

Lima, 2 de octubre de 2026

**INFORME TECNICO N° 000343-2026-SERVIR-DPGSC**

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**  
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL  
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**  
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL  
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : a) Sobre la Libertad Sindical y sus dimensiones.  
b) Sobre la afiliación sindical de los servidores civiles y la representación de las organizaciones sindicales

Referencia : Oficio N° GRH-14-2026

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el gerente de Recursos Humanos del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería – Osinergmin consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Cuál es el criterio que deben adoptar las entidades públicas, para efectos administrativos (por ejemplo, la aplicación del descuento de la cuota sindical) y de gestión de recursos humanos, cuando una organización sindical comunica la ampliación de su ámbito de afiliación y/o representación, sin que se haya acreditado la modificación de su estatuto?
- b) En tales supuestos, ¿qué criterios deben considerar las entidades para determinar el ámbito de representación sindical aplicable en los procesos de negociación colectiva y en la identificación de los trabajadores comprendidos en convenios colectivos o laudos arbitrales?
- c) Mientras no se cuente con el estatuto modificado, ¿corresponde que las entidades consideren como criterio principal la afiliación sindical individual, con independencia del alcance general comunicado por la organización sindical?

**II. Análisis**

**Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 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://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **LJ8ZQRC**

como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.

- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado, no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

### Sobre la Libertad Sindical y sus dimensiones

- 2.4 El derecho a la Libertad Sindical tiene reconocimiento en instrumentos supranacionales sobre Derechos Humanos<sup>1</sup> y en los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo – OIT<sup>2</sup>. Para satisfacer este derecho, es necesario dotar a los representantes de la organización sindical de un conjunto de facilidades que permitan proteger y defender los intereses de los trabajadores<sup>3</sup>.
- 2.5 El artículo 2 del Convenio N° 87 “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” de la Organización Internacional de Trabajo - OIT (aprobado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa N° 13281), establece que: *“Los trabajadores (...), sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de **constituir** las organizaciones que estimen convenientes, así como el de **afiliarse** a estas organizaciones, **con la sola condición de observar los estatutos de las mismas (...)**”.*
- 2.6 Asimismo, en su artículo 3 señala que: *“1. **Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.** 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”* (Énfasis agregado).
- 2.7 En el ordenamiento jurídico interno, la libertad sindical se encuentra expresamente reconocida en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, disposición en la que el Estado garantiza y cautela el ejercicio de los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. En

<sup>1</sup> artículo 8 del Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (aprobado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa N° 13282), Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (aprobado por el Estado peruano mediante el Decreto Ley N° 22129) y Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales - Protocolo de San Salvador (ratificado por el Perú el 4 de junio de 1995).

<sup>2</sup> Convenios 87, 98 y 151 de la OIT.

<sup>3</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-22/16, “Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el sistema interamericano de derechos humanos (interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46 y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1.a y b del protocolo de San Salvador)”. Disponible en: [https://corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_22\\_esp.pdf](https://corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_22_esp.pdf)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 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://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **U8ZQRC**

desarrollo del contenido constitucional de dicho precepto, el Tribunal Constitucional (en adelante, TC), en la sentencia recaída en el Expediente N.º 008-2005-PI/TC, ha precisado que la libertad sindical posee una **doble dimensión** —individual y plural o colectiva—, las cuales resultan complementarias e indispensables para la plena efectividad de este derecho fundamental.

