencia y antecedentes, 40. Vigencia, 41. Ámbito y alcances del convenio.

62 **Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"Artículo 17. Convenio colectivo
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."* (El resaltado es nuestro)

63 **Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
" Artículo 6. Articulación de las materias negociables
6.2 A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias: Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario".

64 **Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**
"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.
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".
"Artículo 6.- Materias Negociables

Además, para la aprobación de las citadas bonificaciones con incidencia económica, previo a su aprobación y a la suscripción del acta final con Convenio Colectivo 2024-2025 **(Apéndice n.° 13)**, se debió evaluar y determinar la viabilidad presupuestal, conforme lo señala el artículo 13° de la Ley de Negociación Colectiva en el sector Estatal:

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

La citada disponibilidad presupuestal se encuentra referida a la capacidad presupuestaria de la entidad para atender el pago de los acuerdos de negociación colectiva en los años fiscales correspondientes, en el marco de la programación multianual presupuestaria, previo a la aprobación de los acuerdos en materias con incidencia económica.

En consecuencia, la aprobación de las veintidós (22) materias con incidencia presupuestaria no constituía únicamente un acuerdo entre la representación empleadora y la organización sindical, sino que determinaba la incorporación de obligaciones económicas para SERMAMET y se encontraba condicionada al cumplimiento de las reglas que regulaban su eficacia, articulación y viabilidad presupuestal. En particular, correspondía que la representación empleadora observara dichas condiciones antes de aprobar acuerdos que implicaran la utilización de recursos públicos.

La verificación de las reglas aplicables a la articulación de la negociación colectiva y de las condiciones exigibles para la viabilidad presupuestal de los acuerdos, en especial de las cuatro bonificaciones materia de observación, será desarrollada en los numerales siguientes, en los que se analizará, respectivamente, el cumplimiento de las reglas de articulación de la negociación colectiva descentralizada y la aprobación de las materias con incidencia presupuestaria sin contar previamente con el sustento de viabilidad presupuestal correspondiente.

2.2. De la articulación de la negociación colectiva descentralizada

La Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, establece un sistema de articulación entre la negociación colectiva desarrollada en el nivel centralizado y aquella que se lleva a cabo en el nivel descentralizado, con el propósito de delimitar las materias que pueden ser objeto de negociación en cada nivel y evitar la duplicidad de acuerdos con incidencia económica.

En ese sentido, el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley n.° 31188 dispone lo siguiente:

> *"6.2. A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias:*
> *Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito,* ***con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario.*** *" (El resaltado es nuestro).*

La disposición citada establece una regla expresa de articulación entre ambos niveles de

---

(...)
6.3. En el nivel descentralizado se pueden negociar:
(...)
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".

negociación, conforme a la cual las materias acordadas en la negociación colectiva centralizada quedan excluidas del ámbito de negociación descentralizado, salvo que el propio convenio colectivo centralizado disponga lo contrario.

Este criterio es desarrollado por los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, cuyos numerales 5.2 y 5.3 del artículo 5, así como el inciso b) del numeral 6.3 del artículo 6, establecen lo siguiente:

> *"5.2. De conformidad con lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley, (...)* ***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." (El resaltado es nuestro).*
>
> *"5.3. Los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio (...) 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."*
>
> *"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 resaltado es nuestro).*

De la normativa expuesta se advierte que la negociación colectiva descentralizada no constituye un proceso autónomo respecto de la negociación centralizada, sino que se encuentra jurídicamente condicionada a los acuerdos alcanzados en esta última, cuando se trata de materias con incidencia económica. En ese sentido, la normativa no establece únicamente una secuencia temporal entre ambos niveles de negociación, sino una condición material consistente en que la conclusión del trato directo en el nivel descentralizado se produzca una vez conocidas las materias económicas acordadas en el nivel centralizado, con la finalidad de verificar que no se negocien materias ya pactadas, ni se aprueben beneficios económicos que contravengan la regla de exclusión prevista por la Ley[65].

En el mismo sentido, la **Opinión n.° 022-2023-DGGFRH/DGPA**, de 7 de marzo de 2023[66]

[65] Este criterio ha sido desarrollado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. Así, el **Informe Técnico n.° 000518-2025-SERVIR-GPGSC**, de 28 de marzo de 2025 **(Apéndice n.° 14)**, precisa que: *"2.6 (...),* ***en el nivel descentralizado, se negocian las condiciones de trabajo*** *y empleo que resulten de aplicación a los servidores públicos comprendidos dentro del respectivo ámbito,* ***con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado.*** *2.7 En efecto, es importante resaltar que* ***la articulación abordada en la LNCSE y en sus Lineamientos tiene una regla de exclusión de las materias negociables dentro de los niveles de negociación colectiva****, siendo esta* ***la que dispone sustraer del nivel descentralizado aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado"***. En igual sentido, el **Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR-GPGSC**, de 18 de octubre de 2022 **(Apéndice n.° 14)**,, señala que: "2.5 *En ese sentido,* ***la negociación colectiva descentralizada*** *(independientemente del régimen de servidores con los que se negocie)* ***no podrá contener materias cuya aprobación haya sido pactada en el convenio colectivo centralizado*** *(por ejemplo, las referidas a la cuantía de las remuneraciones o aprobación de bonificaciones),* ***salvo para complementar las acciones de ejecución pero sin desnaturalizarlo o incrementar los importes acordados en el nivel superior***". *(El resaltado es nuestro)*

[66] En la absolución de consulta sobre si es posible que, en el nivel descentralizado, las entidades públicas y las organizaciones sindicales puedan suscribir acuerdos con incidencia económica antes de que culmine la negociación colectiva en el nivel centralizado, indicó:

(Apéndice n.° 14), emitida por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, concluye expresamente que **las entidades públicas únicamente pueden suscribir acuerdos con incidencia presupuestal cuando haya culminado la negociación colectiva en el nivel centralizado**, precisando que las comisiones negociadoras del nivel descentralizado **deben cerrar el trato directo únicamente después de conocer los resultados de la negociación colectiva centralizada**, a efectos de verificar las materias económicas acordadas y determinar si estas coinciden con aquellas que venían siendo negociadas en el ámbito descentralizado.

No obstante a la existencia de dicho marco normativo, se verificó que la Comisión Negociadora de Sermamet, integrada por la parte empleadora por **Jorge Danny Chipana Farje**, Encargado de Asesoría Jurídica; **Daniel Fernando Medina Núñez**, Encargado de Recursos Humanos; y **Luis Alfredo Zegarra Feliciano**, Encargado de Presupuesto, suscribieron el **29 de enero de 2024** el **"Convenio Colectivo 2024-2025" (Apéndice n.° 13)**, mediante el cual aprobó **veintidós (22)**[67] **cláusulas con incidencia presupuestaria**, esto es, acuerdos cuya ejecución genera obligaciones económicas para la entidad y demanda la asignación de recursos públicos.

No obstante, al momento de la suscripción del referido convenio colectivo descentralizado, aún no había culminado la negociación colectiva correspondiente al nivel centralizado, la cual concluyó recién el **30 de junio de 2024** con la suscripción 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 y CONFETEP"* **(Apéndice n.° 15)**, instrumento mediante el cual se aprobaron diversos acuerdos con incidencia económica, entre ellos **el incremento mensual de remuneraciones para los servidores comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos n.os 728** y 1057, la Ley n.° 30057 y demás regímenes sujetos a la negociación colectiva centralizada[68].

En consecuencia, la Comisión Negociadora de Sermamet concluyó el trato directo y suscribió el convenio colectivo descentralizado sin contar previamente con conocimiento de las materias económicas finalmente acordadas en el nivel centralizado, incumpliendo el esquema de articulación previsto en el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley n.° 31188 y en los numerales 5.2 y 5.3 del artículo 5, así como en el inciso b) del numeral 6.3 del artículo 6 de los Lineamientos

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
OFIC. DE CONTROL INSTITUCIONAL

"(...)
Respuesta
No. Las entidades públicas únicamente podrán suscribir acuerdos con incidencia presupuestal cuando haya culminado la negociación colectiva en el nivel centralizado.
(...)
Justificación
*Materias negociables: **En el nivel descentralizado se puede negociar condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado**. Por ello, **las comisiones negociadoras en el nivel descentralizado deberán cerrar el trato directo luego de conocer los resultados de la negociación colectiva a nivel centralizado**[65], a efectos de determinar si en dicho nivel se han pactado los mismos acuerdos con incidencia económica que se estaban negociando en el nivel descentralizado.* (El resaltado es nuestro)

67 Corresponden a las cláusulas: 10.A Bonificación por escolaridad, 10.B Bonificación vacacional, 10.F Bonificación por encargatura, responsabilidad y funciones adicionales, 10.H Bonificación por contacto con agua, 10.I Bonificación por jubilación, 11. Asignación por alimentos, 12. Adecuación remunerativa, 13. Canasta navideña, 15. Contratación de unidades vehiculares, 20. Convenio de prácticas preprofesionales, 21. Capacitación, 22. Ascenso y/o asignación de plazas, 23. Ambiente de descanso, 24. Refrigerio, 25. Implementos de seguridad, 26. Herramientas de trabajo, 27. Uniformes, 28. Campeonatos institucionales, 29. Zona de estacionamiento, 30. Bonificación especial por cierre de pliego, 31. Aniversario del sindicato, y 36. Contratación de personal de seguridad.

68 Conforme la **cláusula décima sétima**: **Incremento Mensual de Remuneraciones de los servidores de los regímenes del Decreto Legislativo n.° 728**, Decreto Legislativo n.° 1057, Ley n.° 30057, Ley n.° 29709 y Ley n.° 28091, **sujetos de la Negociación Colectiva Centralizada**:
"Las partes convienen en otorgar, a partir del 1 de enero de 2025, un incremento mensual en los ingresos de los servidores de los regímenes del Decreto Legislativo n.° 728, Decreto Legislativo n.° 1057, Ley n.° 30057, Ley n.° 29709 y Ley n.° 28091, el mismo que queda establecido en números enteros y es aplicable de forma permanente, según se indica a continuación:
(...)
*El incremento mensual establecido en la presente cláusula, (...) En el caso de las entidades a las que hace referencia el artículo 72° del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, los Gobierno Locales y **los Organismos Públicos Descentralizados** de los Gobiernos Regionales y **Gobiernos Locales, el incremento mensual acordado se financiará con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales,** sin demandar recursos adicionales al tesoro público".* (El resaltado es nuestro)

aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, **lo que impidió verificar si las cláusulas económicas aprobadas en el ámbito descentralizado comprendían materias a ser excluidas de negociación** por haber sido objeto de acuerdo en el nivel centralizado, como es el incremento de remuneraciones a favor de **servidores comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, al cual pertenecen los trabajadores del Sermamet.**

2.3. De la aprobación de las materias con incidencia presupuestaria sin contar previamente con viabilidad presupuestal

La negociación colectiva en el sector estatal se encuentra sujeta a un conjunto de principios y reglas de carácter imperativo orientados a garantizar que los acuerdos con incidencia económica sean compatibles con la sostenibilidad de las finanzas públicas. En ese contexto, la **Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**, reconoce como uno de sus principios rectores el de **previsión y provisión presupuestal**.

En efecto, el literal d) del artículo 3 de la citada Ley establece expresamente:

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

Dicho principio constituye una regla de observancia obligatoria para las partes que intervienen en la negociación colectiva en el sector público, en tanto impide que se asuman compromisos económicos cuya ejecución no se encuentre respaldada por la capacidad financiera de la entidad pública.

En concordancia con ello, el artículo 10 de la Ley n.° 31188 dispone expresamente:

> ***"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."*** (El resaltado es nuestro)

De la citada disposición, se desprende que la obligación de garantizar la viabilidad presupuestal recae directamente sobre la representación empleadora de la Comisión Negociadora, la cual debe verificar, antes de la suscripción del convenio colectivo, que los acuerdos cuya ejecución implique gasto público cuenten con el correspondiente respaldo presupuestario.

Esta obligación también ha sido desarrollada por el **Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que aprueba los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188. Así, el numeral 13.3 del artículo 13 establece:

> *"Para garantizar la viabilidad presupuestal, la parte empleadora cuenta con un informe elaborado por la Oficina de Presupuesto, en coordinación con la Oficina de Administración o las que hagan sus veces en el pliego correspondiente, en el cual se detalle el costo de implementación del proyecto de convenio colectivo y la disponibilidad presupuestaria para su financiamiento."*

Asimismo, el numeral **21.2** del artículo 21 dispone:

> *"Para la adopción de acuerdos que impliquen disposición de recursos públicos se debe respetar lo establecido en los informes a los que hacen referencia los numerales 13.2 y 13.3 del artículo 13 de los presentes Lineamientos."*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
OFIC. DE CONTROL INSTITUCIONAL

En consecuencia, el Informe de Viabilidad Presupuestal constituye un requisito previo e indispensable para la adopción de acuerdos con incidencia económica en el nivel descentralizado, toda vez que acredita tanto el costo de implementación del convenio colectivo como la disponibilidad de recursos para financiar los compromisos asumidos por la entidad.

Asimismo, mediante Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01, publicada el 4 de junio de 2023, el Ministerio de Economía y Finanzas 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", precisando el contenido mínimo y la oportunidad en que dicho informe debe ser elaborado. Los referidos Lineamientos establecen que el Informe de Viabilidad Presupuestal tiene por finalidad determinar si el pliego presupuestario cuenta con los recursos suficientes para financiar el costo de implementación del convenio colectivo[69], debiendo elaborarse **antes de la suscripción del convenio colectivo**[70], considerando la Asignación Presupuestaria Multianual aprobada, el número de servidores comprendidos en la negociación colectiva y el costo de cada una de las cláusulas con incidencia económica[71].

En ese contexto normativo, **Jorge Danny Chipana Farje**, Encargado de Asesoría Jurídica; **Daniel Fernando Medina Núñez**, Encargado de Recursos Humanos; y **Luis Alfredo Zegarra Feliciano**, Encargado de Presupuesto, en su condición de representantes de la parte empleadora de la Comisión Negociadora del Sermamet, tenían la obligación legal de garantizar, bajo responsabilidad, que los acuerdos con incidencia económica que serían incorporados al Convenio Colectivo 2024-2025 contaran previamente con el Informe de Viabilidad Presupuestal elaborado por la Oficina de Presupuesto, en coordinación con la Oficina de Administración.

No obstante, de la revisión de la documentación proporcionada mediante **Acta de Visita de Inspección n.° 01-2026-CG/OCI-MPA**, de 23 de enero de 2026 **(Apéndice n.° 13),** mediante la cual el Sermamet entregó, en calidad de préstamo, el expediente correspondiente a la Resolución de Gerencia General n.° 027-2024-GG-SERMAMET, de 2 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 13),** y su documentación sustentatoría, que comprende, entre otros, el Pliego de Reclamos – Convenio Colectivo de Trabajo 2024-2025 **(Apéndice n.° 5),** el "Acta Final de Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025", de 29 de enero de 2024 **((Apéndice n.° 13),** suscrita entre los representantes del Sermamet y los representantes del Sindicato de Trabajadores del Sermamet; así como de la información remitida mediante **Oficio n.° 143-2026-GG/SERMAMET**, recibido el 26 de junio de 2026 **(Apéndice n.° 11),** suscrito por el Gerente General del SERMAMET, mediante el cual se atendió el requerimiento de información relacionado con el expediente íntegro del Convenio Colectivo 2024-2025, se verificó que el **29 de enero de 2024** la representación empleadora suscribió el **"Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025" (Apéndice n.°13),** mediante la cual se aprobaron **veintidós (22)**[72] **acuerdos con incidencia presupuestaria**, sin que previamente se hubiera emitido el Informe de Viabilidad Presupuestal exigido por la Ley n.° 31188 y su normativa reglamentaria.

La inexistencia de dicho informe previo fue corroborada por los propios integrantes de la

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

69 De acuerdo al numeral 6.15 de la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01.

70 De acuerdo al numeral 5.7 de la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01, ***"La elaboración del informe se efectúa previo a la suscripción del convenio** de la negociación en el nivel descentralizado del año fiscal en curso (...)"* (El resaltado es nuestro).

71 De acuerdo al numeral 6.3 de la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01; ***"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, (...). Dicha determinación de costos incluye lo siguiente: (...)".*

72 Corresponden a las cláusulas: 10.A Bonificación por escolaridad, 10.B Bonificación vacacional, 10.F Bonificación por encargatura, responsabilidad y funciones adicionales, 10.H Bonificación por contacto con agua, 10.I Bonificación por jubilación, 11. Asignación por alimentos, 12. Adecuación remunerativa, 13. Canasta navideña, 15. Contratación de unidades vehiculares, 20. Convenio de prácticas preprofesionales, 21. Capacitación, 22. Ascenso y/o asignación de plazas, 23. Ambiente de descanso, 24. Refrigerio, 25. Implementos de seguridad, 26. Herramientas de trabajo, 27. Uniformes, 28. Campeonatos institucionales, 29. Zona de estacionamiento, 30. Bonificación especial por cierre de pliego, 31. Aniversario del sindicato, y 36. Contratación de personal de seguridad.

representación sindical que participaron en el proceso de negociación. Así, Sebastián Rolando Apaza Larico, mediante documento S/N, recibido el 1 **de julio de 2026 (Apéndice n.° 16),** señaló:

> *"**No se contó con un Informe de Viabilidad Presupuestal** emitido por la Oficina de Presupuesto con anterioridad a la suscripción del Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025."* (El resaltado es nuestro)

En el mismo sentido, Johnni Ángel Coaquira López, mediante documento s/n, recibido el 1 de julio de 2026 **(Apéndice n.° 17)**, señaló:

> *"Antes de la suscripción del Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025 **no se solicitó ni se contó con el informe de viabilidad presupuestal** emitido por la Oficina de Presupuesto (...)."* (El resaltado es nuestro)

Por su parte, Pablo Chuctaya Flores, con documento s/n, recibido el 1 de julio de 2026 **(Apéndice n.° 17)**, señaló:

> ***"Al momento de suscribirse el Acta Final de la Negociación Colectiva no existía el informe de Viabilidad Presupuestal** emitido por la Oficina de Presupuesto (...)."* (El resaltado es nuestro).

Del mismo modo, **Daniel Fernando Medina Núñez**, quien actuó como Secretario de la Comisión Negociadora por la representación empleadora, mediante Carta s/n de 11 de junio de 2026 **(Apéndice n.° 12)**, manifestó:

> ***"No me acuerdo si se solicitó o no informe de viabilidad presupuestal** (...); **desconozco si se solicitó la viabilidad presupuestal** al área de presupuesto previo a la suscripción del acta final de acuerdos; sin embargo, el acta final de acuerdos fue suscrita por el integrante de Presupuesto, por lo que considero que era viable presupuestalmente los puntos aprobados."* (El resaltado es nuestro)

Lo señalado, evidencia que el propio secretario de la Comisión Negociadora no tenía certeza respecto de la existencia del Informe de Viabilidad Presupuestal, limitándose a presumir su existencia por la participación del Encargado de Presupuesto en la suscripción del convenio, circunstancia que no acredita el cumplimiento del deber legal impuesto por la Ley n.° 31188, puesto que la normativa exige la existencia de un informe técnico emitido por la Oficina de Presupuesto antes de la adopción de los acuerdos.

Finalmente, mediante el Oficio n.° 143-2026-GG/SERMAMET recibido el 26 de junio de 2026 **(Apéndice n.° 11),** el Gerente General de Sermamet informó que, respecto del requerimiento del Informe de Viabilidad Presupuestal correspondiente al Convenio Colectivo 2024-2025, únicamente se ubicó el Informe n.° 026-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO, de 31 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 18),** emitido dos días después de la suscripción del Convenio Colectivo 2024-2025, efectuada el 29 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13).** En consecuencia, dicho documento no pudo sustentar la viabilidad presupuestal de los acuerdos aprobados el 29 de enero de 2024, ni constituye el Informe de Viabilidad Presupuestal previo exigido por el numeral 13.3 del artículo 13 de los Lineamientos de la Ley n.° 31188. En dicho informe, Luis Alfredo Zegarra Feliciano, en su condición de Encargado de Presupuesto, señaló que los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva contaban con respaldo presupuestal.

Es de precisar que, de la revisión a la documentación presupuestal y financiera de SERMAMET, analizada a fin de determinar la disponibilidad de recursos para atender los acuerdos adoptados en el Convenio Colectivo 2024-2025 **(Apéndice n.° 13),** se verificó que, transcurridos tres (3)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA ÓRG. DE CONTROL INSTITUCIONAL JEFATURA

meses y dieciséis (16) días desde la emisión del citado Informe n.° 026-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO **(Apéndice n.° 18),** el mismo Luis Alfredo Zegarra Feliciano, en su condición de Encargado de Presupuesto, emitió el Informe n.° 106-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO, de 16 de mayo de 2024 **(Apéndice n.° 18),** dirigido a Franz Paré Pacsi, Gerente General de Seramamet, mediante el cual informó que la Entidad presentaba un déficit de S/ 540 654,19, equivalente al 11,41 % del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA).

Asimismo, señaló que existían obligaciones que no podían dejar de atenderse, entre ellas, el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), los gastos correspondientes a los servicios básicos de energía eléctrica, agua, desagüe y alcantarillado, así como los gastos operativos necesarios para el cumplimiento de las acciones administrativas de la Entidad.

Así también, mediante Informe n.° 109-2024-SERMAMET/T, de 31 de diciembre de 2024 **(Apéndice n.° 18),** se informó que las obligaciones pendientes de pago por falta de liquidez ascendían a S/ 160 099,50 al cierre del ejercicio 2024.

En ese sentido, durante el ejercicio 2024, en el que se inició la ejecución del Convenio Colectivo 2024-2025, se documentaron situaciones de déficit presupuestal y falta de liquidez para la atención de las obligaciones de la Entidad.

En mérito de la valoración conjunta de la documentación recabada y de las declaraciones obtenidas durante el servicio de control, se acredita que, **al momento de la suscripción del Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025 (Apéndice n.° 13)**, la representación empleadora no contaba con el Informe de Viabilidad Presupuestal que sustentara el costo de implementación del convenio colectivo ni acreditara la disponibilidad presupuestaria para financiar los veintidós (22) acuerdos con incidencia económica aprobados.

Por consiguiente, **Jorge Danny Chipana Farje, Encargado de Asesoría Jurídica; Daniel Fernando Medina Núñez, Encargado de Recursos Humanos; y Luis Alfredo Zegarra Feliciano, Encargado de Presupuesto,** en su condición de representantes de la parte empleadora de la Comisión Negociadora, intervinieron en la aprobación de los acuerdos con incidencia económica sin que previamente se contara con el Informe de Viabilidad Presupuestal exigido para sustentar el costo de implementación del convenio colectivo y la disponibilidad presupuestaria para su financiamiento, conforme a lo previsto en el artículo 10 y el literal d) del numeral 3.1 del artículo 3 de la Ley n.° 31188[73]; los numerales 13.3 y 21.2 de los Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM[74]; y los "Lineamientos para la elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal" aprobados mediante Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA · JEFATURA · OFIC. DE CONTROL INSTITUCIONAL

---

73 **Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
" Artículo 3. Principios que rigen la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales
(...)
***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.* (El resaltado es nuestro)
"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**."* (El resaltado es nuestro)

74 **Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
" 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***
"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."

2.4. De la naturaleza jurídica de las materias con incidencia económica acordadas y ejecutadas en el periodo 2024-2025

El "Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025", suscrita el 29 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13)**, entre la representación empleadora del Sermamet y la representación del Sindicato de Trabajadores del Sermamet, incorporó diversos acuerdos con incidencia económica, entre ellos, **la bonificación por escolaridad, bonificación vacacional, bonificación por encargatura, responsabilidad y/o funciones adicionales, y bonificación por contacto con agua.**

Cabe precisar que, mediante la **Cláusula n.° 6: "Incremento de remuneraciones"**, del **Convenio Colectivo**, las partes dejaron expresamente establecido que: ***"La entidad no acuerda respecto al incremento de remuneraciones"***. En ese sentido, **si bien se evidencia que no se pactó expresamente un incremento de remuneraciones**, sí se acordaron beneficios económicos cuyo contenido y naturaleza jurídica corresponde determinar, a efectos de establecer si estos constituyeron condiciones de trabajo o conceptos de naturaleza remunerativa y, consecuentemente, si su negociación y posterior ejecución se sujetaron al marco jurídico aplicable.

Al respecto, el artículo 4 de la Ley n.° 31188[75], Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, establece que son objeto de negociación colectiva **la determinación de las remuneraciones** y demás **condiciones de trabajo y empleo con incidencia económica**, así como las demás materias previstas por la citada ley. En concordancia con ello, el numeral 6.1 del artículo 6 de los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188[76], aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, clasifica las materias negociables en remuneraciones, otras condiciones de trabajo con incidencia económica, relaciones entre empleadores y servidores públicos, relaciones entre sus organizaciones y otras materias previstas por normas con rango de ley. En este sentido, al no haberse pactado expresamente en el convenio colectivo un incremento de remuneraciones, corresponde analizar si la aprobación de dichas bonificaciones configuran, condiciones de trabajo y empleo con incidencia económica, o por el contrario, al ser un beneficio con incidencia económica que no cumple con las características estrictas de una condición de trabajo, y se hubiera entregada a los servidores para su libre disponibilidad, **esta constituiría por ende un incremento remunerativo**, aprobado contraviniendo la normativa de la materia.

Respecto de las condiciones de trabajo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante el **Informe Técnico n.° 001419-2024-SERVIR/GPGSC** de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 19)**, que recoge los criterios desarrollados en el **Informe Técnico n.° 150-2017-SERVIR/GPGSC (Apéndice n.° 19)**, ha precisado que las condiciones de trabajo: i) no tienen naturaleza remunerativa, por cuanto no constituyen contraprestación por los servicios prestados;

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

---

75 **Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"Artículo 4. Materias comprendidas en la negociación colectiva
Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores".

76 **Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**
" Artículo 6.- Materias Negociables
6.1. Conforme al artículo 4 de la Ley, son materias negociables todo tipo de condiciones de trabajo o empleo, encontrándose en dicha categoría las siguientes:
a) Las remuneraciones; entendidas como aquella compensación económica otorgada a los servidores públicos como contraprestación a la prestación de sus servicios.
b) Otras condiciones de trabajo con incidencia económica; entendidas como todos aquellos montos que se otorgan a los servidores públicos para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para los servidores públicos, ni forma parte de la remuneración.
c) Las relaciones entre empleadores y servidores públicos; entendidas como aquellas prestaciones, sin incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de beneficios o derechos individuales de los servidores públicos.
d) Las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de servidores públicos; entendidas como aquellas prestaciones, sin incidencia presupuestal, referidas a la regulación u otorgamiento de los derechos colectivos de los servidores públicos.
e) Otras dispuestas por normas con rango de ley."

ii) se encuentran destinadas a facilitar o hacer posible el adecuado cumplimiento de las funciones del servidor; iii) no generan una ventaja patrimonial y iv) no son de libre disposición. Asimismo, ha señalado que, cuando un beneficio económico no reúne dichas características y representa un beneficio patrimonial para el servidor, su otorgamiento constituye un incremento remunerativo[77].

Por otro lado, la facultad de negociación colectiva no es irrestricta, pues debe ejercerse dentro de las competencias legalmente atribuidas a las entidades públicas y respetando las prohibiciones y límites establecidos por el ordenamiento jurídico. Entre ellas, el numeral 7.2 del artículo 7[78] de los citados Lineamientos desarrolla el principio de competencia previsto en el literal c) del artículo 3 de la Ley n.° 31188 y establece que no son objeto de negociación colectiva, en ninguno de sus niveles, entre otras materias, la aplicación o interpretación de normas de orden público, así como la regulación, condiciones para el acceso, meritocracia, capacidad y progresión en la carrera, o **la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios del régimen laboral aplicable**, al respecto en el **Informe Técnico n.° 000367-2022-SERVIR-GPGSC de 14 de marzo de 2022[79] (Apéndice n.° 19)**, el ente rector determinó que si un beneficio con incidencia económica no cumple con las características estrictas de una condición de trabajo, **no puede ser negociado bajo dicha categoría,** por el contrario, si hubiera sido entregada a los servidores para su libre disponibilidad, **esta constituiría un incremento remunerativo**.

En tal sentido forzar esta figura desnaturaliza la estructura del régimen laboral y la administración financiera del Estado, lo que acarrearía la nulidad de pleno derecho del pacto colectivo de conformidad con el artículo 30° de los Lineamientos.

Asimismo, el numeral 15.4 del artículo 15 dispone que, cuando el proyecto de convenio colectivo contenga cláusulas referidas a materias no negociables, estas deben tenerse por no presentadas y excluirse del procedimiento de negociación colectiva.

En ese contexto, corresponde analizar la naturaleza jurídica de la **bonificación por escolaridad, bonificación vacacional, bonificación por encargatura, responsabilidad y/o funciones adicionales, y bonificación por contacto con agua,** en tanto constituyen materias con incidencia económica, acordadas en el Convenio Colectivo 2024-2025 y **aplicadas en el periodo 2024-2025,** así como verificar si su negociación y posterior ejecución se ajustaron a las disposiciones previstas en la Ley n.° 31188, los Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM y

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

---

77 **Informe Técnico n.° 001419-2024-SERVIR-GPGSC** de 30 de setiembre de 2024, señala:
"Sobre las condiciones de trabajo
2.12 Mediante el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR-GPGSC4 (disponible en www.gob.pe/servir), SERVIR ha emitido opinión sobre las características que califican a una determinada prestación como 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.** (...)". (Énfasis agregado)*
2.13 Por lo tanto, las condiciones de trabajo otorgadas en el marco de un convenio colectivo deben cumplir con las características antes citadas, entre las cuales se tiene que deben ser indispensables o necesarias para el cabal cumplimiento de las labores, o facilitar la prestación de servicios; razón por la cual, no tienen naturaleza remunerativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial para el servidor, debiendo estar supeditadas a la prestación efectiva de labores.
*2.14 En ese sentido, **la entrega de una condición de trabajo debe cumplir con las características antes mencionadas, caso contrario, dicho otorgamiento implicaría un incremento de remuneración."*** (El resaltado es nuestro)

78 ***"Artículo 7.- Contenido del Principio de Competencia***
7.1De conformidad con lo previsto en el inciso c) del artículo 3 de la Ley, la negociación colectiva en el sector público se rige por el Principio de Competencia, el mismo que implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades. .
7.2. Por consiguiente, no son objeto de la negociación colectiva, en ninguno de los niveles señalados en el artículo 5 de la Ley, entre otras, las siguientes materias:
(...)
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" (...)"

79 *"**2.6** Por consiguiente, en caso una determinada prestación fuera entregada por parte de la entidad bajo la figura de "condición de trabajo" pero no cumpliera con las características antes mencionadas y, por el contrario, hubiera sido entregada a los servidores para su libre disponibilidad, esta constituiría un incremento remunerativo."*

las normas presupuestarias aplicables.

2.4.1. BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD

> ***"CLAUSULA N° 10 BONIFICACIONES:***
> ***A) BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD***
> ***La entidad acuerda otorgar para el año 2024, la bonificación de escolaridad del 50% de su remuneración*** *y dependiendo de los ingresos obtenidos,* ***el año 2025, se le dará una remuneración completa como bonificación por escolaridad.***
> *Esta bonificación será para todos los trabajadores sin excepción que cuenten o no con hijos y que están en la lista de beneficiarios que se adjuntará el Encargado de Recursos Humanos en el año 2024 y año 2025".* (El resaltado es nuestro)

De la revisión de la citada cláusula se verifica que la Comisión Negociadora acordó otorgar a favor de los trabajadores del Sermamet, una bonificación por escolaridad equivalente al cincuenta por ciento (50 %) de la remuneración durante el ejercicio fiscal 2024 y, condicionada a la disponibilidad de ingresos de la entidad, una remuneración íntegra para el ejercicio fiscal 2025.

En primer término, corresponde determinar si la materia objeto del acuerdo era susceptible de negociación colectiva. Al respecto, el artículo 4 de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, establece que constituyen materias objeto de negociación colectiva la determinación de las condiciones de trabajo y empleo, **comprendiendo las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica**.

En concordancia con ello, el numeral 6.2 del artículo 6 de la LNCSE., establece que son materias negociables a nivel descentralizado las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y **otras condiciones de trabajo con incidencia económica** que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario.

Sobre el particular, y considerando que expresamente el Convenio Colectivo **no aprobó incremento de remuneraciones**, resulta necesario determinar la naturaleza jurídica de la denominada "bonificación por escolaridad" pactada en la cláusula convencional, a efectos de establecer si constituye una condición de trabajo o, por el contrario, presenta el carácter encubierto de incremento remunerativo.

En dicho contexto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha desarrollado criterios interpretativos que delimitan el contenido de las materias negociables, particularmente respecto a las condiciones de trabajo. Así, mediante el **Informe Técnico n.° 001419-2024-SERVIR/GPGSC** de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 19),** recogiendo lo desarrollado en el Informe **Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC (Apéndice n.° 19)**, se ha precisado lo siguiente:

> *"2.12.*
> *(...) 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."*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ÓRG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

Asimismo:

> *"2.13 (...) las condiciones de trabajo (...) deben ser indispensables o necesarias para el cabal cumplimiento de las labores, o facilitar la prestación de servicios; razón por la cual, no tienen naturaleza remunerativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial para el servidor (...)".*

Y:

> *"2.14 (...) caso contrario, dicho otorgamiento implicaría un incremento de remuneración."*

Bajo dicho marco, corresponde analizar la bonificación por escolaridad a la luz de cada uno de estos elementos:

En primer lugar, respecto a la **ausencia de carácter remunerativo**, se advierte que el beneficio pactado consiste en la entrega de un monto dinerario equivalente al 50% de la remuneración del trabajador para el año 2024 y a una remuneración íntegra para el año 2025, sin vinculación con la prestación efectiva del servicio ni con gastos necesarios para la ejecución de labores. En ese sentido, no constituye una herramienta o mecanismo destinado a facilitar la prestación laboral, sino un ingreso económico adicional a favor del trabajador, evidenciándose así su naturaleza remunerativa.

En segundo lugar, en cuanto a su **finalidad**, se observa que el beneficio no está orientado a cubrir necesidades funcionales del servicio (como movilidad, herramientas o viáticos), ni se encuentra condicionado a la ejecución de labores. Por el contrario, se otorga como un monto dinerario sin afectación específica, por lo que no cumple una función instrumental respecto al servicio.

En tercer lugar, respecto a la **ventaja patrimonial**, el otorgamiento de una bonificación equivalente al 50% o 100% de la remuneración implica un incremento del ingreso del servidor, generando un **beneficio económico directo** que incrementa su patrimonio, y no guarda relación en que sea necesario para el desempeño de funciones.

En cuarto lugar, en relación con la **libre disposición**, se advierte que el monto otorgado no está sujeto a rendición ni a un destino específico, pudiendo ser utilizado libremente por el trabajador, lo cual desnaturaliza el concepto de condición de trabajo.

Adicionalmente, el beneficio pactado **no constituye una condición necesaria, indispensable ni facilitadora para la prestación del servicio**. En efecto, aun cuando la bonificación por escolaridad no sea otorgada, ello no imposibilita ni afecta materialmente la continuidad de la prestación laboral por parte de los trabajadores, evidenciándose que el beneficio no tiene una finalidad funcional vinculada al cumplimiento de las labores.

