



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"



Lima, 22 de enero de 2026

**INFORME TECNICO N° 000078-2026-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 fuerza vinculante de los productos negociales.  
b) Sobre la percepción de los beneficios colectivos derivados del producto negocial.

Referencia : Oficio N° 091-2025-OGRH/OGA/MPH.

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huaral consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR lo siguiente:

¿Correspondería restituir los beneficios económicos suscritos en las actas de los años 2013, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 entre el SOMUN HUARAL Y LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL, a los servidores que actualmente no son afiliados al sindicato mayoritario SOMUN, teniendo en consideración qué pese a la desafiliación, y que el sindicato SOMUN mantiene la condición de sindicato mayoritario deberá extender sus beneficios a los servidores no afiliados y sindicatos minoritarios que se encuentren dentro de su ámbito, o no correspondería dado que a pesar de tener la condición de sindicato mayoritario en los convenios se han restringido y/o delimitados los beneficios exclusivamente a los afiliados del sindicato mayoritario SOMUN?

**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 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,

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: 1SMZMHK



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"



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 fuerza vinculante de los productos negociales**

- 2.4 En relación al tema, corresponde citar lo desarrollado en el Informe Técnico N° 1693-2023-SERVIR-GPGSC<sup>1</sup> (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)) en el que SERVIR señaló lo siguiente:

*"2.7 En esa línea, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú de 1993, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático y fomentando la negociación colectiva y promoviendo formas de solución pacífica de los conflictos laborales, además de precisar que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.*

*Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-Pl/TC ha precisado que: "(...) el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...)".*

- 2.8 *A partir de lo anterior, es menester señalar que como consecuencia del efecto vinculante del convenio colectivo y respetando la autonomía de la voluntad de las partes, los beneficios pactados deben ser entregados en los propios términos establecidos en las cláusulas convencionales que los contienen, no pudiendo las partes modificarlas ni negarse a su cumplimiento de forma unilateral.*
- 2.9 *De otro lado, resulta pertinente señalar que aun cuando se esté siguiendo un proceso judicial por nulidad de convenio colectivo, lo cierto es que, hasta que el convenio colectivo no sea declarado nulo por la autoridad judicial correspondiente, la entidad no tiene justificación para negarse a su cumplimiento. Ello, en razón a su fuerza vinculante.*
- 2.10 *Por tanto, la fuerza vinculante del convenio colectivo hace referencia al carácter obligatorio que revisten los acuerdos que suscriben las partes, los cuales son de imperativo cumplimiento en los propios términos pactados; su vigencia estará sujeta a lo estipulado en sus propias cláusulas, ya sean estas permanentes o se encuentren sujetas al plazo de vigencia del convenio".*

[Énfasis agregado].

<sup>1</sup> Véase en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5658556/5012782-it\\_1693-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1704926442](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5658556/5012782-it_1693-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1704926442)

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: 1SMZMHK



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"



- 2.5 En tal sentido, el artículo 28<sup>2</sup> de la Constitución Política del Perú establece que los acuerdos adoptados mediante negociación colectiva y contenidos en un producto negocial (convenio colectivo o acta de acuerdo) tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En consecuencia, dado su carácter imperativo, dichos acuerdos deben cumplirse en sus propios términos sin mayor interpretación de las partes respecto de sus alcances o forma de ejecución.
- 2.6 Entonces, una vez suscrito un convenio colectivo, dada su fuerza vinculante<sup>3</sup>, los acuerdos contenidos en el convenio colectivo son de cumplimiento obligatorio -conforme con los términos pactados- en la esfera de lo concertado para las partes que lo adoptaron, debiendo la entidad pública verificar los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) para su otorgamiento; tales como, por ejemplo, la pertenencia a un determinado régimen laboral (alcance según ámbito de negociación).
- 2.7 Cabe agregar que no corresponde a SERVIR evaluar la validez del contenido y/o alcances, ni la procedencia de lo pactado en un convenio colectivo en específico; siendo necesario incidir en que las conclusiones a las que arriba SERVIR en sus informes no se encuentran dirigidas a resolver alguna situación en particular, sino, por el contrario, a través de sus opiniones técnicas examina las nociones generales que deben ser consideradas sobre las materias indicadas en las consultas que le fuesen formuladas, a fin de que las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces procedan a resolver el caso en específico de acuerdo a los criterios emitidos por el ente rector conforme al marco jurídico vigente.

