

**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Autoridad Nacional
del Servicio Civil****Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil**

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 090 -2017-SERVIR/GPGSC

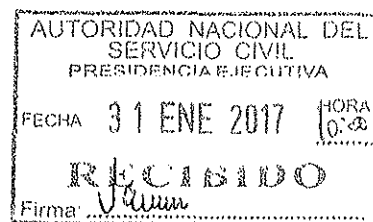
A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre beneficios económicos otorgados mediante Laudo Arbitral

Referencia : Oficio N° 169-2016-IPD-SG

Fecha : Lima, **31 ENE. 2017**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Instituto Peruano del Deporte, consulta a SERVIR sobre si el incremento de la remuneración mínima vital, dispuesto en el Decreto Supremo N° 005-2016-TR, tiene incidencia respecto al laudo arbitral suscrito en el año 2014, de forma tal que permita el reajuste automático del monto por Asignación por Promoción Deportiva otorgado a cada uno de los trabajadores de la institución.

II. Análisis**Competencia de SERVIR**

2.1 SERVIR es el órgano rector cuya competencia se enmarca en la absolución de consultas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; asimismo, no se constituye en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.

2.2 En ese sentido, no es competencia de SERVIR evaluar la legalidad de las disposiciones pactadas en un convenio colectivo. No obstante, en el presente informe se brindarán alcances, de manera general, en lo que respecta a la negociación colectiva y vigencia de los convenios colectivos.

De los efectos de los convenios colectivos

2.3 En principio, debemos señalar que de acuerdo con el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR¹, la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la

¹ Norma de aplicación supletoria a las disposiciones sobre Derechos Colectivos previstos en la Ley del Servicio Civil, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40° de esta última norma.

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

adoptaron, es decir, 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 comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

- 2.4 Por su parte, el artículo 70° de la referida disposición legal señala que los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo sobre negociación colectiva tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa.
- 2.5 De ello se desprende que no puede dejar de cumplirse con lo resuelto en un laudo arbitral, dado a su carácter imperativo para ambas partes, siempre que su contenido se encuentre acorde a lo dispuesto en las normas presupuestales.

De la negociación colectiva y la prohibición de incrementos remunerativos

- 2.6 El artículo 42° de la Constitución Política del Perú reconoce expresamente el derecho de sindicación y huelga que tienen los servidores del Estado. Ahora bien, del artículo citado, se aprecia que la negociación colectiva no forma parte de los derechos -constitucionales-reconocidos expresamente. En ese sentido, se entiende que el contenido y alcance del derecho de la negociación colectiva de los servidores del Estado es de configuración legal²; además, de ejecutarse dentro de las disposiciones que se dicten en materia de Presupuesto Público.
- 2.7 Por ello, siendo que el presupuesto constituye un interés público que debe ser tutelado por el Estado a través de limitaciones al derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, el ejercicio de este derecho tendrá como límite lo establecido expresamente por las leyes anuales de presupuesto, toda vez que el Estado tiene sus potestades regladas y no puede, por ello, adoptar decisiones que no estén expresamente señaladas en la ley, por lo que sólo puede actuar y decidir siempre que exista norma habilitante que expresamente le permita conceder u otorgar beneficios al servidor.
- 2.8 Por tanto, el reajuste o incremento de remuneraciones, así como la aprobación de nuevos incentivos y bonificaciones deben estar autorizados por norma legal expresa, teniendo en cuenta las restricciones presupuestales contenidas en las leyes de presupuesto³.

Al respecto, las leyes de presupuesto de años anteriores⁴, así como la del presente ejercicio presupuestal, Ley N° 30518 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017,

En el Perú ello ha venido sucediendo y en diversos momentos. Se ha regulado la negociación colectiva, en diferentes momentos, con carácter diferenciado y modalidades diferentes, ello explica momentos en los que la negociación colectiva ha sido regulada, mediante la remisión a normas del sector privado. Inclusive, han existido normas diferentes, para grupos diferentes de trabajadores.

³ Cabe indicar que el Presupuesto del Sector Público es anual, conforme a lo establecido en el artículo IX del Título Preliminar de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411.

⁴ Cabe precisar que la referida prohibición también fue recogida por las leyes del presupuesto desde el 2006 -2015:

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2006, Ley N° 28652, artículo 8°.

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2007, Ley N° 28927, artículo 4°.

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2008, Ley N° 29142, artículo 5°.

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

vienen establecido una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno, en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos. Asimismo, esta norma precisa que **la referida limitación también es aplicable a los arbitrajes en materia laboral**; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo, decisión o laudo arbitral que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.

