



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

INFORME TÉCNICO N° 2064-2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre el incremento de la jornada laboral

Referencia : Oficio N° 054-2019-MDE/GRH

Fecha : Lima, **31 DIC. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de La Esperanza realiza a SERVIR la siguiente consulta:

¿Supone la lesión de algún derecho el disponer que la jornada laboral de servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, que realizan labores de obrero (vigilancia, choferes, operarios de áreas verdes), sea modificada de 42 horas semanales con dos días de descanso semanal a 48 horas semanales con un día de descanso semanal?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano 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 por cada Entidad.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que 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.

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

De la jornada de trabajo en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.5 En principio, debemos señalar que la Constitución Política del Estado establece, en su artículo 25°, que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

De este modo, la jornada máxima de trabajo no puede superar las horas indicadas, por lo que cabe la posibilidad de establecer jornadas inferiores a dicha jornada, pero no superar el límite establecido.

- 2.6 En concordancia con la norma fundamental, la Décima Disposición Final del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, dispone que la jornada laboral del sector público es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo; y cuando la Ley disponga una jornada menor, esta será destinada de manera preferente a la atención al público.
- 2.7 En tal sentido, de una lectura de las disposiciones mencionadas, podemos determinar que la jornada máxima de trabajo no puede superar las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, por lo tanto, cabe la posibilidad de establecer jornadas inferiores a dicha jornada.
- 2.8 Por su parte, el Decreto Legislativo N° 800 - Establecen horario de atención y jornada diaria en la Administración Pública (en adelante DL N° 800), señala que las entidades establecerán un horario de atención al público no menor a siete horas diarias, en caso de horario corrido en una sola jornada de trabajo al día, este tendrá una duración de siete horas cuarenta y cinco minutos, en los meses de enero a diciembre, de lunes a viernes. Debiendo además contemplarse el horario de refrigerio para dicha jornada.
- 2.9 En consecuencia, se debe tener en cuenta que al establecer la jornada ordinaria de trabajo, esta no puede exceder el máximo legal establecido en la Constitución (8 horas diarias o 48 horas semanales, como máximo) y para el caso de los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, debe tenerse en cuenta lo establecido en el DL N° 800 lo cual se encuentra dentro del tope dispuesto por la norma constitucional.

Incremento de la jornada de trabajo

- 2.10 Al respecto, es preciso remitirnos a lo señalado en el Informe Técnico N° 510-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en cuyos numerales 2.15 al 2.19 se señaló lo siguiente:

“2.15 Conforme se advierte del marco normativo señalado, la jornada de trabajo se encuentra sujeta a un límite máximo, por lo que, si dicha jornada es inferior al mencionado límite, en principio el empleador podría ampliar la misma, sin excederse del referido límite, salvo que por decisión legal o convenio colectivo se haya establecido lo contrario.

2.16 En este punto es preciso indicar que el incremento de la jornada laboral aun cuando tiene efectos en la remuneración mensual (pues el incremento de la jornada de trabajo tiene como correlato el pago de horas adicionales), ello no implica que el valor de la hora de trabajo se habría incrementado, por lo que en principio no calificaría como un aumento de sueldo.

No obstante lo expuesto, en el Estado no se puede obviar los límites presupuestales que con carácter obligatorio rigen para todo el Estado.

2.17 En efecto, el artículo 6° de la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del sector público para el año fiscal 2016, dispone:

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones,



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole 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.

- 2.18 *En este sentido, debe precisarse que en el Estado la ampliación de la jornada ordinaria 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.*
- 2.19 *Asimismo, 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."*
- 2.11 De igual modo, la Ley N° 30879 Ley de Presupuesto para el año fiscal 2019, en su artículo 6°, prohíbe el incremento de remuneraciones y la aprobación de bonificaciones u otros beneficios en el sector público, lo cual es aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno.
- 2.12 En consecuencia, el incremento de la jornada de trabajo dentro de los límites legales tiene como consecuencia el incremento de la remuneración mensual por el tiempo adicional, situación que se encuentra prohibido en las últimas leyes de presupuesto. Asimismo, no es posible la disminución unilateral del valor de la hora de trabajo.
- III. Conclusiones**
- 3.1 La jornada ordinaria de trabajo no puede exceder el máximo legal establecido en la Constitución (8 horas diarias o 48 horas semanales, como máximo) y para el caso de los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 se debe tener en cuenta la jornada diaria establecida en el Decreto Legislativo N° 800 (de siete horas cuarenta y cinco minutos, de lunes a viernes) lo cual se encuentra dentro del tope dispuesto por la norma constitucional.
- 3.2 De acuerdo con lo señalado en el Informe Técnico N° 510-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el incremento de la jornada de trabajo dentro de los límites legales tiene como consecuencia el incremento de la remuneración mensual por el tiempo adicional, situación que se encuentra prohibido en las últimas leyes de presupuesto. Asimismo, no es posible la disminución unilateral del valor de la hora de trabajo.

Atentamente,

CYNTHIA SULAY

CSL/abs/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

DECLASSIFICATION AUTHORITY

1. This document contains information that is exempt from automatic declassification under 25 CFR 170.101(a)(1) because it is information that is specifically exempt from automatic declassification under 25 CFR 170.101(a)(1)(i).

2. The information in this document is exempt from automatic declassification under 25 CFR 170.101(a)(1)(i) because it is information that is specifically exempt from automatic declassification under 25 CFR 170.101(a)(1)(i).

3. The information in this document is exempt from automatic declassification under 25 CFR 170.101(a)(1)(i) because it is information that is specifically exempt from automatic declassification under 25 CFR 170.101(a)(1)(i).

4. The information in this document is exempt from automatic declassification under 25 CFR 170.101(a)(1)(i) because it is information that is specifically exempt from automatic declassification under 25 CFR 170.101(a)(1)(i).

5. The information in this document is exempt from automatic declassification under 25 CFR 170.101(a)(1)(i) because it is information that is specifically exempt from automatic declassification under 25 CFR 170.101(a)(1)(i).

6. Exemption

7. The information in this document is exempt from automatic declassification under 25 CFR 170.101(a)(1)(i) because it is information that is specifically exempt from automatic declassification under 25 CFR 170.101(a)(1)(i).

8. The information in this document is exempt from automatic declassification under 25 CFR 170.101(a)(1)(i) because it is information that is specifically exempt from automatic declassification under 25 CFR 170.101(a)(1)(i).



9. Exemption

10. NATIONAL ARCHIVES AND RECORDS ADMINISTRATION
11. 8600 Greenway Drive
12. College Park, MD 20740-6001
13. (301) 837-1122
14. www.archives.gov