#### Sobre la percepción de los beneficios colectivos derivados del producto negocial

- 2.8 Cabe reiterar que el producto negocial —sea convenio colectivo o laudo arbitral— posee fuerza vinculante y debe ejecutarse conforme a los términos expresamente establecidos en su contenido.

<sup>2</sup> "Artículo 28. - Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.  
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.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones".

<sup>3</sup> De acuerdo con el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 00008-2005-AL/TC se señala que:

"(...) el inciso 2 del artículo 28º de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.
- A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.
- A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.

Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora pero no su disminución.

Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.

En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

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: 1SMZMHK



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

- 2.9 Para determinar la procedencia de los beneficios colectivos derivados del producto negocial, resulta necesario observar dos criterios esenciales: i) la temporalidad en que dicho producto fue suscrito o emitido; y ii) las condiciones o requisitos previstos expresamente en sus cláusulas.
- 2.10 Respecto de la temporalidad en que se suscribió el producto negocial, debe considerarse la entrada en vigencia de la Ley N° 31188 —Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, LNCSE)—, para determinar si la condición de mayor o menor representatividad sindical incide en la eficacia erga omnes (extensión a todos los trabajadores del ámbito) o en una eficacia limitada (únicamente a los trabajadores afiliados) de los beneficios colectivos. Con ese propósito, corresponde diferenciar los siguientes supuestos:
- 2.10.1 Producto negocial emitido antes de la vigencia de la LNCSE:
- A. Cuando el producto negocial haya sido suscrito por el sindicato mayoritario de un determinado ámbito (por ejemplo, servidores comprendidos en un régimen laboral específico), sus beneficios se extienden a todos los servidores del ámbito, afiliados o no. En tal sentido, la desafiliación posterior de un trabajador no afecta su derecho a continuar percibiendo los beneficios convencionales, siempre que el producto negocial se encuentre vigente y el servidor cumpla los requisitos de acceso establecidos en sus cláusulas.
  - B. Cuando el producto negocial haya sido suscrito por un sindicato minoritario, la extensión de beneficios alcanza únicamente a los servidores afiliados a dicho sindicato, salvo que las partes hayan acordado expresamente la extensión del producto negocial. En consecuencia, si un servidor se desafilia, pierde la posibilidad de seguir percibiendo los beneficios cuya exigibilidad esté condicionada a la afiliación vigente al sindicato que negoció el producto.
- 2.10.2 Producto negocial emitido durante la vigencia de la LNCSE: Con la entrada en vigencia de la LNCSE, el literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 y el numeral 17.1 del artículo 17 establecen que, como regla general, los acuerdos derivados del producto negocial a nivel descentralizado se extienden a todos los servidores comprendidos en el ámbito respectivo, independientemente de su afiliación sindical o de si esta es posterior a la suscripción del convenio. En consecuencia, la desafiliación del servidor con posterioridad a la suscripción del producto negocial no afecta la continuidad de su derecho a percibir los beneficios colectivos, siempre que cumpla las condiciones estipuladas y el producto se mantenga vigente.
- 2.11 Por otro lado, sobre las condiciones o requisitos para la percepción de los beneficios pactados, el producto negocial puede expresar diversas cláusulas<sup>4</sup> que regulen derechos de distinta

<sup>4</sup> Cláusulas de naturaleza normativa, obligacional o delimitadoras.

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: 1SMZMHK



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

naturaleza<sup>5</sup>, formas de ejecución<sup>6</sup> y requisitos para la percepción de dichos beneficios<sup>7</sup>, todo ello dentro del periodo de vigencia del producto negocial.