En consecuencia, la bonificación por escolaridad pactada no cumple con ninguna de las características que definen a una condición de trabajo, por lo que no puede ser considerada como tal; por el contrario, se configura como un concepto de naturaleza remunerativa, al implicar un pago dinerario, de libre disposición y generador de ventaja patrimonial, **constituyendo en los hechos un incremento remunerativo**[80], circunstancia que incluso

[80] Dado que la bonificación por escolaridad pactada consiste en la entrega de un monto dinerario de libre disposición, equivalente al 50% o 100% de la remuneración del trabajador y sin vinculación con la prestación efectiva del servicio, dicho concepto no cumple con las características propias de una condición de trabajo. Al respecto, el Informe Técnico n.° 001419-2024-SERVIR-GPGSC de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 19),** precisó que las condiciones de trabajo no tienen carácter remunerativo, no generan ventaja patrimonial y deben ser indispensables o necesarias para facilitar la prestación de servicios; agregando que "caso contrario, dicho otorgamiento implicaría un incremento de remuneración". En ese sentido, la bonificación pactada constituye en los hechos un incremento remunerativo, situación que incluso se evidencia

se evidencia en las planillas de pago de la Entidad, en las cuales dicho concepto fue incorporado como parte de la remuneración bruta.

Ahora bien, al tratarse de un concepto remunerativo, este es materia de negociación colectiva, conforme al numeral 6.2 del artículo 6° de la **LNCSE**; sin embargo, ello no supone una habilitación irrestricta para que las entidades públicas incorporen unilateralmente nuevos beneficios económicos en cualquier nivel de negociación, ni en cualquier momento del procedimiento negociador. Por el contrario, la negociación de materias con incidencia económica en el nivel descentralizado – como las remuneraciones- se encuentra condicionada a las materias y acuerdos previamente adoptados en la negociación colectiva centralizada, conforme al diseño escalonado previsto en la LNCSE y sus Lineamientos.

En efecto, para llevar a cabo la negociación colectiva a nivel descentralizado, **resulta indispensable** conocer previamente las materias económicas y acuerdos adoptados en la negociación colectiva centralizada, a efectos de verificar si determinadas materias remunerativas ya fueron objeto de regulación en dicho nivel. Por ello, las comisiones negociadoras en el nivel descentralizado deben concluir el trato directo luego de conocer los resultados de la negociación colectiva centralizada, evitando así duplicidades, ampliaciones indebidas o la incorporación de conceptos económicos incompatibles con los acuerdos centralizados; es así que la normativa prevé que el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado puede concluir hasta el 15 de julio.

Precisamente, la **Opinión n.° 022-2023-DGGFRH/DGPA** de 7 de marzo de **2023 (Apéndice n.° 14),** emitida por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, absolviendo la consulta sobre si las entidades públicas podían suscribir acuerdos con incidencia económica antes de culminar la negociación colectiva centralizada, concluyó expresamente que: *"Las entidades públicas únicamente podrán suscribir acuerdos con incidencia presupuestal cuando haya culminado la negociación colectiva en el nivel centralizado"*, precisando además que ello responde a que, en el nivel descentralizado, **únicamente pueden negociarse materias económicas no pactadas previamente en el nivel centralizado**, conforme al numeral 5.3 del artículo 5° de los Lineamientos aprobados por Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM. (Subrayado es nuestro).

Por lo expuesto, en el presente caso se advierte que la Comisión Negociadora de Sermamet, en el Convenio Colectivo acordó expresamente no aprobar incrementos de remuneraciones, a ello se suma que no esperó la culminación de la negociación colectiva centralizada para finalizar el trato directo y formalizar acuerdos con incidencia económica a nivel descentralizado. En efecto, mediante el "**Convenio Colectivo 2024-2025**", suscrito el 29 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13),** se aprobaron diversos beneficios económicos, entre ellos la bonificación por escolaridad; sin embargo, la negociación colectiva centralizada culminó recién el 30 de junio de 2024, con la suscripción del "Convenio Colectivo a nivel centralizado 2024-2025" **(Apéndice n.° 15)**, mediante el cual se pactaron incrementos remunerativos y otros conceptos económicos aplicables a los servidores públicos comprendidos en distintos regímenes laborales, incluido el régimen del Decreto Legislativo n.° 728, al cual pertenecen los servidores de Sermamet.

En ese sentido, la denominada "bonificación por escolaridad" como concepto remunerativo susceptible de negociación colectiva, no podía pactarse válidamente en el nivel descentralizado antes de conocer los acuerdos económicos adoptados en el nivel centralizado. Ello, debido a que las materias remunerativas negociadas centralizadamente excluyen su posterior tratamiento en el nivel descentralizado, conforme al numeral 6.3 del artículo 6° de los Lineamientos, el cual prohíbe pactar en dicho nivel materias o acuerdos ya

en las planillas de pago de la Entidad, donde fue incorporada como parte de la remuneración bruta.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

adoptados centralizadamente, así como incorporar importes mayores o desnaturalizar lo previamente acordado.

Por otro lado, se verificó que la bonificación por escolaridad constituye un beneficio económico, expresamente reconocido para los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728. En efecto, el literal b) del numeral 7.1 del artículo 7 de la Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024[81], así como el artículo 1 y numeral 2.3 del artículo 2 del Decreto Supremo n.° 001-2024-EF[82] regulan el otorgamiento de dicho beneficio al personal sujeto al régimen laboral de la actividad privada que presta servicios en entidades públicas.

En ese contexto, la bonificación por escolaridad podría constituir una materia susceptible de negociación colectiva, por tratarse de un beneficio económico reconocido por el ordenamiento jurídico para los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728. Sin embargo, la comisión negociadora, en el nivel descentralizado, pactó el otorgamiento o incremento de una "bonificación de escolaridad" encubriéndola como una condición de trabajo, para evadir los controles presupuestales de la negociación colectiva.

Al respecto, en el Informe Técnico n.° 000367-2022-SERVIR-GPGSC de 14 de marzo de 2022 **(Apéndice n.° 19),** el ente rector determinó que si un beneficio con incidencia económica (como la escolaridad) no cumple con las características estrictas de una condición de trabajo, no puede ser negociado bajo dicha categoría, forzar esta figura desnaturaliza la estructura del régimen laboral y la administración financiera del Estado; en tal sentido, la cláusula se encontraba comprendida dentro de los supuestos de exclusión previstos en el literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

No obstante, si la bonificación por escolaridad fuera susceptible de negociación colectiva, ello no facultaba a la Comisión Negociadora para aprobar cualquier contenido convencional. Al tratarse de una cláusula con incidencia presupuestaria, su negociación debía observar las reglas imperativas establecidas en la Ley n.° 31188 respecto de la vigencia de los acuerdos, la previsión y provisión presupuestal, la emisión previa del Informe de Viabilidad Presupuestal y la culminación del procedimiento de negociación colectiva a nivel centralizado; conforme se ha desarrollado en el numeral 2.3 del presente Pliego de Hechos, la aprobación de esta cláusula no contó previamente con el Informe de Viabilidad Presupuestal.

Así mismo, se verificó que la Comisión Negociadora aprobó una cláusula que dispuso expresamente el otorgamiento de la bonificación durante el ejercicio fiscal 2024, pese a que el Convenio Colectivo 2024-2025 fue suscrito el 29 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13);** no obstante, el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188 establece que las cláusulas

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

[81] **Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024**, publicado el 6 de diciembre de 2023
"Artículo 7. Aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
(...)
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).*** *Para el caso de los profesores contratados y auxiliares de educación contratados en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, el pago de la bonificación por escolaridad, cuyo monto corresponde al señalado en el presente literal, se incluye en la planilla de pagos del mes de junio.* (El resaltado es nuestro)

[82] **Decreto Supremo n.° 001-2024-EF, Dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad para el Año Fiscal 2024, publicado el 11 de enero de 2024**
"Artículo 1.- Objeto
El presente Decreto Supremo tiene por objeto establecer disposiciones reglamentarias para el otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad cuyo monto es fijado por la Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, y ***que asciende hasta la suma de S/ 400,00 (CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES)****, la cual se abona, por única vez, en la planilla de pagos del mes de enero de 2024 (...)*
Artículo 2.- Alcance
(...)
2.3 ***Los trabajadores del Sector Público que se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada perciben la Bonificación por Escolaridad****, conforme al numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley N° 31953".* (El resaltado es nuestro)

convencionales con incidencia presupuestaria producen efectos económicos **a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente al de la suscripción del convenio colectivo**. Esta misma regla es desarrollada por el numeral 14.5 del artículo 14 de los Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM. En consecuencia, la Comisión Negociadora carecía de competencia para pactar que la bonificación produjera efectos económicos durante el propio ejercicio fiscal 2024, por tratarse de una regla de vigencia establecida expresamente por una norma con rango de ley.

Asimismo, se verificó que el Convenio Colectivo 2024-2025 fue suscrito el 29 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13)**, cuando aún no había culminado la negociación colectiva centralizada correspondiente al período 2024-2025, la cual concluyó el 30 de junio de 2024 **(Apéndice n.° 15).** En consecuencia, la Comisión Negociadora aprobó un beneficio económico con incidencia presupuestaria antes de la culminación del proceso de negociación colectiva centralizada, prescindiendo del esquema de articulación entre los niveles de negociación previsto por la Ley n.° 31188 para las materias con incidencia presupuestaria, contraviniendo en el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley n.° 31188[83] y en los numerales 5.3 del artículo 5 y 6.3 del artículo 6 de los Lineamientos[84] aprobados por Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

2.4.2. BONIFICACIÓN VACACIONAL

"B) BONIFICACIÓN VACACIONAL
Se acuerda que la entidad dará una bonificación equivalente al 10% de la remuneración".

De la revisión de la citada cláusula, se verifica que la Comisión Negociadora acordó otorgar a favor de los trabajadores del Sermamet una bonificación equivalente al diez por ciento (10 %) de la remuneración, adicional a los conceptos económicos previstos por la legislación laboral para el goce del descanso vacacional.

Corresponde determinar, en primer término, si dicha cláusula constituía una materia susceptible de negociación colectiva descentralizada conforme a la Ley n.° 31188. Al respecto, el artículo 4 de la Ley n.° 31188 establece que la negociación colectiva comprende la determinación de las condiciones de trabajo y empleo, incluyendo las remuneraciones y **demás condiciones de trabajo con incidencia económica**. No obstante, dicha facultad no es irrestricta, pues debe ejercerse dentro de los límites establecidos por el propio

---

83 **Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
*"**Artículo 6**. Articulación de las materias negociables*
(...)
6.2 A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias:
*Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, **con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario**".* (El resaltado es nuestro)

84 **Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**
*"**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".
"Artículo 6. Materias negociables
(...)
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".

ordenamiento jurídico.

Sobre el particular, y considerando que expresamente el Convenio Colectivo **no aprobó** incremento de remuneraciones, resulta necesario determinar la naturaleza jurídica de la denominada "bonificación vacacional" pactada en la cláusula convencional, a efectos de establecer si constituye una condición de trabajo o, por el contrario, presenta el carácter encubierto de incremento remunerativo.

En dicho contexto, corresponde determinar la naturaleza jurídica del beneficio efectivamente incorporado mediante el convenio colectivo, al respecto la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha desarrollado criterios interpretativos que delimitan el contenido de las materias negociables, particularmente respecto a las **condiciones de trabajo**. Así, mediante el Informe Técnico n.° 001419-2024-SERVIR/GPGSC de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 19),** recogiendo lo desarrollado en el Informe Técnico n.° 150-2017-SERVIR/GPGSC[85] **(Apéndice n.° 19),** se desarrollan las cuatro características para que un beneficio sea considerado como una condición de trabajo con incidencia económica.

En tal sentido, del análisis realizado, respecto a **la ausencia de carácter remunerativo**, se advierte que la bonificación vacacional consiste en el otorgamiento de un monto dinerario adicional que se entrega al servidor con ocasión del goce de su descanso vacacional, sin estar destinado a facilitar la prestación del servicio. Por el contrario, constituye un ingreso económico que retribuye al trabajador, evidenciando una naturaleza contraprestativa. En tal sentido, presenta carácter remunerativo, incumpliendo la primera condición establecida por SERVIR.

En segundo lugar, en cuanto a que las condiciones de trabajo son usualmente en especie o, de ser dinerarias, deben destinarse al cumplimiento del servicio, se verifica que la bonificación vacacional no tiene una finalidad funcional ni operativa, pues no está orientada a cubrir necesidades vinculadas al desempeño laboral (como movilidad, viáticos, herramientas o similares), sino que se otorga como un monto dinerario sin una finalidad especifica. En consecuencia, no cumple con esta característica, al no estar destinada a facilitar la prestación del servicio.

En tercer lugar, respecto a la inexistencia de ventaja patrimonial, resulta evidente que el otorgamiento de la bonificación vacacional genera un beneficio económico directo en favor del servidor, incrementando su patrimonio sin que exista una vinculación con gastos necesarios para la ejecución de sus funciones. De este modo, se configura una ventaja patrimonial, lo cual contraviene expresamente esta característica esencial de las condiciones de trabajo.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

[85] **Informe Técnico n.° 001419-2024-SERVIR/GPGSC de 30 de setiembre de 2024**
"Sobre las condiciones de trabajo
*2.12 Mediante el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR-GPGSC4 (disponible en **www.gob.pe/servir**), SERVIR ha emitido opinión sobre las **características que califican a una determinada prestación como 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**. (...)". (Énfasis agregado)*
2.13 Por lo tanto, las condiciones de trabajo otorgadas en el marco de un convenio colectivo deben cumplir con las características antes citadas, entre las cuales se tiene que deben ser indispensables o necesarias para el cabal cumplimiento de las labores, o facilitar la prestación de servicios; razón por la cual, no tienen naturaleza remunerativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial para el servidor, debiendo estar supeditadas a la prestación efectiva de labores.
*2.14 En ese sentido, la entrega de una condición de trabajo debe cumplir con las características antes mencionadas, caso contrario, dicho otorgamiento **implicaría un incremento de remuneración**."* (El resaltado y subrayado es nuestro)

En cuarto lugar, en relación con la no libre disposición, se observa que el monto otorgado por concepto de bonificación vacacional no se encuentra sujeto a rendición, control ni a un destino específico, pudiendo ser utilizado libremente por el trabajador. Esta circunstancia desnaturaliza completamente el concepto de condición de trabajo, dado que dichas prestaciones no deben ser de libre disposición.

De igual forma, de la revisión de las planillas de pago **(Apéndice n.° 20)** y **(Apéndice n.° 21)** correspondientes al período auditado, detalladas en **Anexo n.° 2: Notas de Pago de Planillas de Remuneraciones periodo 2024-2025 (Apéndice n.° 22)** y **(Apéndice n.° 23)**, se verificó que dicho concepto fue incorporado por la propia Entidad dentro de la remuneración bruta percibida por los trabajadores, otorgándole tratamiento remunerativo durante su ejecución.

En consecuencia, la bonificación vacacional no cumple con ninguna de las características que definen a una condición de trabajo, por lo que, conforme a los criterios desarrollados por SERVIR, se configura como un concepto de naturaleza remunerativa, al implicar un pago dinerario, de libre disposición y generador de ventaja patrimonial, **constituyendo en los hechos un incremento de remuneraciones**.[86] , circunstancia que incluso se evidencia en las planillas de pago de la Entidad **(Apéndice n.° de 20)** y **(Apéndice n.° 21),** en las cuales dicho concepto fue incorporado como parte de la remuneración bruta.

Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, el literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, dispone expresamente que no son objeto de negociación colectiva: *"Las propuestas que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral."*[87]

Sobre dicha disposición, SERVIR, mediante el Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR-GPGSC, de 18 de octubre de 2022[88] **(Apéndice n.° 14)**, precisó que cuando una propuesta recaiga sobre alguna de las materias comprendidas en el artículo 7 de los Lineamientos, la entidad debe tenerla por no presentada y excluirla del procedimiento de negociación colectiva, conforme al numeral 15.4 del artículo 15 de los citados Lineamientos.

---

86 Al respecto, el artículo 6 de la Ley n.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, publicada el 6 de diciembre de 2023, y el artículo 6 de la Ley n.° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, publicada el 11 de diciembre de 2024, establecen la prohibición de reajustar o **incrementar remuneraciones,** bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza en las entidades públicas. No obstante, el artículo 28 de la Ley n.° 31953 y el artículo 27 de la Ley n.° 32185 exceptúan de dicha restricción la aprobación de conceptos de ingresos ***"en el marco de los convenios colectivos**, actas de conciliación o laudos arbitrales **aprobados de conformidad con la Ley N° 31188**, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal"*; precisando, además, que ***"todo proceso de negociación colectiva o proceso de arbitraje laboral, se sujeta al cumplimiento de las normas de la administración financiera del sector público, respetando estrictamente los principios de equilibrio y programación multianual**, las reglas macrofiscales y las reglas para la estabilidad presupuestaria para cada año fiscal, bajo responsabilidad"*. (El resaltado es nuestro). En ese contexto normativo, la validez de los incrementos remunerativos derivados de convenios colectivos se encuentra condicionada a su aprobación conforme a la Ley n.° 31188 y al estricto cumplimiento de las reglas de sostenibilidad fiscal y disciplina presupuestaria aplicables al sector público.

87 Sobre dicha disposición, SERVIR, mediante **Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR-GPGSC de 18 de octubre de 2022 (Apéndice n.° 14),** precisó:
"2.6 (...) la parte final de la misma se encuentra dirigida a evitar que a través de la negociación colectiva se puedan "incorporar" beneficios o conceptos que no resulten aplicables al régimen laboral de los servidores comprendidos en dicha negociación (...)".
Asimismo, el **Informe Técnico n.° 000518-2025-SERVIR-GPGSC de 28 de marzo de 2025 (Apéndice n.° 14),** señaló:
"2.11. (...) son materias no negociables la homologación de los conceptos o beneficios propios de un determinado régimen laboral respecto de servidores que se encuentran sujetos a otro régimen laboral (como sería el caso de pretender otorgar la compensación por tiempo de servicios a favor de servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057).

88 **Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR-GPGSC de 18 de octubre de 2022 (Apéndice n.° 14),, señala:**
"3.3. En caso la Entidad advierta que el proyecto de convenio colectivo contenga alguna pretensión vinculada con las materias no negociables previstas en el artículo 7 de los Lineamientos, deberá tener como no presentados y por tanto no incluir en la negociación dichos pedidos, de conformidad con el numeral 15.4 de los Lineamientos. En ese caso, no cabe la formulación de observaciones y/o subsanación, por tratarse de conceptos contrarios al marco normativo. Cuando el proyecto de convenio sólo contenga materias no negociables, este será entendido como no presentado, comunicándose a la organización sindical".

En el presente caso, el régimen del descanso vacacional aplicable a los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo n.° 728 se encuentra íntegramente regulado por el Decreto Legislativo n.° 713 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 012-92-TR.

En efecto, el artículo 15 del citado Decreto Legislativo[89] establece que durante el descanso vacacional el trabajador percibe la remuneración vacacional equivalente a la que hubiera recibido de continuar laborando. El régimen jurídico no contempla el otorgamiento de una bonificación vacacional adicional ni autoriza la creación de conceptos económicos complementarios vinculados al descanso vacacional.

En consecuencia, la cláusula convencional no reguló una condición de trabajo ni desarrolló aspectos relativos al ejercicio del derecho vacacional, sino que incorporó un beneficio económico nuevo consistente en una bonificación equivalente al diez por ciento (10 %) de la remuneración, modificando el contenido económico del régimen vacacional previsto por la legislación laboral.

Por tanto, la cláusula se encuentra comprendida en el supuesto previsto en el literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, al incorporar un beneficio económico que desnaturaliza un concepto propio del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo n.° 728.

En tal sentido, la Comisión Negociadora no se encontraba jurídicamente habilitada para negociar dicha materia ni para incorporarla al Convenio Colectivo 2024-2025. Por el contrario, correspondía que la representación empleadora la tuviera por no presentada y la excluyera del procedimiento de negociación colectiva, conforme a lo dispuesto en el numeral 15.4 del artículo 15 de los Lineamientos[90] y al criterio desarrollado por SERVIR mediante el Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR-GPGSC de 18 de octubre de 2022 **(Apéndice n.° 14)**.

Así mismo, una vez determinada su naturaleza remunerativa, se procedió a verificar si su aprobación observó las reglas aplicables a las cláusulas con incidencia presupuestaria.

Conforme se desarrolló en el numeral 2.2 del presente Pliego de Hechos, la cláusula fue aprobada sin observar las reglas de articulación entre los niveles de negociación previstas en la Ley n.° 31188, toda vez que el Convenio Colectivo 2024-2025 fue suscrito el 29 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13),** antes de que culminara la negociación colectiva centralizada correspondiente al mismo período, la cual concluyó recién el 30 de junio de 2024 con la suscripción 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*" **(Apéndice n.° 5).**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ÓRG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

---

89 **Decreto Legislativo n.° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada,** publicado el 8 de noviembre de 1991
"***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."*

90 **Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
" Artículo 15.- Revisión y observaciones
(...)
15.4. Se tienen por no consignadas en el proyecto de Convenio Colectivo, y por tanto no son pasibles de ser negociadas ante la entidad, aquellas cláusulas que tengan por objeto regular las materias no negociables previstas en el artículo 7 de los presentes Lineamientos. Si el proyecto de Convenio Colectivo contiene únicamente este tipo de cláusulas, se tiene por no presentado y no se tramita, comunicándose ello a la organización sindical."

Mediante este último se aprobaron incrementos remunerativos para los servidores públicos comprendidos, entre otros, en el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728[91], al que pertenecen los trabajadores del SERMAMET.

Finalmente, se verificó que la aprobación de dicho beneficio tampoco contó previamente con el Informe de Viabilidad Presupuestal, conforme ha sido desarrollado en el numeral 2.3 del presente Pliego de Hechos.

2.4.3. BONIFICACIÓN POR ENCARGATURA, RESPONSABILIDAD Y/O ASUNCIÓN DE FUNCIONES ADICIONALES

"F) BONIFICACIONES POR ENCARGATURA, RESPONSABILIDAD Y/O POR ASUMIR FUNCIONES ADICIONALES POR LA SUMA DE HASTA 1 000 SOLES A TODOS LOS BENEFICIARIOS SIN EXCEPCIÓN DE ESTE CONVENIO.

La entidad acuerda en aceptar la bonificación de hasta 1 000 soles a trabajadores con cargo de confianza y administrativos, y de hasta 1 000 soles a obreros por encargatura de jefes de playa de vacunos, porcinos y ovinos, debiendo sustentarse tal bonificación con resoluciones y/o memorándums u otros documentos."

De la revisión de la cláusula se verifica que la Comisión Negociadora aprobó el otorgamiento de una bonificación de hasta **S/ 1 000,00** a favor de trabajadores administrativos, personal de confianza y obreros que asumieran encargaturas, responsabilidades o funciones adicionales, configurando un concepto económico autónomo cuyo pago quedó condicionado únicamente a la emisión de resoluciones, memorandos u otros documentos que sustentaran el respectivo encargo.

Corresponde determinar, en primer término, si la materia regulada podía ser objeto de negociación colectiva. Al respecto, el artículo 4 de la Ley n.° 31188 y el numeral 6.1 del artículo 6 de los Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM establecen que pueden ser objeto de negociación colectiva las condiciones de **empleo y las condiciones de trabajo,** comprendiendo las remuneraciones y demás **condiciones de trabajo con incidencia económica**. No obstante, dicha facultad debe ejercerse respetando las materias expresamente excluidas por el propio ordenamiento jurídico.

Sobre el particular, y considerando que expresamente el Convenio Colectivo **no aprobó** incremento de remuneraciones, resulta necesario determinar la naturaleza jurídica de la denominada "bonificación por encargatura, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales" pactada en la cláusula convencional, a efectos de establecer si constituye una condición de trabajo o, por el contrario, presenta el carácter encubierto de incremento remunerativo.

En dicho contexto, corresponde determinar la naturaleza jurídica del beneficio efectivamente incorporado mediante el convenio colectivo, al respecto la Autoridad Nacional del Servicio

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ÓRG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

[91] Conforme la **cláusula décima sétima: Incremento Mensual de Remuneraciones de los servidores de los regímenes del Decreto Legislativo n.° 728,** Decreto Legislativo n.° 1057, Ley n.° 30057, Ley n.° 29709 y Ley n.° 28091, **sujetos de la Negociación Colectiva Centralizada**:
"Las partes convienen en otorgar, a partir del 1 de enero de 2025, un incremento mensual en los ingresos de los servidores de los regímenes del Decreto Legislativo n.° 728, Decreto Legislativo n.° 1057, Ley n.° 30057, Ley n.° 29709 y Ley n.° 28091, el mismo que queda establecido en números enteros y es aplicable de forma permanente, según se indica a continuación:
(...)
El incremento mensual establecido en la presente cláusula, (...) En el caso de las entidades a las que hace referencia el artículo 72° del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, los Gobierno Locales y ***los Organismos Públicos Descentralizados*** *de los Gobiernos Regionales y* ***Gobiernos Locales, el incremento mensual acordado se financiará con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales,*** *sin demandar recursos adicionales al tesoro público".* (El resaltado es nuestro)

Civil ha desarrollado criterios interpretativos que delimitan el contenido de las materias negociables, particularmente respecto a las **condiciones de trabajo**. Así, mediante el Informe Técnico n.° 001419-2024-SERVIR/GPGSC de 30 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 19),** recogiendo lo desarrollado en el Informe Técnico N.° 150-2017-SERVIR/GPGSC[92] **(Apéndice n.° 19),** se desarrollan las cuatro características para que un beneficio sea considerado como una condición de trabajo con incidencia económica.

En primer lugar, respecto a la ausencia de carácter remunerativo, se advierte que el beneficio pactado consiste en el otorgamiento de un monto dinerario de hasta S/ 1 000, el cual no está orientado a facilitar la prestación del servicio, sino a retribuir económicamente al servidor por el ejercicio de determinadas funciones o responsabilidades. En consecuencia, presenta naturaleza contraprestativa y, por tanto, carácter remunerativo.

En segundo lugar, en cuanto a que las condiciones de trabajo son usualmente en especie o, de ser dinerarias, deben destinarse al cumplimiento del servicio, se verifica que la bonificación no tiene una finalidad funcional ni está vinculada a cubrir necesidades operativas (como movilidad, viáticos, herramientas o similares), sino que constituye un pago directo sin afectación específica, lo que evidencia que no está orientado a la prestación del servicio, sino al beneficio económico del trabajador.

En tercer lugar, respecto a la inexistencia de ventaja patrimonial, resulta evidente que el otorgamiento de hasta S/ 1 000 genera un incremento directo en el patrimonio del servidor, sin que medie una relación estricta con gastos necesarios para el desempeño de funciones, configurándose así un beneficio económico que contradice expresamente esta característica.

En cuarto lugar, en relación con la no libre disposición, se observa que el monto otorgado no se encuentra sujeto a rendición, control o destino específico alguno, pudiendo ser utilizado libremente por el trabajador, lo que desnaturaliza completamente el concepto de condición de trabajo.

Adicionalmente, el beneficio pactado no constituye una condición indispensable ni necesaria para la prestación del servicio. En efecto, el ejercicio temporal de funciones por encargatura o la asignación de funciones adicionales no requieren, para su ejecución, la entrega de un monto fijo adicional. Por el contrario, conforme a los criterios desarrollados por SERVIR, únicamente podría corresponder —de ser el caso— el pago de una diferencia remunerativa vinculada al puesto efectivamente asumido y sustentada en la estructura remunerativa institucional.

Asimismo, de la revisión de las planillas de pago **(Apéndice n.° 20)** y **(Apéndice n.° 21),**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ÓRG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

92 **Informe Técnico n.° 001419-2024-SERVIR/GPGSC de 30 de setiembre de 2024 (Apéndice n.° 19).**
"Sobre las condiciones de trabajo
*2.12 Mediante el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR-GPGSC4 (**Apéndice n.° 19**), SERVIR ha emitido opinión sobre las **características que califican a una determinada prestación como 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**. (...)". (Énfasis agregado)*
2.13 Por lo tanto, las condiciones de trabajo otorgadas en el marco de un convenio colectivo deben cumplir con las características antes citadas, entre las cuales se tiene que deben ser indispensables o necesarias para el cabal cumplimiento de las labores, o facilitar la prestación de servicios; razón por la cual, no tienen naturaleza remunerativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial para el servidor, debiendo estar supeditadas a la prestación efectiva de labores.
*2.14 En ese sentido, la entrega de una condición de trabajo debe cumplir con las características antes mencionadas, caso contrario, dicho otorgamiento **implicaría un incremento de remuneración**."* (El resaltado y subrayado es nuestro)

correspondientes al período evaluado, detalladas en el **Anexo n.° 2: Notas de Pago de Planillas de Remuneraciones periodo 2024-2025 (Apéndice n.° 22)** y **(Apéndice n.° 23),** se verificó que dicho concepto fue registrado por la propia Entidad como parte de la **remuneración bruta** percibida por los trabajadores, otorgándole tratamiento remunerativo durante su ejecución.

En consecuencia, la bonificación por encargatura, responsabilidad y/o asumir funciones adicionales pactada no cumple con ninguna de las características que definen a una condición de trabajo, por lo que no puede ser considerada como tal. Por el contrario, se configura como un concepto de naturaleza remunerativa, al implicar un pago dinerario, de libre disposición y generador de ventaja patrimonial, **constituyendo en los hechos un incremento de remuneraciones,** circunstancia que incluso se evidencia en las planillas de pago de la Entidad, en las cuales dicho concepto fue incorporado como parte de la remuneración bruta.

La improcedencia de la cláusula resulta aún más evidente al verificarse que, durante los años 2024 y 2025, el SERMAMET carecía de los instrumentos técnicos indispensables para sustentar objetivamente cualquier reconocimiento económico derivado del desempeño temporal de funciones de mayor responsabilidad.

En efecto, mediante informe n.° 009-2026-JBS-RRHH/SERMAMET, de 23 de marzo de 2026 **(Apéndice n.° 10),** remitido con oficio n.° 0032-2026-GG/SERMAMET, de 25 de marzo de 2026 **(Apéndice n.° 10),** el Encargado de Recursos Humanos de Sermamet informó que la Entidad, no contaba con Cuadro para Asignación de Personal (CAP)[93], Presupuesto Analítico de Personal (PAP)[94] ni escala remunerativa vigente durante los años 2024 y 2025.

En tales condiciones, la Entidad carecía de parámetros técnicos que permitieran identificar el puesto efectivamente desempeñado, determinar la diferencia remunerativa entre el puesto de origen y el puesto asumido temporalmente y establecer objetivamente el monto que eventualmente pudiera corresponder reconocer conforme a los criterios desarrollados por SERVIR. Pese a ello, la Comisión Negociadora incorporó una bonificación de hasta **S/ 1 000,00**, desvinculada de cualquier diferencial remunerativo y carente de sustento en la estructura organizacional y remunerativa institucional.

Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, el literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos dispone que no son objeto de negociación colectiva las propuestas que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral.

Sobre dicha disposición, SERVIR, mediante el **Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR-GPGSC,** de 18 de octubre de 2022[95] **(Apéndice n.° 14),** precisó que esta prohibición tiene por finalidad impedir que, mediante la negociación colectiva, se incorporen beneficios o

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ÓRG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

93 **Cuadro para Asignación de Personal (CAP):** Documento de gestión institucional que contiene los cargos definidos y aprobados por la entidad, en atención a su Manual de Clasificador de Cargos (MCC) y sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones (ROF), según corresponda.

94 **Presupuesto Analítico de Personal**: Documento de gestión institucional que sistematiza el presupuesto de las plazas que corresponden a los ingresos de personal que percibe el personal activo de manera permanente, periódica, excepcional u ocasional, cuya entrega se realiza de manera regular en el tiempo, incluyendo los aportes que por Ley corresponda, comprendidas en el presupuesto institucional de las entidades del Sector Público que cuenten con un crédito presupuestario aprobado.

95 **Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR-GPGSC de 18 de octubre de 2022 (Apéndice n.° 14).**
*"2.6 Ahora bien, **respecto de la causal prevista en el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos,** referido a excluir del objeto de la negociación a "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", debe tenerse presente que la parte final de la misma **se encuentra dirigida a evitar que a través de la negociación colectiva se puedan "incorporar" beneficios o conceptos que no resulten aplicables al régimen laboral de los servidores comprendidos en dicha negociación, o que se aprueben acuerdos que afecten las disposiciones específicas contenidas al marco normativo especial de cada régimen."*** (El resaltado es nuestro)

conceptos no previstos por el régimen laboral aplicable o se alteren las instituciones jurídicas que lo regulan.

En relación con la denominada encargatura bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, SERVIR ha precisado que dicha figura no cuenta con una regulación especial dentro de ese régimen. Así, mediante el **Informe Técnico n.° 286-2010-SERVIR/GG-OAJ**, de 28 de setiembre de 2010[96] **(Apéndice n.° 24),** señaló que el desplazamiento temporal de un trabajador hacia un puesto de mayor jerarquía constituye una manifestación del poder de dirección del empleador y que sus efectos remunerativos no se encuentran expresamente regulados. Asimismo, indicó que, desde la perspectiva del derecho laboral, resulta razonable que, durante el tiempo que subsista dicho desplazamiento, el trabajador perciba únicamente la diferencia existente entre la remuneración correspondiente a su puesto de origen y aquella asignada al puesto efectivamente desempeñado, reconocimiento que tiene carácter temporal y está sujeto a la permanencia de la situación que lo origina.

De igual forma, mediante el **Informe Técnico n.° 000925-2025-SERVIR-GPGSC**, de 19 de mayo de 2025[97] **(Apéndice n.° 24),** SERVIR precisó que los Decretos Legislativos n.os 276, 728 y 1057 tampoco regulan la asignación de funciones adicionales. No obstante, indicó que las entidades públicas pueden disponer dicha asignación en ejercicio de su poder de dirección y en atención a sus necesidades institucionales, precisando expresamente que esta medida **no** implica un incremento de remuneraciones, debiendo respetarse las reglas propias del régimen laboral aplicable.

