



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**INFORME TÉCNICO N° 586 -2018-SERVIR/GPGSC**

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

Asunto : a) Jornada Laboral, horario de trabajo y horario de atención.  
b) Jornada Laboral como materia negociable en el procedimiento de negociación colectiva de la LSC.

Referencia : Oficio N° 0015-2018-GM-MPC

Fecha : Lima, **19 ABR. 2018**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Cañete consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Cuál es la jornada laboral para el sector público, y en que consiste el horario de trabajo?
- b) ¿Cuál es el horario de atención al público?
- c) ¿Las negociaciones colectivas a nivel nacional pueden establecer jornadas laborales inferiores o superiores a las establecidas en la legislación nacional peruana?
- d) ¿Qué es la norma especial sobre la norma general referente al horario de atención al público?
- e) ¿Ha sido derogado el artículo 1º del Decreto Legislativo N° 800 por el inciso 1) del artículo 138º de la Ley N° 27444, modificado por el Decreto Legislativo N° 1272?

**II. Análisis**

**Competencia 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 que adopte 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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

### De la diferencia entre jornada y horario de trabajo

- 2.4 Al respecto, el Diccionario de la Real Academia Española define a la jornada, en su segunda acepción, como «el tiempo de duración del trabajo diario». Por su parte, define al horario, en su quinta acepción, como el «tiempo durante el cual se desarrolló habitual o regularmente una acción o se realiza una actividad». Por tanto, la jornada hace referencia al tiempo dedicado exclusivamente al trabajo, motivo por el cual expresamos la frase “jornada laboral”, mientras que el horario hace referencia al tiempo de desarrollo habitual de una acción o actividad, el cual está determinado con un momento de inicio y uno de fin, como lo es el horario de atención al público, el cual determina el tiempo en el cual se va a realizar la actividad orientada a la atención del público.
- 2.5 En ese aspecto, la jornada laboral o de trabajo es el periodo de tiempo en el cual el trabajador va a realizar su prestación de servicios al día (ocho horas diarias por ejemplo), mientras que el horario de trabajo hace referencia a las horas del día entre las cuales el trabajador realizará su jornada de trabajo (en caso el trabajador tenga una jornada diaria de ocho horas, el horario de trabajo sería la determinación de su hora de ingreso y su hora de salida). En consecuencia, es importante indicar que el horario de atención al público hace referencia al periodo de tiempo determinado en que la administración atenderá al público.

### De la jornada de trabajo en el sector público

- 2.6 En primer lugar, debemos indicar que mediante el Decreto Ley N° 18223<sup>1</sup>, se estableció el horario corrido para servidores del sector público nacional, en cuyo artículo 1° se fijó la jornada de trabajo diaria en siete horas y cuarenta y cinco minutos de duración en el curso de abril a diciembre, indicando además dos aspectos adicionales, el primero referido al horario de salida, el cual no puede sobrepasar las dieciséis horas treinta minutos (16.30 horas) y el segundo aspecto estableció que la jornada de refrigerio será de treinta minutos adicionales al indicado tiempo de labor.
- 2.7 Este artículo posteriormente fue modificado el 03 de enero de 1996, por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 800, cuyo texto es el siguiente:

*“Artículo 1.- Establécese el horario corrido en una sola jornada de trabajo al día de siete horas cuarenticinco minutos (7.45 horas) de duración en el curso de los meses de enero a diciembre, para los servidores de la Administración Pública, que regirá de lunes a viernes.*

*Además de la indicada jornada de trabajo, se considerará el tiempo necesario para el refrigerio en el respectivo centro de trabajo.”*



<sup>1</sup> Publicada el 15 de abril de 1970.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.8 Por otra parte, debemos precisar 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. 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.
- 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).
- 2.10 Asimismo, con la emisión del Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, norma que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, (en adelante TUO de la LPAG) aprobado el 20 de marzo del 2017, se fijaron reglas para el horario de atención en las entidades públicas para la realización de cualquier actuación. Al respecto, el artículo 147° del TUO de la LPAG prescribe lo siguiente:

***"Artículo 147. Régimen de las horas hábiles***

*El horario de atención de las entidades para la realización de cualquier actuación se rige por las siguientes reglas:*

- 1. Son horas hábiles las correspondientes al horario fijado para el funcionamiento de la entidad, sin que en ningún caso la atención a los usuarios pueda ser inferior a ocho horas diarias consecutivas.*
- 2. El horario de atención diario es establecido por cada entidad cumpliendo un período no coincidente con la jornada laboral ordinaria, para favorecer el cumplimiento de las obligaciones y actuaciones de la ciudadanía. Para el efecto, distribuye su personal en turnos, cumpliendo jornadas no mayores de ocho horas diarias.*  
*(...)"*

- 2.11 De lo expuesto, en principio se advierte que el horario de atención es el periodo de tiempo durante el cual la entidad está obligada prestar atención al público (cantidad de horas destinadas a la atención); así, el inciso 1) del artículo antes reseñado establece la obligación de una atención mínima al público de 8 horas diarias, por tanto, es factible que la entidad ordene un horario de atención superior a las 8 horas diarias, motivo por el cual, a continuación el inciso 2) indica que el horario de atención es establecido por cada entidad, el cual al establecer un horario superior a las ocho horas diarias, evidentemente no podrá coincidir con la jornada laboral ordinaria de cada trabajador, la cual no puede ser superior a las 8 horas por mandato constitucional, por lo que deberá distribuir a su personal en turnos.