2.8 Así, en el fundamento 27 de dicha sentencia, se señaló:

*"La **libertad sindical** **intuitu personae** plantea dos aspectos:*

- *Aspecto positivo: Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical.*
- *Aspecto negativo: Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.*

*La **libertad sindical plural** plantea tres aspectos:*

- *Ante el Estado: Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.*
- *Ante los empleadores: Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.*
- *Ante las otras organizaciones sindicales: Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc."*

(Énfasis es agregado)

2.9 Las dimensiones enunciadas por el TC, han merecido un desarrollo doctrinario a cargo de Villavicencio Ríos<sup>4</sup>, el cual sostiene que la **libertad sindical individual** constituye un derecho fundamental de titularidad personal que garantiza a todo trabajador la facultad de constituir organizaciones sindicales, afiliarse a las ya existentes, permanecer en ellas o desafiliarse libremente, sin injerencias indebidas del empleador ni del Estado. Esta dimensión individual comprende tanto un **aspecto positivo** —vinculado al ejercicio activo del derecho de sindicación y a la participación en la actividad sindical— como un **aspecto negativo**, referido al derecho a no afiliarse o a retirarse de una organización sindical sin sufrir represalias ni consecuencias laborales adversas.

2.10 Por su parte, la **libertad sindical colectiva** se expresa en la capacidad de las organizaciones sindicales para constituirse y desenvolverse como sujetos colectivos autónomos, dotados de plena potestad para definir su estructura interna, redactar y modificar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades, así como formular y ejecutar su propio programa de acción. En tal sentido, siguiendo a Vida Soria y otros<sup>5</sup>, las organizaciones sindicales gozan tanto de **autonomía organizativa** como de **autonomía de**

<sup>4</sup> Villavicencio Ríos, Alfredo (2010). La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. Lima: Editorial PLADES, páginas 95-124.

<sup>5</sup> Vida Soria, José; Montero Pérez, José Luis y Molina Navarrete, Cristóbal (2004). Manual del Derecho del Trabajo. Granada: Editorial Comares, páginas 166-177.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 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://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **U8ZQRC**

**acción**, lo que se traduce en: i) autonomía interna, referida a la elaboración y modificación de sus estatutos; ii) autonomía representativa, vinculada a la libre elección y remoción de sus dirigentes; iii) autonomía de gestión, que comprende la administración interna<sup>6</sup> y la actuación externa<sup>7</sup> de la organización; y iv) autodeterminación modificativa o extintiva, relativa a la facultad de regular su propio régimen de transformación o disolución.

- 2.11 Esta dimensión colectiva no se agota en el reconocimiento formal de la autonomía sindical<sup>8</sup>, sino que exige la existencia de condiciones jurídicas y materiales que permitan el ejercicio real y efectivo de la acción sindical, incluyendo la negociación colectiva y la defensa de los intereses comunes de los trabajadores, impidiendo tanto la injerencia estatal como las prácticas desleales<sup>9</sup>. En efecto, por la **autonomía sindical**, la organización sindical encuentra protegida su libertad para desarrollar su propia gestión, sin injerencias ni participaciones externas que lo afecten. Así pues, a nivel doctrinario, Gómez Váldez<sup>10</sup> señala lo siguiente:

*"(...) la autonomía sindical está debidamente plasmada cuando son los propios trabajadores que deberán elaborar y redactar sus propios estatutos, señalar el objetivo de la organización sindical, su organización interna, ejercer sus modificaciones o cuando tengan que elegir a sus representantes (...) o elegir o desechar a sus asesores; en fin, para determinar el cuadro y nivel territorial de su organización".*

- 2.12 En suma, la libertad sindical constituye un derecho fundamental de naturaleza bidimensional, que integra una dimensión individual, referida a la facultad del trabajador de afiliarse, permanecer o desafiliarse libremente de una organización sindical, y una dimensión colectiva, vinculada a la autonomía de las organizaciones sindicales para constituirse, organizarse y ejercer la acción sindical sin injerencias externas. Ambas dimensiones, reconocidas en el ordenamiento constitucional, los convenios internacionales y la doctrina especializada, resultan complementarias e indispensables para la efectividad real de este derecho fundamental.

