



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 163-2025-MPS/GM.

Sullana, 10 de abril de 2025.

VISTO: EL INFORME N° 0178-2025/MPS-URS de fecha 26 de marzo del 2025; **INFORME N° 0346-2025/MPS-OG.AF-O.RRHH** de fecha 01 de abril del 2025; **PROVEÍDO N° 1182-2025/MPS-GM** de fecha 02 de abril del 2025; **INFORME N° 588-2025/MPS-OGAJ** de fecha 04 de abril de 2025; **PROVEÍDO N° 474-2025/MPS-OGAyF-ORRH** de fecha 07 de abril de 2025- **RESPECTO DE IMPLEMENTACIÓN DE JORNADA LABORAL DE 48 HORAS SEMANALES; y,**

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en el numeral 3 del Art. 139°, establece como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios "(...) *no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos*";

Que, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos (...). Por otro lado, el numeral 1.2 del Art. IV del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo;

Que, el numeral 1.1 del Art. IV de la norma anteriormente acotada, establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual, "*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*"; motivo por el cual, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo;

Que, mediante **Informe N° 0178-2025/MPS-URS** de fecha 26 de marzo del 2025, el jefe de la Unidad de Residuos Sólidos, remite consolidado del servicio de limpieza pública, para la implementación de la jornada laboral por necesidad de servicio de acuerdo a ley. Asimismo, indica que su solicitud se fundamenta en la necesidad de asegurar la operatividad y el cumplimiento de las funciones asignadas a esta unidad, así como en el correcto desempeño del servicio de limpieza pública en el ámbito de nuestra municipalidad.

Que, con **INFORME N° 0346-2025/MPS-OG.AF-O.RRHH** de fecha 01 de abril del 2025, la Oficina de Recursos Humanos, remite los actuados para emisión de opinión legal, respecto al cumplimiento de jornada laboral de 48 horas semanales.

Que, a través del **PROVEÍDO N° 1182-2025/MPS-GM** de fecha 02 de abril del 2025, se derivan los actuados, para opinión legal.



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SULLANA**

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 163-2025-MPS/GM.

Que, ante ello, el Abog. Juan Manuel Lizarraga Salas, Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión legal a través del **INFORME N° 588-2025/MPS-OGAJ** de fecha 04 de abril de 2025, indicando lo siguiente:

Que, el Decreto Supremo N° 008-2002-TR, se Aprueba el Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Asimismo, mediante Decreto Legislativo N° 854 que aprueba la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, regula de manera integral el tratamiento de la jornada de trabajo, el horario y el trabajo en sobretiempo, a fin de otorgar a los trabajadores y empleadores un marco jurídico en armonía con el texto constitucional vigente; asimismo en su Artículo 1° establece que; La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Que, asimismo, precisa que el primer párrafo del artículo 28° del Decreto Supremo N° 011-92-TR establece que: "La fuerza vinculante que se menciona en el artículo 42 de la Ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley", el enunciado normativo que debe ser concordado con el segundo párrafo del artículo 29 del mismo dispositivo legal, que prevé que: "**Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo.**"

Que, además, la **R.A. N° 0634-2022/MPS** de fecha 20 de mayo del 2022, que **APRUEBA ACUERDOS DE COMISIÓN PARITARIA**, el pacto colectivo tuvo vigencia para el ejercicio fiscal 2023 (...). Así en el punto 2.8 se acordó: mantener el mismo horario que viene rigiendo en el año 2022.

Que, **sobre la jornada y el horario de trabajo en el sector público**, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión respecto a la jornada y el horario laboral en el sector público, a través del Informe Técnico N° 1861-2016-SERVIR-GPGSC, señalando lo siguiente: "(...) El artículo 25° de la Constitución Política del Perú establece que la jornada de trabajo máxima es de 8 horas o 48 horas semanales. En concordancia con la Constitución, en la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023 se precisa que la jornada laboral en el sector público es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, señalando que cuando la ley disponga una jornada de trabajo menor, ésta será preferentemente destinada a la atención al público.

Que, de lo anterior la Oficina General de Asesoría Jurídica concluye que la jornada de trabajo constituye un aspecto de la organización del trabajo que es fijada por la entidad, respetando el límite constitucional antes señalado, y que las entidades pueden fijar jornadas diarias menores (por ejemplo, 6 horas diarias), o jornadas ampliadas que no sobrepasen el segundo tope (48 horas semanales). Mientras la jornada es el tiempo de labor en el día o semana; el horario se refiere a la hora de ingreso y salida. Así, "el horario de trabajo es la representación del 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 al de la jornada legal".



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 163-2025-MPS/GM.

Que, por tanto, indica que al no existir disposición que con carácter general determine el horario de trabajo de cada entidad de la Administración Pública, éste es determinado, de manera objetiva, por la autoridad competente en función de sus necesidades, así como puede ser como producto de una negociación colectiva. Cabe agregar que corresponde a cada entidad adoptar las acciones necesarias para dar cumplimiento al horario de trabajo determinado, y de ser el caso, el horario de atención al público; así como, para modificarlos teniendo en cuenta el límite señalado en la Constitución.

Asimismo, no existe una disposición normativa de carácter general que determine o fije el horario de trabajo de las entidades de la Administración Pública; por lo que, corresponde a cada entidad pública, a través de sus documentos de gestión interna (como es el Reglamento Interno de Servidores Civiles), determinar de manera objetiva el horario de trabajo en función a sus necesidades y con sujeción al límite constitucional para la jornada.

