



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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN Nº 001940-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 1537-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : RUTH MARINA CCOSCCO SALVATIERRA
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA
 CAMBIO DE JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

SUMILLA: *Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora RUTH MARINA CCOSCCO SALVATIERRA, contra la Resolución de Gerencia Municipal Nº 307-2023/MDLM-GM, del 1 de septiembre de 2023, emitida por la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA, por no haberse emitido conforme a ley.*

Lima, 12 de abril de 2024

ANTECEDENTES

1. Mediante la Resolución de Gerencia Municipal Nº 307-2023/MDLM-GM, del 1 de septiembre de 2023, la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA, en adelante la Entidad, modificó parcialmente el Reglamento Interno de los Servidores Civiles, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal Nº 122-2021-GM, en los siguientes términos:

- Del numeral 13.2 del artículo 13º del Reglamento Interno de los Servidores Civiles:

"Para el personal activo conformado por los tres regímenes laborales que administra LA MUNICIPALIDAD (Decreto Legislativo Nº 276, Decreto Legislativo Nº 728 y Decreto Legislativo Nº 1057 incluyendo en este último a los funcionarios, gerentes y subgerentes que se encuentran en este régimen) la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, de acuerdo al detalle siguiente:

Régimen Laboral	Condición Ocupacional	Jornada laboral	Horario	Refrigerio
Decreto Legislativo Nº 276	Empleado	7 horas y 45 min. diarios	Lunes a Viernes 08:00 a 16:30	13:00 a 13:45 horas
	Obrero Administrativo	7 horas y 45 min. diarios	Lunes a Viernes 08:00 a 16:30	13:00 a 13:45 horas

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Decreto Legislativo 728	Nº	Obrero de campo	6 horas diarias	Lunes a Sábado 07:00 a 13:00 horas	Sin refrigerio
Decreto Legislativo 1057 (CAS)	Nº	Servicios administrativos	7 horas y 45 min. diarios	Lunes a Sábado 08:00 a 17:00 horas	13:00 a 14:15 horas
		Servicios de campo	7 horas y 45 min. diarios	Lunes a Sábado 08:00 a 17:00 horas	13:00 a 14:15 horas

- Del numeral 13.2 del artículo 13º del Reglamento Interno de los Servidores Civiles:

"El descanso semanal de los servidores civiles de los Regímenes de los Decretos Legislativos Nº 276, 728 que desempeñan funciones administrativas descansarán los días sábados y domingo, siendo que los servidores civiles de los Regímenes de los Decretos Legislativos Nº 1057, que brindan servicios administrativos y que desarrollan labores de campo, y Nº 728 que desarrollan labores de campo descansarán los días domingo, ello sin perjuicio de las variaciones que pudiesen realizarse en virtud de lo establecido en el numeral 12.1 del artículo 12 que antecede."

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- El 12 de septiembre de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia Municipal Nº 307-2023/MDLM-GM, solicitando se revoque la misma, en mérito a los siguientes fundamentos:
 - La Entidad no ha seguido un procedimiento de consulta con el personal involucrado para la ampliación de la jornada de trabajo.
 - Es un acto discriminatorio la diferenciación la jornada de trabajo respecto a los servidores de otros regímenes laborales.
 - No resulta aplicable una nueva jornada de trabajo, toda vez que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales.
- Con Oficio Nº 0447-2023-MDLM-GAF-SGTH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
- A través de los Oficios Nº 004287-2024-SERVIR/TSC y 004288-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación, por cumplir los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
- Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC³, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.

¹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

- Acceso al servicio civil;
- Pago de retribuciones;
- Evaluación y progresión en la carrera;
- Régimen disciplinario; y,
- Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

² **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

³ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

7. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁵; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁷.

⁴ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución"

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil".

⁵ **Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

"Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia"

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa".

⁶ El 1 de julio de 2016.

⁷ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo"

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

8. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y

k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

- ⁸ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

(todas las materias)		(solo régimen disciplinario)	
----------------------	--	------------------------------	--

9. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
10. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen laboral aplicable

11. De la documentación contenida en el expediente administrativo, se advierte que el régimen laboral aplicable a la impugnante es el previsto en el Decreto Legislativo N° 1057, por lo que la Sala considera que son aplicables al presente caso, la referida Ley y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y cualquier otro documento de gestión emitido por la Entidad por el cual se establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos para su personal.

Sobre los actos administrativos y actos de administración

12. La actuación de la Administración Pública está subordinada a lo que establecen las disposiciones legales que reconoce nuestro ordenamiento jurídico en su integridad, en virtud del principio de legalidad⁹. Por esa razón, quienes la integran solo pueden hacer aquello para lo cual están expresamente facultados, y en las formas que

⁹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Título Preliminar

Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.-

Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

establezcan las leyes, ya que esto supone una garantía para los administrados frente a cualquier actuación arbitraria de parte del Estado.