2.9 Ahora bien, merece especial atención la Ley N° 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, en cuya Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final, la misma que es de **carácter permanente**, estableció las siguientes reglas:

- a) Los procedimientos de negociación colectiva o arbitraje en materia laboral de entidades y empresas del Estado se desarrollan con sujeción a las correspondientes normas de derecho que están vigentes, debiendo contar con el respectivo dictamen económico financiero, el cual debe tener en cuenta lo establecido en dicha disposición.
- b) Los procedimientos de negociación o arbitraje laboral solo podrán contener condiciones de trabajo.
- c) Dispuso que son nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o los laudos arbitrales que se adopten en violación de lo dispuesto por la referida disposición.
- d) Los árbitros que incumplan lo dispuesto en la disposición bajo comentario no podrán ser elegidos en procesos arbitrales de negociaciones colectivas en el Sector Público.

2.10 Asimismo, la Ley N° 28411⁵, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, a través del tercer párrafo de su Séptima Disposición Transitoria, ha determinado *dejar sin efecto todas las disposiciones legales o administrativas que establezcan mecanismos de referencia o indexación, percibiéndose en los mismos montos en dinero recibidos actualmente, las remuneraciones, bonificaciones, beneficios, pensiones, dietas y en general, toda cualquier otra retribución por cualquier concepto de los trabajadores y pensionistas de los organismos y Entidades del Sector Público.*

2.11 En concordancia con lo anterior, en el régimen de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el artículo 44° del Decreto Legislativo N° 276 señala que ***"Las Entidades Públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por la presente ley (...)." (Énfasis agregado).***

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2009, Ley N° 29289, artículo 5°.

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2010, Ley N° 29564, artículo 6°.

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2011, Ley N° 29626, artículo 6°.

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2012, Ley N° 29812, artículo 6°.

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2013, Ley N° 29951, artículo 6°.

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2014, Ley N° 30114, artículo 6°.

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2015, Ley N° 30281, artículo 6°.

Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2016, Ley N° 30372, artículo 6°.

⁵ Emitida el 06 de diciembre de 2004.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Secretaría de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 2.12 Asimismo, cabe indicar que los servidores sin importar su régimen o carrera especial a la que pertenezcan están sujetos -de manera general- a las disposiciones del nuevo régimen del servicio civil, particularmente, al Decreto Legislativo N° 1023, la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, así como a sus disposiciones reglamentarias y complementarias, siendo que el literal e) del artículo III del Título Preliminar de la Ley del Servicio Civil, refiriéndose al principio de "Provisión Presupuestaria", señala que, *"Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuesto"*.

En virtud de lo señalado, todo acto vinculado a los servidores civiles debe cumplir las normas del Sistema Nacional de Presupuesto Público y ser ejecutado de acuerdo a lo establecido en ellas.

- 2.13 Finalmente, cabe señalar que la inobservancia de las normas restrictivas -normas imperativas- en los acuerdos o laudos arbitrales podría conllevar a la nulidad de los mismos, por lo que corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la respectiva nulidad ante el órgano jurisdiccional competente. Así como, en mérito de ello, determinar las respectivas responsabilidades de los servidores y/o funcionarios que realizaron dichas inobservaciones.

Sobre la negociación colectiva en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento

- 2.14 El Capítulo VI del Título III de la Ley del Servicio Civil, referido a los Derechos Colectivos (vigente desde el 5 de julio de 2013), aplicable a los servidores que ingresen al nuevo régimen, así como a los servidores comprendidos en los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, ha establecido que estos tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas⁶, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo de acuerdo con las posibilidades presupuestarias (Artículo 42°); mas no se permite alterar la valorización de los puestos por negociación colectiva (Artículo 41°); y siendo nulas de pleno derecho la contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas (inciso b) del Artículo 44°)⁷. Similares limitaciones se aplican a los laudos arbitrales.



De este modo, en la Ley del Servicio Civil -y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, (vigente desde el 14 de junio de 2014), **la aprobación de incrementos remunerativos no se encontraría dentro de las materias previstas como**

⁶ El artículo 28° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa; y se estructura de la siguiente manera:

- a) La compensación económica del puesto, que es la contraprestación en dinero y
- b) La compensación no económica, que está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores (artículo 29°).

⁷ Del mismo modo, el artículo 66° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone el alcance de la negociación colectiva por entidad pública, señalando que la misma se circunscribe a lo establecido en el artículo 42° de la Ley y en el literal e) de su artículo 43° y se encuentra además limitada por lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 44° y en el literal b) de la misma Ley.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Política de Gestión
del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

susceptibles de ser negociadas, empero sí sería materia negociable la compensación no económica que comprende las condiciones de trabajo. Por lo tanto, los incrementos remunerativos no pueden ser materia de un acuerdo de negociación colectiva o de un laudo arbitral.

