



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"
"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 : Aplicación de jornada laboral atípica en entidades públicas

Referencia : Oficio N° 8-2020-URH-GAF-MDM

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Megantoni nos consulta si es procedente la aplicación de una jornada laboral atípica o acumulativa en dicha entidad.

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 modificación de la jornada de trabajo

- 2.4 La «jornada de trabajo» viene a ser el «tiempo (diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual) que debe destinar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral»¹.

¹ Toyama, J., Valderrama, L., Díaz, K., Cáceres, J. y Tovalino, F. (2016). Diccionario del régimen laboral peruano. Lima: Gaceta Jurídica, p.229

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: YLNZOZF



- 2.5 En la administración pública la jornada de trabajo, generalmente, se fija de forma diaria o semanal, ello considerando que la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023² –en consonancia con el artículo 25 de la Constitución Política³– estableció un tope a la jornada de trabajo en el sector público. De tal modo, las entidades deben observar que sus horarios de trabajo respeten el máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, límite que es aplicable a todos los regímenes laborales.
- 2.6 Adicionalmente, debemos tener en cuenta que no existe una norma general que regule la dosificación de la jornada de trabajo en la administración pública. Por lo que, en caso alguna entidad requiera implementar una jornada de trabajo atípica, dicha decisión recaerá exclusivamente en la entidad, en función de su necesidad de servicio.
- 2.7 Esta implementación deberá tener una adecuada justificación y, además, encontrarse establecida en la normativa interna de la entidad (Reglamento Interno de Servidores Civiles, directiva, etc.). Igualmente, no resulta admisible que el cambio represente una afectación a los derechos laborales de los servidores de la entidad.
- 2.8 Otro punto a considerar es que la implementación de una jornada de trabajo atípica no podrá incrementar la totalidad de horas de trabajo respecto de la jornada actual, pues ello conllevaría necesariamente la modificación de la remuneración de los servidores.
- 2.9 Y es que no se debe olvidar que el incremento de la jornada de trabajo tiene un impacto en la remuneración mensual, toda vez que dicho incremento tendría como correlato el pago de horas adicionales de trabajo a las que el servidor se encontraba sujeto con la jornada anterior.
- 2.10 No obstante, las leyes anuales de presupuesto del sector público, incluyendo la vigente en el año fiscal 2020⁴, establece a toda la administración pública (incluyendo gobiernos locales) la prohibición de incrementar o reajustar todo tipo de ingresos que los servidores vienen percibiendo.

² Decreto Legislativo N° 1023 – Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

«DÉCIMA.- Jornada Laboral del Sector Público

La jornada laboral del Sector Público es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Cuando la ley disponga una jornada de trabajo menor, ésta será preferentemente destinada a la atención al público».

³ Constitución Política de 1993

«Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. [...]».

⁴ Decreto de Urgencia N° 014-2020 – Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020

«Artículo 6. Ingresos del personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Junta Nacional de Justicia; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en el presente Decreto de Urgencia, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas».



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"
"Año de la Universalización de la Salud"

- 2.11 En este sentido, debe precisarse que en el Estado la ampliación de la jornada de trabajo, aun cuando no implique un incremento del valor de la hora de trabajo, resultaría ilegal, por generar un incremento de las remuneraciones mensuales lo que, bajo *«cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento»* se encuentra prohibido por la normativa presupuestal.
- 2.12 Finalmente, precisamos que también resulta contrario a Ley incrementar unilateralmente la jornada de trabajo sin que ello implique un incremento de la remuneración mensual, toda vez que en esos casos, lo que estaría ocurriendo es la disminución unilateral del valor de la hora de trabajo.

III. Conclusiones

- 3.1 No corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica, pronunciarse sobre casos en concreto.
- 3.2 La implementación de una jornada de trabajo atípica es decisión exclusiva de la entidad, la cual debe justificarla apropiadamente y establecerla en su normativa interna. Asimismo, dicha implementación no puede acarrear la afectación de los derechos laborales de los servidores.
- 3.3 De ningún modo la implementación de una jornada de trabajo atípica puede significar el incremento de la totalidad de horas de trabajo respecto de la jornada actual, toda vez que ello acarrearía el incremento de la remuneración de los servidores afectados, lo cual se encuentra prohibido por las normas presupuestales vigentes.
- 3.4 Además, debe tenerse en cuenta que no está permitido el incremento unilateral de la jornada de trabajo sin que ello se traduzca en el incremento de la remuneración mensual.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/iabe

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: YLNZOZF