### **Sobre la afiliación sindical de los servidores civiles y la representación de las organizaciones sindicales**

- 2.13 El artículo 42 de la Constitución Política del Perú, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, a excepción de los funcionarios con poder de decisión y lo que desempeñen cargos de confianza o de dirección. Asimismo, mediante el Informe Técnico Vinculante N° 001384-2026-SERVIR-GPGSC<sup>11</sup>, se ha establecido que, como consecuencia de la

<sup>6</sup> Comprende tanto la faceta positiva y negativa. La primera, referida a la libertad de decisión de establecer su estructura de gobierno, control y finanzas (régimen de económico). La segunda, referida a la protección frente a actos de injerencia y decisiones discriminatorias.

<sup>7</sup> Función institucional de la organización sindical en distintos ámbitos para la defensa de los intereses de los trabajadores.

<sup>8</sup> Villavicencio Ríos, Alfredo. Ob. Cit., páginas 127-128.

<sup>9</sup> STC N° 3311-2005-PA/TC: "6. Por tanto, en esta oportunidad y a la luz del caso concreto, debe precisarse que la libertad sindical en su dimensión plural también protege la autonomía sindical, esto es, la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente sin injerencias o actos externos que lo afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como la de los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos".

<sup>10</sup> Gómez Váldez, Francisco (2009). Derecho del trabajo. Relaciones Colectivas de Trabajo. Tercera edición. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L, p. 173

<sup>11</sup> Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00097-2026-SERVIR-PE, se formalizó el acuerdo de Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, adoptado en la Sesión N° 15-2026-CD, mediante el cual se aprobó como opinión vinculante, el Informe Técnico N° 001384-2026-

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 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://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **U8ZQRC**

derogación de los artículos 40 al 45 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como de las disposiciones reglamentarias que desarrollaban los derechos colectivos de los servidores civiles, el marco normativo aplicable para **la efectivización del derecho de sindicación en el sector público se encuentra constituido por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, LRCT), y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR**, en aquello que resulte compatible con la naturaleza y particularidades del empleo público.

- 2.14 En ese sentido, el artículo 3 de la LRCT prescribe que: *"La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedírsele hacerlo"*.
- 2.15 De la norma antes citada, se colige que los servidores civiles pueden ejercer la libertad sindical tanto en su dimensión positiva como negativa. La primera comprende la facultad de afiliarse libremente a una determinada organización sindical y participar en su actividad; mientras que la segunda se manifiesta en el derecho a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical, sin sufrir injerencias, presiones ni consecuencias desfavorables. Ambos aspectos se ejercen dentro de las reglas y procedimientos establecidos en la autonomía interna de la organización sindical, conforme a lo previsto en sus estatutos.
- 2.16 Las dimensiones individual y colectiva de la libertad sindical confluyen en la determinación de los mecanismos mediante los cuales se viabiliza la afiliación sindical. En ese sentido, corresponde a la organización sindical, en ejercicio de su autonomía estatutaria, regular el procedimiento a través del cual el servidor civil manifiesta su voluntad de afiliarse —por ejemplo, mediante formulario de afiliación, comunicación electrónica u otro medio—, así como el acto o instrumento mediante el cual se aprueba y consolida dicha afiliación, tales como una carta de aceptación, una comunicación de respuesta o la inscripción en el padrón o registro de afiliados u otro mecanismo.
- 2.17 Resulta relevante distinguir entre estos dos momentos: i) la manifestación de voluntad del servidor civil de solicitar su afiliación sindical, y ii) el acto constitutivo mediante el cual la organización sindical formaliza y consolida dicha afiliación. Solo a partir de este último —conforme a lo previsto en los estatutos sindicales— se determina la fecha cierta de afiliación, desde la cual se generan las consecuencias jurídicas correspondientes, tanto en términos de derechos como de obligaciones.
- 2.18 Sobre el particular, el artículo 10 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, TUO de la LRCT), norma de aplicación supletoria<sup>12</sup> a la libertad sindical colectiva en el sector público, establece entre las obligaciones de las organizaciones sindicales las siguientes:

SERVIRGPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, referido a la normativa aplicable a los derechos de sindicación y huelga de los servidores civiles.