- 2.12 De esa manera, es importante precisar que el TUO de la LPAG no deroga tácitamente el Decreto Ley N° 18223 ni su norma modificatoria, ya que la primera establece o fija el horario de atención de la administración pública, mientras que la segunda establece la jornada de trabajo de los servidores públicos. En ese sentido, la jornada de trabajo en el Sector Público será la que fije la entidad, la cual no puede ser superior a las ocho horas establecidas constitucionalmente.





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

### **Sobre la jornada de trabajo como materia negociable en el procedimiento de negociación colectiva**

- 2.13 A partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento), las materias negociables así como el procedimiento de negociación colectiva aplicable a los servidores del estado -indistintamente de su régimen laboral- se rigen por dichas normas.

De esa manera, de acuerdo al artículo 42° de la LSC el derecho de los servidores a negociar colectivamente solo comprende la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.

- 2.14 Bajo ese marco, el artículo 78° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece que son nulos todos los convenios colectivos y laudos arbitrales que trasgredan lo establecido en el artículo 44° de la Ley así como que excedan los alcances artículo 42° y el literal e) del artículo 43° de la Ley, constituyendo tales dispositivos los límites a los alcances de la negociación colectiva en el ámbito de la LSC.

- 2.15 De esa manera, se concluye que la jornada de trabajo no forma parte de las materias negociables en el marco de la negociación colectiva regulada por la LSC. Inclusive, debe tenerse presente que las facultades del Estado empleador se encuentran regladas y supeditadas al principio de legalidad, por lo que las entidades no podrían desnaturalizar, vía convenio colectivo, disposiciones legales de carácter imperativo como es la regulación sobre la jornada de trabajo, la misma que incluso cuenta con protección constitucional.

### **III. Conclusiones**

- 3.1 La jornada laboral o de trabajo es el periodo de tiempo en el cual el trabajador va a realizar su prestación de servicios al día (cantidad de horas a laborar diariamente), mientras que el horario de trabajo hace referencia a las horas del día entre las cuales el trabajador realizará su jornada de trabajo (determinación de su hora de ingreso y su hora de salida).
- 3.2 El horario de atención es el periodo de tiempo durante el cual la entidad está obligada prestar atención al público (cantidad de horas destinadas a la atención), el cual se encuentra regulado en el inciso 1) del artículo 147° del TUO de la LPAG, el mismo que no puede ser inferior a ocho horas. En caso se establezca un horario de atención superior a ello, deberá fijarse turnos a fin de no afectar la jornada laboral máxima de los servidores.
- 3.3 La Constitución Política del Perú establece que la jornada de trabajo máxima es de ocho (8) horas o cuarenta y ocho (48) horas semanales, siendo que en el Sector Público la jornada diaria de trabajo ha sido regulada mediante Decreto Legislativo N° 800 en siete (7) horas cuarenta y cinco (45) minutos de duración, la cual se enmarca en el límite constitucional referido. Asimismo, en caso se preste el servicio de atención al público en





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

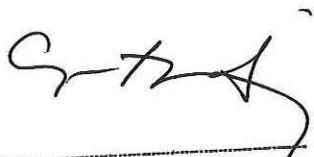
Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

la Administración Pública, este debe respetar el horario de atención, conforme al artículo 147° del TUO de la LPAG.

- 3.4 El TUO de la LPAG no deroga tácitamente el Decreto Ley N° 18223 ni su norma modificatoria (Decreto Legislativo N° 800), ya que la primera establece o fija el horario de atención de la administración pública, mientras que la segunda establece la jornada de trabajo de los servidores públicos. En ese sentido, la jornada de trabajo en el Sector Público será la que fije la entidad, la cual no puede ser superior a las ocho horas establecidas constitucionalmente.
- 3.5 La jornada de trabajo no forma parte de las materias negociables en el marco de la negociación colectiva regulada por la LSC. Asimismo, teniendo en cuenta que las facultades del Estado empleador se encuentran regladas y supeditadas al principio de legalidad, las entidades no podrían desnaturalizar, vía convenio colectivo, disposiciones legales de carácter imperativo como es la regulación sobre la jornada de trabajo, la misma que incluso cuenta con protección constitucional.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