13. En esa medida, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 ha establecido claramente qué son actos administrativos y cuáles no tienen dicha naturaleza. Los primeros están constituidos por todas aquellas declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta. Los segundos los constituyen los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios y, los comportamientos y actividades materiales de las entidades.
14. De esta manera, mientras los actos de administración interna están destinados a regular la organización de la propia Administración para garantizar su normal funcionamiento, y por tanto, sus efectos se agotan al interior de esta; **los actos administrativos exteriorizan la decisión a la que pueda haber arribado la Administración en el marco de sus potestades, sobre una situación concreta y sus efectos tienen repercusión en el exterior de la Administración, recayendo siempre en derechos, intereses u obligaciones de los administrados.**
15. En el presente caso, la Entidad a través de la Resolución de Gerencia Municipal N° 307-2023/MDLM-GM, del 1 de septiembre de 2023, resolvió modificar parcialmente el Reglamento Interno de los Servidores Civiles, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 122-2021-GM, variando la jornada y el horario de trabajo de los servidores sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, situación que implica una variación en las condiciones de trabajo que a su vez repercute sobre los derechos e intereses de los servidores y en el caso en particular de la impugnante.
16. En esa medida, a criterio de este colegiado, la Resolución de Gerencia Municipal N° 307-2023/MDLM-GM, constituye un acto administrativo al contener una declaración por parte de la Entidad, emitida en el ejercicio de sus facultades que produce efectos jurídicos sobre los intereses y derechos de la impugnante; razón por la cual, corresponde emitir pronunciamiento sobre el fondo de la presente controversia.

Del cambio de jornada laboral y horario de trabajo

17. La doctrina ha establecido la diferencia entre la jornada y el horario de trabajo, precisando que la primera *"puede entenderse como el tiempo – diario, semanal,*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

mensual y, en algunos casos, anual- que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio"¹⁰, mientras que "el horario de trabajo representa el periodo "temporal" durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo" ¹¹.

18. El artículo 25º de la Constitución Política del Perú establece la jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho horas (48) 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 esta.
19. En esa línea, la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos¹², establece que la jornada laboral del Sector Público es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo, límite que es aplicable a todos los regímenes laborales.
20. De ahí que, el literal b) del artículo 6º del Decreto Legislativo Nº 1057, establece que el Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador el derecho a una jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales; no obstante, cuando el trabajador labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable dicha jornada especial, entendiéndose por "jornada reducida" a la que se hubiera fijado por debajo del límite general de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, sea por ley, por convenio colectivo o por cualquier fuente válida del Derecho del Trabajo y de conformidad con las disposiciones que regulan la gestión de personal en las

¹⁰ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho individual del trabajo. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 323

¹¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Op. Cit., p. 338.

¹² **Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"Décima.- Jornada Laboral del Sector Público

La jornada laboral del Sector Público es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo. Cuando la ley disponga una jornada de trabajo menor, ésta será preferentemente destinada a la atención al público"





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

entidades de la Administración Pública, conforme ha sido precisado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en su Informe Técnico 346-2013-SERVIR/GPGSC.

21. En ese sentido, corresponde a cada entidad, de manera objetiva, determinar la jornada y horario de trabajo, en función a sus necesidades, a través de sus documentos de gestión interna, los mismos que deben ser puestos en conocimiento de los servidores para su cumplimiento.
22. Por otro lado, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, prevé en su artículo 7° lo siguiente:

“Artículo 7°.- Modificación contractual

Las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato.

*Salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del lugar, no incluye la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio. La modificación del tiempo, no incluye la variación del plazo del contrato. **La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada.**” (Énfasis agregado)*

23. Así, el lugar, el tiempo y el modo pueden ser modificados, porque ello puede ser necesario para una mejor prestación de los servicios, pero dicha modificación debe ser razonable y no puede significar una alteración de condiciones contractuales esenciales.
24. Como es de verse, el marco legal que regula al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 limita el *ius variandi* del empleador, de modo que este no puede hacer variaciones a las condiciones esenciales del contrato, tales como las condiciones económicas que fueron señaladas desde la convocatoria y proceso de selección.
25. Bajo ese contexto, debe entenderse que un incremento de la jornada de trabajo dentro de los límites legales genera como consecuencia un incremento de la remuneración mensual por el tiempo adicional a laborarse, situación que se encuentra prohibida por los límites presupuestales que con carácter obligatorio rigen para todo el Estado.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

26. Así pues, el artículo 6º de la Ley N° 31638, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, estableció lo siguiente:

"Artículo 6º.- Ingresos del personal

Se prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, 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 la presente ley, 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".