<sup>12</sup> Conforme se ha establecido en el Informe Técnico N° 002485-2025-SERVIR-GPGSC: "2.8 En atención a la consulta sobre cuál es el procedimiento de afiliación y desafiliación a un sindicato y sobre los formatos que debe usarse para ello, la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General no han previsto el procedimiento de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 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://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: LJ8ZQRC

**"Artículo 10.- Son obligaciones de las organizaciones sindicales:**

- a) *Observar estrictamente sus normas institucionales con sujeción a las leyes y normas que las regulan.*
- b) *Llevar libros de actas, de **registro de afiliación** y de contabilidad debidamente sellados por la Autoridad de Trabajo.*
- c) *Asentar en el libro de actas las correspondientes asambleas y sesiones de la junta directiva así como los acuerdos referentes a la misma y demás decisiones de interés general.*
- d) *Comunicar a la Autoridad de Trabajo la reforma de sus estatutos, acompañando copia auténtica del nuevo texto y, asimismo a aquella y al empleador, la nómina de junta directiva y los cambios que en ellas se produzcan dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.*
- e) *Otorgar a sus dirigentes la credencial que los acredite como tales.*
- f) *Las demás que señalen las leyes y normas que las regulan".*

(Énfasis agregado).

- 2.19 En ese sentido, constituye una obligación de la organización sindical llevar un registro de afiliación o el instrumento equivalente previsto en sus estatutos —registro, padrón u otro mecanismo—, el cual debe consignar, como información mínima, la fecha en la que se formaliza la afiliación de los servidores civiles.
- 2.20 De este modo, absolviendo a la **consulta formulada en el apartado a)**, si la organización sindical, en ejercicio de su autonomía organizativa, ha acordado modificar su estatuto con la finalidad de ampliar su ámbito de actuación y permitir la afiliación de servidores pertenecientes a otros regímenes laborales, **deberá acreditar dicha modificación ante la entidad empleadora, a efectos de sustentar la validez de la ampliación del ámbito de representación y de las nuevas afiliaciones.** Esto implica que la organización sindical, deberá adjuntar la documentación respectiva (parte pertinente del estatuto modificado), para acreditar la ampliación del ámbito de representación sindical.
- 2.21 Respecto de la **consulta formulada en el apartado b)**, el ámbito de representación de una organización sindical se acredita a través de lo previsto en su estatuto. En ese sentido, cuando la organización sindical decida ampliar dicho ámbito, deberá efectuar la correspondiente modificación estatutaria y dejar constancia expresa de esta, a fin de acreditar formalmente la extensión de su representación a trabajadores comprendidos en otros regímenes laborales. Asimismo, dicha modificación deberá ser puesta en conocimiento de la entidad empleadora, para efectos de la verificación de la legitimidad de representación en los procesos de negociación colectiva.
- 2.22 Por otro lado, el documento idóneo que acredita la afiliación sindical de un servidor civil es el registro de afiliación o el instrumento previsto en el estatuto de la organización sindical en el que conste la fecha en que se consolida dicha afiliación, a partir de la cual se generan los efectos jurídicos correspondientes.

*afiliación y desafiliación de una organización sindical. Al respecto, será necesario acudir a la normativa del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (...)"*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 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://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **LJ8ZQRC**

