Lima, 8 de enero de 2026

INFORME TECNICO N° 000021-2026-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto :
a) Sobre la identificación de cargos de dirección y confianza en la Administración Pública
b) Sobre la exclusión constitucional de los cargos de dirección y confianza del derecho a la libertad sindical
c) Sobre el otorgamiento del bono excepcional pactado en la Cláusula Décimo Quinta del Convenio Colectivo a nivel Centralizado 2023-2024 en el marco de la Ley N° 31912

Referencia : Oficio N° 00487-2023-JUS/PRONACEJ-UGRH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Programa Nacional de Centros Juveniles formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil las siguientes consultas:

> ***"¿Quiénes se encuentran excluidos del bono excepcional S/ 600?*** *El bono excepcional* ***no es aplicable*** *a los funcionarios y servidores públicos que, en virtud de lo establecido en los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú, se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga. Es decir,* ***aquellos que sean funcionarios públicos, servidores de confianza o que se encuentren desempeñando*** *(designación, designación temporal o encargatura)* ***puestos o cargos de dirección****. (…)"*
>
> *"¿La excepción de otorgamiento del bono incluiría a servidores que temporalmente han asumido una* ***encargatura de puestos que no sean de dirección*** *dentro del ejercicio fiscal 2023, previo al abono del mismo?"*

II. Análisis

Competencia 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 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,

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: **P5YXAHJ**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

SHA-256 cd51c8d6dd92 · verificado 2026-10-30 · gestorespublicos.pe

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 identificación de cargos de dirección y confianza en la Administración Pública

2.4 La identificación de la condición de servidor que desempeña cargo de dirección o confianza debe ser efectuada por las propias entidades, a través de sus oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces, teniendo en cuenta lo señalado en el presente informe técnico conjuntamente con los instrumentos de gestión[1] de cada entidad, e identificando a qué nivel organizacional y/o forma de organización pertenece el cargo de dirección; sin desnaturalizarlo, bajo responsabilidad.

2.5 Para tales efectos, los elementos distintivos y características de los cargos de dirección son los siguientes:

a) Los elementos distintivos de un cargo de dirección implican:

- La realización de actividades que conlleven al ejercicio del poder de dirección, expresado en la capacidad y deber de dirigir a un grupo de personas (conducción de personal), organizando, normando y supervisando su trabajo;
- El ejercicio de la representación de la organización o de la titularidad de una unidad de organización determinada; y,
- La capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia (organización o unidad de organización).

b) Las características de un cargo de dirección se traducen en:

- Tiene mando sobre parte del personal de la entidad (de una unidad de organización determinada); es decir, tiene la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizando, normando y supervisando las labores de sus integrantes.
- Ejerce la representación o la titularidad de una unidad de organización determinada.
- Tiene la capacidad de adoptar decisiones.
- Ejerce funciones administrativas, elabora políticas de actuación administrativa y colabora en la formulación de políticas de gobierno.
- Ingresa por concurso público, salvo que se traten de directivos de confianza.
- El poder de dirección que ostenta debe ser formal, esto es, estructurado, derivado del hecho de ocupar cargos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad.

2.6 Las particularidades que desarrolla el Tribunal Constitucional[2] respecto a los cargos de confianza, diferenciándolos de los trabajadores "comunes", son los siguientes:

[1] Reglamento de Organización y Funciones – ROF, Manual de Clasificador de Cargos, Manual de Organización y Funciones o Manual de Perfiles de Puestos, Cuadro para Asignación de Personal, Cuadro para Asignación de Personal Provisional o Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE, según corresponda.

[2] En el fundamento 11 de la sentencia recaída en el Expediente N° 03501-2006-AA/TC

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: **P5YXAHJ**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

SHA-256 cd51c8d6dd92 · verificado 2026-10-30 · gestorespublicos.pe

a) La confianza que el empleador deposita en él implica una relación especial basada en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.
b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.
c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.
d) **No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.**
e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42 de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza[3].
f) El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo (extingue el contrato de trabajo), siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección. En caso de haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103 de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.
g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión.
h) No tienen derecho al pago de horas extras[4].