27. En esa línea, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, en su Informe Técnico N° 510-2017-SERVIR/GPGSC, precisó lo siguiente:

"2.18 En ese 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."





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Sobre el recurso de apelación de la impugnante

28. Del análisis del recurso de apelación se aprecia que la impugnante está cuestionando la decisión de la Entidad de modificar la jornada laboral y horario de trabajo de los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, toda vez que se incrementó el número de horas de labor semanal, al incluir la prestación de servicios los días sábados; es decir está cuestionando la modificación de las condiciones de trabajo originalmente pactadas.
29. Al respecto, se advierte que con la Resolución de Gerencia Municipal N° 307-2023/MDLM-GM se modificó parcialmente el Reglamento Interno de los Servidores Civiles, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 122-2021-GM, estableciendo una nueva jornada y horario laboral de, entre otros, los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, fijándose una jornada laboral siete (7) horas y cuarenta y cinco (45) minutos diarios, de lunes a sábado, habiendo un total de cuarenta y seis (46) horas y treinta (30) minutos semanales, siendo que dicha jornada laboral se mantiene por debajo de la jornada máxima prevista en el literal b) del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057, concordante con el artículo 25° de la Constitución Política del Perú y la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023

Régimen laboral	Condición Ocupacional	Jornada laboral	Horario	Refrigerio
Decreto Legislativo N° 1057 (CAS)	Servicios administrativos	7 horas y 45 min. diarios	Lunes a Sábado 08:00 a 17:00 horas	13:00 a 14:15 horas
	Servicios de campo	7 horas y 45 min. diarios	Lunes a Sábado 08:00 a 17:00 horas	13:00 a 14:15 horas

30. No obstante, de la revisión de la Resolución de Gerencia Municipal N° 122-2021-GM¹³ -antes de la modificatoria efectuada por la Resolución de Gerencia Municipal N° 307-2023/MDLM-GM- se verifica que la jornada y horario de trabajo de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 era el siguiente:

Régimen laboral	Condición Ocupacional	Jornada laboral	Horario	Refrigerio
Decreto Legislativo N° 1057 (CAS)	Servicios administrativos	8 horas y 30 min. diarios	Lunes a Viernes 08:00 a 17:30 horas	13:00 a 14:00 horas

¹³ Disponible en <https://portal.munimolina.gob.pe/>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

	Servicios de campo (manuales)	de 8 horas y 30 min. diarios	Lunes a Viernes 08:00 a 17:30 horas	13:00 a 14:00 horas
--	-------------------------------	------------------------------	-------------------------------------	---------------------

31. Como es de verse, la jornada laboral anterior comprendía ocho (8) horas y treinta (30) minutos diarios, de lunes a viernes, haciendo un total de cuarenta y dos (42) horas y treinta (30) minutos semanales, a comparación de la jornada laboral vigente de cuarenta y seis (46) horas y treinta (30) minutos semanales, existiendo, por tanto, un incremento de cuatro (04) horas en la jornada de trabajo, a raíz de la modificación del RIS, efectuada mediante la Resolución de Gerencia Municipal N° 307-2023/MDLM-GM.
32. Bajo ese contexto, es preciso señalar que el incremento de la totalidad de horas de trabajo respecto de la jornada que cumplían los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 con anterioridad a la modificación parcial el Reglamento Interno de los Servidores Civiles, efectuada mediante la resolución impugnada, resulta a todas luces ilegal, toda vez que la ampliación de la jornada laboral conlleva bien al incremento de las remuneraciones mensuales por el tiempo adicional, lo que se encuentra prohibido por la normativa presupuestal o bien a la disminución unilateral del valor de la hora de trabajo.
33. En este punto, debemos recordar que, el principio de legalidad, reconocido en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, establece que *"Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas"*. Por lo que la actuación de la Administración Pública está subordinada a lo que establecen las disposiciones legales que reconoce nuestro ordenamiento jurídico en su integridad, en virtud del principio de legalidad.
34. De ahí que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad, en aplicación del principio de legalidad las autoridades que integran la Administración Pública solo pueden hacer aquello para lo cual están expresamente facultadas, y en las formas que establezcan las disposiciones legales vigentes.
35. En consecuencia, la modificación parcial del Reglamento Interno de los Servidores Civiles, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 122-2021-GM, efectuada mediante la impugnada Resolución de Gerencia Municipal N° 307-2023/MDLM-GM, transgrede el principio de legalidad; por tanto, corresponde declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora RUTH MARINA CCOSCCO SALVATIERRA, contra la Resolución de Gerencia Municipal Nº 307-2023/MDLM-GM, del 1 de septiembre de 2023, emitida por la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA, por lo que se REVOCA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora RUTH MARINA CCOSCCO SALVATIERRA y a la MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

L17/P10

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Página 13 de 13