- 2.16 Ahora bien, a efectos de ratificar o celebrar nuevamente un convenio colectivo, deben de observarse obligatoriamente las leyes anuales de presupuesto del sector público, así como las disposiciones en materia de negociación colectiva de la Ley del Servicio Civil, vigente desde vigencia a partir del 5 de julio de 2013 y de su Reglamento General, vigente desde el 14 de junio del 2014⁸.
- 2.17 Por otra parte, teniendo en cuenta lo anterior, para celebrar un convenio colectivo en el marco de la Ley del Servicio Civil, debe realizarse previo procedimiento de negociación colectiva, el cual se inicia con la presentación del pliego de reclamos ante el Jefe de Recursos Humanos de la entidad y, posteriormente, cada una de las partes deberán constituir sus respectivas Comisiones Negociadoras, continuando con el procedimiento dispuesto por los artículos 71° y 72° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- 2.18 Cabe indicar que de conformidad con la Novena Disposición Complementaria Transitoria del referido Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, las negociaciones colectivas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de dicho reglamento se adecuarán a lo establecido en el mismo; considerando, para tal efecto, la etapa en la que se encuentren.
- 2.19 En ese sentido, y en atención a lo anteriormente indicado, las entidades de la Administración Pública deben tener en consideración tanto la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General respecto al capítulo de Derechos Colectivos, como lo dispuesto en la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 y las leyes de presupuesto anuales, para determinar las materias previstas como susceptibles de ser negociadas colectivamente, y por ende, el contenido del convenio colectivo o del laudo arbitral.



sobre la prohibición de incrementos remunerativos dispuesto por las leyes anuales de presupuesto del Sector Público y la posición adoptada por el Tribunal Constitucional

- 2.20 Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, es importante tener en cuenta que el Tribunal Constitucional en las sentencias referidas a los Expedientes Nos 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC (contra la Ley del Servicio Civil) y Nos 0003-2013, 004-2013 y 0023-2013-PI/TC (contra las Leyes de Presupuesto de los años 2013, 2014 y 2015) ha declarado inconstitucionales las restricciones absolutas a la negociación colectiva en el Sector Público.

⁸ Según lo señalado por el Tribunal Constitucional, recaído en el Expediente N° 00052-2004-PI/TC, la autonomía de la voluntad no es absoluta pues debe observar obligatoriamente las limitaciones o disposiciones establecidas por la Ley. En el mismo sentido, en el fundamento 27 de su sentencia contenida en el Expediente N° 02835-2010-PA/TC referente a la imposición de una Ley posterior sobre convenios colectivos vigentes, estableció que "(...) *no se vulnera el derecho a la negociación colectiva en la medida que se trata del ejercicio de la potestad legislativa (...)*". (Énfasis agregado).

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Adicionalmente, en dichas sentencias, el Tribunal Constitucional ha señalado que la negociación colectiva es un derecho fundamental de “configuración legal” cuyo contenido y alcance específico han sido encargados al legislador. Por tanto, para su ejercicio efectivo se requiere, previamente, tener dicha configuración legal.

- 2.21 En ese contexto, dicho Tribunal ha exhortado al Congreso de la República para que apruebe la regulación de la negociación colectiva para el Sector Público, a partir de la primera legislatura ordinaria del período 2016-2017 y por un plazo que no podrá exceder de un año.

Finalmente, el Tribunal Constitucional ha señalado que durante este lapso se decreta la *vacatio sententiae* respecto de la inconstitucionalidad de la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales en el Sector Público. En consecuencia, aún se mantienen válidas y vigentes, las prohibiciones de negociación colectiva para incrementos salariales establecidos normativamente.

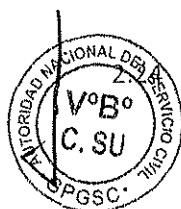
De la vigencia de los convenios colectivos

- 2.22 Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, es preciso indicar que el inciso c) del artículo 43° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, LRCT), establece como principio que el convenio colectivo rige durante el periodo que acuerden las partes, y que a falta de acuerdo, su duración es de un año.