2.12 Así, deben diferenciarse los casos en que el producto negocial se encuentre vigente y continúe generando efectos sobre los servidores civiles, de aquellos en que su vigencia haya concluido.

2.13 En el primer caso, la continuidad del vínculo laboral y la afiliación a la organización sindical toman especial relevancia para la percepción del beneficio colectivo, conforme lo ha precisado el Informe Técnico N° 000129-2025-SERVIR-GPGSC<sup>8</sup> (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), en los términos siguientes:

*"2.8 En esa línea, se colige que para ser miembro de una organización sindical o ser titular del derecho de afiliación, se requiere que la persona tenga vínculo laboral con la entidad pública en la cual se encuentre constituida dicha organización; por lo que, si la relación laboral culmina, se entiende que dicha persona (servidor) deja de pertenecer a la organización sindical.*

*2.9 Estando a lo reseñado y a la primera consulta efectuada, se tiene que los beneficios convencionales son inherentes a cada uno de los servidores (con vínculo laboral vigente) que se encuentre dentro del ámbito de la organización sindical que pactó el respectivo producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral); por lo que, en caso el servidor pierda su vínculo laboral con la entidad por cualquier causal (despido, renuncia, término de contrato, jubilación, muerte, etc.), no solo se extingue la relación laboral sino también el derecho de percibir los beneficios convencionales.*

*2.10 De acuerdo con lo anterior, si luego de culminado el vínculo laboral primigenio se produjera, posteriormente, un nuevo reingreso de la misma persona a la misma entidad donde prestó servicios, corresponderá a dicha persona decidir si desea afiliarse o no nuevamente a la organización sindical, pero de ninguna manera la entidad puede considerar el reingreso como una reactivación automática de la afiliación anterior".*

(Énfasis es agregado).

2.14 De lo expuesto se desprende que, mientras el producto negocial mantenga su vigencia, la entidad deberá verificar la continuidad del vínculo laboral y el cumplimiento de los requisitos establecidos para otorgar los beneficios colectivos. En consecuencia, si el servidor pierde dicho vínculo por cualquier causa —como despido, renuncia, jubilación o fallecimiento— o deja de cumplir alguno de los requisitos estipulados en el producto negocial, cesa también su derecho a percibir tales beneficios<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Naturaleza remunerativa, condiciones de trabajo o derechos sin incidencia económica.

<sup>6</sup> Algunos derechos se agotan en un único momento (por ejemplo, el bono por cierre de pliego) y otros derechos son de ejecución continuada en un periodo de tiempo (por ejemplo, las condiciones de trabajo).

<sup>7</sup> Las cláusulas pueden delimitar la percepción de los beneficios al cumplimiento de ciertos requisitos: antigüedad, vínculo vigente a la oportunidad de pago, prestación efectiva o asistencia al centro de trabajo para percibir condiciones de trabajo, etc.

<sup>8</sup> Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8090933/6784709-informe-tecnico-n-129-2025-servir-gpgsc.pdf?v=174775771>

<sup>9</sup> Esto implica que los beneficios colectivos ya no continúan devengándose en el tiempo, a consecuencia de la pérdida del vínculo laboral o del cumplimiento de los requisitos para su percepción.

