

**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"
"Año de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Jornada de trabajo fijada por convenio colectivo

Referencia : Oficio N° 028-2020-MDSL-GAF-SGRH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Subgerenta de Recursos Humanos de la Municipal de San Luis formula a SERVIR las siguientes consultas:

¿Corresponde la reducción de la jornada a favor de los afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores Municipalidades de San Luis – SUTRAMUN San Luis, en virtud a un convenio colectivo suscrito por la Federación de Nacional de Obreros Municipales del Perú en el año de 1979, fecha en la cual SUTRAMUN San Luis no estaba afiliado a dicha federación?

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, 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 hasta este punto resulta evidente que 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 convenios colectivos

- 2.4 En principio, corresponde observar que el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, 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.

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 3PAFIK

- 2.5 Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/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. (...)".*
- 2.6 Además, debemos señalar que el Decreto de Urgencia N° 014-2020 en su artículo 5, numeral 2.4 prescribe que el convenio colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado y se aplica para todos los servidores y servidoras del sector público, y los trabajadores y trabajadoras de entidades o empresas públicas; con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.
- 2.7 Ahora bien, debemos precisar que dicha fuerza vinculante de los convenios colectivos es ejercida en el ámbito de lo concertado, lo cual implica que esta surte sus efectos conforme a lo establecido en sus cláusulas y el ámbito al cual se circunscribe al momento de ser suscrito.
- 2.8 Respecto al ámbito, debemos indicar que las organizaciones sindicales pueden recurrir a distintos parámetros o criterios para su conformación, como son el tipo de servidores que la integran (ámbito personal), el tipo de actividad que realizan los trabajadores, su profesión, oficio o especialidad (ámbito funcional), la extensión espacial que abarca (territorial), entre otros, siendo posible que dentro del ámbito personal se considere el régimen laboral bajo el cual los servidores se encuentran vinculados con su empleador.

Sobre la jornada de trabajo durante la vigencia de la Constitución Política del Perú de 1979

- 2.9 La Constitución Política del Perú de 1979 estableció en su artículo 44 que la jornada de trabajo es de 8 horas o 48 horas semanales. Asimismo, precisó que dicha jornada puede reducirse por convenio colectivo o por ley.
- 2.10 Por su parte, el artículo 61 de la citada norma suprema (hoy derogada) reconoció los derechos de sindicalización y huelga de los servidores públicos. Por tanto, durante la vigencia de la Constitución de 1979 los servidores del sector público podían negociar la reducción de la jornada de trabajo. En esa línea, los convenios colectivos celebrados durante la vigencia de La Constitución de 1979, se ciñeron a las regulaciones que dicha norma suprema estableció sobre la negociación colectiva en el sector público.
- 2.11 En esa línea, en el caso de los convenios colectivos celebrados durante la vigencia de la Constitución Política del Perú de 1979, éstos deberán ejecutarse conforme a lo establecido en la respectiva cláusula que le dio origen. Por tanto, si durante la suscripción de un pacto colectivo entre una entidad y una organización sindical de segundo grado (Federación) se establece, en la cláusula respectiva, que dicho convenio es aplicable exclusivamente a las organizaciones sindicales de primer grado (sindicatos) que se encontraban afiliadas a la Federación en el momento de la celebración del convenio, los beneficios que esta contenga no podrán extender a los sindicatos que posteriormente a dicha suscripción convencional, decidan afiliarse a dicha Federación.

Finalmente y sin perjuicio de lo descrito, debemos precisar que SERVIR no es competente para interpretar las cláusulas de un producto negocial (convenio o laudo) determinado.



Sobre la jornada de trabajo conforme a la Constitución Política del Perú de 1993

- 2.12 Posteriormente, la Constitución Política del Perú de 1993 derogó a su homóloga del año 1979 y estableció en su artículo 25 que la jornada de trabajo máxima es de 8 horas o 48 horas semanales. La actual norma constitucional no estableció la posibilidad de reducir la jornada de trabajo por convenio colectivo.
- 2.13 En ese sentido, la modificación de la jornada en ningún caso puede exceder los límites que la Constitución establece (8 horas diarias o 48 horas semanales) ni transgredir el horario de atención al público que señala el artículo 149 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General¹.
- 2.14 Con respecto a la posibilidad de reducir la jornada laboral (vía negociación colectiva) sin menguar la remuneración de los servidores sindicalizados, debemos precisar que la jornada de trabajo en el sector público se encuentra regulada por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 800, que modificó el Decreto Ley N° 18223², la cual estableció la jornada de trabajo de los servidores públicos.
- 2.15 En ese sentido, es oportuno mencionar que las entidades de la administración pública se rigen por el principio de legalidad y, por lo tanto, su actuación debe realizarse dentro de las facultades que le estén atribuidas en la Constitución Política y la ley, de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.
- 2.16 En consecuencia, la regulación de la jornada de trabajo está a cargo de las entidades públicas a través de la aprobación de sus instrumentos internos de gestión, ello en función a sus necesidades y en estricto cumplimiento de la Constitución y la ley.

III. Conclusiones

- 3.1 Las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.
- 3.2 De acuerdo con el artículo 28 de la Constitución Política del Perú así como las normas relativas a la negociación colectiva prevista en el Decreto de urgencia N° 014-2020, los derechos y beneficios de origen convencional tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado y se aplica para todos los servidores y servidoras del sector público, y los trabajadores y trabajadoras de entidades o empresas públicas; con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.
- 3.3 La Constitución Política del Perú de 1979 estableció en su artículo 44 que la jornada de trabajo es de 8 horas o 48 horas semanales. Asimismo, precisó que dicha jornada puede reducirse por convenio colectivo o por ley. Por su parte, el artículo 61 de la citada norma suprema (hoy derogada) reconoció los derechos de sindicalización y huelga de los servidores públicos. Por tanto, durante la

¹ Aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

² Publicada el 15 de abril de 1970.

**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"
"Año de la Universalización de la Salud"

vigencia de la Constitución de 1979 los servidores del sector público podían negociar la reducción de la jornada de trabajo.

- 3.4 En el caso de los convenios colectivos celebrados durante la vigencia de la Constitución Política del Perú de 1979, éstos deberán ejecutarse conforme a lo establecido en la respectiva cláusula que le dio origen. Por tanto, si durante la suscripción de un pacto colectivo entre una entidad y una organización sindical de segundo grado (Federación) se establece, en la cláusula respectiva, que dicho convenio es aplicable exclusivamente a las organizaciones sindicales de primer grado (sindicatos) que se encontraban afiliadas a la Federación en el momento de la celebración del convenio, los beneficios que esta contenga no podrán extender a los sindicatos que posteriormente a dicha suscripción convencional, decidan afiliarse a dicha Federación. En ese sentido y sin perjuicio de lo descrito, debemos precisar que SERVIR no es competente para interpretar las cláusulas de un producto negocial (convenio o laudo) determinado.
- 3.5 La jornada de trabajo en el sector público se encuentra regulada por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 800, que modificó el Decreto Ley N° 18223 y estableció la jornada de trabajo de los servidores públicos. Por tanto, teniendo en cuenta que las entidades de la administración pública se rigen por el principio de legalidad y que sus actuaciones se realizan dentro de las facultades que le son atribuidas en la Constitución Política y la ley. La regulación de la jornada de trabajo está a cargo de las entidades públicas a través de la aprobación de sus instrumentos internos de gestión, ello en función a sus necesidades y en estricto cumplimiento de la Constitución Política del Perú de 1993 y la ley.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 3PAFIKF