De los criterios antes expuestos se advierte que, tanto el desplazamiento temporal hacia funciones de mayor responsabilidad como la asignación de funciones adicionales constituyen manifestaciones del poder de dirección del empleador y no suponen, por sí mismos, la creación de nuevos conceptos remunerativos. En el caso específico del desplazamiento temporal hacia un puesto de mayor jerarquía, el eventual reconocimiento económico

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA · JEFATURA · OFIC. DE CONTROL INSTITUCIONAL

96 **Informe Técnico n.° 286-2010-SERVIR/GG-OAJ, de 28 de setiembre de 2010 (Apéndice n.° 24).**
"Tratamiento del "encargo" en el régimen de la actividad privada
2.6. En el régimen del Decreto Legislativo N° 728 la figura del encargo no cuenta con una regulación especial. En éste, ***la posibilidad de desplazar funcionalmente a un trabajador****, encargándole actividades correspondientes a un cargo que implique responsabilidad directiva,* ***emerge del poder de dirección que ostenta el empleador en el marco de la relación laboral****, que le permite organizar el trabajo de la manera que resulte conveniente a las necesidades institucionales y, en ese entendido, variar algunas condiciones de la prestación de servicios, sin afectar derechos laborales. Sin embargo, los efectos remunerativos de dicha acción no se encuentran específicamente normados.*
2.7 Ante esta ausencia de regulación, la respuesta debe obtenerse desde la perspectiva del derecho laboral, pero conciliándose ésta con las reglas de disciplina en materia de gasto fiscal existen para las entidades públicas.
Una primera consideración es que ***el desplazamiento de un trabajador hacia un puesto de mayor jerarquía, en estricto, debe dar lugar al pago de la diferencia generada entre la remuneración original de dicho servidor y la correspondiente al puesto materia del encargo****, ya que resulta razonable retribuir con una remuneración mayor una responsabilidad también mayor.*
Esta noción se apoya, fundamentalmente, en que el contrato de trabajo es de prestaciones recíprocas y que, en tal virtud, debe tenderse a que dichas prestaciones mantengan equilibrio, lo que se logra, precisamente, cuando el desempeño (aunque sea temporal) de funciones correspondientes a un mayor nivel jerárquico, tienen como contrapartida la percepción (también temporal) de un mayor monto por concepto de remuneración." (El resaltado y subrayado es nuestro)

97 **Informe Técnico n.° 000925-2025-SERVIR-GPGSC de 19 de mayo de 2025 (Apéndice n.° 24).**
"Sobre la asignación de funciones adicionales
2.12 En principio, cabe indicar que ***los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 no regulan la "asignación de funciones"*** *entendidas como adicionales a las propias del puesto.* ***Sin perjuicio de ello, en ejercicio del poder de dirección que ostenta toda entidad pública en su calidad de empleador, y atendiendo a sus necesidades institucionales, es legalmente posible*** *que la entidad asigne funciones adicionales a sus servidores civiles, bajo cualquier régimen laboral, bajo la forma y plazos que considere necesarios, con la finalidad de cubrir las necesidades institucionales.*
2.13 No obstante, ***dichas funciones adicionales deben guardar relación con las condiciones esenciales al puesto de trabajo y cargo*** *del servidor (las nuevas funciones deben ser similares, equivalentes o complementarias a las que desarrolla), obedecer a la necesidad del servicio de la entidad, y no deben conllevar a una rebaja de la categoría del servidor. Por lo tanto, no podría resultar posible que las entidades asignen funciones adicionales a sus servidores que no se equiparen o no sean equivalentes a las actividades que este realiza dentro la entidad.*
2.14 En ese sentido, ***en caso una entidad, en ejercicio de su poder de dirección y en atención a su necesidad institucional, asigne funciones adicionales a un servidor****, este tendrá que asumir dichas funciones adicionales sin que para ello se requiera previamente de la aceptación o aprobación por parte del servidor. Asimismo, la asignación de funciones adicionales por parte de la entidad a un servidor civil, deberá considerar las reglas generales establecidas en el régimen laboral del servidor, tales como la jornada laboral y el horario laboral; así como, su remuneración, pues dicha acción (asignación de funciones adicionales)* ***no implica un incremento de remuneraciones****."* (El resaltado y subrayado es nuestro)

responde, de corresponder, al diferencial remunerativo existente entre el puesto de origen y el puesto efectivamente desempeñado, mientras subsista dicha situación.

Sin embargo, la cláusula aprobada por la Comisión Negociadora no reguló el reconocimiento temporal de un diferencial remunerativo ni condicionó el beneficio a la existencia de una diferencia objetiva entre cargos. Por el contrario, creó una **bonificación de hasta S/ 1 000,00** por concepto de encargatura, responsabilidad y/o funciones adicionales, configurando un concepto económico autónomo, desvinculado de la estructura remunerativa de la Entidad, de la remuneración correspondiente al puesto efectivamente desempeñado y de los criterios técnicos desarrollados por SERVIR.

En consecuencia, la cláusula incorporó un beneficio económico no previsto por el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, alterando el tratamiento jurídico aplicable al ejercicio temporal de funciones de mayor responsabilidad y a la asignación de funciones adicionales. Por ello, se encuentra comprendida en el supuesto previsto en el literal **e)** del numeral **7.2** del artículo **7°** de los Lineamientos, al incorporar un beneficio que afecta y desnaturaliza los conceptos propios del régimen laboral aplicable.

En tal sentido, la cláusula no constituía una materia susceptible de negociación colectiva, por lo que la representación empleadora debió tenerla por no presentada y excluirla del procedimiento de negociación colectiva, conforme a lo dispuesto en el numeral 15.4 del artículo 15 de los Lineamientos[98] y al criterio desarrollado por SERVIR en el Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR-GPGSC, de 18 de octubre de 2022[99] **(Apéndice n.° 14).**

Una vez determinada su naturaleza remunerativa, corresponde verificar si su aprobación observó las reglas aplicables a las cláusulas con incidencia presupuestaria. Conforme se desarrolló en el numeral 2.2 del presente Pliego de Hechos, la cláusula fue aprobada sin observar las reglas de articulación entre los niveles de negociación previstas en la Ley n.° 31188, toda vez que el Convenio Colectivo 2024-2025 fue suscrito el 29 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13),** antes de que culminara la negociación colectiva centralizada correspondiente al mismo período, la cual concluyó recién el 30 de junio de 2024 con la suscripción 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*" **(Apéndice n.° 15)**; cabe precisar que mediante este último se aprobaron incrementos remunerativos para los servidores públicos comprendidos, entre otros, en el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728[100], al que pertenecen los trabajadores del SERMAMET.

---

98 **Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**
" Artículo 15.- Revisión y observaciones
15.4. Se tienen por no consignadas en el proyecto de Convenio Colectivo, y por tanto ***no son pasibles de ser negociadas ante la entidad, aquellas cláusulas que tengan por objeto regular las materias no negociables previstas en el artículo 7 de los presentes Lineamientos.*** *Si el proyecto de Convenio Colectivo contiene únicamente este tipo de cláusulas, se tiene por no presentado y no se tramita, comunicándose ello a la organización sindical."* (El resaltado es nuestro)

99 **Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR-GPGSC de 18 de octubre de 2022 (Apéndice n.° 14), señala:**
"3.3. En caso la Entidad advierta que el proyecto de convenio colectivo contenga alguna pretensión vinculada con las materias no negociables previstas en el artículo 7 de los Lineamientos, deberá tener como no presentados y por tanto no incluir en la negociación dichos pedidos, de conformidad con el numeral 15.4 de los Lineamientos. En ese caso, no cabe la formulación de observaciones y/o subsanación, por tratarse de conceptos contrarios al marco normativo. Cuando el proyecto de convenio sólo contenga materias no negociables, este será entendido como no presentado, comunicándose a la organización sindical".

100 Conforme la **cláusula décima sétima: Incremento Mensual de Remuneraciones de los servidores de los regímenes del Decreto Legislativo n.° 728,** Decreto Legislativo n.° 1057, Ley n.° 30057, Ley n.° 29709 y Ley n.° 28091, **sujetos de la Negociación Colectiva Centralizada**:
"Las partes convienen en otorgar, a partir del 1 de enero de 2025, un incremento mensual en los ingresos de los servidores de los regímenes del Decreto Legislativo n.° 728, Decreto Legislativo n.° 1057, Ley n.° 30057, Ley n.° 29709 y Ley n.° 28091, el mismo que queda establecido en números enteros y es aplicable de forma permanente, según se indica a continuación:
(...)

Finalmente, se verificó que la aprobación de dicho beneficio tampoco contó previamente con el Informe de Viabilidad Presupuestal, conforme ha sido desarrollado en el numeral 2.3 del presente Pliego de Hechos.

2.4.4. BONIFICACIÓN POR CONTACTO DE AGUA

H) BONIFICACIÓN POR CONTACTO DE AGUA: La entidad acuerda otorgar una bonificación por contacto de agua de S/ 100.00 soles (cien soles con 00/100 soles), a partir de junio del año 2024.

De la revisión de la citada cláusula se verifica que la Comisión Negociadora acordó otorgar una bonificación mensual ascendente a S/ 100,00 a favor de los trabajadores que desarrollan labores con contacto permanente con agua, disponiendo que dicho beneficio sea otorgado a partir del mes de junio de 2024.

Sobre el particular, y considerando que expresamente el Convenio Colectivo **no aprobó** incremento de remuneraciones, resulta necesario determinar la naturaleza jurídica de la denominada "**bonificación por contacto de agua**" pactada en la cláusula convencional, a efectos de establecer si constituye una condición de trabajo o, por el contrario, presenta el carácter encubierto de incremento remunerativo.

Al respecto, el artículo 4° de la Ley n.° 31188 y el numeral 6.1 del artículo 6 de los Lineamientos para la implementación de la citada Ley, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, establecen las materias susceptibles de negociación colectiva en el sector estatal. En particular, el literal b) del numeral 6.1 reconoce como materias negociables a las **condiciones de trabajo con incidencia económica**, entendidas como aquellos montos que se otorgan a los servidores públicos para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, siempre que no constituyan un beneficio o ventaja patrimonial para el servidor ni formen parte de su remuneración.

En el presente caso, la cláusula no regula una condición de trabajo destinada a facilitar o posibilitar la prestación del servicio, sino que incorpora una bonificación mensual de S/ 100,00 como consecuencia de la exposición del trabajador al contacto permanente con agua. En tal sentido, el beneficio aprobado no tiene por finalidad proporcionar los medios necesarios para el desempeño de las labores ni cubrir gastos indispensables derivados de su ejecución, sino reconocer una compensación económica de naturaleza patrimonial.

En dicho contexto, corresponde determinar la naturaleza jurídica del beneficio efectivamente incorporado mediante el convenio colectivo, al respecto la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha desarrollado criterios interpretativos que delimitan el contenido de las materias negociables, particularmente respecto a las **condiciones de trabajo**. Así, mediante el Informe Técnico n.° 001419-2024-SERVIR/GPGSC de 30 de setiembre de **2024 (Apéndice n.° 19),** recogiendo lo desarrollado en el Informe Técnico N.° 150-2017-SERVIR/GPGSC[101]

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

El incremento mensual establecido en la presente cláusula, (...) En el caso de las entidades a las que hace referencia el artículo 72° del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, los Gobierno Locales y ***los Organismos Públicos Descentralizados*** *de los Gobiernos Regionales y* ***Gobiernos Locales, el incremento mensual acordado se financiará con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales,*** *sin demandar recursos adicionales al tesoro público".* (El resaltado es nuestro)

[101] **Informe Técnico n.° 001419-2024-SERVIR/GPGSC de 30 de setiembre de 2024 (Apéndice n.° 19).**
"Sobre las condiciones de trabajo
2.12 Mediante el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR-GPGSC4 **(Apéndice n.° 19)**, *SERVIR ha emitido opinión sobre las* ***características que califican a una determinada prestación como 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);*

(Apéndice n.° 19), se desarrollan las cuatro características para que un beneficio sea considerado como una condición de trabajo con incidencia económica.

En primer lugar, respecto a la ausencia de carácter remunerativo, corresponde señalar que, si bien determinadas labores vinculadas al proceso de faenado implican contacto con agua, ello no convierte automáticamente al beneficio otorgado en una condición de trabajo. En efecto, conforme a los criterios desarrollados por SERVIR, para que un concepto carezca de naturaleza remunerativa no basta que se relacione con determinadas condiciones en las que se presta el servicio, sino que debe estar orientado a facilitar o hacer posible su ejecución, mediante la cobertura de necesidades funcionales vinculadas directamente a la prestación laboral.

No obstante, en el presente caso, la cláusula convencional no contempla la provisión de implementos, equipos de protección, vestimenta especializada ni medidas operativas destinadas a facilitar las labores de faenado, sino únicamente el otorgamiento de un monto dinerario fijo de S/ 100,00 de libre disposición. Asimismo, de la revisión de las planillas de remuneraciones **(Apéndice n.° 20), (Apéndice n.° 21), (Apéndice n.° 22)** y **(Apéndice n.° 23),** se advierte que dicho concepto fue incorporado como parte de la remuneración bruta de los trabajadores beneficiarios, evidenciándose que fue otorgado como un ingreso económico adicional y no como una condición orientada a facilitar la prestación del servicio.

En segundo lugar, respecto a que las condiciones de trabajo son usualmente otorgadas en especie o, de ser dinerarias, deben encontrarse destinadas al cumplimiento del servicio, se advierte que la bonificación por contacto de agua fue pactada como un monto dinerario fijo de libre disposición, sin que la cláusula convencional establezca una finalidad funcional u operativa específica vinculada a la prestación laboral. En efecto, si bien el monto otorgado podría eventualmente ser utilizado por los trabajadores para la adquisición de implementos relacionados con sus labores, la Entidad no estableció mecanismos de control, rendición, verificación o supervisión sobre dicho destino, ni reguló mediante directivas, lineamientos u otros instrumentos internos que el uso del dinero estuviera orientado obligatoriamente a facilitar la prestación del servicio o cubrir necesidades derivadas del contacto con agua. En consecuencia, el beneficio no se encuentra objetivamente afectado al cumplimiento de funciones ni a una finalidad operativa específica, evidenciándose su carácter de ingreso económico de libre disposición.

En tercer lugar, respecto a la inexistencia de ventaja patrimonial, resulta evidente que el monto otorgado genera un beneficio económico directo en favor del servidor, incrementando su patrimonio sin que ello esté condicionado a cubrir un gasto necesario para la prestación del servicio, lo cual contraviene esta característica esencial.

En cuarto lugar, en relación con la no libre disposición, se identifica que el monto otorgado no se encuentra sujeto a control, rendición o finalidad específica, pudiendo ser utilizado libremente por el trabajador, lo que desnaturaliza completamente el concepto de condición de trabajo.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA · JEFATURA · ÓRG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

---

*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**. (...)". (Énfasis agregado)*

2.13 Por lo tanto, las condiciones de trabajo otorgadas en el marco de un convenio colectivo deben cumplir con las características antes citadas, entre las cuales se tiene que deben ser indispensables o necesarias para el cabal cumplimiento de las labores, o facilitar la prestación de servicios; razón por la cual, no tienen naturaleza remunerativa ni pueden suponer una ventaja patrimonial para el servidor, debiendo estar supeditadas a la prestación efectiva de labores.

*2.14 En ese sentido, la entrega de una condición de trabajo debe cumplir con las características antes mencionadas, caso contrario, dicho otorgamiento **implicaría un incremento de remuneración**."* (El resaltado y subrayado es nuestro)

De igual forma, de la revisión de las planillas de pago correspondientes al período auditado **(Apéndice n.° 20) y (Apéndice n.° 21)**, detalladas en **Anexo n.° 2: Notas de Pago de Planillas de Remuneraciones periodo 2024-2025, (Apéndice n.° 22)** y **(Apéndice n.° 23)**, se verificó que dicho concepto fue incorporado por la propia Entidad dentro de la remuneración bruta percibida por los trabajadores, otorgándole tratamiento remunerativo durante su ejecución.

En consecuencia, la denominada bonificación por contacto con agua constituye materialmente un **incremento de naturaleza remunerativa** y no una condición de trabajo, al representar un ingreso económico adicional de libre disposición que incrementa el patrimonio del trabajador.

Asimismo, corresponde verificar si la cláusula se encuentra comprendida dentro de alguno de los supuestos de exclusión previstos en el numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos. Sobre el particular, el literal e) del citado artículo dispone que no son objeto de negociación colectiva las propuestas que incorporen beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral. Al respecto, SERVIR, mediante los Informes Técnicos n.os 002072-2022-SERVIR-GPGSC[102] **(Apéndice n.° 14)** y 000518-2025-SERVIR-GPGSC[103] **(Apéndice n.° 14)**, de 18 de octubre de 2022 y 28 de marzo de 2025, respectivamente, ha precisado que dicha restricción tiene por finalidad impedir que, mediante negociación colectiva, se incorporen beneficios económicos no previstos por el régimen laboral aplicable o que alteren instituciones reguladas por normas especiales.

En ese contexto, corresponde señalar que el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo n.° 728 no contempla una bonificación por contacto con agua como concepto remunerativo o beneficio económico derivado de la prestación del servicio. Asimismo, las situaciones de exposición a riesgos ocupacionales cuentan con una regulación especial en la Ley n.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, norma que establece que corresponde al empleador identificar los peligros existentes en el centro de trabajo, evaluar los riesgos e implementar las medidas preventivas necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores[104], tales como controles técnicos y administrativos, equipos de protección

---

102 **Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR-GPGSC de 18 de octubre de 2022 (Apéndice n.° 14).**
*"2.6 Ahora bien, **respecto de la causal prevista en el inciso e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos**, referido a excluir del objeto de la negociación a "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", debe tenerse presente que la parte final de la misma **se encuentra dirigida a evitar que a través de la negociación colectiva se puedan "incorporar" beneficios o conceptos que no resulten aplicables al régimen laboral de los servidores comprendidos en dicha negociación, o que se aprueben acuerdos que afecten las disposiciones específicas contenidas al marco normativo especial de cada régimen."*** (El resaltado es nuestro)

103 **Informe Técnico n.° 000518-2025-SERVIR-GPGSC de 25 de marzo de 2025 (Apéndice n.° 14).**
*"2.10 **Con relación al literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos**, sobre "(...) la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral", esta materia no negociable se encuentra referida a los derechos, beneficios, obligaciones y otras condiciones contenidas en las normas propias de cada régimen laboral, ya sea general o de carrera especial, siendo transversal a todos los servidores, funcionarios, directivos y personal de confianza (...)*
*2.11 En consecuencia, en mérito a lo señalado en el literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos, **por ejemplo, son materias no negociables la homologación de los conceptos o beneficios propios de un determinado régimen laboral respecto de servidores que se encuentran sujetos a otro régimen laboral** (como sería el caso de pretender otorgar la compensación por tiempo de servicios a favor de servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057)."* (El resaltado es nuestro)

104 **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley n.° 29783**, publicada el 20 de agosto de 2011
Artículo 48. Rol del empleador
*El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de **proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.***
Artículo 49. Obligaciones del empleador
El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:
a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
***c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario** para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales."* (El resaltado es nuestro)

personal, ropa impermeable, botas, guantes e implementos especializados, según la naturaleza del riesgo identificado.

En consecuencia, la cláusula convencional sustituyó una materia regulada por la normativa especial sobre seguridad y salud en el trabajo por el otorgamiento de un beneficio económico no previsto por el régimen laboral aplicable, incorporando un concepto patrimonial que desnaturaliza el tratamiento jurídico de dicha materia. Por ello, la cláusula se encuentra comprendida en el supuesto previsto en el literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos.

En tal sentido, la bonificación por contacto con agua consistente en una bonificación de S/ 100,00, no constituía una materia susceptible de negociación colectiva, razón por la cual la Comisión Negociadora debió tenerla por no presentada y excluirla del procedimiento de negociación colectiva, conforme a lo dispuesto en el numeral 15.4 del artículo 15 de los Lineamientos[105].

Por otro lado, una vez determinada su naturaleza remunerativa, corresponde verificar si su aprobación observó las reglas aplicables a las cláusulas con incidencia presupuestaria. No obstante, se verificó que la Comisión Negociadora aprobó la bonificación mediante el Convenio Colectivo 2024-2025, suscrito el 29 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13),** disponiendo expresamente que sus efectos económicos se produjeran a partir del mes de junio de 2024, pese a que el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188[106] y el numeral 14.5 del artículo 14 de los Lineamientos[107] establecen que las cláusulas con incidencia presupuestaria producen efectos económicos a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente al de la suscripción del convenio colectivo.

Asimismo, conforme se desarrolló en el numeral 2.2 del presente Pliego de Hechos, la cláusula fue aprobada sin observar las reglas de articulación entre los niveles de negociación previstas en la Ley n.° 31188, toda vez que el Convenio Colectivo 2024-2025 fue suscrito el 29 de enero de 2024, antes de que culminara la negociación colectiva centralizada correspondiente al mismo período, la cual concluyó recién el 30 de junio de 2024 con la suscripción 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*" **(Apéndice n.° 15)**. Mediante este último se aprobaron incrementos remunerativos para los servidores públicos comprendidos, entre otros, en el régimen laboral del Decreto Legislativo

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ÓRG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

---

105 **Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**
" Artículo 15.- Revisión y observaciones
15.4. Se tienen por no consignadas en el proyecto de Convenio Colectivo, y por tanto ***no son pasibles de ser negociadas ante la entidad, aquellas cláusulas que tengan por objeto regular las materias no negociables previstas en el artículo 7 de los presentes Lineamientos.*** *Si el proyecto de Convenio Colectivo contiene únicamente este tipo de cláusulas, se tiene por no presentado y no se tramita, comunicándose ello a la organización sindical."* (El resaltado es nuestro)

106 **Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
"Artículo 17. Convenio colectivo
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."* (El resaltado es nuestro)

107 **Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**
"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.**"

n.° 728[108], al que pertenecen los trabajadores del SERMAMET.

En consecuencia, la Comisión Negociadora incorporó anticipadamente un concepto de naturaleza remunerativa mediante negociación descentralizada, sin respetar el mecanismo de articulación previsto en el numeral 6.2 del artículo 6[109] de la Ley n.° 31188 y en los numerales 5.3 del artículo 5[110] y 6.3 del artículo 6[111] de los Lineamientos aprobados por Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

Sumado a ello, la aprobación de dicha cláusula no contó previamente con el Informe de Viabilidad Presupuestal[112], conforme se ha desarrollado en el numeral 2.3 del presente Pliego de Hechos.

En ese contexto, se advierte que la Comisión Negociadora en representación de la Entidad, integrada por **Jorge Danny Chipana Farje**, Encargado de Asesoría Jurídica; **Daniel Fernando Medina Núñez**, Encargado de Recursos Humanos; y **Luis Alfredo Zegarra Feliciano**, Encargado de Presupuesto, quienes actuaron como presidente, secretario e integrante, respectivamente, durante el procedimiento de negociación colectiva, no ejercieron adecuadamente las funciones que les correspondían como representantes de la parte empleadora, las cuales debieron estar orientadas a verificar que las propuestas sometidas a negociación se ajustaran a las materias negociables previstas en la Ley n.° 31188 y sus Lineamientos, excluyendo aquellas comprendidas dentro de los supuestos de improcedencia previstos en el numeral 15.4 del artículo 15 de los Lineamientos; así mismo, debieron asegurar que los acuerdos con incidencia presupuestaria contaran previamente con el Informe de Viabilidad Presupuestal exigido por el artículo 10° de la Ley n.° 31188; y velar porque la negociación colectiva se desarrollara respetando los límites, requisitos y reglas de articulación establecidos por dicho régimen jurídico.

---

108 Conforme la **cláusula décima sétima: Incremento Mensual de Remuneraciones de los servidores de los regímenes del Decreto Legislativo n.° 728,** Decreto Legislativo n.° 1057, Ley n.° 30057, Ley n.° 29709 y Ley n.° 28091, **sujetos de la Negociación Colectiva Centralizada**:
"Las partes convienen en otorgar, a partir del 1 de enero de 2025, un incremento mensual en los ingresos de los servidores de los regímenes del Decreto Legislativo n.° 728, Decreto Legislativo n.° 1057, Ley n.° 30057, Ley n.° 29709 y Ley n.° 28091, el mismo que queda establecido en números enteros y es aplicable de forma permanente, según se indica a continuación:
(...)
El incremento mensual establecido en la presente cláusula, (...) En el caso de las entidades a las que hace referencia el artículo 72° del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, los Gobierno Locales y ***los Organismos Públicos Descentralizados*** *de los Gobiernos Regionales y* ***Gobiernos Locales, el incremento mensual acordado se financiará con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales,*** *sin demandar recursos adicionales al tesoro público".* (El resaltado es nuestro)

109 ***"Artículo 6.*** *Articulación de las materias negociables*
(...)
6.2 A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias:
Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, ***con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario****".* (El resaltado es nuestro)

110 ***"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".

111 ***"Artículo 6. Materias negociables***
(...)
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".

112 ***"Artículo 3.*** *Principios que rigen la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales.*
La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se rige por los siguientes principios:
(...)
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".*

En ejercicio de dichas funciones, participaron en la negociación, aprobaron e incorporaron al Convenio Colectivo 2024-2025 diversas cláusulas con incidencia económica que, conforme al análisis desarrollado en los numerales 2.4.1 al 2.4.4 del presente Pliego de Hechos, establecieron beneficios económicos bajo la denominación de bonificación por escolaridad, bonificación vacacional, bonificación por encargatura, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales y bonificación por contacto con agua, pese a que tales cláusulas no se ajustaban al régimen jurídico de la negociación colectiva previsto en la Ley n.° 31188 y sus normas reglamentarias.

En efecto, aprobaron beneficios que, por su contenido material, constituyeron de hecho incrementos remunerativos, e incorporaron conceptos económicos incompatibles con el régimen laboral aplicable; incluyeron cláusulas que no constituían materias susceptibles de negociación colectiva por encontrarse comprendidas dentro de las prohibiciones previstas en el literal e) del numeral 7.2 del artículo 7 de los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188; aprobaron conceptos con incidencia presupuestaria sin contar previamente con el Informe de Viabilidad Presupuestal exigido por el artículo 10 de la Ley n.° 31188 y por la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01; y dispusieron su aplicación durante el ejercicio fiscal 2024, pese a que las cláusulas con incidencia económica únicamente podían producir efectos a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente al de la suscripción del convenio colectivo.

Asimismo, aprobaron dichas cláusulas mediante negociación colectiva descentralizada cuando aún no había culminado la negociación colectiva centralizada correspondiente al período 2024-2025, sin observar las reglas de articulación previstas en el artículo 6° de la Ley n.° 31188 y en los artículos 5° y 6° de sus Lineamientos. Ello resultaba particularmente relevante, pues la negociación colectiva centralizada concluyó posteriormente aprobando incrementos remunerativos aplicables a los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, al cual pertenecían los servidores del SERMAMET.

En consecuencia, los representantes de la parte empleadora omitieron verificar que las cláusulas aprobadas respetaran las materias negociables, los límites legales, las reglas de articulación entre los niveles de negociación, los requisitos de sostenibilidad presupuestal y las disposiciones sobre vigencia de los acuerdos con incidencia económica, permitiendo la incorporación al Convenio Colectivo 2024-2025 de beneficios económicos que no observaban las exigencias previstas por la Ley n.° 31188 y su normativa de desarrollo. Con ello, comprometieron recursos públicos mediante acuerdos adoptados al margen del procedimiento legalmente establecido, contraviniendo lo dispuesto en los artículos 3°, literal d), 10°, 17.2 y 20° de la Ley n.° 31188; los numerales 5.3 del artículo 5, 6.3 del artículo 6, 7.2 del artículo 7°, 13.1 y 13.3 del artículo 13°, y 14.5 del artículo 14° de los Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM; así como la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01.

3. De la implementación del Convenio Colectivo 2024-2025

3.1. Actuaciones administrativas posteriores a la suscripción del Convenio Colectivo 2024-2025 para su implementación

Previo a detallar las actuaciones posteriores, resulta importante resaltar que, la negociación colectiva en el Perú constituye un derecho fundamental de los trabajadores, reconocido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el cual establece que: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga". Asimismo, el citado artículo dispone que el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los

conflictos laborales, otorgando a la convención colectiva **"fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado"; en concordancia con ello**, la Ley de Negociación Colectiva en el sector Estatal - LNCSE[113] contempla, entre otros, el principio de Autonomía Administrativa que rigen la negociación colectiva[114]:

- ***Principio de Autonomía Colectiva***

  "Consiste en el respeto a la irrestricta libertad de los representantes de los trabajadores y empleadores para negociar las relaciones colectivas de trabajo, por medio de acuerdos con fuerza vinculante".

Este principio reconoce la libertad de las organizaciones sindicales y de las entidades empleadoras para negociar las condiciones de trabajo y **alcanzar acuerdos colectivos con fuerza vinculante para ambas partes**[115]**, siendo la aprobación del Convenio Colectivo, el producto final con el que concluye la negociación colectiva.**

En ese orden de ideas, se identificó que con posterioridad a la suscripción del **"Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025"** de 29 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13)**, documento que constituye el "**Convenio Colectivo**" ello considerando que dicho documento es el producto final del procedimiento de negociación colectiva y contiene los acuerdos adoptados por las partes negociadoras[116], se realizaron diversas actuaciones administrativas relacionadas con la implementación de los acuerdos adoptados.

En tal sentido, mediante **Informe n.° 001-2024-SERMAMET/COMIS.NEGOC**, de 30 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 25)**, Jorge Danny Chipana Farje, Encargado de Asesoría Jurídica y Presidente de la Comisión Negociadora, remitió al Gerente General el Convenio Colectivo 2024-2025 **(Apéndice n.° 13)**, señalando que se hacía de conocimiento de la Gerencia General *"para conocimiento y disposición de su cumplimiento por parte de las áreas directamente involucradas con cada uno de los acuerdos tomados".*

Como consecuencia de ello, mediante **Proveído n.° 377**, de la misma fecha (30 de enero de 2024) **(Apéndice n.° 25)**, el Gerente General dispuso remitir el convenio a las áreas de Asesoría Jurídica y Presupuesto para la emisión de la correspondiente opinión legal y presupuestal.

En atención al citado proveído, mediante **Informe n.° 019A-2024-SERMAMET/AJ**, recibido por Gerencia General el 30 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 25)**, Jorge Danny Chipana Farje, en su condición de Encargado de Asesoría Jurídica y Presidente de la Comisión Negociadora, emitió opinión favorable respecto del Convenio Colectivo 2024-2025, señalando:

> ***"ANÁLISIS***
> ***(...)***
>
> ***Con fecha 29 de enero del 2024, en las instalaciones de la Gerencia General del SERMAMET se reunieron representantes de la Comisión Negociadora*** *(...)*
>
> *Producto de la reunión antes citada,* ***se levantó un ACTA FINAL Y APROBACIÓN DE ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2024-2025****, SUSCRITA ENTRE LOS REPRESENTANTES DEL SERMAMET Y LOS REPRESENTANTES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SERMAMET, (...)*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

[113] Ley n.° 31188.
[114] Artículo 3° de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.
[115] Conforme al literal a. del numeral 3.del artículo 3° de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.
[116] De conformidad con el artículo 17 de la Ley N.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, "el convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva".

En tal sentido, tomando en cuenta la Constitución Política del Perú, Artículo 28° Sindicalización, Negociación Colectiva y Huelga. *Que prescribe: El Estado reconoce los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, Cautela su ejercicio democrático: Numeral 2°. Fomenta la Negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales, La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.*

Así mismo, el D.S. N° 010-2023-TR "Aprueban TUO de la Ley de Relaciones Colectivas en el Trabajo", Artículo 42° *que prescribe: "La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron: Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.*

Por lo que, soy de opinión:
Que, en aplicación de los dispositivos legales vigentes antes citados para efecto de su cumplimiento – ***resulta viable la aprobación de los acuerdos contenidos en el Acta Final de Negociación Colectiva suscrita entre la Comisión Negociadora del SERMAMET*** *y los representantes de los trabajadores del Sindicato de Trabajadores, para lo cual,* ***se deberá emitir acto resolutivo correspondiente.***
(...)" (El resaltado es nuestro)

De la revisión del citado informe se advierte que la opinión jurídica fue emitida **un día después de la suscripción del convenio colectivo**, cuando este ya había quedado perfeccionado mediante la suscripción de las partes. Asimismo, se verifica que el análisis efectuado sustentó la viabilidad del convenio en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú y en el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 010-2003-TR, **resaltando la fuerza vinculante** de la convención colectiva; **sin efectuar evaluación alguna respecto del cumplimiento de las disposiciones especiales contenidas en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, ni de los Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que regulaban el procedimiento de negociación colectiva desarrollado por el SERMAMET.

En particular, resulta relevante advertir que el referido informe recomendó la emisión de un acto resolutivo para aprobar el Convenio Colectivo. Sin embargo, la Ley n.° 31188 y los Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM no prevén la aprobación del convenio colectivo mediante resolución del titular de la entidad, **por cuanto el procedimiento de negociación colectiva culmina con la suscripción del convenio por la representación empleadora y la representación sindical**, correspondiendo únicamente comunicar su celebración al titular de la entidad y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. En consecuencia, el informe jurídico no efectuó análisis respecto de la aplicación de la Ley n.° 31188 ni de los Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, normas que regulaban el procedimiento de negociación colectiva desarrollado por la Entidad.

La actuación descrita adquiere relevancia para la determinación de la responsabilidad atribuible a Jorge Danny Chipana Farje, pues su intervención no se limitó a la suscripción del Convenio Colectivo 2024-2025, sino que, en su condición de Presidente de la Comisión Negociadora y Encargado de Asesoría Jurídica, posteriormente emitió opinión favorable respecto de un instrumento que ya contenía las cláusulas 10.A, 10.B, 10.F y 10.H, pese a que, conforme al marco jurídico previamente desarrollado, correspondía excluirlas del procedimiento de negociación colectiva. En tal sentido, dicha actuación contribuyó a mantener la apariencia de regularidad jurídica del convenio y permitió que este continuara su trámite administrativo para su posterior ejecución.

En particular, al emitir la referida opinión favorable, Jorge Danny Chipana Farje se encontraba en

posición funcional de advertir que las cláusulas con incidencia económica no podían ser consideradas válidas por el solo hecho de haber sido aprobadas en el Acta Final, sino que debían sujetarse a las disposiciones imperativas de la Ley n.° 31188 y sus Lineamientos. No obstante, validó jurídicamente el instrumento sin promover la exclusión o adecuación de las cláusulas cuestionadas, contribuyendo con ello a que los acuerdos económicos posteriormente fueran implementados y generaran desembolsos con cargo a los recursos de la Entidad.

Por otro lado, mediante **Informe n.° 026-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO**, de **31 de enero de 2024**, **Luis Alfredo Zegarra Feliciano (Apéndice n.° 18)**, Encargado de Presupuesto e integrante de la representación empleadora de la Comisión Negociadora, emitió opinión presupuestal respecto del Convenio Colectivo 2024-2025 **(Apéndice n.° 13),** informando al Gerente General que, luego de revisar los saldos presupuestales correspondientes a la fuente de financiamiento **2 Recursos Directamente Recaudados** y al rubro **09 Recursos Directamente Recaudados**, los acuerdos adoptados en la negociación colectiva contaban con respaldo presupuestal. Asimismo, recomendó verificar la disponibilidad financiera al momento de efectuar los pagos, conforme se aprecia a continuación:

> *"(...)*
> ***CONCLUSIONES:***
> *Conforme a los documentos de referencia se procedió a la revisión de saldos presupuestales en la fuente de financiamiento, 2 Recursos Directamente Recaudados y rubro 09 Recursos Directamente Recaudados y* ***se informa que conforme a los acuerdos llegados tiene respaldo presupuestal para lo acordado en la negociación.***
> *Teniendo en cuenta que la parte presupuestal no es financiera, entonces tomar en cuenta los saldos financieros o saldos en cuentas corrientes para el proceso de pago y cumplimiento de Las obligaciones contractuales.*
> *En ese sentido, tener en cuenta los saldos financieros o la liquidez en bancos, todo ello con área de tesorería, se sugiere cumplir con los procedimientos administrativos que corresponda, salvo mejor parecer".* (El resaltado es nuestro)

No obstante, dicho informe fue emitido el **31 de enero de 2024**, es decir, **dos días después de la suscripción del Convenio Colectivo 2024-2025**, realizada el 29 de enero de **2024 (Apéndice n.° 13).** Asimismo, de la revisión de su contenido se advierte que el análisis efectuado se circunscribe a la verificación de los saldos presupuestales disponibles y a la recomendación de considerar la disponibilidad financiera al momento de la ejecución de los pagos, sin desarrollar el costo de implementación del convenio colectivo, la evaluación de la capacidad presupuestaria y financiera de la Entidad, la estimación del impacto económico de las cláusulas acordadas ni los demás aspectos técnicos previstos 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", aprobados mediante Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01.