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: 1SMZMHK



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

- 2.15 De igual modo, en los casos de reingreso del servidor —ya sea en el mismo o en otro régimen laboral—, la entidad deberá verificar nuevamente el cumplimiento de los requisitos previstos en el producto negocial para la percepción de los beneficios colectivos. Cabe precisar que la reincorporación no implica la reactivación automática de la afiliación sindical, por lo que el servidor deberá manifestar expresamente su voluntad de afiliarse o no a la organización sindical respectiva.
- 2.16 Cabe señalar que, en los casos en que el servidor mantenga vínculo laboral vigente y renuncie a su afiliación sindical, debe precisarse, preliminarmente, que el alcance y la aplicación de los convenios colectivos se encuentra determinados, en primer lugar, **por las disposiciones legales de carácter imperativo previstas en la norma vigente al momento de su suscripción** (específicamente las referidas a las reglas de representación de las organizaciones sindicales en el procedimiento de negociación) y, en segundo lugar, **por la voluntad de las partes intervenientes en el proceso de negociación** (entidad y organizaciones sindicales), **la cual debe encontrarse plasmada expresamente en el propio convenio colectivo**<sup>10</sup>.
- 2.17 En el segundo caso, cuando el producto negocial ya no se encuentra vigente, pero desplegó efectos durante un determinado periodo, corresponde verificar si los servidores mantuvieron vínculo laboral y cumplieron los requisitos establecidos para la percepción de los beneficios colectivos durante ese tiempo. No obstante, la pérdida posterior del vínculo laboral no afecta el derecho de quienes cumplieron con tales requisitos durante la vigencia del producto negocial.
- 2.18 Finalmente, debe señalarse que la inejecución del producto negocial que desplegó efectos durante su periodo de vigencia no altera los derechos de los servidores que cumplieron con los requisitos establecidos para la percepción de los beneficios colectivos, aun cuando posteriormente hayan perdido el vínculo laboral por cualquier causa.
- 2.19 **En atención a la consulta formulada**, la determinación de si la desafiliación incide en la continuidad de los beneficios colectivos derivados de un convenio colectivo suscrito por un sindicato (mayoritario o minoritario), requiere evaluar de manera conjunta: i) la temporalidad de su suscripción —esto es, si fue celebrado antes o después de la entrada en vigencia de la LNCSE—, y ii) las condiciones o requisitos previstos en sus cláusulas. Todo ello deberá analizarse conforme a las reglas desarrolladas *ut supra*.
- 2.20 Finalmente, en caso de que las cláusulas del convenio colectivo hubieran pactado condiciones de trabajo, además de lo desarrollado previamente, deberán observarse las reglas para el otorgamiento de condiciones de trabajo desarrolladas en el Informe Técnico N° 2498-2025-SERVIR/GPGSC<sup>11</sup> (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), el cual se sugiere revisar para mayor

<sup>10</sup> Corresponde verificar si dentro de las cláusulas del convenio colectivo se estableció como requisito para la percepción de los beneficios colectivos la condición de afiliado al sindicato o si dichos beneficios fueron expresamente pactados para aplicarse únicamente a los servidores sindicalizados.

<sup>11</sup> Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/9196343/7549906-informe-tecnico-n-002498-2025-servir-gpgsc.pdf?v=1766511413>

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: 1SMZMHK



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"



detalle. De ser el caso que una condición de trabajo tenga naturaleza de ventaja patrimonial, esta configuraría un incremento remunerativo encubierto, lo cual no está permitido por las leyes de presupuesto<sup>12</sup> vigentes en cada ejercicio fiscal comprendido entre los años 2013 y 2019, periodo al que se refiere la consulta.

### III. Conclusiones

- 3.1 Los productos negociales poseen fuerza vinculante y deben cumplirse en los términos y condiciones en que fueron emitidos, conforme a lo dispuesto por el artículo 28 de la Constitución Política del Perú.
- 3.2 En los casos en que un servidor mantenga vínculo laboral vigente y renuncie a su afiliación sindical, el alcance y la aplicación de los convenios colectivos se encuentra determinados, en primer lugar, por las disposiciones legales de carácter imperativo previstas en la norma vigente al momento de su suscripción (específicamente las referidas a las reglas de representación de las organizaciones sindicales en el procedimiento de negociación) y, en segundo lugar, por la voluntad de las partes intervenientes en el proceso de negociación (entidad y organizaciones sindicales), la cual debe encontrarse plasmada expresamente en el propio convenio colectivo.

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

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**EDUARDO ALEXANDER CHUQUIPOMA ANGELES**

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/crto/eaca

Reg. N° 0063388-2025

<sup>12</sup> Para el año 2013, se encontraba vigente la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, que en su artículo 6 prescribía: "Prohibese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos e incentivos, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento (...)" Tenor que ha sido refrendado en las siguientes normas de presupuesto, por lo menos, hasta el año 2019 objeto de la consulta del presente Informe Técnico.

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: 1SMZMHK