2.7 En esa línea, cabe indicar que la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece, en el numeral 2 de su artículo 4, que el empleado de confianza es el que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público; además, se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad.[5]

2.8 En concordancia, la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, señalan que corresponde al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza y que el número de servidores de confianza por entidad se sujetan a determinados límites.

2.9 De ese modo, la identificación de cargos de dirección y de confianza que se efectúe deberá realizarse considerando la naturaleza del cargo en cada caso concreto, conforme a lo señalado previamente.

Sobre la exclusión constitucional de los cargos de dirección y confianza del derecho a la libertad sindical

2.10 De una lectura integral y sistemática de la Constitución Política del Perú, en relación a las exclusiones del derecho a la libertad sindical, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

[3] El inciso b) del artículo 12 del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.
[4] En caso de control efectivo de trabajo tendrán derecho a compensar con descanso físico las horas extras generadas
[5] En caso del Congreso de la República se aplicará de acuerdo a su Reglamento,

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: **P5YXAHJ**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

SHA-256 cd51c8d6dd92 · verificado 2026-10-30 · gestorespublicos.pe

"27. *(…) La libertad sindical intuito persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28.º de la Constitución. Empero, una lectura integral de dicho texto demuestra que se encuentran excluidos de su goce los siguientes componentes del Estado peruano:*

(…)
- ***Los miembros de la Administración Pública, con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza o dirección (artículo 42.° de la Constitución).***"[6]

(resaltado agregado)

2.11 Por su parte, el artículo 1, numeral 2, del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha indicado lo siguiente:

> *"La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial."*

2.12 Como puede verse, la normativa constitucional vigente establece expresamente la exclusión de los servidores que desempeñan cargos de dirección o confianza del derecho a la libertad sindical, la cual comprende los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

2.13 En la Administración Pública, dicha exclusión se entiende a partir de la naturaleza propia del cargo e indistintamente del nivel de gobierno, tipo de entidad, unidad organizacional, régimen laboral, denominación del puesto, forma de acceso o desplazamiento[7].

2.14 Ello, debido a que, si bien los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación, según lo dispuesto en el artículo 39 de la Constitución Política del Perú; dicho deber es aún más intenso respecto a quienes ostentan cargos de dirección y confianza.

2.15 En ese sentido, la función de representación del Estado que ejercen estos funcionarios o servidores públicos implica intereses generales distintos a los intereses gremiales que representan las organizaciones sindicales.

2.16 Sobre el particular, SERVIR ha emitido opinión –con carácter vinculante– en el Informe Técnico N° 000523-2014-SERVIR/GPGSC[8] (disponible en www.gob.pe/servir) en el cual indicó lo siguiente:

> "2.2 *El artículo 42 de la Constitución Política reconoce de manera expresa los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos estableciendo, no obstante, que los mismos no alcanzan a determinadas categorías: i) los funcionarios del Estado con poder de decisión y ii) los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, entre otros supuestos (militares, policías, jueces y fiscales).*
>
> *El motivo de dicha exclusión responde, entre otros aspectos, a la función de representación del Estado que (en mayor o menor medida) les toca ejercer a tales funcionarios; lo que haría discordante que puedan verse beneficiados con los acuerdos que en materia de*

[6] Fundamentos 27 y 48 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 00008-2005-AI/TC

[7] Como los servidores que desempeñan cargos de dirección por encargos o por designaciones temporales, mientras dure la acción de desplazamiento.

[8] Véase en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5771658/5127191-informe-tecnico-523-2014-servir-gpgsc.pdf?v=1706536803

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: **P5YXAHJ**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

SHA-256 cd51c8d6dd92 · verificado 2026-10-30 · gestorespublicos.pe

condiciones de trabajo pudiera llegar la organización sindical con la entidad en el marco de la negociación colectiva".

2.17 En esa línea, de conformidad con el literal b) del artículo 8 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, la representación empleadora en la comisión negociadora se conforma por funcionarios o directivos públicos; de modo que, dicho personal deberá sujetarse a los deberes y obligaciones inherentes al cargo, evitando beneficiarse directamente de los acuerdos resultantes de dicha negociación[9].