Como atribuciones de la representación empleadora, la obligación de garantizar la viabilidad presupuestal de los acuerdos con incidencia económica, resultaba exigible a todos sus integrantes conforme al artículo 10° de la Ley n.° 31188 y a los numerales 13.3 y 21.2 de los Lineamientos; sin perjuicio de ello, la relación funcional de **Luis Alfredo Zegarra Feliciano** con dicha obligación se encontraba particularmente determinada por las funciones presupuestarias que ejercía en la Entidad. En efecto, fue contratado mediante Contrato de Trabajo sujeto a modalidad de servicio específica SERMAMET, de 2 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 9),** para desempeñar el puesto de Especialista Administrativo Planificador, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, y durante el procedimiento de negociación colectiva ejerció las funciones de Encargado de Presupuesto, además de haber sido designado integrante de la Comisión Negociadora en representación de la parte empleadora mediante Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-

GG-SERMAMET, de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 6).**

Conforme al Manual de Perfiles de Puestos[117] **(Apéndice n.° 35)**, vigente en la Entidad, entre las funciones correspondientes al puesto de Especialista Administrativo Planificador se encontraban brindar asesoramiento respecto del proceso presupuestario en sus fases de programación, ejecución, control y evaluación; supervisar la aplicación de la normativa del Sistema Nacional de Presupuesto y emitir opinión y absolver consultas realizadas por las unidades orgánicas en materia presupuestal, adecuadas a las disposiciones legales de los Órganos Rectores del Sistema de Presupuesto Público y del Órgano de Control. Tales funciones permiten establecer el ámbito funcional desde el cual Luis Alfredo Zegarra Feliciano debía cumplir las obligaciones que, como integrante de la representación empleadora, le imponían la Ley n.° 31188 y sus Lineamientos respecto de la evaluación y viabilidad presupuestal de los acuerdos con incidencia económica.

Por otro lado, durante el desarrollo del presente servicio de control, y en atención al requerimiento formulado por esta Comisión de Control[118] para que la Entidad remita el Informe de Viabilidad Presupuestal que sustentó la suscripción del Convenio Colectivo 2024-2025 **(Apéndice n.° 13)**, mediante Oficio n.° 055-2026-GG-SERMAMET, de 15 de abril de 2026 **(Apéndice n.° 26),**, el Gerente General remitió **el Informe n.° 085-2026-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO** de 13 de abril de 2026 **(Apéndice n.° 26)**, suscrito por Luis Alfredo Zegarra Feliciano, Encargado de Presupuesto, al cual adjuntó el Informe n.° 014-2026-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO **(Apéndice n.° 26)**; en este último, el referido servidor señaló que el respaldo presupuestal del Convenio Colectivo correspondía al Informe n.° 026-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO **(Apéndice n.° 18)**, precisando que mediante dicho documento se informó que *"conforme a los acuerdos llegados se tiene respaldo presupuestal para lo acordado en la negociación"*.

Sin embargo, como se señaló anteriormente el Informe n.° 026-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO, fue emitido el **31 de enero de 2024 (Apéndice n.° 18)**, es decir, **dos días después de la suscripción del Convenio Colectivo 2024-2025**, realizada el 29 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13)**; asimismo, de la revisión de su contenido se advierte que el análisis efectuado se circunscribe a la verificación de los saldos presupuestales disponibles y a la recomendación de considerar la disponibilidad financiera al momento de la ejecución de los pagos, sin desarrollar el costo de implementación del convenio colectivo, la evaluación de la capacidad presupuestaria y financiera de la Entidad, la estimación del impacto económico de las cláusulas acordadas ni los demás aspectos técnicos previstos 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", aprobados mediante Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01; con lo que se acredita que durante el proceso de negociación colectiva no se contó con el Informe de Viabilidad Presupuestal que sustentó la suscripción del Convenio Colectivo 2024-2025.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ÓRG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

---

117 Mediante **Informe n.° 009-2026-JBS-RRHH/SERMAMET**, de **23 de marzo de 2026 (Apéndice n.° 10)**, remitido mediante **Oficio n.° 0032-2026-GG/SERMAMET**, de **25 de marzo de 2026 (Apéndice n.° 10)**,, el Encargado de Recursos Humanos informó que durante los ejercicios **2024-2025** el SERMAMET no contaba con **Cuadro para Asignación de Personal (CAP)**, **Presupuesto Analítico de Personal (PAP)** ni escala remunerativa vigente, precisando que únicamente se encontraba vigente el **Reglamento de Organización y Funciones**, aprobado mediante **Acuerdo de Directorio n.° 37-2022-SERMAMET**, de **4 de octubre de 2022 (Apéndice n.° 35)**, así como un **Manual de Perfiles de Puestos (Apéndice n.° 35)**, con evidencias de validación interna. Conforme al referido **Manual de Perfiles de Puestos**, las funciones del cargo de **Especialista Administrativo Planificador** consisten en:
"2. Brindar asesoramiento continuo a los órganos de SERMAMET, sobre el proceso presupuestario que contenga la fase de programación, ejecución, control, y evaluación dentro del marco vigente.
5. Proponer al gerente general para su opinión, y/o revisión las modificaciones presupuestales que fuesen necesarias para garantizar el cumplimiento de las metas presupuestarias del año fiscal.
7. Coordinar y Controlar la información financiera concerniente a ingresos y gastos autorizados en el presupuesto institucional aprobado
14. Emitir opinión y absolver consultas realizadas por las unidades orgánicas en materia presupuestal, adecuadas a las disposiciones legales de los Órganos Rectores del Sistema de Presupuesto Público y del Órgano de Control". (El resaltado es nuestro)

118 Mediante oficio n.° 000558-2026-CG/OC0353 de 6 de abril de 2026, solicitó información referente a: "*Informe sobre la existencia de habilitación presupuestal previa para la ejecución de cada una de las clausulas de contenido económico del convenio colectivo 32024-2025*".

Asimismo, **Luis Alfredo Zegarra Feliciano** remitió documentación relacionada con la ejecución presupuestaria, modificaciones presupuestarias y ejecución del gasto efectuadas durante la vigencia del Convenio Colectivo 2024-2025[119]. No obstante, de la revisión de la documentación alcanzada se advierte que no obra un Informe de Viabilidad Presupuestal emitido con anterioridad a la suscripción del convenio colectivo, sino únicamente el Informe n.° 026-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO emitido el 31 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 18),** documento que el propio **encargado de Presupuesto y miembro de la Comisión Negociadora** identificó como el sustento presupuestal del Convenio Colectivo, conforme se evidencia **del informe n.° 125-2026-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO** de 29 de mayo de 2026[120] **(Apéndice n.° 27),** donde señaló: *"(...) En ese sentido, mediante Informe N° 026-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO se informó que el SERMAMET contaba con respaldo presupuestal para la implementación de los acuerdos adoptados en la negociación colectiva correspondiente al ejercicio fiscal 2024 (...) Cabe señalar que la viabilidad presupuestal requerida por el artículo 10 de la Ley N° 31188 y el numeral 13.3 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM corresponde a la evaluación de disponibilidad presupuestal para la implementación de los acuerdos colectivos, evaluación que fue efectuada oportunamente mediante informe N° 026-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO".*

Como parte de las actuaciones administrativas posteriores, mediante **Resolución de Gerencia General n.° 027-2024-GG-SERMAMET**, de 2 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 13),** Franz Anderson Pare Pacsi, en su condición de Gerente General del SERMAMET, resolvió aprobar el **"Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025"**, disponiendo su cumplimiento por las dependencias competentes y su notificación a la organización sindical:

> *"**Artículo 1°. - APROBAR** el Acta Final y aprobación de acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025, suscrita entre los representantes del SERMAMET y los representantes del sindicato de trabajadores del SERMAMET, suscrita el 29 de enero del 2024, el acta en mención está constituida por ocho (8) folios y pasa a integrar parte de la presente resolución.*
> ***Artículo 2°. - NOTIFICAR,** la presente Resolución de Gerencia General a la Oficina de Administración y Finanzas, a Asesoría Jurídica a Presupuesto, a Recursos Humanos y a los representantes del Sindicato de Trabajadores del Sindicato de Trabajadores del Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Río Seco – SERMAMET".*

De la revisión de la citada resolución se advierte que su emisión se produjo **con posterioridad a la suscripción del Convenio Colectivo 2024-2025 de 29 de enero de 2024 (Apéndice n.° 13),** y que tuvo como sustento, entre otros, el Informe n.° 019A-2024-SERMAMET/AJ de 30 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 25),** y el Informe n.° 026-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO de 31 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 18),** ambos emitidos con posterioridad a la suscripción del convenio.

En consecuencia, se advierte que, una vez suscrito el Convenio Colectivo 2024-2025, la Entidad realizó actuaciones administrativas destinadas a otorgarle trámite y disponer su implementación, entre ellas, la emisión de opiniones jurídica y presupuestal y la expedición de la Resolución de Gerencia General n.° 027-2024-GG-SERMAMET de 2 de febrero de 2024 (**Apéndice n.° 13**); sin embargo, dichas actuaciones se produjeron después de que los acuerdos ya habían sido adoptados, por lo que no constituyeron actuaciones previas que hubieran permitido sustentar o condicionar la aprobación de las cláusulas económicas acordadas. Esta secuencia resulta relevante para establecer que la evaluación jurídica y presupuestal de los acuerdos no precedió a su adopción, sino que se efectuó de manera posterior.

---

119 Adjunto al informe n.° 085-2026-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO de 13 de abril de 2026 **(Apéndice n.° 26),** se identifica relación de ejecución de gastos en planillas correspondiente al ejercicio 2025 **(Apéndice n.° 26),** consignando números de planilla, certificaciones de crédito presupuestario y montos asociados; además de señalar la existencia de modificaciones presupuestarias efectuadas durante el periodo evaluado.

120 Adjunto al Oficio n.° 109-2026-GG/SERMAMET de 29 de mayo de 2026 **(Apéndice n.° 27).**

3.2. Implementación indebida de las cláusulas con incidencia presupuestaria durante el ejercicio 2024

El numeral 17.2 del artículo 17° de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, establece que el convenio colectivo rige desde la fecha acordada por las partes; sin embargo, tratándose de cláusulas con incidencia presupuestaria, sus efectos económicos únicamente pueden producirse a partir del **1 de enero del ejercicio fiscal siguiente** al de su suscripción, en concordancia con el artículo 13° de la citada Ley.

En el mismo sentido, el numeral 14.5 del artículo 14° y el literal b) del artículo 29° de los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, precisan que las cláusulas convencionales con incidencia presupuestaria solo entran en vigencia desde el 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente al de la suscripción del convenio colectivo[121].

En consecuencia, las partes no pueden disponer convencionalmente que cláusulas con incidencia presupuestaria entren en vigencia durante el mismo ejercicio fiscal en que se suscribe el convenio colectivo, ni reconocer, ejecutar o efectuar pagos derivados de dichas cláusulas antes de la fecha expresamente establecida por la Ley n.° 31188 y sus Lineamientos.

No obstante, de la revisión del Convenio Colectivo 2024-2025 y de las planillas de remuneraciones correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025 **(Apéndice n.° 20)** y **(Apéndice n.° 21)**, detalladas en el Anexo n.° 2: *Notas de Pago de Planillas de Remuneraciones período 2024-2025* **(Apéndice n.° 22) y (Apéndice n.° 23)** se verificó que la Entidad **implementó durante el ejercicio fiscal 2024** diversas cláusulas con incidencia presupuestaria, pese a que, conforme al marco normativo antes citado, sus efectos económicos únicamente podían producirse a partir del 1 de enero de 2025.

En efecto, la propia cláusula n.° 40 del Convenio Colectivo 2024-2025 estableció que dicho instrumento tendría vigencia ***"a partir del 01 de enero de 2024"***, mientras que determinadas cláusulas económicas dispusieron expresamente su ejecución durante el ejercicio fiscal 2024, como ocurrió con la bonificación por escolaridad, prevista *"para el año 2024"*, y la bonificación por contacto con agua, cuyo otorgamiento se pactó *"a partir de junio del año 2024"*. La Comisión Negociadora del Pliego de Reclamos 2024-2025, que aprobó el Convenio Colectivo 2024-2025 en representación de la parte empleadora estuvo integrada por Jorge Danny Chipana Farje, Encargado de Asesoría Jurídica; Daniel Fernando Medina Núñez, Encargado de Recursos Humanos; y Luis Alfredo Zegarra Feliciano, Encargado de Presupuesto.

Como consecuencia de ello, la Entidad ejecutó anticipadamente en el año 2024, beneficios económicos derivados del convenio colectivo, por el importe de S/ 93 273, 04, conforme a la revisión de las planillas de pago de remuneraciones **(Apéndice n.° 20)** y **(Apéndice n.° 21)**, detalladas en el **Anexo n.° 2: Notas de Pago de Planillas de Remuneraciones periodo 2024-2025 (Apéndice n.° 22)** y **(Apéndice n.° 23), y** como se detalla en el siguiente cuadro:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
OCI - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

[121] Asimismo, mediante el Informe Técnico n.° 000100-2024-SERVIR-GPGSC, de 26 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 28),** SERVIR precisó que, si bien los convenios colectivos pueden contener cláusulas con incidencia económica y no económica, aquellas que generan incidencia presupuestaria se encuentran sujetas a la garantía de viabilidad presupuestal y, por mandato del numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley n.° 31188, **únicamente producen efectos a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente al de su suscripción.**

Cuadro n.° 2
Periodo de ejecución de las bonificaciones con incidencia económica, correspondientes al Convenio Colectivo 2024-2025

N°	Bonificación	Periodo de ejecución según planillas de pago de remuneraciones
1	Bonificación por escolaridad	Febrero 2025
2	Bonificación vacacional	**Desde febrero 2024** hasta diciembre 2025
3	Bonificación por encargatura, responsabilidad y/o funciones adicionales	**Desde febrero 2024** hasta setiembre 2025
4	Bonificación por contacto de agua	**Desde agosto 2024** hasta diciembre 2025

Fuente: Planillas de pago de remuneraciones de febrero a diciembre 2024 **(Apéndice n.° 20)**; planilla de pago de remuneraciones de enero a diciembre de 2025 y **(Apéndice n.° 21)** y planilla de escolaridad de febrero de 2025 y **(Apéndice n.° 21).**
Elaborado por: Comisión de Control.

De lo expuesto, se verifica que las cláusulas con incidencia presupuestaria fueron implementadas durante el ejercicio fiscal 2024 en contravención del régimen de vigencia establecido por la Ley n.° 31188 y sus Lineamientos, al ejecutarse beneficios económicos antes del momento legalmente previsto para su exigibilidad.

En relación con la ejecución de los beneficios económicos incorporados al Convenio Colectivo 2024-2025, corresponde precisar que **Daniel Fernando Medina Núñez** ejercía, durante parte del período materia de control, las funciones de encargado de la Oficina de Recursos Humanos del SERMAMET, en virtud del Memorándum n.° 057-2023-GG-SERMAMET, de 5 de abril de 2023 **(Apéndice n.° 8)**, mediante el cual se le encargó la conducción de dicha oficina a partir del 10 de abril de 2023. Si bien fue contratado originalmente mediante Contrato de Trabajo sujeto a modalidad por inicio de actividad, de 1 de enero de 2018 **(Apéndice n.° 8),** para desempeñar el cargo de asistente de producción y sanidad – encargado de almacén, durante el período señalado ejerció efectivamente las funciones correspondientes a la conducción de Recursos Humanos.

Asimismo, mediante Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMET, de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 6),** Daniel Fernando Medina Núñez fue designado integrante de la Comisión Negociadora en representación de la parte empleadora. En consecuencia, las obligaciones que la Ley n.° 31188 y sus Lineamientos imponían a la representación empleadora le resultaban exigibles durante la negociación y aprobación de los acuerdos y, en lo que correspondiera a su ámbito funcional, durante las actuaciones posteriores vinculadas con su implementación, particularmente respecto de las cláusulas que establecían remuneraciones, bonificaciones y otros beneficios económicos.

Conforme al Manual de Perfiles de Puestos vigente en la Entidad[122] (Apéndice n.° 35), las funciones correspondientes a la conducción de Recursos Humanos comprendían programar, organizar, dirigir, supervisar y evaluar las actividades relacionadas con la administración de recursos humanos, así como los procesos vinculados con remuneraciones, bonificaciones, beneficios y compensaciones, observando la normativa aplicable. Estas funciones permiten establecer la vinculación funcional específica de Daniel Fernando Medina Núñez con las actuaciones administrativas relacionadas con el reconocimiento, procesamiento e incorporación en planillas de los beneficios económicos derivados del Convenio Colectivo 2024-2025.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

[122] Mediante **Informe n.° 009-2026-JBS-RRHH/SERMAMET**, de **23 de marzo de 2026 (Apéndice n.° 10)**, remitido mediante **Oficio n.° 0032-2026-GG/SERMAMET**, de **25 de marzo de 2026 (Apéndice n.° 10)**,, el Encargado de Recursos Humanos informó que durante los ejercicios **2024-2025** el SERMAMET no contaba con **Cuadro para Asignación de Personal (CAP)**, **Presupuesto Analítico de Personal (PAP)** ni escala remunerativa vigente, precisando que únicamente se encontraba vigente el **Reglamento de Organización y Funciones**, aprobado mediante **Acuerdo de Directorio n.° 37-2022-SERMAMET**, de **4 de octubre de 2022 (Apéndice n.° 35)**, así como un **Manual de Perfiles de Puestos** con evidencias de validación interna. Conforme al referido **Manual de Perfiles de Puestos (Apéndice n.° 35),** las funciones del cargo de **Especialista Administrativo de Recursos Humanos,** consisten en:
"1. Programar, organizar, dirigir, supervisar y evaluar las actividades relacionadas con la administración de recursos humanos, de conformidad con la política institucional y los dispositivos legales vigentes.
*2. **Programar, organizar, dirigir, supervisar y evaluar los procesos relacionados con remuneraciones, bonificaciones, beneficios y compensaciones, observando la normativa aplicable**".* (El resaltado es nuestro)

En ese contexto, se verificó que la Comisión Negociadora, integrada en representación de la parte empleadora por **Jorge Danny Chipana Farje**, Encargado de Asesoría Jurídica; **Daniel Fernando Medina Núñez**, Encargado de Recursos Humanos; y **Luis Alfredo Zegarra Feliciano**, Encargado de Presupuesto, aprobó e incorporó al Convenio Colectivo 2024-2025 la cláusula n.° 40, mediante la cual acordó que dicho instrumento tendría vigencia a partir del 1 de enero de 2024, comprendiendo cláusulas con incidencia presupuestaria. Dicha estipulación contravino el numeral 17.2 del artículo 17° de la Ley n.° 31188[123] y el numeral 14.5 del artículo 14° de los Lineamientos[124] aprobados por Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, que establecen que los acuerdos con incidencia presupuestaria solo producen efectos a partir del 1 de enero del ejercicio fiscal siguiente al de su suscripción.

Como consecuencia de ello, las bonificaciones con incidencia presupuestaria previstas en el Convenio Colectivo 2024-2025 fueron implementadas y ejecutadas durante el ejercicio fiscal 2024, comprometiéndose recursos públicos antes de la fecha legalmente prevista. Tales efectos derivaron directamente de la aprobación de una cláusula convencional contraria al marco normativo aplicable, cuya incorporación al convenio pudo y debió ser impedida por los representantes de la parte empleadora en **cumplimiento de las funciones** que les correspondían ejercer durante el procedimiento de negociación colectiva, establecidas en la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como los Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

3.3. Otorgamiento de beneficios a funcionarios, personal de dirección, y confianza

De la revisión del Convenio Colectivo 2024-2025 se verificó que la Comisión Negociadora incorporó la cláusula n.° 41, denominada "Ámbito y alcances del convenio", mediante la cual acordó extender los beneficios convencionales a *"todos los trabajadores que ocupen cualquier cargo sin excepción en el SERMAMET, sean funcionarios, jefes, administrativos y obreros"*.

En virtud de dicha estipulación, los beneficios económicos pactados mediante el convenio colectivo fueron aplicados no solo al personal comprendido dentro del ámbito subjetivo de la negociación colectiva, sino también a funcionarios, personal de dirección y de confianza, pese a encontrarse expresamente excluidos por el ordenamiento jurídico.

Al respecto, el numeral 17.6 del artículo 17° de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, establece expresamente que los convenios colectivos **no son de aplicación a los funcionarios y directivos públicos**, precisando además que **es nulo e inaplicable todo pacto en contrario**. En concordancia con dicha disposición, el literal e), del artículo 29° de los Lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM dispone que los convenios colectivos no resultan aplicables a los funcionarios y servidores comprendidos en los artículos 42° y 153° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, el artículo 42° de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho de sindicación y negociación colectiva de los

123 **Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal**
" Artículo 17. Convenio colectivo
(...)
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."* (El resaltado es nuestro)

124 **Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**
"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**."

servidores públicos; sin embargo, excluye expresamente a los funcionarios del Estado con poder de decisión y a quienes desempeñan cargos de dirección o de confianza.

No obstante, a dicho marco normativo, la Comisión Negociadora, en representación de la parte empleadora, acordó incorporar una cláusula convencional mediante la cual extendió los beneficios económicos derivados del convenio colectivo a funcionarios, personal directivo y de confianza, aprobando un pacto manifiestamente contrario a normas imperativas que delimitan el ámbito subjetivo de aplicación de la negociación colectiva en el sector estatal.

Como consecuencia de dicha estipulación, durante la ejecución del Convenio Colectivo 2024-2025 se otorgaron beneficios económicos al Gerente General del Sermamet, Franz Anderson Pare Pacsi, quien ejercía un cargo de dirección y ostentaba poder de decisión[125] al haber sido designado mediante Resolución de Directorio n.° 010-2023-SERMAMET, de 20 de setiembre de 2023, **(Apéndice n.° 29),** permaneciendo en funciones hasta el 2 de octubre de 2025, conforme a la Resolución de Directorio n.° 004-2025-SERMAMET 2 de octubre de 2025 **(Apéndice n.° 29)**.

Asimismo, cabe precisar que mediante Informe n.° 009-2026-JBS-RRHH/SERMAMET, de 23 de marzo de 2026 **(Apéndice n.° 10)**, remitido con Oficio n.° 0032-2026-GG/SERMAMET, de 25 de marzo de 2026 **(Apéndice n.° 10)**,, el Encargado de Recursos Humanos informó que la Entidad no contaba, durante el período 2024-2025, con Cuadro para Asignación de Personal (CAP), Presupuesto Analítico de Personal (PAP) ni escala remunerativa vigente; precisando que únicamente disponía del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 37-2022-SERMAMET de 4 de octubre de 2022 **(Apéndice n.° 35)**,, así como de un Manual de Perfiles de Puestos (MPP) **(Apéndice n.° 35)**, con evidencias de validación interna, sin acto formal de aprobación.

En ese contexto, la ausencia de instrumentos de gestión que permitieran identificar con precisión la naturaleza de los cargos existentes en la Entidad impidió determinar, respecto de la totalidad de los beneficiarios del Convenio Colectivo 2024-2025, cuáles correspondían a funcionarios, personal de dirección o de confianza excluidos del ámbito de aplicación de la negociación colectiva conforme al numeral 17.6 del artículo 17° de la Ley n.° 31188. No obstante, dicha circunstancia no impide efectuar el análisis respecto del Gerente General del SERMAMET, por cuanto su condición de funcionario con poder de dirección se encuentra expresamente acreditada mediante las Resoluciones de Directorio que dispusieron su designación y cese, así como por las funciones previstas en los Estatutos de Sermamet.

3.3.1. Bonificación por escolaridad

De la revisión de la documentación que sustentó el pago de la "bonificación por escolaridad", aprobada mediante Convenio Colectivo 2024-2025, correspondiente al mes de enero de 2025, se verificó que Manuel Jacinto Chacón Sucasaca, en su condición de Encargado de la Oficina de Recursos Humanos, mediante Informe n.° 007-2025-SERMAMET/RRHH, de 21 de enero de 2025 **(Apéndice n.° 21),** remitió a la Encargada de la Oficina de Administración y Finanzas los cuadros de beneficiarios de la bonificación por escolaridad correspondiente al ejercicio 2025, adjuntando las **Planillas n.os 001-2025-SERMAMET (Apéndice n.° 21), 002-2025-SERMAMET (Apéndice n.° 21) y 003-2025-SERMAMET (Apéndice n.° 21)**.

De la revisión a las citadas planillas, se evidenció que la entidad reconoció a cada beneficiario una bonificación equivalente al **50 % de la remuneración mensual o jornal básico,**

[125] Conforme a los Estatutos de Sermamet, aprobados con Ordenanza Municipal n.° 915 de 8 de mayo de 2015 **(Apéndice n.° 4)**: *"Artículo 8. Estructura orgánica. La estructura orgánica básica de SERMAMET es la siguiente: I. **Órganos de Dirección: Directorio, Gerencia General**; II. Órganos de Línea; III. Órganos de Asesoría.". "Artículo 11. De la Responsabilidad de Gerencia General. La Gerencia General es el órgano de Dirección que constituye la máxima autoridad administrativa de Sermamet".*

comprendiendo dentro de dicho importe los **S/ 400,00** otorgados por disposición legal[126].

Asimismo, se verificó que en la Planilla n.° 001-2025-SERMAMET- Gerencia y Administración **(Apéndice n.° 21)**,se incluyó como beneficiario al Gerente General Franz Anderson Pare Pacsi, reconociéndosele una bonificación por escolaridad ascendente a **S/ 2 595,56**, de la cual S/ 400,00 correspondieron al beneficio otorgado por la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025 y S/ 2 195,56 al beneficio económico previsto en el Convenio Colectivo 2024-2025; no obstante, conforme al análisis desarrollado en el numeral **3.2** del presente Pliego de Hechos, el citado funcionario se encontraba excluido del ámbito subjetivo de aplicación del convenio colectivo, por ostentar un cargo de dirección con poder de decisión, resultando nulo e inaplicable cualquier pacto que dispusiera lo contrario.

3.3.2. Bonificación por encargatura, responsabilidad y/o asumir funciones adicionales

De la revisión de las planillas de pago de remuneraciones correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025, se verificó que la Entidad reconoció y otorgó la "bonificación por encargatura, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales", aprobada mediante Convenio Colectivo 2024-2025, desde febrero de 2024 **(Apéndice n.° 13)**, hasta setiembre de 2025, incorporando dicho concepto como un ingreso remunerativo dentro de la remuneración bruta de los trabajadores beneficiarios detalladas en el **Anexo n.° 1: "Relación de trabajadores beneficiarios del Convenio Colectivo 2024-2025" (Apéndice n.° 30)**.

Asimismo, de la revisión de las planillas de remuneraciones y del citado anexo se verificó que dicho concepto fue reconocido principalmente a personal administrativo y operario; sin embargo, también fue otorgado al funcionario **Franz Anderson Pare Pacsi**, quien se desempeñó como Gerente General del Sermamet durante el período comprendido entre el 20 de setiembre de 2023 y el 2 de octubre de 2025, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro n.° 3
Pagos de la bonificación por encargatura, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales a favor del funcionario Franz Anderson Pare Pacsi periodo 2024-2025

Mes	Planilla	Informe	Bonificación	Encargado de Recursos Humanos
Febrero 2024	Planilla N° 007-2024-SERMAMET **(Apéndice n.° 20)**	Informe n.° 058-2024-RRHH/SERMAMET de 26 de febrero de 2024	500,00	Daniel Fernando Medina Núñez
Marzo 2024	Planilla N° 010-2024-SERMAMET **(Apéndice n.° 20)**	Informe n.° 091-2024-RRHH/SERMAMET de 26 de marzo de 2024	500,00	Daniel Fernando Medina Núñez
Abril 2024	Planilla N° 014-2024-SERMAMET **(Apéndice n.° 20)**	Informe n.° 117-2024-RRHH/SERMAMET de 22 de abril de 2024	500,00	Daniel Fernando Medina Núñez
Mayo 2024	Planilla N° 018-2024-SERMAMET **(Apéndice n.° 20)**	Informe n.° 162-2024-RRHH/SERMAMET de 27 de mayo de 2024	500,00	Daniel Fernando Medina Núñez
Junio 2024	Planilla N° 22-2024-SERMAMET **(Apéndice n.° 20)**	Informe N.° 189-2024-RRHH/SERMAMET de 27 de junio de 2024	500,00	Daniel Fernando Medina Núñez
Julio 2024	Planilla N° 32-2024-SERMAMET **(Apéndice n.° 20)**	Informe N.° 231-2024-RRHH/SERMAMET de 31 de julio de 2024	500,00	Daniel Fernando Medina Núñez

[126] **Ley 32185; Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025, publicada el 11 de diciembre de 2024.**
El literal b) del numeral 7.1 del artículo 7 de la Ley n.° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, estableció que la bonificación por escolaridad para los trabajadores del sector público asciende hasta la suma de **S/ 400,00**, monto que, para los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, fue reglamentado mediante el Decreto Supremo n.° 002-2025-EF, el cual dispuso que dicho beneficio se otorgara, por única vez, en la planilla correspondiente al mes de enero de 2025.

Mes	Planilla	Informe	Bonificación	Encargado de Recursos Humanos
Agosto 2024	Planilla N° 36-2024-SERMAMET **(Apéndice n.° 20)**	Informe N.° 253-2024-RRHH/SERMAMET de 27 de agosto de 2024	500,00	Daniel Fernando Medina Núñez
Setiembre 2024	Planilla N° 041-2024-SERMAMET **(Apéndice n.° 20)**	Informe N.° 282-2024-RRHH/SERMAMET de 27 de setiembre de 2024	500,00	Daniel Fernando Medina Núñez
Octubre 2024	Planilla N° 046-2024-SERMAMET **(Apéndice n.° 20)**	Informe N.° 299-2024-RRHH/SERMAMET de 28 de octubre de 2024	500,00	Daniel Fernando Medina Núñez
Noviembre 2024	Planilla N° 051-2024-SERMAMET **(Apéndice n.° 20)**	Informe N.° 327-2024-RRHH/SERMAMET de 29 de noviembre de 2024	500,00	Daniel Fernando Medina Núñez
Diciembre 2024	Planilla N° 061-2024-SERMAMET **(Apéndice n.° 20)**	Informe N.° 346-2024-RRHH/SERMAMET de 31 de diciembre de 2024	500,00	Daniel Fernando Medina Núñez
Enero 2025	Planilla N° 004-2025-SERMAMET **(Apéndice n.° 21)**	Informe n.° 015-2025-RRHH/SERMAMET de 7 de febrero de 2025	1 000,00	Manuel Jacinto Chacón Sucasaca
Febrero 2025	Planilla N° 009-2025-SERMAMET **(Apéndice n.° 21)**	Informe n.° 024-2025-RRHH/SERMAMET de 7 de marzo de 2025	1 000,00	Manuel Jacinto Chacón Sucasaca
Marzo 2025	Planilla N° 014-2025-SERMAMET **(Apéndice n.° 21)**	Informe n.° 034-2025-RRHH/SERMAMET de 21 de marzo de 2025	1 000,00	Manuel Jacinto Chacón Sucasaca
Abril 2025	Planilla N° 019-2025-SERMAMET **(Apéndice n.° 21)**	Informe n.° 046-2025-RRHH/SERMAMET de 21 de abril de 2025	1 000,00	Manuel Jacinto Chacón Sucasaca
Mayo 2025	Planilla N° 024-2025-SERMAMET **(Apéndice n.° 20)**	Informe n.° 067-2025-RRHH/SERMAMET de 23 de mayo de 2025	1 000,00	Manuel Jacinto Chacón Sucasaca
Junio 2025	Planilla N° 030-2025-SERMAMET **(Apéndice n.° 20)**	Informe n.° 078-2025-RRHH/SERMAMET de 26 de junio de 2025	1 000,00	Manuel Jacinto Chacón Sucasaca
Julio 2025	Planilla N° 036-2025-SERMAMET **(Apéndice n.° 21)**	Informe n.° 031-2025-DMN-RRHH/SERMAMET de 31 de julio de 2025	1 000,00	Daniel Fernando Medina Núñez
Agosto 2025	Planilla N° 042-2025-SERMAMET **(Apéndice n.° 21)**	Informe n.° 053-2025-DMN-RRHH/SERMAMET de 29 de agosto de 2025	1 000,00	Daniel Fernando Medina Núñez
Total			**13 500,00**	

Fuente: Planillas de remuneraciones n.os 7; 10; 14; 18; 22; 32; 36; 41; 46; 51 y 61 de 2024 y n.os 4; 9; 14; 19; 24; 30; 36 y 42 de 2025.
Elaborado por: Comisión de Control.

Del cuadro precedente se verifica que Franz Anderson Pare Pacsi percibió la bonificación por encargatura, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales durante el período comprendido entre febrero de 2024 y agosto de 2025, por un importe acumulado de **S/ 13 500,00**. No obstante, conforme al análisis desarrollado en el numeral **3.2** del presente Pliego de Hechos, el citado funcionario se encontraba legalmente excluido del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo 2024-2025, al ejercer un cargo de dirección con poder de decisión, por lo que no podía ser beneficiario de los conceptos económicos derivados de dicho instrumento convencional.

En ese contexto, se verificó que la Comisión Negociadora, integrada en representación de la

parte empleadora por **Jorge Danny Chipana Farje**, Encargado de Asesoría Jurídica; **Daniel Fernando Medina Núñez**, Encargado de Recursos Humanos; y **Luis Alfredo Zegarra Feliciano**, Encargado de Presupuesto, aprobó e incorporó al Convenio Colectivo 2024-2025 **(Apéndice n.° 13),** la cláusula n.° 41, mediante la cual se acordó extender los beneficios convencionales *"a todos los trabajadores que ocupen cualquier cargo sin excepción en el SERMAMET, sean funcionarios, jefes, administrativos y obreros"*. Dicha estipulación contravino expresamente el numeral 17.6 del artículo 17° de la Ley n.° 31188, así como el literal e) del artículo 29° de los Lineamientos aprobados por Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM y el artículo 42 de la Constitución Política del Perú, normas de carácter imperativo que excluyen del ámbito de aplicación de la negociación colectiva a los funcionarios y directivos públicos, estableciendo, además, la nulidad e inaplicabilidad de todo pacto en contrario.

La incorporación de dicha cláusula no constituyó una mera irregularidad formal, sino que produjo efectos jurídicos y económicos concretos, al servir de fundamento para reconocer y pagar al Gerente General del SERMAMET, señor Franz Anderson Pare Pacsi, beneficios económicos derivados del Convenio Colectivo 2024-2025, entre ellos la bonificación por escolaridad y la bonificación por encargatura, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales, pese a desempeñar un cargo de dirección y confianza expresamente excluido del ámbito subjetivo de aplicación de la Ley n.° 31188.
En consecuencia, los desembolsos efectuados a su favor encuentran causa directa en la aprobación de una cláusula convencional manifiestamente incompatible con el ordenamiento jurídico, cuya incorporación al convenio pudo y debió ser impedida por los representantes de la parte empleadora en ejercicio de las funciones que les correspondían durante el procedimiento de negociación colectiva.

4. De la determinación del perjuicio económico

4.1. Bonificación por escolaridad, efectivizado en el año 2025, por S/ 17 616, 04

Se evidenció que, en el año 2025, en aplicación del **"Convenio Colectivo 2024-2025"** suscrito el 29 de enero de 2024[127] **(Apéndice n.° 13),** se otorgó a cada trabajador por escolaridad el 50% de su remuneración mensual; en el que se encontraba incluido el importe de S/ 400,00 otorgados por Ley[128]; conforme se muestra en los cuadros n^{os} 4, 5 y 6 siguientes:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

[127] Mediante documento denominado "**Acta Final de Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025, suscrita entre los representantes del Sermamet y los representantes del Sindicato de Trabajadores de Sermamet, suscrita el 29 de enero de 2024 (Apéndice n.° 13).**

[128] **Ley 32185; Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025, publicada el 11 de diciembre de 2024.**
El literal b) del numeral 7.1 del artículo 7 de la Ley n.° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, estableció que la bonificación por escolaridad para los trabajadores del sector público asciende hasta la suma de **S/ 400,00,** monto que, para los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 728, fue reglamentado mediante el Decreto Supremo n.° 002-2025-EF, el cual dispuso que dicho beneficio se otorgara, por única vez, en la planilla correspondiente al mes de enero de 2025.