En concordancia con lo anterior, el inciso d) del referido artículo dispone que el mencionado acuerdo continúa vigente en tanto no sea modificado por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

- 2.23 Del contenido de dichas disposiciones, se desprende que el convenio colectivo tiene el plazo de vigencia que las partes, en uso de la autonomía colectiva, hayan decidido atribuirle; y que sólo en defecto de regulación autónoma, la ley atribuye un plazo de un año. Asimismo, se deriva que las cláusulas contenidas en el convenio colectivo, tienen vigor mientras dure el mismo; salvo que las partes hubieran acordado que tengan carácter permanente o hubieran pactado la prórroga de su vigencia, correspondiendo a las entidades del Sector Público verificar los términos y condiciones en los que se negoció el otorgamiento del beneficio en cuestión.

A modo de referencia, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala en su artículo 71° que “*Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación (...)*”.



III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo con el artículo 70° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo sobre negociación colectiva tienen la misma

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

naturaleza -vinculante- y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa.

- 3.2 Las leyes de presupuesto de años anteriores, así como la del presente ejercicio presupuestal, vienen establecido una limitación aplicable en las entidades de los tres niveles de gobierno, en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos. Asimismo, esta norma precisa que la referida limitación también es aplicable a los arbitrajes en materia laboral; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo, decisión o laudo arbitral que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.
- 3.3 Al respecto, el Tribunal Constitucional, a través de la sentencia recaída en los Expedientes N° 0003-2013, 004-2013 y 0023-2013-PI/TC, ha declarado inconstitucional las frases "beneficios de toda índole" y "mecanismo" referente a la prohibición de ingresos del artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013 y de las leyes de presupuesto de los años 2014 y 2015, dado la conexión existente entre estas.
- 3.4 No obstante lo anterior, el Tribunal Constitucional ha exhortado al Congreso de la República a que apruebe la regulación de la negociación colectiva para el sector público, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año, señalando que durante este lapso se decreta la *vacatio sententiae* respecto de la inconstitucionalidad de la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales en el sector público, en consecuencia, aún se mantienen válidas y vigentes, las prohibiciones de negociación colectiva para incrementos salariales
- 3.5 Asimismo, en el régimen de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el artículo 44° del Decreto Legislativo N° 276 señala que, las entidades públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por la referida ley.
- 3.6 De otro lado, la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, a través del tercer párrafo de su Séptima Disposición Transitoria, dejó sin efecto todas las disposiciones legales o administrativas que establezcan mecanismos de referencia o indexación, percibiéndose en los mismos montos en dinero recibidos actualmente, las remuneraciones, bonificaciones, beneficios, pensiones, dietas y en general, toda cualquier otra retribución por cualquier concepto de los trabajadores y pensionistas de los organismos y Entidades del Sector Público.
- 3.7 Por su parte, el Capítulo VI del Título III de la Ley del Servicio Civil, referido a los Derechos Colectivos (vigente desde el 5 de julio de 2013), aplicable a los servidores que ingresen al nuevo régimen, así como a los servidores comprendidos en los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, ha establecido que estos tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo de acuerdo con las posibilidades presupuestarias; siendo nulas de



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerente de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

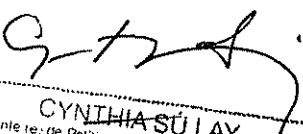
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

pleno derecho la contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas. Similares limitaciones se aplican a los laudos arbitrales.

- 3.8 En tal sentido, a efectos de ratificar o celebrar nuevamente un convenio colectivo, las entidades de la Administración Pública deben de observarse obligatoriamente las leyes anuales de presupuesto del sector público, así como las disposiciones en materia de negociación colectiva de la Ley del Servicio Civil, vigente desde vigencia a partir del 5 de julio de 2013 y de su Reglamento General, vigente desde el 14 de junio del 2014, siendo que la inobservancia de dichas normas imperativas en los acuerdos o laudos arbitrales podría conllevar a la nulidad de los mismos, por lo que corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la respectiva nulidad ante el órgano jurisdiccional competente, así como, determinar las respectivas responsabilidades de los servidores y/o funcionarios que realizaron dichas inobservaciones.
- 3.9 En virtud de lo dispuesto en el artículo 43° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el convenio colectivo tiene el plazo de vigencia que las partes, en uso de la autonomía colectiva, hayan decidido atribuirle; y que sólo en defecto de regulación autónoma, la ley atribuye un plazo de un año. Asimismo, se deriva que las cláusulas contenidas en el convenio colectivo, tienen vigor mientras dure el mismo; salvo que las partes hubieran acordado que tengan carácter permanente o hubieran pactado la prórroga de su vigencia, correspondiendo a las entidades del Sector Público verificar los términos y condiciones en los que se negoció el otorgamiento del beneficio en cuestión.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,


CYNTHIA SÚLAY
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/jjm/lsc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2016