2.18 Considerando ello, sería inconsistente que el personal que ocupa cargos de dirección o confianza ejerza su deber de representación del Estado de manera simultánea a los intereses gremiales que representan las organizaciones sindicales, máxime si podría beneficiarse directamente de los acuerdos resultantes de dicha negociación.

2.19 Sobre esto último, precisamente el numeral 11.4 del artículo 11 de los Lineamientos prevé para el nivel centralizado: *A fin de evitar cualquier situación de incompatibilidad y/o conflicto de interés, los representantes de la Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva*. Asimismo, en el numeral 12.2 del artículo 12 del mismo cuerpo normativo señala que: "(…) *Representación Empleadora, bajo ninguna situación, forman parte de los beneficiarios de la negociación colectiva*."

2.20 En ese sentido, es posible interpretar que los derechos de sindicación, negociación colectiva[10] y huelga alcanzan a los servidores públicos, con excepción de los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección.

2.21 Dicha exclusión también alcanza a aquellos servidores que, por alguna acción de desplazamiento (encargo o designación temporal) u otro, asumen cargos directivos o de confianza; siendo que, en estos casos, se suspende de manera automática el otorgamiento de efectos derivados de productos negociales y la exclusión será aplicable mientras ocupen dichos cargos. De ese modo, una vez que cesen del cargo de dirección o confianza, podrían recibir los beneficios derivados de un producto negocial, en caso les resulte aplicable[11].

Sobre el otorgamiento del bono excepcional pactado en la Cláusula Décimo Quinta del Convenio Colectivo a nivel Centralizado 2023-2024 en el marco de la Ley N° 31912

2.22 La Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 31912, Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica, la respuesta ante la emergencia y el peligro inminente por la ocurrencia del Fenómeno El Niño para el año 2023 y dicta otras medidas, autorizó el otorgamiento del bono excepcional acordado en la Cláusula Décimo Quinta del

[9] En esa línea, mediante el Informe Técnico N° 1546-2024-SERVIR-GPGSC[9] (disponible en www.gob.pe/servir), SERVIR señaló lo siguiente:

"3.1 La exclusión del derecho de sindicación por mandato constitucional [artículo 42 de la Constitución Política del Perú] a los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección implica también la exclusión del derecho a la negociación colectiva y, por tanto, que los beneficios contenidos en convenios colectivos no les resulten aplicables.

3.2 Los efectos jurídicos que tengan como fuente normativa un convenio colectivo no resulta aplicables a los funcionarios públicos ni a aquellos servidores que desempeñan cargos de confianza o de dirección. Dicha exclusión también alcanza a aquellos servidores que –por alguna acción de desplazamiento (encargo o designación temporal)– asumen cargos directivos o de confianza; siendo aplicable la exclusión mientras dure la acción de desplazamiento".

[10] Referido al procedimiento de negociación colectiva y a los productos negociales que pudiesen derivarse de la misma.

[11] En caso no continúen prestando servicios en cargos de dirección o confianza, presten labores en calidad de servidores públicos y cumplan con los requisitos para la aplicación del beneficio del convenio colectivo.

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: **P5YXAHJ**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

SHA-256 cd51c8d6dd92 · verificado 2026-10-30 · gestorespublicos.pe

Convenio Colectivo Centralizado 2023-2024, cuyas condiciones se encuentran expresamente contempladas en el propio convenio, bajo los siguientes términos:

> "***CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA: OTORGAMIENTO DE UN BONO EXCEPCIONAL POR ÚNICA VEZ***
>
> ***Las partes convienen en otorgar un bono excepcional de S/ 600,00 (SEISCIENTOS Y 00/100 SOLES) cuya entrega se efectúa de manera excepcional y por única vez en el año 2023, en favor de los servidores públicos bajo los regímenes del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057, Ley N° 30057, Ley N° 29709 o la Ley N° 28091; de las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.*** *El referido bono no tiene carácter remunerativo, no está afecta a cargas sociales y no es de naturaleza pensionable, y no forma parte del cálculo de beneficios laborales.*
> *(…)*
> *Para el pago del bono excepcional, el personal beneficiario debe cumplir con las siguientes condiciones:*
>
> - *Para el caso de las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, el personal beneficiario debe cumplir de manera conjunta los siguientes requisitos: contar con vínculo laboral vigente al 30 de junio del 2023 y encontrarse registrado en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRSHP) del Ministerio de Economía y Finanzas al 30 de junio del 2023.*
>
> - *En el caso de los Gobiernos Locales, el personal beneficiario debe cumplir de manera conjunta lo siguiente: contar con vínculo laboral al 30 de junio del 2023 y encontrarse registrado en la Planilla Electrónica (PDT PLAME) que se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo en el mes de junio del 2023.*
>
> (…)"
> (Énfasis agregado).

2.23 En consecuencia, a efectos de determinar si a un servidor beneficiario le corresponde el pago del bono excepcional, deberá verificarse que cumpla con las condiciones contenidas en la cláusula Décimo Quinta del Convenio Colectivo Centralizado 2023-2024, las cuales tienen como requisito común que el personal beneficiario cuente con vínculo laboral vigente al 30 de junio del 2023, siendo que para las entidades del gobierno nacional y los gobiernos regionales, debe encontrarse registrado al 30 de junio del 2023 en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) del Ministerio de Economía y Finanzas; y, en el caso de los gobiernos locales, el personal beneficiario debe encontrarse registrado en PDT PLAME en el mes de junio del 2023. Aunado a ello, deberá tenerse en consideración si el servidor desempeña cargos de dirección o confianza, conforme lo expuesto en el presente informe.

III. Conclusiones

3.1. La identificación de la condición de servidor que desempeña cargo de dirección o confianza debe ser efectuada por las propias entidades, a través de sus oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces, teniendo en cuenta lo señalado en el presente informe técnico conjuntamente con los instrumentos de gestión de cada entidad, e identificando a qué nivel organizacional y/o forma de organización pertenece el cargo de dirección; sin desnaturalizarlo, bajo responsabilidad.

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: **P5YXAHJ**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

SHA-256 cd51c8d6dd92 · verificado 2026-10-30 · gestorespublicos.pe

3.2. Los efectos jurídicos que tengan como fuente normativa un convenio colectivo no resulta aplicables a los funcionarios públicos ni a aquellos servidores que desempeñan cargos de confianza o de dirección, de conformidad con lo establecido por el artículo 42 de la Constitución Política del Perú. Dicha exclusión también alcanza a aquellos servidores que por alguna acción de desplazamiento asumen cargos directivos o de confianza; siendo que, en estos casos, se suspende de manera automática el otorgamiento de efectos derivados de productos negociales y la exclusión será aplicable mientras dure la acción de desplazamiento.

3.3. A efectos de determinar si a un servidor beneficiario le corresponde el pago del bono excepcional en el marco de la Ley N° 31912, deberá verificarse que cumpla con las condiciones contenidas en la cláusula Décimo Quinta del Convenio Colectivo Centralizado 2023-2024, las cuales tienen como requisito común que el personal beneficiario cuente con vínculo laboral vigente al 30 de junio del 2023, siendo que para las entidades del gobierno nacional y los gobiernos regionales, debe encontrarse registrado al 30 de junio del 2023 en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) del Ministerio de Economía y Finanzas; y, en el caso de los gobiernos locales, el personal beneficiario debe encontrarse registrado en PDT PLAME en el mes de junio del 2023. Aunado a ello, deberá tenerse en consideración si el servidor desempeña cargos de dirección o confianza, conforme lo expuesto en el presente informe.

Atentamente,

Firmado por
SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
CARLOS RICARDO TATAJE OCHANTE
Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
MILAGROS ELIZABETH CAMACHO GAVIDIA
Analista Jurídico i de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/crto/mecg
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2025
Reg. Nº 0072940-2023

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: **P5YXAHJ**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

SHA-256 cd51c8d6dd92 · verificado 2026-10-30 · gestorespublicos.pe

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

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: **P5YXAHJ**

SHA-256 cd51c8d6dd92 · verificado 2026-10-30 · gestorespublicos.pe