Cuadro n.° 4
Planilla de escolaridad – Planilla n.° 001-2025-SERMAMET Gerencia y Administración

N°	Año	Régimen Laboral	Nombres y Apellidos	Cargo	Remuneración Mensual	Escolaridad: 50% de Remuneración, incluye S/ 400,00 otorgados por Ley (A)	Escolaridad Establecida por Ley[129] (B)	Diferencia en Exceso (A-B)
1	2025	DL 728	Pare Pacsi Franz Anderson	Gerente General	5 191,11	2 595,56	400,00	2 195,56
2	2025	DL 728	Vargas Cabrera, Jenny Roxana	Encargada de la Oficina de Administración y Finanzas	3 701,11	1 850,56	400,00	1 450,56
3	2025	DL 728	Chacón Sucasaca Manuel Jacinto	Subgerente de Producción y Sanidad	3 701,11	1 850,56	400,00	1 450,56
4	2025	DL 728	Medina Núñez Daniel Fernando	Patrimonio	1 900,00	950,00	400,00	550,00
5	2025	DL 728	Villena Fuentes Ismael Edgardo	Médico Veterinario	2 151,11	1 075,56	400,00	675,56
6	2025	DL 728	Chirinos Rosas Renso Nilson	Médico Veterinario	2 151,11	1 075,56	400,00	675,56
				Total		**9 397,80**	**2 400,00**	**6 997,80**

Fuente: Planilla n.° 001-2025-SERMAMET Gerencia y Administración **(Apéndice n.° 21).**
Elaborado por: Comisión de Control.

Del cuadro precedente, se advierte que, en aplicación del **"Convenio Colectivo 2024-2025"** suscrito el 29 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13),** se otorgó en el mes de enero de 2025, al personal de Gerencia y Administración, incluido el funcionario Franz Anderson Pare Pacsi (funcionario de dirección), el monto total de **S/ 6 997,80**", resultando beneficiados un total de 6 trabajadores de Gerencia y Administración.

Asimismo, se verificó que dicha bonificación fue reconocida a Daniel Fernando Medina Núñez, secretario de la parte empleadora de la Comisión Negociadora del Pliego de Reclamos, quien a la fecha del reconocimiento de la bonificación se desempeñaba como encargado de Patrimonio. De acuerdo con la documentación de pago revisada, se le reconoció por dicho concepto el importe de S/ 950,00, correspondiente a S/ 400,00 otorgados por disposición legal y S/ 550,00 adicionales.

Por otra parte, en aplicación del **"Convenio Colectivo 2024-2025"**, se otorgó al personal operario, como bonificación por escolaridad, el 50% de su remuneración mensual, el mismo que incluye el monto otorgado por Ley[130] para este concepto; tal como se muestra en los cuadros n.os 5 y 6, que se muestran a continuación:

[129] **Ley 32185; Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025, publicada el 11 de diciembre de 2024.**

[130] Conforme el literal b) del numeral 7.1 del artículo 7 de la Ley n.° 32185 Ley de Presupuesto del sector público para el año fiscal 2025, referidos a la bonificación por escolaridad y al principio de previsión y provisión presupuestal. Asimismo, conforme a lo establecido en el artículo 1, numerales 2.3 del artículo 2, numeral 3.1 del artículo 3, numerales 10.1 y 10.2 del artículo 10 del Decreto Supremo n.° 002-2025-EF, Dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento de bonificación por escolaridad para el año fiscal 2025, publicada el 12 de enero de 2025, referidos al objeto, alcance, financiamiento, incompatibilidades, y disposiciones complementarias para la aplicación de la bonificación por escolaridad.

Cuadro n.° 5
Planilla de escolaridad – Planilla n.° 002-2025-SERMAMET

N°	Año	Régimen Laboral	Nombres y Apellidos	Jornal Básico	Escolaridad: 50% de Jornal Básico, incluye S/ 400,00 otorgados Por Ley (A)	Escolaridad Establecida por Ley (B)	Diferencia en Exceso (A-B)
1	2025	DL 728	[redacted]	1 101,11	550,56	400,00	150,56
2	2025	DL 728		1 151,11	575,56	400,00	175,56
3	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
4	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
5	2025	DL 728		1 251,11	625,56	400,00	225,56
6	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
7	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
8	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
9	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
10	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
11	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
12	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
13	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
14	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
15	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
16	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
17	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
18	2025	DL 728		1 801,11	900,56	400,00	500,56
19	2025	DL 728		1 251,11	625,56	400,00	225,56
20	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
21	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
22	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
23	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
24	2025	DL 728		1 951,11	975,56	400,00	575,56
25	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
26	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
27	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
28	2025	DL 728		1 151,11	575,56	400,00	175,56
29	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
30	2025	DL 728		1 151,11	575,56	400,00	175,56
31	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
32	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
33	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
34	2025	DL 728		1 251,11	625,56	400,00	225,56

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
UNIDAD DE CONTROL INSTITUCIONAL

N°	Año	Régimen Laboral	Nombres y Apellidos	Jornal Básico	Escolaridad: 50% de Jornal Básico, incluye S/ 400,00 otorgados Por Ley (A)	Escolaridad Establecida por Ley (B)	Diferencia en Exceso (A-B)
			[redacted]				
35	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
36	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
37	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
38	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
39	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
40	2025	DL 728		1 351,11	675,56	400,00	275,56
41	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
42	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
43	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
44	2025	DL 728		1 551,11	775,56	400,00	375,56
45	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
Total					**26 200,20**	**18 000.,00**	**8 200,20**

Fuente: Planilla de escolaridad n.° 002-2025-SERMAMET **(Apéndice n.° 21).**
Elaborado por: Comisión de Control.

Cuadro n.° 6
Planilla de escolaridad – Planilla n.° 003-2025-SERMAMET

N°	Año	Régimen Laboral	Nombres y Apellidos	Jornal Básico	Escolaridad: 50% de Jornal Básico, incluye S/ 400,00 otorgados por Ley (A)	Escolaridad Establecida por Ley (B)	Diferencia en Exceso (A-B)
1	2025	DL 728	[redacted]	1 101,11	550,56	400,00	150,56
2	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
3	2025	DL 728		1 101,11	458,80	400,00	58,80
4	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
5	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
6	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
7	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
8	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
9	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
10	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
11	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
12	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
UNIDAD DE CONTROL INSTITUCIONAL

N°	Año	Régimen Laboral	Nombres y Apellidos	Jornal Básico	Escolaridad: 50% de Jornal Básico, incluye S/ 400,00 otorgados por Ley (A)	Escolaridad Establecida por Ley (B)	Diferencia en Exceso (A-B)
13	2025	DL 728	[redacted]	1 101,11	458,80	400,00	58,80
14	2025	DL 728		1 101,11	458,80	400,00	58,80
15	2025	DL 728		1 101,11	458,80	400,00	58,80
16	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
17	2025	DL 728		1 251,11	625,56	400,00	225,56
18	2025	DL 728		1 101,11	550,56	400,00	150,56
Total					**9 618,04**	**7 200,00**	**2 418,04**

Fuente: Planilla n.° 003-2025-SERMAMET **(Apéndice n.° 21).**
Elaborado por: Comisión de Control.

De los cuadros precedentes n^{os} 5 y 6, se advierte que, en aplicación del **"Convenio Colectivo 2024-2025"** suscrito el 29 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13)**, se otorgó en el mes de enero de 2025, al personal operario, los montos de **S/ 8 200,20** y **S/ 2 418,04** respectivamente, resultando un monto total de **S/ 10 618,24**. En conclusión el monto total pagado por escolaridad según los cuadros n^{os} 4, 5 y 6 asciende al importe de **S/ 17 616,04.**

Además, se verificó que los montos correspondientes al concepto de "bonificación por escolaridad" fueron efectivamente cancelados, conforme se acredita de los comprobantes o notas de pago, así como de las constancias de pago de una de las citadas planillas de pago y que se detallan en el **Anexo n.° 2: Notas de Pago de Planillas de Remuneraciones periodo 2024-2025 (Apéndice n.° 22) y (Apéndice n.° 23).**

4.2. Bonificación vacacional, efectivizado en los años 2024 y 2025, por S/ 6 916,21

De la revisión de las planillas de remuneraciones del personal del Sermamet correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025 **(Apéndice n.° 20)** y **(Apéndice n.° 21)**, se ha evidenciado que, durante dichos ejercicios, la Entidad efectuó el pago de la "bonificación vacacional" prevista en el **"Convenio Colectivo 2024-2025"**, la misma que fue incorporada en las planillas como un **concepto computable dentro de la remuneración bruta de los trabajadores**. Sobre el particular, en el siguiente cuadro se detalla el monto total otorgado en atención a la referida bonificación, conforme se evidencia en cada una de las planillas de remuneraciones de los ejercicios 2024-2025:

Cuadro n.° 7
Bonificación vacacional periodo 2024-2025

Año	Mes	Planilla	Cantidad de trabajadores beneficiados	Monto total otorgado	Perjuicio económico determinado
2024	Febrero	008-2024-SERMAMET	1	107,56	5 700,99
		009-2024-SERMAMET	13	586,50	
	Marzo	013-2023-SERMAMET	18	758,28	
	Abril	017-2024-SERMAMET	17	696,07	
	Mayo	021-2024-SERMAMET	13	442,98	
	Junio	025-2024-SERMAMET	22	745,80	
	Julio	035-2024-SERMAMET	15	714,47	
	Agosto	037-2024-SERMAMET	1	129,56	

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ORG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

Año	Mes	Planilla	Cantidad de trabajadores beneficiados	Monto total otorgado	Perjuicio económico determinado
		038-2024-SERMAMET	2	179,19	
		039-2024-SERMAMET	8	347,82	
		040-2024-SERMAMET	1	27,53	
	Setiembre	042-2024-SERMAMET	1	129,56	
		043-2024-SERMAMET	1	215,11	
		044-2024-SERMAMET	4	300,28	
	Octubre	049-2024-SERMAMET	2	55,06	
	Noviembre	054-2024-SERMAMET	2	265,22	
2025	Enero	005-2025-SERMAMET	1	205,11	1 215,22
	Febrero	010-2025-SERMAMET	1	205,11	
	Junio	032-2025-SERMAMET	1	52,50	
		033-2025-SERMAMET	1	55,00	
	Julio	038-2025-SERMAMET	1	52,50	
	Agosto	044-2025-SERMAMET	1	105,00	
		045-2025-SERMAMET	1	30,00	
	Setiembre	051-2025-SERMAMET	1	90,00	
	Octubre	057-2025-SERMAMET	2	180,00	
	Noviembre	064-2025-SERMAMET	1	120,00	
	Diciembre	076-2025-SERMAMET	1	120,00	
TOTAL					**6 916,21**

Fuente: Planillas n.os 008; 009; 13; 17; 25; 35; 37; 38; 39; 40; 42; 44; 49 y 54 de 2024 y Planillas n.os 005; 010; 032; 033; 038; 044; 045; 051; 057; 064 y 076 de 2025 **(Apéndice n.° 20)** y **(Apéndice n.° 21).**
Elaborado por: Comisión de Control.

Del cuadro precedente se advierte que Sermamet, efectuó el pago de la bonificación vacacional durante los ejercicios 2024 y 2025, desde febrero 2024 hasta diciembre de 2025, en favor de diversos trabajadores, por un monto total ascendente a **S/ 6 916,21**, conforme a lo establecido en el "**Convenio Colectivo 2024-2025**" de 29 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13)**; asimismo, se evidencia que dichos pagos se realizaron de manera periódica a través de diversas planillas de remuneraciones.

Por otro lado, se verificó que la referida bonificación también fue otorgada a **Daniel Fernando Medina Núñez**, quien integró la representación empleadora de la Comisión Negociadora del Pliego de Reclamos, en calidad de Secretario, conforme a la Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMET, de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 6)**. Es así que, de acuerdo con las planillas y documentación de pago revisadas, durante los meses de setiembre de 2024, enero de 2025 y febrero de 2025 se le reconocieron como pago, los importes de S/ 129,56, S/ 205,11 y S/ 205,11; respectivamente, haciendo un total de S/ 539,78.

Por otra parte, cabe señalar, respecto al procedimiento de otorgamiento de dicha bonificación, que mediante **informe n.° 029-2026-DMN-RRHH/SERMAMET** de 16 de febrero de 2026 **(Apéndice n.° 32)**, Daniel Fernando Medina Núñez, encargado de Recursos Humanos, informó lo siguiente: *"Sobre el bono vacacional el encargado de Recursos Humanos consideró a los trabajadores que salían de vacaciones tomando en cuenta la Cláusula 10, inciso B del convenio colectivo,* ***considerando el 10% si el trabajador salía un mes entero, 5% si el trabajador salía medio mes, o 2.5% si el trabajador salía una semana****. El porcentaje se determinó del sueldo básico del trabajador";* de lo que se colige que el referido beneficio fue otorgado bajo un criterio estrictamente porcentual y directamente vinculado al nivel remunerativo de cada trabajador, en función del tiempo de goce vacacional, situación que es verificable en el **Anexo n.° 1: Relación de Trabajadores Beneficiados (Apéndice n.° 30),** que contiene el detalle del monto individual pagado a cada trabajador de Sermamet por concepto de "bonificación vacacional".

Además, se verificó que los montos correspondientes al concepto de "bonificación vacacional" fueron efectivamente cancelados, conforme se acredita de los comprobantes o notas de pago, así

como de las constancias de pago de una de las planillas de pago de remuneraciones consignadas en el Cuadro n.° 7 y que se detallan en el **Anexo n.° 2: Notas de Pago de Planillas de Remuneraciones periodo 2024-2025 (Apéndice n.° 22)** y **(Apéndice n.° 23).**

4.3. Bonificación por "Encargatura, responsabilidad y/o asignación de funciones adicionales", efectivizado en los años 2024 y 2025, por S/ 152 425,62

De la revisión de las planillas de remuneraciones del personal del SERMAMET correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025 **(Apéndice n.° 20)** y **(Apéndice n.° 21)**, se ha verificado que la Entidad efectuó el pago de la "**Bonificación por encargatura, responsabilidad y/o asignación de funciones adicionales**" desde febrero 2024 hasta setiembre 2025 a diversos trabajadores de la Entidad, la cual fue incorporada en las planillas como un concepto computable dentro de la remuneración bruta de los trabajadores; en tal sentido, se advierte que dicho concepto presenta naturaleza remunerativa, en tanto fue determinado en función del sueldo básico y registrado como parte integrante de la estructura de ingresos del personal.

Sobre el particular, en el siguiente cuadro se detalla el monto total otorgado en atención a la referida bonificación, conforme se evidencia en las planillas de remuneraciones de los ejercicios 2024-2025 **(Apéndice n.° 20)** y **(Apéndice n.° 21)**:

Cuadro n.° 8
Bonificación por encargatura, responsabilidad y/o asumir funciones adicionales periodo 2024-2025

Año	Mes	Planilla	Cantidad de trabajadores beneficiados	Monto total otorgado	Monto total mensual	Perjuicio económico determinado
2024	Febrero	007-2024-SERMAMET	2	1 000,00	3 750,00	68 772,05
		008-2024-SERMAMET	5	1 500,00		
		009-2024-SERMAMET	5	1 250,00		
	Marzo	010-2024-SERMAMET	2	1 000,00	4 466,67	
		011-2024-SERMAMET	6	2 216,67		
		013-2024-SERMAMET	5	1 250,00		
	Abril	014-2024-SERMAMET	2	1 000,00	6 250,00	
		015-2024-SERMAMET	5	2 500,00		
		016-2024-SERMAMET	1	250,00		
		017-2024-SERMAMET	10	2 500,00		
	Mayo	018-2024-SERMAMET	2	838,71	6 088,71	
		019-2024-SERMAMET	5	2 500,00		
		020-2024-SERMAMET	1	250,00		
		021-2024-SERMAMET	10	2 500,00		
	Junio	022-2024-SERMAMET	2	1 000,00	5 750,00	
		023-2024-SERMAMET	4	2 000,00		
		024-2024-SERMAMET	1	250,00		
		025-2024-SERMAMET	10	2 500,00		
	Julio	032-2024-SERMAMET	2	1 000,00	5 750,00	
		033-2024-SERMAMET	4	2 000,00		
		034-2024-SERMAMET	1	250,00		
		035-2024-SERMAMET	12	2 500,00		
	Agosto	036-2024-SERMAMET	2	1 000,00	7 616,67	
		037-2024-SERMAMET	3	1 116,67		
		038-2024-SERMAMET	3	1 250,00		
		039-2024-SERMAMET	9	2 500,00		
		040-2024-SERMAMET	3	1 750,00		
	Setiembre	041-2024-SERMAMET	2	1 000,00	7 250,00	
		042-2024-SERMAMET	2	1 000,00		
		043-2024-SERMAMET	3	1 250,00		
		044-2024-SERMAMET	9	2 500,00		
		045-2024-SERMAMET	3	1 500,00		
	Octubre	046-2024-SERMAMET	2	1 000,00	7 500,00	
		047-2024-SERMAMET	2	1 000,00		

Año	Mes	Planilla	Cantidad de trabajadores beneficiados	Monto total otorgado	Monto total mensual	Perjuicio económico determinado
		048-2024-SERMAMET	3	1 250,00		
		049-2024-SERMAMET	9	2 500,00		
		050-2024-SERMAMET	4	1 750,00		
	Noviembre	051-2024-SERMAMET	2	1 000,00	7 250,00	
		052-2024-SERMAMET	2	1 500,00		
		053-2024-SERMAMET	2	1 000,00		
		054-2024-SERMAMET	8	2 250,00		
		055-2024-SERMAMET	3	1 500,00		
	Diciembre	061-2024-SERMAMET	2	1 000,00	7 100,00	
		062-2024-SERMAMET	2	1 350,00		
		063-2024-SERMAMET	2	1 000,00		
		064-2024-SERMAMET	8	2 250,00		
		065-2024-SERMAMET	3	1 500,00		
2025	Enero	004-2025-SERMAMET	3	2333,33	8 083.33	83 653,57
		006-2025-SERMAMET	2	1 000,00		
		007-2025-SERMAMET	8	3 250,00		
		008-2025-SERMAMET	3	1 500,00		
	Febrero	009-2025-SERMAMET	3	1 666,67	9 095,24	
		010-2025-SERMAMET	2	1 678,57		
		011-2025-SERMAMET	2	1 000,00		
		012-2025-SERMAMET	9	3 250,00		
		013-2025-SERMAMET	3	1 500,00		
	Marzo	014-2025-SERMAMET	2	1 500,00	9 250,00	
		015-2025-SERMAMET	2	1 500,00		
		016-2025-SERMAMET	2	1 000,00		
		017-2025-SERMAMET	9	3 250,00		
		018-2025-SERMAMET	4	2 000,00		
	Abril	019-2025-SERMAMET	2	1 500,00	9 250,00	
		020-2025-SERMAMET	2	1 500,00		
		021-2025-SERMAMET	2	750,00		
		022-2025-SERMAMET	10	3 500,00		
		023-2025-SERMAMET	4	2 000,00		
	Mayo	024-2025-SERMAMET	2	1 500,00	9 500,00	
		025-2025-SERMAMET	2	1 750,00		
		026-2025-SERMAMET	2	750,00		
		027-2025-SERMAMET	12	4 000,00		
		028-2025-SERMAMET	3	1 500,00		
	Junio	030-2025-SERMAMET	2	1 500,00	6 750,00	
		031-2025-SERMAMET	1	750.00		
		032-2025-SERMAMET	2	750,00		
		033-2025-SERMAMET	9	2 750,00		
		034-2025-SERMAMET	2	1 000,00		
	Julio	036-2025-SERMAMET	2	1 500,00	11 275,00	
		037-2025-SERMAMET	1	1 000,00		
		038-2025-SERMAMET	2	1 500,00		
		039-2025-SERMAMET	12	5 775,00		
		040-2025-SERMAMET	4	1 500,00		
	Agosto	042-2025-SERMAMET	2	1 500,00	10 900,00	
		043-2025-SERMAMET	1	1 000,00		
		044-2025-SERMAMET	2	1,500,00		
		045-2025-SERMAMET	12	5 400,00		
		046-2025-SERMAMET	4	1 500,00		
	Setiembre	049-2025-SERMAMET	2	1 500,00	9 550,00	
		050-2025-SERMAMET	2	1 500,00		
		051-2025-SERMAMET	11	5 050,00		
		052-2025-SERMAMET	4	1 500.00		
TOTAL						**152 425,62**

Fuente: Planillas n.ºs 007; 008; 009; 010; 011; 012; 013; 014; 015; 016; 017; 028; 019; 020; 021; 022; 023; 024; 025; 032; ; 034; 035; 036; 037; 038; 39; 40; 041; 42; 043; 044; 045; 046; 047; 048; 049; 050; 051; 052; 053; 054; 055; 061; 062; 063; 064; y 065 de 2024 (**Apéndice n.° 20**) y Planillas n.ºs 004; 006; ;007; 008;009; 010; 011; 012; 013; 014; 015; 016; 017; 018; 019; 020; 021; 022; 023; 024;

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

025; 026; 027; 028;030; 031; 032; 033; 034; 036; 037; 038; 039; 040; 042; 043; 044; 045; 046; 049; 050; 051 y 052 de 2025 **(Apéndice n.° 21).**
Elaborado por: Comisión de Control.

Del cuadro precedente se advierte que la Entidad efectuó el pago de la bonificación por encargatura, responsabilidad y/o funciones adicionales de manera continua desde febrero 2024 a setiembre 2025, mediante su inclusión en las planillas de remuneraciones, alcanzando un monto total de **S/ 152 425,62**.

Por otra parte, se verificó que dicho monto, correspondiente al concepto de "**Bonificación por encargatura, responsabilidad y/o asignación de funciones adicionales**" fue efectivamente cancelado, conforme se acredita de los comprobantes o notas de pago, así como de las constancias de pago de cada una de las planillas de pago de remuneraciones consignadas en el **Cuadro n.° 8** y que se detallan en el **Anexo n.° 2: Notas de Pago de Planillas de Remuneraciones periodo 2024-2025 (Apéndice n.° 22)** y **(Apéndice n.° 23).**

4.4. Bonificación por contacto de agua, efectivizado en los años 2024 y 2025, por S/ 60 300,00

De la revisión de las planillas de remuneraciones del personal del Sermamet correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025 **(Apéndice n.° 20)** y **(Apéndice n.° 21)**, se ha evidenciado que, durante los referidos ejercicios, la Entidad efectuó el pago de la "**Bonificación por contacto con agua**" prevista en el "Convenio Colectivo 2024-2025", la cual fue incorporada en las planillas como un **concepto computable dentro de la remuneración bruta de los trabajadores**.

Sobre el particular, en el siguiente cuadro se detalla el monto total otorgado en atención a referida bonificación, según se ha revisado en las planillas de remuneraciones de los ejercicios 2024-2025:

Cuadro n.° 9
Bonificación por contacto de agua del periodo 2024-2025

Año	Mes	Planilla	Cantidad de trabajadores beneficiados	Monto total otorgado	Monto total otorgado mensual	Perjuicio económico determinado
2024	Agosto	039-2024-SERMAMET	35	3 500,00	3 800,00	18 800,00
		040-2024-SERMAMET	3	300,00		
	Setiembre	044-2024-SERMAMET	34	3 400,00	3 700,00	
		045-2024-SERMAMET	3	300,00		
	Octubre	049-2024-SERMAMET	34	3 400,00	3 700,00	
		050-2024-SERMAMET	3	300,00		
	Noviembre	054-2024-SERMAMET	35	3 500,00	3 800,00	
		055-2024-SERMAMET	3	300,00		
	Diciembre	064-2024-SERMAMET	35	3 500,00	3 800,00	
		065-2024-SERMAMET	3	300,00		
2025	Enero	007-2025-SERMAMET	36	3 600,00	3 900,00	41 500,00
		008-2025-SERMAMET	3	300,00		
	Febrero	012-2025-SERMAMET	36	3 600,00	3 900,00	
		013-2025-SERMAMET	3	300,00		
	Marzo	017-2025-SERMAMET	36	3 600,00	3 900,00	
		018-2025-SERMAMET	3	300,00		
	Abril	022-2025-SERMAMET	36	3 600,00	3 900,00	
		023-2025-SERMAMET	3	300,00		
	Mayo	027-2025-SERMAMET	36	3 600,00	3 900,00	
		028-2025-SERMAMET	3	300,00		
	Julio	039-2025-SERMAMET	32	3 200,00	3 500,00	
		040-2025-SERMAMET	3	300,00		
	Agosto	045-2025-SERMAMET	33	3 300,00	3 700,00	
		046-2025-SERMAMET	4	400,00		
	Setiembre	051-2025-SERMAMET	33	3 300,00	3 700,00	

Año	Mes	Planilla	Cantidad de trabajadores beneficiados	Monto total otorgado	Monto total otorgado mensual	Perjuicio económico determinado
		052-2025-SERMAMET	4	400,00		
	Octubre	057-2025-SERMAMET	33	3 300,00	3 700,00	
		058-2025-SERMAMET	4	400,00		
	Noviembre	064-2025-SERMAMET	33	3 300,00	3 700,00	
		065-2025-SERMAMET	4	400,00		
	Diciembre	076-2025-SERMAMET	33	3 300,00	3 700,00	
		077-2025-SERMAMET	4	400,00		
TOTAL						60 300,00

Fuente: Planillas n.os 39; 40; 044;045; 049; 050; 054; 055; 064; y 065 de 2024 y Planillas n.os ;007; 008; 012; 013; 014; 017; 018; 022; 023; 024; 027; 028; 030; 039; 040; 045; 046; 051;052; 057; 058; 064; 065; 076 y 077 de 2025 **(Apéndice n.° 20)** y **(Apéndice n.° 21)**.
Elaborado por: Comisión de Control.

Del cuadro precedente se advierte que la entidad efectuó el pago de la bonificación por contacto de agua de manera continua **a partir del mes de agosto de 2024 hasta el mes de diciembre de 2025**, evidenciándose su inclusión sistemática en las planillas de remuneraciones del personal operativo del Sermamet, por el monto total de **S/ 60 300,00**.

Asimismo, cabe señalar que, respecto a la forma de otorgamiento de dicha bonificación, mediante Informe n.° 029-2026-DMN-RRHH/SERMAMET de 16 de febrero de 2026 **(Apéndice n.° 32)**, el Encargado de Recursos Humanos indicó que *"sobre el bono de contacto de agua lo determinaba el Gerente General tomando en cuenta los trabajadores que tenían contacto con el agua. El monto era de S/ 100.00 según la Cláusula 10, Inciso H del convenio colectivo"*; a ello se suma que, de la revisión de las planillas de pago consignadas en el Cuadro n.° 9, se verificó que dicho concepto fue otorgado exclusivamente al personal operario del Sermamet, situación que es verificable también en el **Anexo n.° 1: Relación de Trabajadores Beneficiados (Apéndice n.° 30),** que contiene el detalle del monto individual pagado a cada trabajador de Sermamet por concepto de "bonificación por contacto con agua".

Por otro lado, se verificó que los montos correspondientes al concepto de "Bonificación por contacto con agua" fueron efectivamente cancelados, conforme se acredita de los comprobantes o notas de pago, así como de las constancias de pago de cada una de las planillas de pago de remuneraciones consignadas en el cuadro n.° 9 y que se detallan en el **Anexo n.° 2: Notas de Pago de Planillas de Remuneraciones periodo 2024-2025 (Apéndice n.° 20)** y **((Apéndice n.° 21).**

4.5. Determinación del perjuicio económico ocasionado al Estado

Como consecuencia de la suscripción del **Convenio Colectivo 2024-2025**, de 29 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 13)**, la Comisión Negociadora del SERMAMET, integrada en representación de la parte empleadora por **Jorge Danny Chipana Farje**, encargado de Asesoría Jurídica; **Daniel Fernando Medina Núñez**, encargado de Recursos Humanos; y **Luis Alfredo Zegarra Feliciano**, encargado de Presupuesto, aprobó cláusulas que incorporaron bonificaciones por escolaridad, vacacional, por encargatura, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales y por contacto con agua, las cuales, conforme al análisis desarrollado en el presente Pliego de Hechos, fueron incorporadas al convenio colectivo 2024-2025, contraviniendo las disposiciones previstas en la Ley n.° 31188, sus Lineamientos y demás normas aplicables a la negociación colectiva en el sector estatal.

Los hechos expuestos ocasionaron que, la Entidad asumiera obligaciones económicas que dieron lugar al pago de "Bonificación por escolaridad", "Bonificación Vacacional", "Bonificación por encargatura responsabilidad y/o asumir funciones adicionales" y "Bonificación por contacto con agua", durante los ejercicios fiscales 2024 y 2025, conllevando un desembolso total por el monto

de **S/ 237 257,87**, configurando beneficios económicos que no debieron ser incorporados al Convenio Colectivo 2024-2025. Por tanto, dicho importe constituye el **perjuicio económico ocasionado al Estado**, al derivar directamente de la aprobación y ejecución de cláusulas convencionales cuya incorporación al convenio se efectuó al margen del marco jurídico que regula la negociación colectiva en el sector público, conforme se detalla a continuación:

Cuadro n.° 10
Bonificaciones aprobadas mediante Convenio Colectivo 2024-2025

N°	Bonificación	Monto Total S/
1	Bonificación por escolaridad	17 616,04
2	Bonificación vacacional	6 916,21
3	Bonificación por encargatura, responsabilidad y/o asumir funciones adicionales	152 425,62
4	Bonificación por contacto con agua	60 300,00
TOTAL		**237 257,87**

Elaborado por: Comisión de Control.

El perjuicio económico determinado no deriva de la sola existencia formal del Convenio Colectivo 2024-2025, sino de los desembolsos efectivamente realizados por la Entidad en ejecución de las cláusulas económicas que fueron incorporadas al referido instrumento contraviniendo las disposiciones imperativas que regulaban su negociación, aprobación, vigencia y procedencia. En tal sentido, existe correspondencia entre las cláusulas cuestionadas, los beneficios económicos posteriormente reconocidos y los pagos acreditados documentalmente, cuya suma asciende a **S/ 237 257,87** conforme al Cuadro n.° 10.

Los hechos expuestos, contravienen la siguiente normativa:

- **Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, aprobada por Ley n.° 31188, 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 3. Principios que rigen la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales.
La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se rige por los siguientes principios:
(...)
***c. Principio de competencia:** Implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades.*
***d. Principio de previsión y provisión presupuestal:** En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria.*

Artículo 4. Materias comprendidas en la negociación colectiva
Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA
ÓRG. DE CONTROL INSTITUCIONAL

Artículo 6. Articulación de las materias negociables
(...)
6.2 A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias: Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario.

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 13. Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público
13.1 La negociación colectiva centralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente procedimiento:
a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la Presidencia del Consejo de Ministros entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.
b. El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y que puede ser extendido hasta los treinta (30) días siguientes de iniciado el trato directo.
c. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de ley, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo.
d. Los acuerdos alcanzados con incidencia económica son remitidos por la Presidencia del Consejo de Ministros, dentro de los cinco (5) días de su suscripción para su inclusión en la ley de presupuesto público, a través de los canales correspondientes.
e. Las partes establecen una comisión de seguimiento para supervisar el cumplimiento de los acuerdos arribados.
13.2 La negociación colectiva descentralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente procedimiento:
a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.
b. El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y que puede ser extendido hasta los treinta (30) días siguientes de iniciado el trato directo.
(...)

Artículo 17. Convenio colectivo
El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva. Tiene las siguientes características:
17.1 Tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito.
17.2 Rige desde el día en que las partes lo determinen, con excepción de las disposiciones con incidencia presupuestaria, que necesariamente rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley.
17.3 Tendrá la vigencia que acuerden las partes, que en ningún caso es menor a un (1) año.
17.4 Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no contienen disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador. 17.5 Sus cláusulas siguen surtiendo efecto hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique. Las cláusulas son permanentes, salvo que de manera excepcional, se acuerde expresamente su carácter temporal"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
JEFATURA

- **Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, aprobada por Ley N° 32185, publicada el 11 de diciembre de 2024**

Artículo 7. Aguinaldos, gratificaciones y escolaridad
7.1 Los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 276, la Ley Nº 29944 y la Ley Nº 30512; los docentes universitarios a los que se refi ere la Ley Nº 30220; el personal de la salud al que se refiere el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Legislativo Nº 1153; los obreros permanentes y eventuales del Sector Público; el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; y los pensionistas de derecho propio a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley Nº 15117, los Decretos Leyes Nº 19846 y Nº 20530, el Decreto Supremo Nº 051-88-PCM y la Ley Nº 28091, perciben en el Año Fiscal 2025 los siguientes conceptos:
(...)
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). Para el caso de los profesores contratados y auxiliares de educación contratados en el marco de la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial, el pago de la bonificación por escolaridad, cuyo monto corresponde al señalado en el presente literal, se incluye en la planilla de pagos del mes de junio.
(...)"

- **Decreto Legislativo que modifica la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y deroga la Ley Nº 29060, Ley del Silencio Administrativo, aprobada por Decreto Legislativo N° 1272 de 21 de diciembre de 2016.**

"(...)
Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo
1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:
***1.1. Principio de legalidad.** - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.*
(...)"

- **Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, aprobados por Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, publicado 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.
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".

Artículo 6. Materias negociables
(...)

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
7.1De conformidad con lo previsto en el inciso c) del artículo 3 de la Ley, la negociación colectiva en el sector público se rige por el Principio de Competencia, el mismo que implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades. .
7.2. Por consiguiente, no son objeto de la negociación colectiva, en ninguno de los niveles señalados en el artículo 5 de la Ley, entre otras, las siguientes materias:
a) La estructura de las entidades del Sector Público.
b) La aprobación, modificación, implementación u otra acción referida a los planes y políticas nacionales y/o sectoriales, de competencia de las entidades del Sector Público.
c) Las atribuciones de dirección, administración y fiscalización de las entidades del Sector Público, incluyendo el ejercicio de la potestad disciplinaria.
d) La aplicación o interpretación de normas de orden público.
e) La regulación, condiciones para el acceso, meritocracia, capacidad y progresión en la carrera, así como supuestos dirigidos a su exclusión o inaplicación, o la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral.

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. En el caso de la negociación colectiva en el nivel descentralizado en el ámbito sectorial, se requiere un informe elaborado por el Ministerio Rector del Sector que preside la Representación Empleadora; y, en el caso de la negociación colectiva en el nivel descentralizado en el ámbito territorial, se requiere un informe elaborado por la entidad que preside la Representación Empleadora.
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 15.- Revisión y observaciones
15.4. Se tienen por no consignadas en el proyecto de Convenio Colectivo, y por tanto no son

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

Artículo 17.- Instalación de la Comisión Negociadora

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

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

Artículo 18.- Duración del trato directo

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

Artículo 20.- Sesiones de la Comisión Negociadora

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

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

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

(...)

Artículo 21.- Acuerdos de la Comisión Negociadora

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

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

Artículo 29.- Características del convenio colectivo

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

"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".