- 2.23 En ese sentido, debe reiterarse que la afiliación sindical constituye un acto constitutivo que produce efectos jurídicos únicamente desde el momento en que la organización sindical formaliza dicha afiliación mediante su inscripción en el registro de afiliación o en el instrumento previsto en su estatuto. En tal sentido, la fecha consignada en dicho registro no cumple una función meramente declarativa, sino que determina el inicio de los derechos y obligaciones derivados de la condición de afiliado<sup>13</sup>.
- 2.24 En atención a la **consulta formulada en el literal c)**, corresponde precisar que, mientras la organización sindical no acredite ante la entidad la modificación de su estatuto que amplíe su ámbito de afiliación y/o representación, la entidad pública no puede reconocer efectos administrativos generales derivados de una comunicación, en tanto ello supondría validar una modificación estatutaria no formalizada conforme a las reglas de autonomía sindical y a las obligaciones previstas en la normativa aplicable.
- 2.25 En ese escenario, la entidad debe diferenciar entre: i) el ejercicio individual del derecho de afiliación sindical por parte del servidor civil, y ii) el alcance colectivo del ámbito de representación de la organización sindical. La afiliación sindical constituye un acto constitutivo que produce efectos jurídicos desde su formalización en el registro de afiliados o en el instrumento previsto en el estatuto vigente; sin embargo, dicha afiliación solo puede desplegar efectos frente a la entidad dentro del ámbito de representación válidamente establecido en el estatuto inscrito y comunicado.
- 2.26 En consecuencia, mientras no se cuente con el estatuto debidamente modificado y acreditado ante la entidad, esta deberá considerar como criterio determinante el estatuto vigente para efectos de definir el ámbito de representación sindical aplicable.
- 2.27 Ello no implica desconocer la libertad sindical en su dimensión individual y colectiva, pues el servidor civil mantiene incólume su derecho a afiliarse a la organización sindical de su elección, al igual que la organización sindical de incorporar a sus miembros en ejercicio de su autonomía. No obstante, para efectos administrativos y de gestión de recursos humanos —tales como la aplicación de descuentos por cuota sindical o la determinación del ámbito de representación en la negociación colectiva— la entidad debe actuar con base en el marco estatutario vigente y acreditado, garantizando así seguridad jurídica y el principio de legalidad presupuestal que rige la actuación administrativa.

### III. Conclusiones

- 3.1 La libertad sindical, reconocida en los instrumentos internacionales de derechos humanos, en los Convenios de la OIT y en el ordenamiento constitucional peruano, constituye un derecho fundamental de naturaleza bidimensional, que comprende una dimensión individual —relativa a la facultad del trabajador de afiliarse, no afiliarse o desafiliarse libremente de una organización sindical— y una dimensión colectiva —referida a la autonomía de las

<sup>13</sup> Uno de ellos, los efectos de los productos negociales asociados a la fecha en que se consigna la fecha de afiliación a la organización sindical.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 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://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: LJ8ZQRC

organizaciones sindicales para constituirse, organizarse y desarrollar su acción sindical sin injerencias indebidas—. Ambas dimensiones, desarrolladas por la jurisprudencia constitucional y la doctrina especializada, se encuentran estrechamente vinculadas y resultan esenciales para garantizar el ejercicio efectivo, real y democrático de la libertad sindical en el ámbito de las relaciones laborales.

- 3.2 La afiliación sindical de los servidores civiles constituye una manifestación directa de la libertad sindical, en sus dimensiones individual y colectiva, cuyo ejercicio se encuentra regulado por la autonomía estatutaria de las organizaciones sindicales. Si bien el servidor civil puede manifestar libremente su voluntad de afiliarse, la afiliación solo se consolida jurídicamente a partir del acto constitutivo mediante el cual la organización sindical la formaliza, conforme a sus estatutos, generalmente a través de la inscripción en el registro de afiliados o instrumento equivalente. Desde dicha fecha —que cumple una función constitutiva y no meramente declarativa— se generan los derechos y obligaciones derivados de la condición de afiliado.
- 3.3 Mientras la organización sindical no acredite ante la entidad la modificación estatutaria que amplíe su ámbito de afiliación y/o representación, la entidad pública debe regirse por el estatuto vigente y formalmente comunicado para efectos administrativos y de gestión de recursos humanos, sin perjuicio del pleno respeto al derecho de libertad sindical en su dimensión individual y colectiva.

Atentamente,

Firmado por

**SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**IVANA JAVIER CUBA**

Especialista de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**EDUARDO ALEXANDER CHUQUIPOMA ANGELES**

Analista Jurídico II

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/ijc/eaca

Reg. N° 0001708-2026

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 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://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **U8ZQRC**