- **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, aprobados mediante Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01, publicada el 4 de junio de 2023.**

"Contenido básico y consideraciones específicas para la elaboración del Informe de Viabilidad Presupuestal
El contenido básico y las consideraciones específicas para la elaboración del Informe se detallan a continuación:

Costo de los acuerdos del convenio colectivo

6.1. La Oficina de Presupuesto, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces en el pliego presupuestario, estiman en el Informe, el número total de servidores sujetos a la negociación colectiva, por régimen laboral, grupo ocupacional, y cargo estructural o nivel registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRHSP, identificando registros ocupados y vacantes.
6.2. En el caso de los Gobiernos Locales, la Oficina de Presupuesto, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces en el pliego presupuestario, estiman en el Informe, el número total de servidores sujetos a la negociación colectiva, por régimen laboral, grupo ocupacional, y cargo estructural o nivel, según corresponda.
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. 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.
c) Tipo de cláusula o acuerdo.
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 (...)
f) Frecuencia de entrega (mensual, periódico o por única vez).
g) Período 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 (...)
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 (...)"

Como consecuencia de actuaciones de la comisión negociadora, la Entidad reconoció y pagó beneficios económicos derivados del Convenio Colectivo 2024-2025 que no se ajustaban al marco jurídico que regula la negociación colectiva en el sector estatal, generando perjuicio económico a la Entidad ascendente a **S/ 237 257,87**, conforme al cálculo efectuado sobre la base de los montos efectivamente desembolsados por concepto de las bonificaciones materia del presente pliego.

Las situaciones advertidas, fueron ocasionadas por la actuación contraria a los deberes funcionales de los integrantes de la Comisión Negociadora en representación de la parte empleadora, quienes transgrediendo lo establecido en la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y lineamientos de la Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal, consideraron, negociaron y aprobaron en el Convenio Colectivo 2024-2025, materias con incidencia económica que no se ajustaban al marco jurídico que regula la negociación colectiva en el sector estatal.

Las personas comprendidas en los hechos: Luis Alfredo Zegarra Feliciano, presentó sus comentarios o aclaraciones adjuntando documentos escaneados en un (1) CD y Jorge Danny Chipana Farje, presentó sus comentarios o aclaraciones sin documentar, conforme se detalla en el **(Apéndice n.° 33),** del informe de Control Específico.

Es de precisar que Daniel Fernando Medina Núñez, presentó extemporáneamente sus comentarios o aclaraciones al Pliego de Hechos comunicado, adjuntando documentos escaneados en un (1) CD, conforme se detalla en el **(Apéndice n.° 33).**

Efectuada la evaluación de comentarios o aclaraciones y documentos presentados **(Apéndice n.° 33)**, se concluye que los mismos no desvirtúan los hechos notificados en el Pliego de Hechos. La referida evaluación y las cédulas de comunicación forman parte del **apéndice n.° 33** del Informe de Control Específico a Hecho con Presunta Irregularidad, conforme a su participación, como se describe a continuación.

Jorge Danny Chipana Farje, identificado con [redacted] presidente de la Comisión Negociadora, en representación de la parte empleadora, de 18 de enero de 2024 a 29 de enero de 2024, designado mediante Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMET, de 18 de enero de 2024 **(Apéndice n.° 6),** quien además se desempeñó como encargado de la oficina de Asesoría Jurídica[131]; a quien, se le notifico el Pliego de Hechos y cédula de notificación n,° 003-2026-CG/OC0353/OCI-SCE-SERMAMET de 20 de agosto de 2026 **(Apéndice n.° 33),** con cédula de notificación electrónica n.° 00000002-2026-CG/0353-02-005 de 20 de agosto de 2026 **(Apéndice n.° 33),** constancia de notificación electrónica de 20 de agosto de 2026 **(Apéndice n.° 33);** adjunto constancia de emisión de alerta de correo electrónico n.° 40314-2026/0353-02-005 de 20 de agosto de 2026 y constancia de emisión de alerta a teléfono celular n.° 37516-2026/0353-02-005 de 20 de agosto de 2026; contando con la constancia de acuse de recibo n.° 38219-2026/0353-02-005 de 25 de agosto de 2026.

Quien, presentó sus comentarios y aclaraciones con carta n.° 004-2026-JDCHF-EEAJ SERMAMET de 1 de setiembre de 2026, en diez (10) folios, no contiene anexos, recibido el 2 de setiembre de 2026,

[131] El mencionado servidor además se desempeñó como encargado de **la Oficina de Asesoría Jurídica**, en mérito al contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico SERMAMET, suscrito el **7 de diciembre de 2023**, por el periodo comprendido del 7 de diciembre al 31 de diciembre de 2023; el contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico SERMAMET, suscrito el 2 de enero de 2024 por el periodo comprendido del 2 de enero al 31 de marzo de 2024; el contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico SERMAMET, suscrito el 1 de abril de 2024, por el periodo comprendido del 1 de abril al 31 de julio de 2024; el memorando n.° 003-2024-GG/SERMAMET de 3 de enero 2024, mediante el cual se le encargó la Oficina de Asesoría Jurídica. Asimismo, el mencionado servidor cesó en el cargo mediante carta de renuncia voluntaria de 31 de julio de 2024; Y posteriormente, fue contratado para el servicio de abogado de Asesoría Jurídica de Sermamet mediante orden de servicio n.° 002-2025 de 3 de enero de 2025, por el periodo comprendido del 3 de enero al **31 de diciembre de 2025**.

dentro del plazo establecido **(Apéndice n.° 33),** manteniendo su participación en los hechos comunicados.

Los hechos evidenciados atribuidos a Jorge Danny Chipana Farje, como presidente de la Comisión Negociadora en representación de la parte empleadora, designado mediante Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMET **(Apéndice n.° 6),** son los siguientes:

- El administrado, en representación de la parte empleadora, participó en la revisión, evaluación, negociación y aprobación de las materias contenidas en el "Pliego de Reclamos – Convenio Colectivo de Trabajo 2024-2025 del Sindicato de Trabajadores del Matadero Metropolitano de Río Seco – Arequipa", de 14 de diciembre de 2023, **permitiendo que las cláusulas referidas a las bonificaciones** de: "Bonificación por escolaridad", "Bonificación Vacacional", "Bonificación por encargatura responsabilidad y/o asumir funciones adicionales" y "Bonificación por contacto con agua", sean **incorporadas y aprobadas mediante Convenio Colectivo 2024-2025**", de 29 de enero de 2024, sin sustento jurídico y presupuestario, pese a que dichas bonificaciones **no configuraban condiciones de trabajo con incidencia económica** conforme los criterios establecidos por SERVIR en el Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR/GPGSC, sino un incremento encubierto de remuneraciones; siendo, en consecuencia, materias que debían ser excluidas del procedimiento de negociación colectiva por resultar incompatible con el régimen jurídico aplicable (Decreto Legislativo n.° 728, régimen laboral de los trabajadores del Sermamet).

  Con esa conducta transgredió el **artículo 3, literal c) y artículo 4 de la Ley n.° 31188**, que establecen el Principio de Competencia y las materias permitidas en la negociación colectiva en el Sector Público, las cuales exigen que los acuerdos se sujeten estrictamente a las atribuciones de la Entidad y al marco legal vigente; **el artículo 7, numeral 7.2, literal e) y el artículo 15, numeral 15.4 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que regulan la prohibición expresa de negociar propuestas que alteren o desnaturalicen los conceptos propios de los regímenes laborales, imponiendo la obligación imperativa de tener por no presentadas y excluir de plano dichas peticiones del procedimiento de negociación colectiva.

- Seguidamente, suscribió, en representación de la parte empleadora, del *"Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025, suscrita entre los representantes del SERMAMET y los representantes del Sindicato de Trabajadores del SERMAMET"* o "Convenio Colectivo 2024-2025", de 29 de enero de 2024, el cual, de conformidad con el **artículo 17 de la Ley n.° 31188**, es el **producto final del procedimiento de negociación colectiva**, posee **fuerza de ley**, resulta **vinculante para las partes**, sujetando obligatoriamente sus disposiciones con incidencia presupuestaria a la **regla de eficacia diferida desde el 1 de enero del año fiscal subsiguiente a su suscripción,** formalizando la incorporación de las referidas cuatro bonificaciones económicas pese a que, a dicha fecha, no había culminado la negociación colectiva a nivel centralizado correspondiente al período 2024-2025, lo que impidió verificar si las cláusulas económicas aprobadas en el ámbito de la negociación descentralizada del Sermamet, comprendían materias a ser excluidas de la negociación descentralizada.

  Con esa conducta transgredió el **artículo 6, numeral 6.2 de la Ley n.° 31188**, que regula la articulación entre los distintos niveles de negociación colectiva y la prohibición de negociar a nivel descentralizado materias que correspondan o se encuentren en trámite en el nivel centralizado; y **los artículos 5, numerales 5.2 y 5.3, y 6, numeral 6.3, literal b) del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que regulan las reglas de oportunidad procedimental, exigiendo conocer los acuerdos adoptados a nivel centralizado de manera previa a la conclusión del trato directo descentralizado para evitar la superposición o duplicidad de beneficios.

- De igual manera, suscribió el convenio colectivo **sin contar previamente con el Informe de Viabilidad Presupuestal** exigido por la Ley n.° 31188 y sus lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

  Con esa conducta transgredió el **artículo 3, literal d) y el artículo 10 de la Ley n.° 31188**, que regulan el Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, así como la obligación imperativa de la representación empleadora de garantizar la viabilidad presupuestal y financiera de las materias negociadas; el **artículo 13, numeral 13.3, y el artículo 21, numeral 21.2 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM** que establecen la exigencia obligatoria e indispensable de contar con un Informe de Viabilidad Presupuestal previo emitido por la Oficina de Presupuesto antes de la suscripción de cualquier acuerdo con incidencia económica; así como **los numerales 6.1 al 6.4 de la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01** que establecen que la evaluación de la viabilidad presupuestal debe sustentarse en una metodología técnica de costeo multianual que acredite fehaciente y formalmente la disponibilidad de recursos y la sostenibilidad fiscal de la Entidad de manera previa a la firma del convenio.

- En esa misma línea, suscribió el convenio colectivo estableciendo su aplicación durante el ejercicio fiscal 2024, pese a que las cláusulas con incidencia presupuestaria no podían surtir efectos económicos en dicho ejercicio, sino a partir del 1 de enero de 2025.

  Con esa conducta transgredió el **artículo 17, numeral 17.2 de la Ley n.° 31188** que establece que los acuerdos colectivos con incidencia presupuestaria rigen obligatoriamente a partir del 1 de enero del año fiscal subsiguiente a su suscripción; **el artículo 29, literal b) del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM,** según el cual está prohibido pactar la ejecución inmediata o retroactiva de cláusulas económicas en el mismo ejercicio fiscal de su firma.

- De igual manera, suscribió el convenio colectivo, estableciendo la implementación de beneficios económicos a favor de funcionarios, personal directivo y personal de confianza, pese a que dichos servidores se encontraban excluidos del ámbito de aplicación de la negociación colectiva; con esa conducta transgredió el **artículo 2, tercer párrafo de la Ley n.° 31188**, que regulan el ámbito subjetivo de la negociación colectiva en el sector público y disponen la nulidad de cualquier acuerdo que extienda beneficios a directivos o funcionarios; así como **el artículo 29, literal e) y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que establecen la prohibición de incluir a dicho personal en los convenios colectivos y la nulidad de los pactos que infrinjan dicha restricción.

- Por último, suscribió el informe n.° 001-2024-SERMAMET/COMIS.NEGOC de 30 de enero de 2024 **(Apéndice n.°25),** mediante el cual remitió al Gerente General el referido Convenio 2024-2025 para su conocimiento, implementación y cumplimiento por las dependencias competentes, con esa conducta contravino **el artículo IV, numeral 1.1 del Título Preliminar del TUO de la Ley n.° 27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General)**, que consagra el Principio de Legalidad, obligando a los servidores públicos a actuar con sujeción a la Constitución, la ley y al derecho.

Con la conducta desplegada, el administrado incumplió **sus deberes funcionales**, establecidos en **el artículo 30°** del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva del Sector Estatal, que establece que 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***". Ello, en concordancia con el **principio de Legalidad** (artículo IV, numeral 1.1 del Título Preliminar del TUO de la Ley n.° 27444), que establece que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho,

dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

En esa línea, el administrado tenía la **obligación funcional** de cumplir con las disposiciones impuestas por las normas citadas; específicamente, las siguientes: **el artículo 10 de la Ley n.° 31188**, que establece la obligación de los representantes de la Entidad de garantizar la viabilidad presupuestal de manera previa a la asunción de cualquier acuerdo con incidencia económica. **El artículo 15, numeral 15.4 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que establece el deber funcional de tener por no presentadas y excluir del procedimiento todas aquellas propuestas que versen sobre materias no negociables o incompatibles con el ordenamiento jurídico, **en concordancia con el artículo 7, numeral 7.2, literal e) de la citada norma**, que prohíbe pactar beneficios que alteren o desnaturalicen el régimen laboral aplicable, toda vez que las bonificaciones acordadas no configuraban condiciones de trabajo sino incrementos remunerativos de libre disponibilidad. **Los artículos 5 y 6 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, en relación con el artículo 6, numeral 6.2 de la Ley n.° 31188**, que establecen el deber de observar las reglas de articulación procedimental, absteniéndose de cerrar tratos directos de contenido económico antes de la conclusión de la negociación colectiva a nivel centralizado, lo que impidió verificar si las cláusulas aprobadas comprendían materias excluidas. **Asimismo, los artículos 2, tercer párrafo, de la Ley n.° 31188, en relación con el artículo 29, literal e) del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que imponen el deber de respetar el ámbito subjetivo del convenio, absteniéndose de incluir o extender beneficios económicos a favor del Gerente General, personal de dirección o de confianza legalmente excluidos del ámbito de la negociación colectiva.

Asimismo, incumplió los **Principios** de: **Respeto** (*Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento*). **Probidad** (*Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona*). **Eficiencia** (*Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente*); e **Idoneidad** (*Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones*), establecidos en el artículo 6 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley n.° 27815.

En el mismo sentido, incumplió el **Deber de Responsabilidad** (*Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública*); la prohibición de **Mantener Intereses de Conflicto** (*Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimento de los deberes y funciones a su cargo*) y la prohibición de **Obtener Ventajas Indebidas** (*Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia*), todo ello establecido en los artículos 7 y 8 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley n.° 27815.

Los hechos antes señalados ocasionaron un perjuicio económico a SERMAMET ascendente a **S/ 237 257,87**, derivado de los desembolsos realizados con cargo a recursos públicos para la ejecución de los beneficios económicos incorporados al Convenio Colectivo 2024-2025.

En virtud a los hechos anteriormente expuestos, según la evaluación efectuada por la Comisión de Control y considerando que no existe mayor evidencia en los comentarios en relación a su participación como Presidente de la Comisión Negociadora en representación de la parte empleadora, se concluye que este no desvirtúa los hechos comunicados en el pliego de hechos; y configuran presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, derivada del deber incumplido previsto en la normativa anteriormente señalada; asimismo, la presunta

responsabilidad civil por el perjuicio económico causado a la Entidad, la cual ha sido identificada en la argumentación jurídica de responsabilidades respectivamente **(Apéndices n.os 2 y 3).**

Daniel Fernando Medina Núñez, identificado con **DNI** [redacted] secretario de la Comisión Negociadora, en representación de la parte empleadora, de 18 de enero de 2024 a 29 de enero de 2024, designado mediante Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMET, de 18 de enero de 2024[132] **(Apéndice n.° 6);** a quien, se le notifico el Pliego de Hechos y cédula de notificación n.° 001-2026-CG/OC0353/OCI-SCE-SERMAMET de 20 de agosto de 2026 **(Apéndice n.° 33),** con cédula de notificación electrónica n.° 00000001-2026-CG/0353-02-005 de 20 de agosto de 2026 **(Apéndice n.° 33),** constancia de notificación electrónica de 20 de agosto de 2026 **(Apéndice n.° 33);** adjunto constancia de emisión de alerta de correo electrónico n.° 40247-2026/0353-02-005 de 20 de agosto de 2026 y constancia de emisión de alerta a teléfono celular n.° 37493-2026/0353-02-005 de 20 de agosto de 2026; contando con la constancia de acuse de recibo n.° 37494-2026/0353-02-005 de 20 de agosto de 2026.

Quien, presentó sus comentarios y aclaraciones con documento denominado "C*arta de presentación de descargos y aclaraciones*" S/N de 28 de agosto de 2026 en treinta (30) folios, después de 1 día hábil del plazo establecido, adjunto un (1) CD conteniendo anexos, recibido el 31 de agosto de 2026 **(Apéndice n.° 33),** manteniéndose su participación en los hechos comunicados.

Los hechos evidenciados atribuidos a Daniel Fernando Medina Núñez, como secretario de la Comisión Negociadora en representación de la parte empleadora, designado mediante Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMET **(Apéndice n.° 6),** son los siguientes:

- El administrado, en representación de la parte empleadora, participó en la revisión, evaluación, negociación y aprobación de las materias contenidas en el "Pliego de Reclamos – Convenio Colectivo de Trabajo 2024-2025 del Sindicato de Trabajadores del Matadero Metropolitano de Río Seco – Arequipa", de 14 de diciembre de 2023, **permitiendo que las cláusulas referidas a las bonificaciones** de: "Bonificación por escolaridad", "Bonificación Vacacional", "Bonificación por encargatura responsabilidad y/o asumir funciones adicionales" y "Bonificación por contacto con agua", sean **incorporadas y aprobadas mediante Convenio Colectivo 2024-2025"**, de 29 de enero de 2024, sin sustento jurídico y presupuestario, pese a que dichas bonificaciones **no configuraban condiciones de trabajo con incidencia económica** conforme los criterios establecidos por SERVIR en el Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR/GPGSC, sino un incremento encubierto de remuneraciones; siendo, en consecuencia, materias que debían ser excluidas del procedimiento de negociación colectiva por resultar incompatible con el régimen jurídico aplicable (Decreto Legislativo n.° 728, régimen laboral de los trabajadores del Sermamet).

  Con esa conducta transgredió el **artículo 3, literal c) y artículo 4 de la Ley n.° 31188,** que establecen el Principio de Competencia y las materias permitidas en la negociación colectiva en el Sector Público, las cuales exigen que los acuerdos se sujeten estrictamente a las atribuciones de la Entidad y al marco legal vigente; **el artículo 7, numeral 7.2, literal e) y el artículo 15, numeral 15.4 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM,** que regulan la prohibición expresa de negociar propuestas que alteren o desnaturalicen los conceptos propios de los regímenes laborales, imponiendo la obligación imperativa de tener por no presentadas y excluir de plano dichas peticiones del procedimiento de negociación colectiva.

[132] El mencionado servidor, además se desempeñó como **encargado de Almacen y Patrimonio**, mediante contrato de trabajo sujeto a modalidad por inicio de actividad suscrito el **1 de enero de 2017**, por el periodo comprendido del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017; asistente de producción y sanidad mediante contrato de trabajo sujeto a modalidad por inicio de actividad suscrito el 1 de enero de 2018 por el periodo comprendido del 1 de enero de 2018 al 30 de junio de 2018; posteriormente fue encargado de la oficina de Recursos Humanos de Sermamet, desde el 10 de abril de 2023, designado mediante memorándum n.° 57 2023 GG-SERMAMET de 5 de abril de 2023; y fue cesado en el cargo mediante memorándum n.° 172-2024-GG/SERMAMET de 5 de setiembre de 2024. **El mencionado servidor continúa laborando en la Entidad, conforme lo señalado en el oficio n.° 221-2026-GG/SERMAMET de 28 de septiembre de 2026, en mérito al contrato a plazo indeterminado de 01 de julio de 2018.**

- Seguidamente, suscribió, en representación de la parte empleadora, del *"Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025, suscrita entre los representantes del SERMAMET y los representantes del Sindicato de Trabajadores del SERMAMET"* o "Convenio Colectivo 2024-2025", de 29 de enero de 2024, el cual, de conformidad con el **artículo 17 de la Ley n.° 31188**, es el **producto final del procedimiento de negociación colectiva**, posee **fuerza de ley**, resulta **vinculante para las partes**, sujetando obligatoriamente sus disposiciones con incidencia presupuestaria a la **regla de eficacia diferida desde el 1 de enero del año fiscal subsiguiente a su suscripción,** formalizando la incorporación de las referidas cuatro bonificaciones económicas pese a que, a dicha fecha, no había culminado la negociación colectiva a nivel centralizado correspondiente al período 2024-2025, lo que impidió verificar si las cláusulas económicas aprobadas en el ámbito de la negociación descentralizada del Sermamet, comprendían materias a ser excluidas de la negociación descentralizada.

  Con esa conducta transgredió el **artículo 6, numeral 6.2 de la Ley n.° 31188**, que regula la articulación entre los distintos niveles de negociación colectiva y la prohibición de negociar a nivel descentralizado materias que correspondan o se encuentren en trámite en el nivel centralizado; y **los artículos 5, numerales 5.2 y 5.3, y 6, numeral 6.3, literal b) del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que regulan las reglas de oportunidad procedimental, exigiendo conocer los acuerdos adoptados a nivel centralizado de manera previa a la conclusión del trato directo descentralizado para evitar la superposición o duplicidad de beneficios.

- De igual manera, suscribió el convenio colectivo **sin contar previamente con el Informe de Viabilidad Presupuestal** exigido por la Ley n.° 31188 y sus lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

  Con esa conducta transgredió el **artículo 3, literal d) y el artículo 10 de la Ley n.° 31188**, que regulan el Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, así como la obligación imperativa de la representación empleadora de garantizar la viabilidad presupuestal y financiera de las materias negociadas; el **artículo 13, numeral 13.3, y el artículo 21, numeral 21.2 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM** que establecen la exigencia obligatoria e indispensable de contar con un Informe de Viabilidad Presupuestal previo emitido por la Oficina de Presupuesto antes de la suscripción de cualquier acuerdo con incidencia económica; así como **los numerales 6.1 al 6.4 de la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01** que establecen que la evaluación de la viabilidad presupuestal debe sustentarse en una metodología técnica de costeo multianual que acredite fehaciente y formalmente la disponibilidad de recursos y la sostenibilidad fiscal de la Entidad de manera previa a la firma del convenio.

- En esa misma línea, suscribió el convenio colectivo estableciendo su aplicación durante el ejercicio fiscal 2024, pese a que las cláusulas con incidencia presupuestaria no podían surtir efectos económicos en dicho ejercicio, sino a partir del 1 de enero de 2025.

  Con esa conducta transgredió el **artículo 17, numeral 17.2 de la Ley n.° 31188** que establece que los acuerdos colectivos con incidencia presupuestaria rigen obligatoriamente a partir del 1 de enero del año fiscal subsiguiente a su suscripción; **el artículo 29, literal b) del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM,** según el cual está prohibido pactar la ejecución inmediata o retroactiva de cláusulas económicas en el mismo ejercicio fiscal de su firma.

- De igual manera, suscribió el convenio colectivo, estableciendo la implementación de beneficios económicos a favor de funcionarios, personal directivo y personal de confianza, pese a que dichos servidores se encontraban excluidos del ámbito de aplicación de la negociación colectiva; con esa conducta transgredió el **artículo 2, tercer párrafo de la Ley n.° 31188**, que regulan el ámbito subjetivo de la negociación colectiva en el sector público y disponen la nulidad de cualquier

acuerdo que extienda beneficios a directivos o funcionarios; así como **el artículo 29, literal e) y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que establecen la prohibición de incluir a dicho personal en los convenios colectivos y la nulidad de los pactos que infrinjan dicha restricción.

Con la conducta desplegada, el administrado incumplió sus **deberes funcionales**, establecidos en el artículo 30° del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Decreto Suprema que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva del Sector Estatal, que establece que 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***". Ello, en concordancia con el **principio de Legalidad** (artículo IV, numeral 1.1 del Título Preliminar del TUO de la Ley n.° 27444), que establece que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

En esa línea, el administrado tenía la **obligación funcional** de cumplir con las disposiciones impuestas por las normas citadas; específicamente, las siguientes: **el artículo 10 de la Ley n.° 31188**, que establece la obligación de los representantes de la Entidad de garantizar la viabilidad presupuestal de manera previa a la asunción de cualquier acuerdo con incidencia económica. **El artículo 15, numeral 15.4 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que establece el deber funcional de tener por no presentadas y excluir del procedimiento todas aquellas propuestas que versen sobre materias no negociables o incompatibles con el ordenamiento jurídico, **en concordancia con el artículo 7, numeral 7.2, literal e) de la citada norma**, que prohíbe pactar beneficios que alteren o desnaturalicen el régimen laboral aplicable, toda vez que las bonificaciones acordadas no configuraban condiciones de trabajo sino incrementos remunerativos de libre disponibilidad. **Los artículos 5 y 6 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, en relación con el artículo 6, numeral 6.2 de la Ley n.° 31188**, que establecen el deber de observar las reglas de articulación procedimental, absteniéndose de cerrar tratos directos de contenido económico antes de la conclusión de la negociación colectiva a nivel centralizado, lo que impidió verificar si las cláusulas aprobadas comprendían materias excluidas. **Asimismo, los artículos 2, tercer párrafo, de la Ley n.° 31188, en relación con el artículo 29, literal e) del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que imponen el deber de respetar el ámbito subjetivo del convenio, absteniéndose de incluir o extender beneficios económicos a favor del Gerente General, personal de dirección o de confianza legalmente excluidos del ámbito de la negociación colectiva.

Asimismo, incumplió los **Principios** de: **Respeto** (*Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento*). **Probidad** (*Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona*). **Eficiencia** (*Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente*); e **Idoneidad** (*Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones*), establecidos en el artículo 6 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley n.° 27815.

En el mismo sentido, incumplió el **Deber de Responsabilidad** (*Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública*); la prohibición de **Mantener Intereses de Conflicto** (*Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimento de los deberes y funciones a su cargo*) y la prohibición de **Obtener Ventajas**

Indebidas (*Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia*), todo ello establecido en los artículos 7 y 8 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley n.° 27815.

Los hechos antes señalados ocasionaron un perjuicio económico a SERMAMET ascendente a **S/ 237 257,87**, derivado de los desembolsos realizados con cargo a recursos públicos para la ejecución de los beneficios económicos incorporados al Convenio Colectivo 2024-2025.

En virtud a los hechos anteriormente expuestos, según la evaluación efectuada por la Comisión de Control y considerando que no existe mayor evidencia en los comentarios en relación a su participación como secretario de la Comisión Negociadora en representación de la parte empleadora, se concluye que este no desvirtúa los hechos comunicados en el pliego de hechos; y configuran presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, derivada del deber incumplido previsto en la normativa anteriormente señalada; asimismo, la presunta responsabilidad civil por el perjuicio económico causado a la Entidad, la cual ha sido identificada en la argumentación jurídica de responsabilidades respectivamente **(Apéndices n.os 2 y 3).**

Luis Alfredo Zegarra Feliciano, identificado con **DNI N°** [redacted] Integrante de la Comisión Negociadora, en representación de la parte empleadora, de 18 de enero de 2024 a 29 de enero de 2024, designado mediante Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMET, de 18 de enero de 2024[133] **(Apéndice n.° 6);** a quien, se le notifico el Pliego de Hechos de manera física mediante cédula de notificación n,° 002-2026-CG/OC0353/OCI-SCE-SERMAMET de 20 de agosto de 2026 **(Apéndice n.° 33)**, adjunto a constancia de recepción de 21 de agosto de 2026[134] **(Apéndice n.° 33), autorizado mediante m**emorando n.° 000035-2026-CG/OC0353 de 21 de agosto de 2026 **(Apéndice n.° 34).**

Quien, presentó sus comentarios y aclaraciones con documento denominado "C*arta de presentación de descargos y aclaraciones técnico presupuestales*" S/N de 2 de setiembre de 2026 en treinta (27) folios, adjunto un (1) CD conteniendo anexos, recibido el 2 de setiembre de 2026 **(Apéndice n.° 33),** manteniéndose su participación en los hechos comunicados.

Los hechos evidenciados atribuidos a Luis Alfredo Zegarra Feliciano, como integrante de la Comisión Negociadora en representación de la parte empleadora, designado mediante Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMET **(Apéndice n.° 6)**, son los siguientes:

- El administrado, en representación de la parte empleadora, participó en la revisión, evaluación, negociación y aprobación de las materias contenidas en el "Pliego de Reclamos – Convenio Colectivo de Trabajo 2024-2025 del Sindicato de Trabajadores del Matadero Metropolitano de Río Seco – Arequipa", de 14 de diciembre de 2023, **permitiendo que las cláusulas referidas a las bonificaciones** de: "Bonificación por escolaridad", "Bonificación Vacacional", "Bonificación por encargatura responsabilidad y/o asumir funciones adicionales" y "Bonificación por contacto con agua", sean **incorporadas y aprobadas mediante Convenio Colectivo 2024-2025**", de 29 de enero de 2024, sin sustento jurídico y presupuestario, pese a que dichas bonificaciones **no configuraban condiciones de trabajo con incidencia económica** conforme los criterios establecidos por SERVIR en el Informe Técnico n.° 002072-2022-SERVIR/GPGSC, sino un

[133] El mencionado servidor, además se desempeñó como **encargado de Presupuesto - Especialista Administrativo Planificador** contratado mediante contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico Sermamet, suscrito el **27 de setiembre de 2023**, por el periodo comprendido del 27 de setiembre de 2023 al 31 de diciembre de 2023; contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico Sermamet, suscrito el 2 de enero de 2024, por el periodo de 2 de enero al 31 de marzo de 2024; contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico Sermamet de 1 de abril al 31 de diciembre de 2024; orden de servicio n.° 001-2025 de 3 de enero de 2026, por el periodo comprendido del 3 de enero al 31 de diciembre de 2025; orden de servicio n.° 012-2026 de 8 de enero de 2026, por el periodo comprendido del 8 de enero al 2 de marzo de 2026 y orden de servicio n.° 113-2026 de 5 de marzo al **03 de junio de 2026.**

[134] Memorando n.° 000035-2026-CG/OC0353 de 21 de agosto de 2026, mediante el cual se otorgó la conformidad para notificación personal de Pliego de Hechos a través de medios físicos (Apéndice n.° 35).

incremento encubierto de remuneraciones; siendo, en consecuencia, materias que debían ser excluidas del procedimiento de negociación colectiva por resultar incompatible con el régimen jurídico aplicable (Decreto Legislativo n.° 728, régimen laboral de los trabajadores del Sermamet).

Con esa conducta transgredió el **artículo 3, literal c) y artículo 4 de la Ley n.° 31188**, que establecen el Principio de Competencia y las materias permitidas en la negociación colectiva en el Sector Público, las cuales exigen que los acuerdos se sujeten estrictamente a las atribuciones de la Entidad y al marco legal vigente; **el artículo 7, numeral 7.2, literal e) y el artículo 15, numeral 15.4 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que regulan la prohibición expresa de negociar propuestas que alteren o desnaturalicen los conceptos propios de los regímenes laborales, imponiendo la obligación imperativa de tener por no presentadas y excluir de plano dichas peticiones del procedimiento de negociación colectiva.

- Seguidamente, suscribió, en representación de la parte empleadora, del *"Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025, suscrita entre los representantes del SERMAMET y los representantes del Sindicato de Trabajadores del SERMAMET"* o "Convenio Colectivo 2024-2025", de 29 de enero de 2024, el cual, de conformidad con el **artículo 17 de la Ley n.° 31188**, es el **producto final del procedimiento de negociación colectiva**, posee **fuerza de ley**, resulta **vinculante para las partes**, sujetando obligatoriamente sus disposiciones con incidencia presupuestaria a la **regla de eficacia diferida desde el 1 de enero del año fiscal subsiguiente a su suscripción**, formalizando la incorporación de las referidas cuatro bonificaciones económicas pese a que, a dicha fecha, no había culminado la negociación colectiva a nivel centralizado correspondiente al período 2024-2025, lo que impidió verificar si las cláusulas económicas aprobadas en el ámbito de la negociación descentralizada del Sermamet, comprendían materias a ser excluidas de la negociación descentralizada.

  Con esa conducta transgredió el **artículo 6, numeral 6.2 de la Ley n.° 31188**, que regula la articulación entre los distintos niveles de negociación colectiva y la prohibición de negociar a nivel descentralizado materias que correspondan o se encuentren en trámite en el nivel centralizado; y **los artículos 5, numerales 5.2 y 5.3, y 6, numeral 6.3, literal b) del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que regulan las reglas de oportunidad procedimental, exigiendo conocer los acuerdos adoptados a nivel centralizado de manera previa a la conclusión del trato directo descentralizado para evitar la superposición o duplicidad de beneficios.

- De igual manera, suscribió el convenio colectivo **sin contar previamente con el Informe de Viabilidad Presupuestal** exigido por la Ley n.° 31188 y sus lineamientos aprobados mediante Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM.

  Con esa conducta transgredió el **artículo 3, literal d) y el artículo 10 de la Ley n.° 31188**, que regulan el Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, así como la obligación imperativa de la representación empleadora de garantizar la viabilidad presupuestal y financiera de las materias negociadas; el **artículo 13, numeral 13.3, y el artículo 21, numeral 21.2 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM** que establecen la exigencia obligatoria e indispensable de contar con un Informe de Viabilidad Presupuestal previo emitido por la Oficina de Presupuesto antes de la suscripción de cualquier acuerdo con incidencia económica; así como **los numerales 6.1 al 6.4 de la Resolución Directoral n.° 0010-2023-EF/50.01** que establecen que la evaluación de la viabilidad presupuestal debe sustentarse en una metodología técnica de costeo multianual que acredite fehaciente y formalmente la disponibilidad de recursos y la sostenibilidad fiscal de la Entidad de manera previa a la firma del convenio.

- En esa misma línea, suscribió el convenio colectivo estableciendo su aplicación durante el ejercicio fiscal 2024, pese a que las cláusulas con incidencia presupuestaria no podían surtir efectos económicos en dicho ejercicio, sino a partir del 1 de enero de 2025.

Con esa conducta transgredió el **artículo 17, numeral 17.2 de la Ley n.° 31188** que establece que los acuerdos colectivos con incidencia presupuestaria rigen obligatoriamente a partir del 1 de enero del año fiscal subsiguiente a su suscripción; **el artículo 29, literal b) del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM,** según el cual está prohibido pactar la ejecución inmediata o retroactiva de cláusulas económicas en el mismo ejercicio fiscal de su firma.

- De igual manera, suscribió el convenio colectivo, estableciendo la implementación de beneficios económicos a favor de funcionarios, personal directivo y personal de confianza, pese a que dichos servidores se encontraban excluidos del ámbito de aplicación de la negociación colectiva; con esa conducta transgredió el **artículo 2, tercer párrafo de la Ley n.° 31188**, que regulan el ámbito subjetivo de la negociación colectiva en el sector público y disponen la nulidad de cualquier acuerdo que extienda beneficios a directivos o funcionarios; así como **el artículo 29, literal e) y el artículo 30 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que establecen la prohibición de incluir a dicho personal en los convenios colectivos y la nulidad de los pactos que infrinjan dicha restricción.

Con la conducta desplegada, el administrado incumplió sus deberes funcionales, establecidos en el artículo 30° del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, Decreto Suprema que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva del Sector Estatal, que establece que 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***". Ello, en concordancia con el **principio de Legalidad** (artículo IV, numeral 1.1 del Título Preliminar del TUO de la Ley n.° 27444), que establece que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

En esa línea, el administrado tenía la **obligación funcional** de cumplir con las disposiciones impuestas por las normas citadas; específicamente, las siguientes: **el artículo 10 de la Ley n.° 31188**, que establece la obligación de los representantes de la Entidad de garantizar la viabilidad presupuestal de manera previa a la asunción de cualquier acuerdo con incidencia económica. **El artículo 15, numeral 15.4 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que establece el deber funcional de tener por no presentadas y excluir del procedimiento todas aquellas propuestas que versen sobre materias no negociables o incompatibles con el ordenamiento jurídico, **en concordancia con el artículo 7, numeral 7.2, literal e) de la citada norma**, que prohíbe pactar beneficios que alteren o desnaturalicen el régimen laboral aplicable, toda vez que las bonificaciones acordadas no configuraban condiciones de trabajo sino incrementos remunerativos de libre disponibilidad. **Los artículos 5 y 6 del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM, en relación con el artículo 6, numeral 6.2 de la Ley n.° 31188**, que establecen el deber de observar las reglas de articulación procedimental, absteniéndose de cerrar tratos directos de contenido económico antes de la conclusión de la negociación colectiva a nivel centralizado, lo que impidió verificar si las cláusulas aprobadas comprendían materias excluidas. **Asimismo, los artículos 2, tercer párrafo, de la Ley n.° 31188, en relación con el artículo 29, literal e) del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM**, que imponen el deber de respetar el ámbito subjetivo del convenio, absteniéndose de incluir o extender beneficios económicos a favor del Gerente General, personal de dirección o de confianza legalmente excluidos del ámbito de la negociación colectiva.

Asimismo, incumplió los **Principios** de: **Respeto** (*Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento*). **Probidad** (*Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita*

persona). **Eficiencia** (*Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente*); e **Idoneidad** (*Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones*), establecidos en el artículo 6 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley n.° 27815.
En el mismo sentido, incumplió el **Deber de Responsabilidad** (*Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública*); la prohibición de **Mantener Intereses de Conflicto** (*Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimento de los deberes y funciones a su cargo*) y la prohibición de **Obtener Ventajas Indebidas** (*Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia*), todo ello establecido en los artículos 7 y 8 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley n.° 27815.

Los hechos antes señalados ocasionaron un perjuicio económico a SERMAMET ascendente a **S/ 237 257,87**, derivado de los desembolsos realizados con cargo a recursos públicos para la ejecución de los beneficios económicos incorporados al Convenio Colectivo 2024-2025.

En virtud a los hechos anteriormente expuestos, según la evaluación efectuada por la Comisión de Control y considerando que no existe mayor evidencia en los comentarios en relación a su participación como miembro integrante de la Comisión Negociadora en representación de la parte empleadora, se concluye que este no desvirtúa los hechos comunicados en el pliego de hechos; y configuran presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, derivada del deber incumplido previsto en la normativa anteriormente señalada; asimismo, la presunta responsabilidad civil por el perjuicio económico causado a la Entidad, la cual ha sido identificada en la argumentación jurídica de responsabilidades respectivamente **(Apéndices n.os 2 y 3).**

III. ARGUMENTOS JURÍDICOS

Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, de la Irregularidad "Funcionarios y servidores públicos de la entidad, aprobaron mediante convenio colectivo 2024-2025, el otorgamiento de bonificaciones con incidencia económica, sin contar con la viabilidad presupuestal ni cumplir con el procedimiento establecido en la normativa que regula la negociación colectiva en el sector estatal, generando perjuicio económico a la Entidad de s/ 237 257,87", están desarrollados en el Apéndice n.° 2 del Informe de Control Específico.

Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad civil de la Irregularidad "Funcionarios y servidores públicos de la entidad, aprobaron mediante convenio colectivo 2024-2025, el otorgamiento de bonificaciones con incidencia económica, sin contar con la viabilidad presupuestal ni cumplir con el procedimiento establecido en la normativa que regula la negociación colectiva en el sector estatal, generando perjuicio económico a la Entidad de S/ 237 257,87", están desarrollados en el Apéndice n.° 3 del Informe de Control Específico."

IV. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS IRREGULARES

En virtud de la documentación sustentante, la cual se encuentra detallada en los anexos del presente Informe de Control Específico, los responsables por los hechos irregulares están identificados en el **Apéndice n.° 1.**

V. CONCLUSIONES

Como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Evidencia de Irregularidad practicado al Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Río Seco -SERMAMET, se formulan las conclusiones siguientes:

1. De la revisión y análisis a la información remitida por el Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Río Seco – Sermamet, se ha evidenciado que la Comisión Negociadora del Pliego de Reclamos 2024-2025, en representación de la parte empleadora, suscribieron el 29 de enero de 2024 el documento denominado **"Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025, suscrita entre los representantes del SERMAMET y los representantes del Sindicato de Trabajadores del SERMAMET"**, como producto final del procedimiento de negociación colectiva correspondiente al período 2024-2025.

   Al respecto, los miembros de la Comisión Negociadora, en representación de la parte empleadora consideró y aprobó indebidamente cláusulas convencionales, con incidencia económica, tales como: "Bonificación por escolaridad", "Bonificación Vacacional", "Bonificación por encargatura responsabilidad y/o asumir funciones adicionales" y "Bonificación por contacto con agua", encubiertas bajo la figura de otras condiciones de trabajo con incidencia económica, posteriormente en la etapa de implementación del convenio colectivo, las referidas bonificaciones, fueron implementadas mediante su inclusión en las planillas de remuneraciones de los ejercicios fiscales 2024 y 2025, otorgándoles tratamiento remunerativo.

   Evidenciándose de esta manera que, los miembros de la Comisión Negociadora, en representación de la parte empleadora, aprobó e incorporó al Convenio Colectivo 2024-2025 cláusulas con incidencia económica sin contar previamente con el Informe de Viabilidad Presupuestal, documento técnico necesario e indispensable para determinar la previsión y provisión presupuestal, así como la sostenibilidad financiera de los acuerdos para asumir las obligaciones económicas derivadas del convenio; hecho que se llevó a cabo mediante negociación colectiva descentralizada, antes de la culminación de la negociación colectiva a nivel centralizado correspondiente al período 2024-2025, sin conocer previamente las materias y beneficios que fueron aprobados en el nivel centralizado, impidiendo de esta manera verificar qué aspectos económicos debían excluirse de la negociación descentralizada, cuyo propósito es evitar la duplicidad o superposición de beneficios económicos y garantizar que las materias previamente acordadas en la negociación colectiva centralizada no sean nuevamente objeto de negociación en el ámbito descentralizado.

   Asimismo, la Comisión Negociadora, consideró y aprobó una cláusula en la que, los beneficios económicos aprobados se extendieron a funcionarios, directivos y personal de confianza expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la negociación colectiva, incumpliendo así lo señalado en la normativa aplicable; del mismo modo, aprobaron otra clausula en la que se dispuso la ejecución de cláusulas con incidencia presupuestaria durante mismo año en el que se suscribió el Convenio Colectivo, es decir el ejercicio fiscal 2024, pese a que legalmente solo podían surtir efectos a partir del 1 de enero de 2025.

   Los hechos expuestos transgredieron lo establecido en el artículo 2°, los literales c) y d) del artículo 3°, artículo 4°, artículo 6, artículo 10°, artículo 13° y artículo 17° de la Ley n.° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal[135], referidos al principio de competencia, principio de previsión y provisión presupuestal, materias negociables en el nivel descentralizado, articulación de las materias negociables, facultades de representación empleadora, procedimiento de la negociación colectiva, y de las características del convenio colectivo; de igual modo, el literal b) del numeral 7.1 del artículo 7° de la Ley n.° 32185 Ley de Presupuesto del sector público para el año fiscal 2025, referidos a la bonificación por escolaridad. De igual manera, incumplió el artículo IV,

[135] Vigente desde el 3 de mayo de 2021.

numeral 1.1 del Título Preliminar del TUO de la Ley N.° 27444, que establece que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

Así también, entre otras normas, se incumplió lo estipulado en los numerales 5.2 y 5.3 del artículo 5°, los literales a) y b) del numeral 6.3 del artículo 6°, numerales 7.1 y 7.2 del artículo 7°, numerales 13.1, 13.3 y 13.4 del artículo 13°, numeral 15.4 del artículo 15°, numerales 17.1 y 17.2 del artículo 17°, artículo 18°, numerales 20.1, 20,2 y 20.4 del artículo 20°, numerales 21.1, y 21.2 del artículo 21°, artículo 29° y artículo 30°, del Decreto Supremo n.° 008-2022-PCM – Lineamientos para la implementación de la Ley de negociación colectiva, referidos a los niveles de negociación colectiva, materias negociables en el nivel descentralizado, contenido del principio de competencia, garantía de viabilidad presupuestal, de la conformación de la representación empleadora, de la instalación de la Comisión Negociadora, duración del trato directo, revisión y observaciones, sesiones de la comisión negociadora, acuerdos de la comisión negociadora e incumplimiento de la Ley o de los presentes lineamientos; numerales 6.1, 6.2, 6.3, y 6.4; vinculados con el costo de los acuerdos colectivos, aprobados por 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.

Como consecuencia de actuaciones de la comisión negociadora, la Entidad reconoció y pagó beneficios económicos derivados del Convenio Colectivo 2024-2025 que no se ajustaban al marco jurídico que regula la negociación colectiva en el sector estatal, generando perjuicio económico a la Entidad ascendente a **S/ 237 257,87**, conforme al cálculo efectuado sobre la base de los montos efectivamente desembolsados por concepto de las bonificaciones materia del presente pliego.

Las situaciones advertidas, fueron ocasionadas por la actuación contraria a los deberes funcionales de los integrantes de la Comisión Negociadora en representación de la parte empleadora, quienes transgrediendo lo establecido en la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y lineamientos de la Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal, consideraron, negociaron y aprobaron en el Convenio Colectivo 2024-2025, materias con incidencia económica que no se ajustaban al marco jurídico que regula la negociación colectiva en el sector estatal.
(Irregularidad n.° 1)

VI. RECOMENDACIONES

Al Órgano Instructor:

1. Realizar el procesamiento de los funcionarios y servidores públicos del Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Río Seco -SERMAMET, comprendidos en los hechos observados del presente Informe de Control Específico, de acuerdo a su competencia.
(Conclusión n.° 1)

A la Procuraduría Pública de la Contraloría General de la República

1. Iniciar las acciones civiles contra los funcionarios y servidores comprendidos en los hechos de la irregularidad n.°1 del Informe de Control Específico con la finalidad que se determinen las responsabilidades que correspondan.
(Conclusión n.°1)

VII. APÉNDICES

Apéndice n.° 1 : Relación de personas comprendidas en los Hechos con Presunta Irregularidad.

Apéndice n.° 2 : Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.

Apéndice n.° 3 : Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad civil.

Apéndice n.° 4 :

- Fotocopia simple de Ordenanza Municipal n.° 904 de 31 de diciembre de 2014, mediante el cual se creó el Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Río Seco – Sermamet, como Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Provincial de Arequipa.

- Fotocopia simple de Ordenanza Municipal n.° 912 de 14 de abril de 2015, mediante el cual modifica la Ordenanza Municipal n.° 904 de 31 de diciembre de 2014, en cuanto a la denominación "Creación del Servicio Municipal Administración del Matadero Metropolitano de Rio Seco".

- Fotocopia simple de Ordenanza Municipal n.° 915 de 8 de mayo de 2015, modificada mediante Ordenanza Municipal n.° 973 de 28 de abril de 2016, mediante el cual se aprobó los estatutos del "Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Rio Seco - Sermamet", adjunta estatutos.

- Fotocopia simple de Ordenanza Municipal N° 0973 de 28 de abril de 2016, mediante el cual se aprobó la modificación de los estatutos del Organismo Público Descentralizado "Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Rio Seco - Sermamet".

Apéndice n.° 5 :

- Fotocopia autenticada de oficio n.° 001-2023-SINTRAM-SERMAMET de 14 de diciembre de 2023, mediante el cual se presentó el proyecto de Pliego de Reclamos – Convenio Colectivo de Trabajo 2024-2025 del Sindicato de Trabajadores del Matadero Metropolitano de Río Seco – Arequipa al Gerente General de Sermamet.

- Fotocopia autenticada de "Pliego de reclamos - Convenio Colectivo de Trabajo 2024-2025 del Sindicato de Trabajadores del Matadero Metropolitano de Río Seco – Arequipa".

Apéndice n.° 6 : Fotocopia autenticada de Resolución de Gerencia General n.° 015-2024-GG-SERMAMETde 18 de enero de 2024, mediante el cual se designó a la Comisión Negociadora del pliego de reclamos de SERMAMET, como parte empleadora.

Apéndice n.° 7 : **Jorge Danny Chipana Farje**:

- Fotocopia simple de contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio especifico SERMAMET de 7 de diciembre de 2023, por el período comprendido del 7 de diciembre al 31 de diciembre de 2023.

- Fotocopia simple del contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico Sermamet de 2 de enero de 2024, por el período comprendido del 2 de enero al 31 de marzo de 2024.

- Fotocopia simple de contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio especifico SERMAMET, suscrito el 1 de abril de 2024 por el período comprendido del 1 de abril al 31 de diciembre de 2024.

- Fotocopia simple del memorando n.° 003-2024-GG/SERMAMET de 3 de enero 2024, mediante el cual le otorgó la encargatura de la oficina de Asesoría Jurídica.

- Fotocopia simple de carta de renuncia voluntaria de 31 de julio de 2024.

- Fotocopia autenticada de certificado de trabajo de 8 de agosto de 2024, Sermamet, certificó que se desempeñó como "*Encargado de Asesoría Jurídica*", por el período comprendido del 7 de diciembre de 2023 al 7 de agosto de 2024.

- Fotocopia autenticada de orden de servicio n.° 002-2025 de 3 de enero de 2025, por el período comprendido del 3 de enero al 31 de diciembre de 2025, mediante el cual se contrató el servicio de abogado para asesoría jurídica de Sermamet.

- Fotocopia autenticada de oficio n.° 215-2026-GG/SERMAMET remitido el 18 de setiembre de 2026, mediante el cual el Gerente General, remitió el informe 072-2026-TRA-RRHH/SERMAMET, de 4 de setiembre de 2026, adjunto el informe escalafonario de los integrantes de la comisión negociadora.
- Fotocopia autenticada de informe n.° 072-2026-TRA-RRHH/SERMAMET de 4 de setiembre de 2026, mediante el cual el jefe de la oficina de Administración y Finanzas, remitió el informe escalafonario.

- Fotocopia autenticada de informe escalafonario emitido por jefe de la Oficina de Administración y Finanzas, en el que señala los contratos y/o ordenes de servicio que sustentan los cargos desempeñados, durante el tiempo que mantuvo vínculo laboral con Sermamet.

Apéndice n.° 8 : **Daniel Fernando Medina Núñez**

- Fotocopia autenticada de contrato de trabajo sujeto a modalidad por inicio de actividad de 1 de enero de 2017, por el período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017.

- Fotocopia autenticada de contrato de trabajo sujeto a modalidad por inicio de actividad de 1 de enero de 2018, por el período comprendido del de 1 de enero al 30 de junio de 2018.

- Fotocopia simple memorando n.° 57 2023 GG-SERMAMET de 5 de abril de 2023, mediante el cual se le encargó las funciones de la oficina de recursos humanos, a partir del día 10 de abril del 2023, adscrito a las funciones que viene desarrollando como almacenero".

- Fotocopia simple de memorandum n.° 172-2024-GG/SERMAMET de 5 de setiembre de 2024, mediante el cual se dispuso la culminación de designación como encargado de recursos humanos.

- Fotocopia autenticada de oficio n.° 215-2026-GG/SERMAMET remitido el 18 de setiembre de 2026, mediante el cual el Gerente General, remitió el informe 072-2026-TRA-RRHH/SERMAMET, de 4 de setiembre de 2026, adjunto el informe escalafonario de los integrantes de la comisión negociadora.

- Fotocopia autenticada de informe n.° 072-2026-TRA-RRHH/SERMAMET de 4 de setiembre de 2026, mediante el cual el jefe de la oficina de Administración y Finanzas, remitió el informe escalafonario.

- Fotocopia autenticada de oficio n.° 221-2026-GG/SERMAMET remitido el 28 de setiembre de 2026, mediante el cual el jefe de la Oficina de Administración y Finanzas, remitió el informe escalafonario del administrado

- Fotocopia autenticada de informe escalafonario emitido por jefe de la Oficina de Administración y Finanzas, en el que señala los contratos y/o ordenes de servicio que sustentan los cargos desempeñados, durante el tiempo que mantuvo vínculo laboral con Sermamet.

Apéndice n.° 9 : **Alfredo Zegarra Feliciano**

- Fotocopia autenticada de contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico Sermamet de 27 de setiembre de 2023, por el período comprendido del 27 de setiembre al 31 de diciembre de 2023.
- Fotocopia autenticada de contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico Sermamet de 2 de enero de 2024, por el período comprendido del 2 de enero al 31 de marzo de 2024.

- Fotocopia autenticada de contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico Sermamet de 1 de abril de 2024, por el período comprendido del 1 de abril al 31 de diciembre de 2024.

- Fotocopia autenticada de orden de servicio n.° 001-2025 de 3 de enero de 2025, por el período comprendido del 3 de enero al 31 de diciembre de 2025.

- Fotocopia autenticada de orden de servicio n.° 012-2026 de 8 de enero de 2026, por el período comprendido del 8 de enero al 2 de marzo de 2026.

- Fotocopia autenticada de orden de servicio n.° 113-2026 de 8 de enero de 2026, por el período comprendido del 5 de marzo al 3 de junio de 2026.

- Fotocopia autenticada de oficio n.° 215-2026-GG/SERMAMET remitido el 18 de setiembre de 2026, mediante el cual el Gerente General, remitió el informe 072-2026-TRA-RRHH/SERMAMET, de 4 de setiembre de 2026, adjunto el informe escalafonario de los integrantes de la comisión negociadora.

- Fotocopia autenticada de informe n.° 072-2026-TRA-RRHH/SERMAMET de 4 de setiembre de 2026, mediante el cual el jefe de la oficina de Administración y Finanzas, remitió el informe escalafonario.

- Fotocopia autenticada de informe escalafonario emitido por jefe de la Oficina de Administración y Finanzas, en el que señala los contratos y/o ordenes de servicio que sustentan los cargos desempeñados, durante el tiempo que mantuvo vínculo laboral con Sermamet.

Apéndice n.° 10 : - Fotocopia simple del oficio n.° 0032-2026-GG/SERMAMET de 25 de marzo de 2026, con el que SERMAMET, adjunto el informe n.° 057-2026-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO de 23 de marzo de 2026 y n.° 009-2026-JBS-RRHH/SERMAMET, de 23 de marzo de 2026, mediante el cual el encargado de Recursos Humanos, señaló que no cuenta con Cuadro para Asignación de Personal (CAP), Presupuesto Analítico de Personal (PAP) ni escala remunerativa vigente durante los años 2024 y 2025; no obstante remitió el manual de perfil de puestos (MPP) con sellos de visto bueno de las áreas involucradas en su proceso de aprobación. y el Reglamento de Organización y Funciones, adjunto al documento de su aprobación.

Apéndice n.° 11 : Fotocopia autenticada de oficio n.° 143-2026-GG/SERMAMET recibido el 26 de junio de 2026, mediante el cual el gerente general informó que no obran en sus archivos documentos relacionados con la notificación de la citación para la sesión de instalación de la Comisión Negociadora, el cronograma de sesiones, las convocatorias dirigidas a sus integrantes ni las actas de las sesiones de negociación distintas del Acta Final de Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025. Asimismo; señaló que, como resultado de la búsqueda exhaustiva en el acervo documentario, se ha ubicado el informe n.° 026-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO".

Apéndice n.° 12 : Fotocopia autenticada de carta s/n recibida el 11 de junio de 2026, mediante el cual Daniel Fernando Medina Núñez, integrante de la Comisión Negociadora, señaló que no recuerda si fue notificado para la sesión de instalación de la Comisión Negociadora, asimismo precisó entre otros que: únicamente recuerda sobre la primera sesión y la última o segunda sesión de la Comisión Negociadora en la cual se suscribió el *acta final de acuerdos de 29 de enero de 2024.* Asimismo, señaló que no recuerda si se solicitó o no informe de viabilidad presupuestal al área de presupuesto previo a la suscripción del acta final de acuerdos.

Apéndice n.° 13 : - Fotocopia autenticada de Acta de Visita de inspección n.° 01-2026-CG/OCI-MPA de 23 de enero de 2026, con el cual se recabó de SERMAMET, lo siguiente:

- Fotocopia autenticada del Acta final y aprobación de acuerdos de la negociación colectiva 2024-2025 suscrita entre los representantes del Sermamet y los representantes del Sindicato de Trabajadores de Sermamet, suscrita el 29 de enero de 2024, mediante el cual se aprobó las cláusulas que dieron origen al pago de bonificaciones de escolaridad, vacaciones, responsabilidad y/o asunción de funciones adicionales y contacto con agua.

- Fotocopia autenticada de Resolución de Gerencia General n.° 027-2024-GG-SERMAMET de 2 de febrero de 2024, mediante el cual el gerente General, aprobó el "Acta final y aprobación de acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025, suscrita entre los representantes del SERMAMET y los representantes del sindicato de trabajadores de SERMAMET, suscrita el 29 de enero de 2024.

Apéndice n.° 14 : - Impresión del Informe Técnico N° 002072-2022-SERVIR-GPGSC de 18 de octubre de 2022.
- Impresión del Informe Técnico N° 000518-2025-SERVIR-GPGSC de 28 de marzo de 2025.
- Impresión de Opinión n.° 022-2023-DGGFRH/DGPA, de 7 de marzo de 2023.

Apéndice n.° 15 : Fotocopia simple de 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-CONASEV-CONFETEP en la comisión negociadora encargada de la negociación colectiva a nivel centralizado, acredita acuerdo referido al incremento mensual de remuneraciones y fue suscrita el 30 de junio de 2024.

Apéndice n.° 16 : - Fotocopia autenticada de documento s/n de Sebastian Rolando Apaza Larico representante del sindicato de trabajadores de Sermamet, recibido el 1 de julio de 2026, mediante el cual señaló: "(...) ***No se contó con un Informe de Viabilidad Presupuestal*** *emitido por la Oficina de Presupuesto con anterioridad a la suscripción del Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025".*

Apéndice n.° 17 : - Fotocopia autenticada de documento s/n de Johnni Ángel Coaquira López representante del sindicato de trabajadores de Sermamet, recibido el 1 de julio de 2026, mediante el cual señaló: "*Antes de la suscripción del Acta Final y Aprobación de Acuerdos de la Negociación Colectiva 2024-2025* ***no se solicitó ni se contó con el informe de viabilidad presupuestal*** *emitido por la Oficina de Presupuesto".*

- Fotocopia autenticada de documento s/n de Pablo Chuctaya Flores representante del sindicato de trabajadores de Sermamet, recibido el

1 de julio de 2026, mediante el cual señaló: ***"Al momento de suscribirse el Acta Final de la Negociación Colectiva no existía el informe de Viabilidad Presupuestal*** *emitido por la Oficina de Presupuesto"*

Apéndice n.° 18 : - Fotocopia autenticada de Informe n.° 026-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO de 31 de enero de 2024, mediante el cual Luis Alfredo Zegarra Feliciano, encargado de Presupuesto y miembro integrante de la Comisión Negociadora, en representación de la parte empleadora, informó que conforme a los acuerdos llegados tiene respaldo presupuestal para lo acordado en la negociación.
- Fotocopia autenticada de informe n.° 106-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO de 16 de mayo de 2024, mediante el cual informó al Gerente General que la Entidad presentaba un déficit de S/ 540 654,19, equivalente al 11,41 % del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA).

- Fotocopia simple de informe n.° 109-2024-SERMAMET/T de 31 de diciembre de 2024, mediante el cual Luis Alfredo Zegarra Feliciano, encargado de Tesorería informó que tenían varios pendientes de pago ascendentes a S/ 160 099,50 por falta de liquidez, al 31 de diciembre de 2024.

Apéndice n.° 19 : - Impresión de informe técnico n.° 001419-2024-SERVIR-GPGSC de 30 de setiembre de 2024, en la que señala las características de "Condición de Trabajo".

- Impresión de informe técnico n.° 150-2017-SERVIR-GPGSC de 23 de febrero de 2017, que señala las características de "Condición de Trabajo".

- Impresión de informe técnico n.° 000367-2022-SERVIR-GPGSC de 14 de marzo de 2022, que entre otros señala: "*en caso una determinada prestación fuera entregada por parte de la entidad bajo la figura de "condición de trabajo" pero no cumpliera con las características antes mencionadas y, por el contrario, hubiera sido entregada a los servidores para su libre disponibilidad, esta constituiría un incremento remunerativo".*

Apéndice n.° 20 : **Planillas de Pago de Remuneraciones Ejercicio 2024**

Febrero 2024
- Fotocopia autenticada de informe n.° 058-2024-RRHH/SERMAMET de 26 de febrero de 2024, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de febrero de 2024.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 007-2024-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 008-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 009-2024-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones.

Marzo 2024

- Fotocopia autenticada de informe n.° 091-2024-RRHH/SERMAMET de 26 de marzo de 2024, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de marzo de 2024.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 010-2024-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 011-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 012-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 013-2024-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de marzo de 2024.

Abril 2024

- Fotocopia autenticada de informe n.° 117-2024-RRHH/SERMAMET de 22 de abril de 2024, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de abril de 2024.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 014-2024-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 015-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 016-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 017-2024-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de abril de 2024.

Mayo 2024

- Fotocopia autenticada de informe n.° 162-2024-RRHH/SERMAMET de 27 de mayo de 2024, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de mayo de 2024.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 018-2024-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 019-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 020-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 021-2024-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de mayo de 2024.

Junio 2024

- Fotocopia autenticada de informe n.° 189-2024-RRHH/SERMAMET de 27 de junio de 2024, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de junio de 2024.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 022-2024-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 023-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 024-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 025-2024-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de junio de 2024.

Julio 2024

- Fotocopia autenticada de informe n.° 231-2024-RRHH/SERMAMET de 31 de julio de 2024, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de julio de 2024.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 032-2024-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 033-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 034-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 035-2024-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de julio de 2024.

Agosto 2024

- Fotocopia autenticada de informe n.° 253-2024-RRHH/SERMAMET de 27 de agosto de 2024, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de agosto de 2024.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 036-2024-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 037-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 038-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 039-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 040-2024-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de agosto de 2024.

Setiembre 2024

- Fotocopia autenticada de informe n.° 282-2024-RRHH/SERMAMET de 27 de setiembre de 2024, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de setiembre de 2024.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 041-2024-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 042-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 043-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 044-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 045-2024-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de setiembre de 2024.

Octubre 2024

- Fotocopia autenticada de informe n.° 299-2024-RRHH/SERMAMET de 28 de octubre de 2024, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de octubre de 2024.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 046-2024-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 047-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 048-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 049-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 050-2024-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de octubre de 2024.

Noviembre 2024

- Fotocopia autenticada de informe n.° 327-2024-RRHH/SERMAMET de 29 de noviembre de 2024, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de noviembre de 2024.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 051-2024-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 052-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 053-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 054-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 055-2024-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de noviembre de 2024.

Diciembre 2024

- Fotocopia autenticada de informe n.° 346-2024-RRHH/SERMAMET de 31 de diciembre de 2024, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de diciembre de 2024.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 061-2024-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 062-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 063-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 064-2024-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 065-2024-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de diciembre de 2024.

Apéndice n.° 21 : Planillas de Pago de Remuneraciones Ejercicio 2025

Enero 2025

- Fotocopia autenticada de informe n.° 015-2025-RRHH/SERMAMET de 7 de febrero de 2025, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de enero de 2025.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 004-2025-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 005-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 006-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 007-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 008-2025-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de enero de 2025.

- Fotocopia autenticada de informe n.° 007-2025-SERMAMET/RRHH de 21 de enero de 2025; mediante el cual el encargado de la oficina de Recursos Humanos remitió la planilla de bonificación de escolaridad correspondiente al mes de enero de 2025.

Febrero 2025

- Fotocopia autenticada de informe n.° 024-2025-RRHH/SERMAMET de 4 de marzo de 2025, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de febrero de 2025.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 009-2025-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 010-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 011-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 012-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 013-2025-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de febrero de 2025.

Marzo 2025

- Fotocopia autenticada de informe n.° 034-2025-RRHH/SERMAMET de 21 de marzo de 2025, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de marzo de 2025.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 014-2025-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 015-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 016-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 017-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 018-2025-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de marzo de 2025

Abril 2025

- Fotocopia autenticada de informe n.° 046-2025-RRHH/SERMAMET de 21 de abril de 2025, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de abril de 2025.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 019-2025-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 020-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 021-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 022-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 023-2025-SERMAMET
- Fotocopia simple de relación de trabajadores sujetos al descuento sindical en las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de abril de 2025.

Mayo 2025

- Fotocopia autenticada de informe n.° 067-2025-RRHH/SERMAMET de 23 de mayo de 2025, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de mayo de 2025.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 024-2025-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 025-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 026-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 027-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 028-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 029-2025-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de mayo de 2025.

Junio 2025

- Fotocopia autenticada de informe n.° 078-2025-RRHH/SERMAMET de 26 de junio de 2025, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de junio de 2025.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 030-2025-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 031-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 032-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 033-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 034-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 035-2025-SERMAMET

Julio 2025

- Fotocopia autenticada de informe n.° 031-2025-RRHH/SERMAMET de 31 de julio de 2025, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de julio de 2025.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 036-2025-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 037-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 038-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 039-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 040-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 041-2025-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de julio de 2025.

Agosto 2025

- Fotocopia autenticada de informe n.° 053-2025-RRHH/SERMAMET de 29 de agosto de 2025, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de agosto de 2025.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 042-2025-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 043-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 044-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 045-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 046-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 047-2025-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de agosto de 2025.

Setiembre 2025

- Fotocopia autenticada de informe n.° 073-2025-RRHH/SERMAMET de 24 de setiembre de 2025, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de setiembre de 2025.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 048-2025-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 049-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 050-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 051-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 052-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 053-2025-SERMAMET

Octubre 2025

- Fotocopia autenticada de informe n.° 127-2025-RRHH/SERMAMET de 4 de noviembre de 2025, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de octubre de 2025.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 054-2025-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 055-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 056-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 057-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 058-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 059-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 060-2025-SERMAMET

Noviembre 2025

- Fotocopia autenticada de informe n.° 005-2025-RRHH/SERMAMET de 25 de noviembre de 2025, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de noviembre de 2025.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 061-2025-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 062-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 063-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 064-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 065-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 066-2025-SERMAMET

Diciembre 2025

- Fotocopia autenticada de informe n.° 020-2025-RRHH/SERMAMET de 29 de diciembre de 2025, mediante el cual se remite planilla de remuneraciones correspondiente al mes de diciembre de 2025.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 073-2025-SERMAMET.
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 074-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 075-2025-SERMAMET

- Fotocopia autenticada de planilla n.° 076-2025-SERMAMET
- Fotocopia autenticada de planilla n.° 077-2025-SERMAMET
- Fotocopias simples de documentos que sustentan las planillas de remuneraciones, correspondiente al mes de diciembre de 2025

Apéndice n.° 22 : Anexo n.° 2 - Notas de pago de planillas de remuneraciones

Ejercicio 2024

- Fotocopia autenticada de comprobante de pago n.° 195 de 27 de febrero de 2024; fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica y fotocopias simples y autenticadas de documentos de sustento; acredita pago de planilla de remuneraciones de febrero de 2024

- Fotocopia autenticada de comprobante de pago n.° 197 de 28 de febrero de 2024; fotocopia autenticada de constancia de pago - carta orden electrónica n.° 084-24100054 de 29 de febrero de 2024.; acredita pago de planilla de remuneraciones de febrero de 2024.

- Fotocopia autenticada de comprobante de pago n.° 198 de 29 de febrero de 2024; fotocopia autenticada de constancia de pago - carta orden electrónica n.° 084-24100056 de 1 de marzo de 2024; acredita pago de planilla de remuneraciones de febrero de 2024.

- Fotocopia autenticada de comprobante de pago n.° 210 de 5 de marzo de 2024; fotocopia autenticada de constancia de pago - carta orden electrónica n.° 084-24100058 de 6 de marzo de 2024 y documentos de sustento en fotocopia autenticada; acredita pago de planilla de remuneraciones de febrero de 2024.

- Fotocopia autenticada de comprobante de pago n.° 196 de 27 de febrero de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica n.° 084-24100053 de 29 de febrero de 2024; acredita pago de planilla de remuneraciones de febrero de 2024.

- Fotocopia autenticada de comprobante de pago n.° 296 de 26 de marzo de 2024; fotocopia autenticada de constancia de pago - carta orden electrónica n.° 084-24100062 de 27 marzo de 2024 y documentos de sustento en fotocopia autenticada; acredita pago de planilla de remuneraciones de marzo de 2024.

- Fotocopia autenticada de comprobante de pago n.° 297 de 26 de marzo de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago - carta orden electrónica n.° 084-24100083 de 27 marzo de 2024; acredita pago de planilla de remuneraciones correspondiente al mes de marzo de 2025..

- Fotocopia autenticada de comprobante de pago n.° 300 de 1 de abril de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago - carta orden electrónica n.° 084-24100064 de 3 de abril de 2024, acredita pago de planillas de remuneraciones de marzo de 2024.

- Fotocopia autenticada de comprobante de pago n.° 303 de 3 de abril de 2024; fotocopia autenticada de constancia de pago - carta orden electrónica n.° 084-24100067 de 5 de abril de 2024 y documentos de sustento; acredita pago de planillas de remuneraciones de marzo de 2024.

- Fotocopia autenticada de comprobante de pago n.° 308 de 5 de abril de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago - carta orden electrónica n.° 084-24100068 de 9 de abril de 2024; acredita pago de planillas de remuneraciones de marzo de 2024.

- Fotocopia autenticada de comprobante de pago n.° 302 de 3 de abril de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago - carta orden electrónica n.° 084-24100066 de 4 de abril de 2024, acredita pago de planilla de remuneraciones de marzo de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 333.24.84.2400052 de 24 de abril de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 24 de abril de 2024 y fotocopias autenticadas de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones de abril de 2024

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 334.24.84.2400053 de 24 de abril de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 24 de abril de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones de abril de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 336.24.84.2400075 de 10 de mayo de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica, que acredita pago de planillas de abril 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 352.24.84.2400061 de 30 de abril de 2024; fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 30 de abril de 2024 y fotocopias autenticadas de documentos ; acreditan pago de planillas de remuneraciones de abril de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 352.24.84.2400062 de 2 de mayo de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 2 de mayo de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones de abril de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 435.24.84.2400152 de 29 de mayo de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 29 de mayo de 2024 y fotocopias autenticadas de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones mayo de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 436.24.84.2400153 de 29 de mayo de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 29 de mayo de 2024 y fotocopia

autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones mayo de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 443.24.84.2400178 de 12 de junio de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 12 de junio de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones mayo de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 438.24.84.2400162 de 4 de junio de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – recibo de ingresos de 4 de junio de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones mayo de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 438.24.84.2400163 de 5 de junio de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – recibo de ingresos de 5 de junio de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de mayo de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 438.24.84.2400165 de 10 de junio de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – recibo de ingresos de 10 de junio de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de mayo de 2024

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 471.24.84.2400179 de 13 de junio de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 13 de junio de 2024; acredita pago de planilla de remuneraciones correspondiente al mes de mayo de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 508.24.84.2400247 de 1 de julio de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 1 de julio de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de junio de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 509.24.84.2400251 de 2 de julio de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 2 de julio de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de junio de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 496.24.84.2400254 de 3 de julio de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 3 de julio de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de junio de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 514.24.84.2400264 de 10 de julio de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago –

carta orden electrónica de 10 de julio de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de junio de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 514.24.84.2400272 de 15 de julio de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 15 de julio de 2024 acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de junio de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 590.24.84.2400368 de 15 de agosto de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 15 de agosto de 2024 acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de julio de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 590.24.84.2400337 de 8 de agosto de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 8 de agosto de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de julio de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 591.24.84.2400363 de 14 de agosto de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 14 de agosto de 2024 y fotocopia autenticada de documento de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de julio de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 591.24.84.2400369 de 15 de agosto de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 15 de agosto de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 592.24.84.2400370 de 15 de agosto de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 15 de agosto de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de julio de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 593.24.84.2400356 de 12 de agosto de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 12 de agosto de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de julio de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 593.24.84.2400367 de 15 de agosto de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 15 de agosto de 2024 y fotocopia autenticada de documento de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de julio de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 593.24.84.2400339 de 9 de agosto de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 9 de agosto de 2024 y fotocopia autenticada de documento de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de julio de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 593.24.84.2400365 de 15 de agosto de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 15 de agosto de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de julio de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 593.24.84.2400364 de 15 de agosto de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 15 de agosto de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de julio de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 690.24.84.2400453 de 10 de setiembre de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 10 de setiembre de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 673.24.84.2400447 de 5 de setiembre de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 5 de setiembre de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de agosto de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 674.24.84.2400446 de 5 de setiembre de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 5 de setiembre de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de agosto de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 675.24.84.2400445 de 5 de setiembre de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 5 de setiembre de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de agosto de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 676.24.84.2400449 de 5 de setiembre de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 5 de setiembre de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de agosto de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 677.24.84.2400448 de 5 de setiembre de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 5 de setiembre de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de agosto de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 745.24.84.2400558 de 2 de octubre de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 2 de octubre de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de setiembre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 746.24.84.2400559 de 2 de octubre de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 2 de octubre de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de setiembre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 747.24.84.2400560 de 2 de octubre de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago –

carta orden electrónica de 2 de octubre de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de setiembre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 748.24.84.2400557 de 2 de octubre de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 2 de octubre de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de setiembre de 2024, adjunta documentos de sustento en fotocopia simple.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 749.24.84.2400561 de 2 de octubre de 2024 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 2 de octubre de 2024; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de setiembre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 834.24.84.2400696 de 4 de noviembre de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 4 de noviembre de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de octubre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 835.24.84.2400697 de 4 de noviembre de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 4 de noviembre de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de octubre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 836.24.84.2400700 de 5 de noviembre de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 5 de noviembre de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de octubre de 2024, adjunta fotocopias simples de documentos de sustento.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 837.24.84.2400701 de 5 de noviembre de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 5 de noviembre de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de octubre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 838.24.84.2400702 de 5 de noviembre de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 5 de noviembre de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de octubre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 928.24.84.2400831 de 6 de diciembre de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 6 de diciembre de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de noviembre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 929.24.84.2400836 de 10 de diciembre de 2024, fotocopia autenticada de constancia de

pago – carta orden electrónica de 10 de diciembre de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de noviembre de 2024, adjunta fotocopias simples de documentos de sustento.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 930.24.84.2400843 de 17 de diciembre de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 17 de diciembre de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de noviembre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 931.24.84.2400832 de 6 de diciembre de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 6 de diciembre de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de noviembre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 932.24.84.2400835 de 10 de diciembre de 2024, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 10 de diciembre de 2024 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de noviembre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 16.25.84.2500005 de 14 de enero de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 14 de enero de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de diciembre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 17.25.84.2500006 de 14 de enero de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 14 de enero de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de diciembre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 18.25.84.2500007 de 17 de enero de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 17 de enero de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de diciembre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 19.25.84.2500004 de 13 de enero de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 13 de enero de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de diciembre de 2024.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 20.25.84.2500003 de 13 de enero de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 13 de enero de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de diciembre de 2024.

Apéndice n.° 23 **Anexo n.° 2 - Notas de pago de planillas de remuneraciones**

Ejercicio 2025

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 213.25.84.2500145 de 24 de febrero de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 24 de febrero de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de enero de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 215.25.84.2500143 de 24 de febrero de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 24 de febrero de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de enero de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 217.25.84.2500125 de 17 de febrero de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 17 de febrero de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de enero de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 216.25.84.2500124 de 17 de febrero de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 17 de febrero de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de enero de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 214.25.84.2500144 de 24 de febrero de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 24 de febrero de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de enero de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 259.25.84.2500182 de 12 de marzo de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 12 de marzo de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de febrero de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 271.25.84.2500173 de 12 de marzo de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 12 de marzo de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de febrero de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 261.25.84.2500176 de 12 de marzo de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 12 de marzo de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de febrero de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 262.25.84.2500174 de 12 de marzo de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 12 de marzo de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de febrero de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 263.25.84.2500175 de 12 de marzo de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 12 de marzo de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de febrero de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 379.25.84.2500319 de 10 de abril de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 10 de abril de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de marzo de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 380.25.84.2500317 de 10 de abril de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 10 de abril de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de marzo de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 381.25.84.2500318 de 10 de abril de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 10 de abril de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de marzo de 2025, adjunta fotocopias autenticadas de documentos de sustento.
- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 337.25.84.2500312 de 7 de abril de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 7 de abril de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de marzo de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 370.25.84.2500313 de 9 de abril de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 9 de abril de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de marzo de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 425.25.84.2500398 de 30 de abril de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 30 de abril de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de abril de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 426.25.84.2500399 de 30 de abril de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 30 de abril de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de abril de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 427.25.84.2500394 de 30 de abril de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 30 de abril de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de abril de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 428.25.84.2500395 de 30 de abril de 2025; fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 30 de abril de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de abril de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 429.25.84.2500397 de 30 de abril de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 30 de abril de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de abril de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 492.25.84.2500535 de 30 de mayo de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 30 de mayo de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; que acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de mayo de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 493.25.84.2500534 de 30 de mayo de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 30 de mayo de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de mayo de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 494.25.84.2500612 de 11 de junio de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 11 de junio de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de mayo de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 495.25.84.2500532 de 30 de mayo de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 30 de mayo de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de mayo de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 496.25.84.2500533 de 30 de mayo de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 30 de mayo de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de mayo de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 496.25.84.2500596 de 6 de junio de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 6 de junio de 2025 y fotocopia autenticada

de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de mayo de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 573.25.84.2500703 de 2 de julio de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 2 de julio de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de junio de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 574.25.84.2500735 de 11 de julio de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 11 de julio de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de junio de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 574.25.84.2500706 de 2 de julio de 2025 y copia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 2 de julio de 2025; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de junio de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 575.25.84.2500705 de 2 de julio de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 2 de julio de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de junio de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 576.25.84.2500704 de 2 de julio de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 2 de julio de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de junio de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 577.25.84.2500702 de 2 de julio de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 2 de julio de 2025; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de junio de 2025, adjunta fotocopia autenticada de documentos de sustento.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 577.25.95.2501135 de 29 de setiembre de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 29 de setiembre de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de junio de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 712.25.84.2500870 de 13 de agosto de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 13 de agosto de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de julio de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 713.25.84.2500868 de 13 de agosto de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 13 de agosto de 2025 y fotocopia

autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de julio de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 714.25.84.2500869 de 13 de agosto de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 13 de agosto de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de julio de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 715.25.84.2500867 de 13 de agosto de 2025 y fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 13 de agosto de 2025; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de julio de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 716.25.84.2500882 de 15 de agosto de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 15 de agosto de 2025; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de julio de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 772.25.84.2500976 de 3 de setiembre de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 3 de setiembre de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de agosto de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 773.25.84.2500977 de 3 de setiembre de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 3 de setiembre de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de agosto de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 774.25.84.2500978 de 3 de setiembre de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 3 de setiembre de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de agosto de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 775.25.84.2500980 de 3 de setiembre de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 3 de setiembre de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de agosto de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 776.25.84.2500979 de 3 de setiembre de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 3 de setiembre de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de agosto de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 910.25.84.2501203 de 20 de octubre de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de setiembre de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 911.25.84.2501204 de 20 de octubre de 2025 y fotocopia autenticada de documento de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de setiembre de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 885.25.84.2501178 de 9 de octubre de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de setiembre de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 886.25.84.2501177 de 9 de octubre de 2025 y fotocopia autenticada de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de setiembre de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 982.25.84.2501268 de 7 de noviembre 2025 acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de octubre de 2025 y adjunta:

  - Fotocopia autenticada de nota de pago n° 982.25.88.2501267 de 7 de noviembre de 2025, de pago de AFP PRIMA, correspondiente al mes de octubre de 2025.
  - Fotocopia autenticada de nota de pago n° 982.25.88.2501266 de 7 de noviembre de 2025, de pago de AFP INTEGRA, correspondiente al mes de octubre de 2025.
  - Fotocopia autenticada de nota de pago n° 982.25.88.2501265 de 7 de noviembre de 2025, de pago de AFP , correspondiente al mes de octubre de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 983.25.84.2501261 de 7 de noviembre de 2025, acredita pago de planilla de remuneraciones de octubre de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 1073.25.84.2501363 de 1 de diciembre de 2025 y fotocopias autenticadas de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de noviembre de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 1074.25.84.2501356 de 1 de diciembre de 2025 y fotocopias autenticadas de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de noviembre de 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 1160.25.84.2501513 de 31 de diciembre de 2025, acredita pago de planilla de remuneraciones de diciembre de 2025 y adjunta:

  - Fotocopia autenticada de nota de pago n° 1160.25.81.2501512 de 31 de diciembre de 2025, de pago SNP, correspondiente al mes de diciembre de 2025.
  - Fotocopia autenticada de nota de pago n° 1160.25.88.2501511 de 31 de diciembre de 2025, de pago AFP, correspondiente al mes de diciembre de 2025

- Fotocopia autenticada de nota de pago n° 1160.25.88.2501510 de 31 de diciembre de 2025, de AFP INTEGRA, correspondiente al mes de diciembre de 2025

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 1161.25.84.2501505 de 31 de diciembre de 2025, acreditan pago de planillas de remuneraciones del mes de diciembre de 2025 y adjunta:
  - Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 1161.25.81.2501504 de 31 de diciembre de 2025, acredita pago de SNP de planilla de remuneraciones de diciembre de 2025.
  - Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 1161.25.88.2501503 de 31 de diciembre de 2025, acredita pago de AFP Prima, de planilla de remuneraciones de diciembre de 2025.
  - Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 1161.25.88.2501502 de 31 de diciembre de 2025, acredita pago de AFP Integra, de planilla de remuneraciones de diciembre de 2025.
  - Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 1161.25.88.2501501 de 31 de diciembre de 2025, acredita pago de AFP Profuturo, de planilla de remuneraciones de diciembre de 2025.
  - Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 1161.25.68.2501500 de 30 de diciembre de 2025, acredita pago de cuota sindical de planilla de remuneraciones de diciembre de 2025
  - Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 1161.25.81.2501499 de 31 de diciembre de 2025, acredita pago de ESSALUD, de planilla de remuneraciones de diciembre de 2025
  - Fotocopias autenticadas de documentos de sustento.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 175.25.84.2500109 de 4 de febrero de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 4 de febrero de 2025 y fotocopias autenticadas de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de escolaridad del ejercicio 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 173.25.84.2500110 de 4 de febrero de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 4 de febrero de 2025 y fotocopias autenticadas de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de escolaridad del ejercicio 2025.

- Fotocopia autenticada de nota de pago n.° 173.25.84.2500111 de 4 de febrero de 2025, fotocopia autenticada de constancia de pago – carta orden electrónica de 4 de febrero de 2025 y fotocopias autenticadas de documentos de sustento; acreditan pago de planillas de escolaridad del ejercicio 2025.

Apéndice n.° 24

- Impresión de informe legal n.° 286-2010-SERVIR/GG-OAJ, de 28 de setiembre de 2010.

- Impresión de informe técnico n.° 000925-2025-SERVIR-GPGSC, de 19 de mayo de 2025.

Apéndice n.° 25 :

- Fotocopia autenticada de informe n.° 001-2024-SERMAMET/COMIS.NEGOC, de 30 de enero de 2024, mediante el cual el presidente de la Comisión Negociadora, remitió el Acta Final y aprobación de acuerdos de la negociación colectiva 2024-2025, para conocimiento y disposición de su cumplimiento, en el mismo incluye el proveído n.° 377 de 30 de enero de 2024, mediante el cual el Gerente General dispuso remitir el convenio a las áreas de Presupuesto y Asesoría Jurídica para opinión presupuestal y legal.

- Fotocopia autenticada del informe n.° 019A-2024-SERMAMET/AJ de 30 de enero de 2024, mediante el cual Jorge Danny Chipana Farje, encargado de asesoría jurídica opinó que resulta viable la aprobación de los acuerdos contenidos en el "Acta final de negociación colectiva suscrita entre la Comisión Negociadora del SERMAMET y los representantes del Sindicato de Trabajadores, para la cual, se deberá emitir el acto resolutivo correspondiente.

Apéndice n.° 26 :

- Fotocopia autenticada del oficio n.° 055-2026-GG-SERMAMET de 15 de abril de 2026, mediante el cual el Gerente General de Sermamet, remitió el informe n.° 085-2026-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO de 13 de abril de 2026.

- Fotocopia simple de informe n.° 085-2026-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO de 13 de abril de 2026, con el que Luis Alfredo Zegarra Feliciano, encargado de Presupuesto, adjuntó el Informe n.° 014-2026-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO de 27 de enero de 2026 y adjunto:

  - Fotocopia simple de documento "Ejecución de gastos de planilla SERMAMET ejercicio 2025".

- Fotocopia simple de informe n.° 014-2026-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO de 27 de enero de 2026, mediante el cual que Luis Alfredo Zegarra Feliciano, encargado de Presupuesto, señaló que con informe n.° 026-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO se informó que conforme a los acuerdos llegados se tiene respaldo presupuestal para lo acordado en la negociación.

Apéndice n.° 27 :

- Fotocopia simple de oficio n° 109-2026-GG/SERMAMET de 29 de mayo de 2026, mediante el cual se remitió el informe informe n.° 125-2026-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO de 29 de mayo de 2026.

- Fotocopia simple de informe n.° 125-2026-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO de 29 de mayo de 2026, mediante el cual Luis Alfredo Zegarra Feliciano señaló que mediante informe n.° 026-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO se informó que el SERMAMET contaba con respaldo presupuestal para la implementación de los acuerdos adoptados en la negociación colectiva correspondiente al ejercicio fiscal 2024, adjunta fotocopia autenticada de informe n.° 026-2024-SERMAMET/GG-PRESUPUESTO de 31 de enero de 2024.

Apéndice n.° 28 : Impresión de informe técnico n.° 000100-2024-SERVIR-GPGSC, de 26 de enero de 2024, referido a que las cláusulas con incidencia presupuestaria rigen a partir del año siguiente de su suscripción.

Apéndice n.° 29 :
- Fotocopia simple de Resolución de Directorio n.° 010-2023-SERMAMET, de 20 de setiembre de 2023, mediante el cual el presidente de Directorio de Sermamet, designó a Franz Anderson Paré Pacsi Gerente General de Sermamet.
- Fotocopia simple de Resolución de Directorio n.° 004-2025-SERMAMET de 2 de octubre de 2025, mediante el cual se aceptó la renuncia de Franz Anderson Paré Pacsi y desde el 2 de octubre de 2023, se dejó sin efecto la Resolución de Directorio n.° 010-2023-SERMAMET, de 20 de setiembre de 2023.

Apéndice n.° 30 : **Anexo n. °** 1 Relación de Trabajadores beneficiarios del Convenio Colectivo 2024-2025, por los ejercicios 2024 y 2025.

Ejercicio 2024
- Impresión de anexo n.° 1 - Relación de trabajadores beneficiarios del convenio colectivo 2024, por los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2024.

Apéndice n.° 31 : **Ejercicio 2025**
- Impresión de anexo n.° 1 - Relación de trabajadores beneficiarios del convenio colectivo 2024, por los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2025.

Apéndice n.° 32 : Fotocopia simple de informe n.° 029-2026-DMN-RRHH/SERMAMET de 16 de febrero de 2026, mediante el cual Daniel Fernando Medina Núñez, encargado de Recursos Humanos, encargado de Recursos Humanos señaló que tomando en cuenta la Cláusula 10, inciso B del convenio colectivo, a los trabajadores que salían de vacaciones se consideró el 10% si el trabajador salía un mes entero, 5% si el trabajador salía medio mes, o 2.5% si el trabajador salía una semana. El porcentaje se determinó del sueldo básico del trabajador.

Apéndice n.° 33 : Cedulas de notificación, comentarios o aclaraciones presentados por las personas comprendidas en la irregularidad y la evaluación de comentarios o aclaraciones elaboradas por la Comisión de Control, por cada una de las personas comprendidas en los hechos conforme a lo siguiente:

Cédulas de notificación:

- **Daniel Fernando Medina Núñez**
  - Impresión con firma digital de cédula de Notificación n° 001-2026-CG/OC0353/OCI-SCE-SERMAMET de 20 de agosto de 2026.
  - Impresión de cédula de notificación electrónica n.° 00000001-2026-CG/0353-02-005 del Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas – eCasilla CGR

- Impresión de constancia de notificación electrónica del Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas – eCasilla CGR de 20 de agosto de 2026.
- Impresión de constancia de emisión de alerta de correo electrónico n.° 40247-2026/0353-02-005 de del Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas – eCasilla CGR de 20 de agosto de 2026.
- Impresión de constancia de emisión de alerta a teléfono celular n.° 37493-2026/0353-02-005 del Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas – eCasilla CGR de 20 de agosto de 2026.
- Impresión de constancia de acuse de recibo n.° 37494-2026/0353-02-005 del Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas – eCasilla CGR de 20 de agosto de 2026.

- **Luis Alfredo Zegarra Feliciano**
  - Impresión con firma digital de cédula de Notificación n° 002-2026-CG/OC0353/OCI-SCE-SERMAMET de 20 de agosto de 2026.
  - Fotocopia autenticada de constancia de recepción, de 21 de agosto de 2026.

- **Jorge Danny Chipana Farje**
  - Impresión de cedula de notificación n.° 003-2026-CG/OC0353/OCI-SCE-SERMAMET de 20 de agosto de 2026.
  - Impresión de cédula de notificación electrónica n.° 00000002-2026-CG/0353-02-005 del Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas – eCasilla CGR
  - Impresión de constancia de notificación electrónica del Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas – eCasilla CGR de 20 de agosto de 2026.
  - Impresión de constancia de emisión de alerta de correo electrónico n.° 40314-2026/0353-02-005 de del Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas – eCasilla CGR de 20 de agosto de 2026.
  - Impresión de constancia de emisión de alerta a teléfono celular n.° 37516-2026/0353-02-005 del Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas – eCasilla CGR de 20 de agosto de 2026.
  - Impresión de constancia de acuse de recibo n.° 38219-2026/0353-02-005 del Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas – eCasilla CGR de 25 de agosto de 2026.

Comentarios o aclaraciones presentadas por las personas comprendidas en los hechos

Daniel Fernando Medina Núñez

- Fotocopia autenticada de carta de presentación de descargos y aclaraciones S/N de 28 de agosto de 2026, adjunto uno (1) CD, recibido el 31 de agosto de 2026.

Luis Alfredo Zegarra Feliciano

- Fotocopia autenticada de carta de presentación de descargos y aclaraciones técnico – presupuestales S/N de 2 de setiembre de 2026, adjunto uno (1) CD, recibido el 2 de setiembre de 2026.
- Impresión de correo electrónico de 25 de agosto de 2026, mediante el cual, el administrado presentó documento S/N de 25 de agosto de 2026 con el que solicitó ampliación de plazo para presentar comentarios o aclaraciones.
- Fotocopia autenticada de documento S/N de 25 de agosto de 2026, mediante el cual el administrado, solicitó ampliación de plazo para presentar comentarios o aclaraciones.
- Impresión de correo electrónico de 25 de agosto de 2026, mediante el cual se remitió oficio n.° 041-2026-CG/OC0353-SCE de 25 de agosto de 2026, con el que se dio respuesta a solicitud de ampliación de plazo.
- Impresión de oficio n;° 041-2026-CG/OC0353-SCE de 25 de agosto de 2026 con firma digital, mediante el cual la Comisión de Control otorgó tres (3) días de ampliación de plazo.

Jorge Danny Chipana Farje

- Fotocopia autenticada de carta n.° 004-2026-JDCHF-EEAJ SERMAMET recibido el 2 de setiembre de 2026, mediante el cual presentó comentario o aclaraciones.
- Fotocopia autenticada de carta n.° 003-2026-JDCHF-EEAJ SERMAMET de 25 de agostos de 2026, mediante el cual solicitó ampliación de plazo para presentar comentarios o aclaraciones.
- Impresión de oficio n.° 040-2026-CG/OC0353-SCE con firma digital de 25 de agosto de 2026, mediante el cual la Comisión de Control otorgó tres (3) días de ampliación de plazo.

Evaluación de Comentarios elaborados por la Comisión de Control, por cada una de las personas comprendidas en los hechos.

Apéndice n.° 34 - **Luis Alfredo Zegarra Feliciano**

- Impresión de memorando con firma digital n.° 000035-2026-CG/OC0353 de 21 de agosto de 2026, mediante el cual se otorgó conformidad para efectuar notificación personal del pliego de hechos a través de medios físicos.

Apéndice n.° 35 :

- Fotocopia simple del manual de perfil de puestos, visado por diferentes áreas de Sermamet, adjunto a informe n.° 009-2026-JBS-RRHH/SERMAMET, de 23 de marzo de 2026, remitido mediante oficio n.° 0032-2026-GG/SERMAMET de 25 de marzo de 2026.
- Fotocopia simple del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 37-2022-SERMAMET, de 4 de octubre de 2022, adjunto a informe n.° 009-2026-JBS-RRHH/SERMAMET, de 23 de marzo de 2026, remitido mediante oficio n.° 0032-2026-GG/SERMAMET de 25 de marzo de 2026.

Arequipa, 6 de octubre de 2026

Marco Antonio Marín Bustamante
Supervisor de la Comisión de Control

Carmen Rosa Enriquez Gutiérrez
Jefe de la Comisión de Control

Oscar Renato Bacigalupo Linares
Abogado de la Comisión de Control

El jefe del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Arequipa, que suscribe el presente informe, ha revisado su contenido y lo hace suyo, procediendo a su aprobación.

Arequipa, 6 de octubre de 2026

José Víctor Torres Peñarrieta
Jefe del Órgano de Control Institucional
Municipalidad Provincial de Arequipa
Contraloría General de la República

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

Firmado digitalmente por TORRES PEÑARRIETA Jose Victor FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09-10-2026 15:45:02 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Arequipa, 09 de Octubre de 2026

OFICIO N° 001145-2026-CG/OC0353

Señor:
Percy Cañari Huanto
Gerente General
Servicio Municipal de Administracion del Matadero Metropolitano de Rio Seco-Sermamet
Car.Via De Evitamiento Nro. - Rio Seco (Via Yura, Camal Muncipal Frigorifico)
Arequipa/Arequipa/Cerro Colorado

Asunto : Remite Informe de Control Especifico N° 031-2026-2-0353-SCE.

Referencia : a) Oficio N° 844-2026-CG/OC0353 de 5 de junio de 2026.
b) Directiva N° 007-2021-CG/NORM, aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 134- 2021-CG, de 12 de junio de 2021 y modificatorias.

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Arequipa, dispuso la realización del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad al "Otorgamiento de Bonificaciones mediante Convenio Colectivo 2024 - 2025" en el Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Rio Seco-Sermamet a su cargo.

Al respecto, como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el Informe de Control Específico N° 031-2026-2-0353-SCE, el cual ha sido remitido al Órgano Instructor de la Contraloría General de la República para el procesamiento de los funcionarios y/o servidores involucrados en los hechos con evidencia de irregularidad, y respecto del cual el Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Rio Seco-Sermamet, se encuentra impedido de realizar las acciones de deslinde de responsabilidades administrativas por los mismos hechos y las mismas personas.

Asimismo, hacemos de su conocimiento que el Informe de Control Específico ha sido remitido al Procurador Público de la Contraloría General de la República para el inicio de las acciones legales civiles por las irregularidades identificadas en el referido Informe.

Es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,

José Víctor Torres Peñarrieta
Jefe del Órgano de Control Institucional
Municipalidad Provincial de Arequipa
Contraloría General de la República

(JTP/ceg)
Nro. Emisión: 02529 (0353 - 2026) Elab:(U18695 - 0353)

96 AÑOS 1930 - 2026

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: **VHNALAO**

Firmado digitalmente por ENRIQUEZ GUTIERREZ Carmen Rosa FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09-10-2026 18:53:27 -05:00

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA N° 00000058-2026-CG/0353

DOCUMENTO	:	OFICIO N° 001145-2026-CG/OC0353
EMISOR	:	JOSE VICTOR TORRES PEÑARRIETA - JEFE DE OCI - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
DESTINATARIO	:	PERCY CAÑARI HUANTO
ENTIDAD SUJETA A CONTROL	:	SERVICIO MUNICIPAL DE ADMINISTRACION DEL MATADERO METROPOLITANO DE RIO SECO-SERMAMET
DIRECCIÓN	:	CASILLA ELECTRÓNICA N° 20600424344
TIPO DE SERVICIO CONTROL GUBERNAMENTAL O PROCESO ADMINISTRATIVO	:	SERVICIO DE CONTROL POSTERIOR - SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD
N° FOLIOS	:	2501

Sumilla: Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Arequipa, dispuso la realización del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad al "Otorgamiento de Bonificaciones
mediante Convenio Colectivo 2024 - 2025" en el Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Rio Seco-Sermamet a su cargo.
Al respecto, como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con
Presunta Irregularidad, se ha emitido el Informe de Control Específico N° 031-2026-2-0353-SCE, adjunto al presente.

Se adjunta lo siguiente:

1. OFICIO-001145-2026-OC0353 (1)
2. PARTE 1 DE TOMO 1 SERMAMET[F]
3. PARTE 2 DE TOMO 1 SERMAMET[F]
4. PARTE 3 DE TOMO 1 SERMAMET[F]

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/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **ASXH09F**

Firmado digitalmente por ENRIQUEZ GUTIERREZ Carmen Rosa FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09-10-2026 18:53:27 -05:00

5. PARTE 1 DE TOMO 2 SERMAMET[F]

6. PARTE 2 DE TOMO 2

7. PARTE 3 DE TOMO 2 SERMAMET [F]

8. PARTE 4 DE TOMO 2 SERMAMET pdf[F]

9. PARTE 1 DE TOMO 3 SERMAMET[F]

10. PARTE 2 DE TOMO 3 SERMAMET[F]

11. PARTE 3 DE TOMO 3 SERMAMET[F]

12. PARTE 4 DE TOMO 3 SERMAMET[F]

13. PARTE 5 DE TOMO 3 SERMAMET [F]

14. PARTE 6 DE TOMO 3 SERMAMET[F]

15. PARTE 1 TOMO 4 SERMAMET [F]

16. PARTE 2 DE TOMO 4

17. PARTE 3 DE TOMO 4 SERMAMET [F]

18. PARTE 4 DE TOMO 4 SERMAMET[F]

19. PARTE 1 DE TOMO 5

20. PARTE 2 TOMO 5 SERMAMET[F]

21. PARTE 3 DE TOMO 5 SERMAMET[F]

22. PARTE 4 DE TOMO 5 SERMAMET OK [F]

23. PARTE 5 DE TOMO 5 SERMAMET[F]

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/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **ASXH09F**

Firmado digitalmente por Agente Automatizado CGR
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09-10-2026 18:52:32 -05:00

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA

Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas - eCasilla CGR

DOCUMENTO	:	OFICIO N° 001145-2026-CG/OC0353
EMISOR	:	JOSE VICTOR TORRES PEÑARRIETA - JEFE DE OCI - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
DESTINATARIO	:	PERCY CAÑARI HUANTO
ENTIDAD SUJETA A CONTROL	:	SERVICIO MUNICIPAL DE ADMINISTRACION DEL MATADERO METROPOLITANO DE RIO SECO-SERMAMET

Sumilla:

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Arequipa, dispuso la realización del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad al "Otorgamiento de Bonificaciones mediante Convenio Colectivo 2024 - 2025" en el Servicio Municipal de Administración del Matadero Metropolitano de Rio Seco-Sermamet a su cargo.
Al respecto, como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el Informe de Control Específico N° 031-2026-2-0353-SCE, adjunto al presente.

Se ha realizado la notificación con el depósito de los siguientes documentos en la **CASILLA ELECTRÓNICA N° 20600424344**:

1. CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 00000058-2026-CG/0353
2. OFICIO-001145-2026-OC0353 (1)
3. PARTE 1 DE TOMO 1 SERMAMET[F]
4. PARTE 2 DE TOMO 1 SERMAMET[F]
5. PARTE 3 DE TOMO 1 SERMAMET[F]
6. PARTE 1 DE TOMO 2 SERMAMET[F]
7. PARTE 2 DE TOMO 2
8. PARTE 3 DE TOMO 2 SERMAMET [F]

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/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **AZVLF9X**

9. PARTE 4 DE TOMO 2 SERMAMET pdf[F]

10. PARTE 1 DE TOMO 3 SERMAMET[F]

11. PARTE 2 DE TOMO 3 SERMAMET[F]

12. PARTE 3 DE TOMO 3 SERMAMET[F]

13. PARTE 4 DE TOMO 3 SERMAMET[F]

14. PARTE 5 DE TOMO 3 SERMAMET [F]

15. PARTE 6 DE TOMO 3 SERMAMET[F]

16. PARTE 1 TOMO 4 SERMAMET [F]

17. PARTE 2 DE TOMO 4

18. PARTE 3 DE TOMO 4 SERMAMET [F]

19. PARTE 4 DE TOMO 4 SERMAMET[F]

20. PARTE 1 DE TOMO 5

21. PARTE 2 TOMO 5 SERMAMET[F]

22. PARTE 3 DE TOMO 5 SERMAMET[F]

23. PARTE 4 DE TOMO 5 SERMAMET OK [F]

24. PARTE 5 DE TOMO 5 SERMAMET[F]

NOTIFICADOR : CARMEN ROSA ENRIQUEZ GUTIERREZ - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA - CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **AZVLF9X**

Firmado digitalmente por Agente Automatizado CGR
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12-10-2026 14:14:29 -05:00

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CONSTANCIA DE EMISIÓN DE ALERTA CORREO ELECTRÓNICO N° 45065-2026/0353

Por medio de la presente, se deja constancia que el Sistema eCasillas-CGR envió un mensaje de alerta al correo electrónico registrado del usuario receptor, informando sobre el depósito de una notificación en su casilla electrónica. A continuación, se detallan los datos correspondientes a la emisión de alerta:

* DATOS DEL USUARIO RECEPTOR

• **Casilla electrónica**	:	20600424344
• **Usuario Receptor**	:	SERVICIO MUNICIPAL DE ADMINISTRACION DEL MATADERO METROPOLITANO DE RIO SECO-SERMAMET (PERCY CAÑARI HUANTO)
• **Correo electrónico 1**	:	PERCY.CANARI11@GMAIL.COM (*)
• **Correo electrónico 2**	:	-
• **Teléfono celular**	:	939629136 (*)

* DATOS DE LA NOTIFICACIÓN

• **Documento depositado**	:	OFICIO - 001145-2026-CG/OC0353
• **Fecha y hora de la notificación efectuada**	:	09/10/2026 18:52:32
• **Usuario emisor**	:	JOSE VICTOR TORRES PEÑARRIETA - JEFE DE OCI - OCI - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
• **Tipo de servicio de control/Proceso administrativo**	:	SERVICIO DE CONTROL POSTERIOR - SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD

* DATOS DE LA EMISIÓN DE LA ALERTA AL CORREO ELECTRÓNICO

• **Para**	:	PERCY.CANARI11@GMAIL.COM
• **De**	:	ECASILLACGR-NOREPLY@CONTRALORIA.GOB.PE
• **Recibido por SendGrid**	:	SI
• **Fecha y hora**	:	09/10/2026 18:51:39
• **Recibido por el servidor de correos del destinatario**	:	SI
• **Fecha y hora**	:	09/10/2026 18:51:40

Fecha de emisión de la constancia : lunes, 12 de octubre de 2026 a las 14:13:33

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/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **AZVLXZT**

Firmado digitalmente por Agente Automatizado CGR
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12-10-2026 14:15:17 -05:00

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CONSTANCIA DE EMISIÓN DE ALERTA A TELÉFONO CELULAR N° 45066-2026/0353

Por medio de la presente, se deja constancia que el Sistema eCasilla-CGR envió un mensaje de alerta al teléfono celular registrado del usuario receptor , informando sobre el depósito de una notificación en su casilla electrónica. A continuación, se detallan los datos correspondientes a la emisión de alerta:

* DATOS DEL USUARIO RECEPTOR

• **Casilla electrónica**	:	20600424344
• **Usuario Receptor**	:	SERVICIO MUNICIPAL DE ADMINISTRACION DEL MATADERO METROPOLITANO DE RIO SECO-SERMAMET (PERCY CAÑARI HUANTO)
• **Correo electrónico 1**	:	PERCY.CANARI11@GMAIL.COM (*)
• **Correo electrónico 2**	:	-
• **Teléfono celular**	:	939629136 (*)

* DATOS DE LA NOTIFICACIÓN

• **Documento depositado**	:	OFICIO - 001145-2026-CG/OC0353
• **Fecha y hora de la notificación efectuada**	:	09/10/2026 18:52:32
• **Usuario emisor**	:	JOSE VICTOR TORRES PEÑARRIETA - JEFE DE OCI - OCI - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
• **Tipo de servicio de control/Proceso administrativo**	:	SERVICIO DE CONTROL POSTERIOR - SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD

* DATOS DE LA EMISIÓN DE LA ALERTA AL TELÉFONO CELULAR

• **Celular**	:	939629136
• **Fecha y hora entrega**	:	09/10/2026 A LAS 18:51:38
• **Flag envío**	:	CONFIRMADO

Fecha de emisión de la constancia : lunes, 12 de octubre de 2026 a las 14:14:22

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/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **AZVLD5I**

Firmado digitalmente por Agente Automatizado CGR
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12-10-2026 14:15:43 -05:00

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CONSTANCIA DE ACUSE DE RECIBO N° 45067-2026/0353

Por medio de la presente, se deja constancia del registro, recepción y validación de la notificación electrónica recibida en la casilla electrónica del usuario receptor, así como de la fecha y la hora en la que fue realizada. A continuación, se detallan los datos correspondientes:

* DATOS DEL USUARIO RECEPTOR

- **Casilla electrónica** : 20600424344
- **Usuario Receptor** : SERVICIO MUNICIPAL DE ADMINISTRACION DEL MATADERO METROPOLITANO DE RIO SECO-SERMAMET (PERCY CAÑARI HUANTO)

* DATOS DE LA NOTIFICACIÓN

- **Documento depositado** : OFICIO - 001145-2026-CG/OC0353
- **Fecha y hora de la notificación efectuada** : 09/10/2026 18:52:32
- **Usuario emisor** : JOSE VICTOR TORRES PEÑARRIETA - JEFE DE OCI - OCI - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
- **Tipo de servicio de control/Proceso administrativo** : SERVICIO DE CONTROL POSTERIOR - SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD

* ACUSE DE RECIBO

- **Tipo de acuse de recibo** : REALIZADO POR EL USUARIO RECEPTOR
- **Fecha y hora del acuse de recibo** : 09/10/2026 20:03:25

En atención a ello y en cumplimiento a las disposiciones establecidas en el numeral 7.3. de la Directiva N° 007-2025-CG/DOC “Notificaciones Electrónicas en el Sistema Nacional de Control”, aprobada por Resolución de Contraloría N° 479-2025-CG, el documento depositado se tiene por válidamente notificado, surtiendo efectos el acto notificado. Cabe señalar que la presente constancia constituye un requisito de eficacia para la notificación efectuada.

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/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **AZVLT1E**