Que, por tanto considera que se debe tener en cuenta el principio de Jerarquía Normativa, en ese sentido el artículo 51 de la Constitución Política del Perú establece el principio de jerarquía normativa al señalar: "**La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente.** (...)

Que, siendo que con el Informe N° 0178-2025/MPS-URS de fecha 26 de marzo del 2025, el jefe de la Unidad de Residuos Sólidos, remite consolidado del servicio de limpieza pública, para la implementación de la jornada laboral por necesidad de servicio de acuerdo a ley. Asimismo, indica que su solicitud se fundamenta en la necesidad de asegurar la operatividad y el cumplimiento de las funciones asignadas a esta unidad, así como en el correcto desempeño del servicio de limpieza pública en el ámbito de nuestra municipalidad, resulta importante precisar que, en aplicación del **principio de jerarquía normativa**, la vigencia y eficacia de los acuerdos pactados en afectación de la Constitución como es el acuerdo contenido en el acápite 2.8 de la Resolución de Alcaldía 634-2022/MPS, respecto que los sábados se siga laborando 04 horas, y los minutos de tolerancia se haga extensivo hasta 15 minutos, Situación que debe ser tomada en cuenta, a fin que se pueda asegurar la operatividad y el cumplimiento de las funciones asignadas, así como el correcto desempeño del servicio de limpieza pública.

Que, por otro lado, la Oficina General de Asesoría Jurídica indica que mediante Expediente Judicial N° 00193-2024-64-3101-JR-LA-01, el 1° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO SUP- SEDE PRINCIPAL, resuelve;

CONCEDER la solicitud de MEDIDA CAUTELAR INNOVATIVA presentada por Luis Alberto Rosales Meca, en su calidad de Procurador Público Municipal de la Municipalidad Provincial de Sullana; en consecuencia:

ORDENO la Suspensión de la Ejecución del Convenio Colectivo contenido en el Acta de Negociación Colectiva de fecha 10/05/2023 y el Acta de Negociación Colectiva de fecha 22/05/2023, hasta que se resuelva en definitiva el proceso principal signado con el número Exp.00193-2024-0-3101-JR-LA-01, seguido por EL PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA sobre NULIDAD DE CONVENIO COLECTIVO, la misma que dirige contra RIGOBERTO TIMANA SILVA y OTROS.





"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 163-2025-MPS/GM.

Que, por tanto, al existir un proceso judicial vigente en el cual se resuelve **la Suspensión de la Ejecución del Convenio Colectivo contenido en el Acta de Negociación Colectiva de fecha 10/05/2023 y el Acta de Negociación Colectiva de fecha 22/05/2023**, los beneficios ganados por pacto colectivo quedan suspendidas hasta que se resuelva en definitiva el proceso principal.

Que, asimismo respecto al **LAUDO ARBITRAL** la Oficina General de Asesoría Jurídica, señala que en la ciudad de Lima, el Tribunal Arbitral constituido para dar solución al procedimiento de negociación colectiva iniciado con el pliego de reclamos de fecha 18 de diciembre de 2023, promovido por el SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE SULLANA y la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA, con el objeto de emitir el presente Laudo Arbitral en ejercicio de las competencias y atribuciones que le reconoce el marco legal de aplicación a la negociación colectiva en el sector estatal, resuelve:

Estando a lo señalado y fundamentado, el Tribunal Arbitral RESUELVE de forma UNÁNIME:

PRIMERO: ELEGIR la propuesta final presentada por EL SINDICATO, con las atenuaciones que se precisan en los términos que siguen:

RELACION JURIDICO- LABORAL: SOBRE LA APLICACIÓN Y VIGENCIA:

Las partes acuerdan que los beneficios del presente convenio colectivo rigen desde el 01 de enero del año 2025 y será de aplicación para todos los 403 trabajadores afiliados a la organización sindical. Estos acuerdos tienen la calidad de beneficios permanentes conforme lo dispone el artículo 17° de la Ley N°31188.

RATIFICACIÓN DE CONVENIOS Y BENEFICIOS PACTADOS

Este Tribunal Arbitral, no teniendo claro de que pactos y convenios colectivos obtenidos desean que se ratifiquen, y, además, teniendo en cuenta que existe convenios colectivos que están judicializados, este Tribunal Arbitral decide, en esta oportunidad, **NO ACOGER ESTE EXTREMO** de la propuesta final del SINDICATO.

1.-DEMANDAS ECONOMICAS

1.7.-Otorgamiento de la Canasta Familiar

ACOGER EN PARTE esta pretensión contenida en la propuesta final del SINDICATO, reducida a la suma de S/.150.00 soles por cada trabajador, el que se otorgara por única vez en el mes de febrero de 2025.

3.3 Bono de cierre de pacto

ACOGER EN PARTE esta pretensión contenida en la propuesta final del SINDICATO, reducida a la suma de S/.650.00 soles por cada trabajador, el que se otorgara por única vez.

SEGUNDO: Declarar **IMPROCEDENTES** las demás cláusulas de la propuesta final presentada por el SINDICATO.



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SULLANA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 163-2025-MPS/GM.

Que, por tanto, la Oficina General de Asesoría Jurídica indica que se puede evidenciar que existe un procedimiento de arbitraje laboral, en el cual, el tribunal arbitral, resuelve no acoger este extremo de la propuesta final del sindicato, y decide acoger en parte el OTORGAMIENTO DE LA CANASTA FAMILIAR Y BONO DE CIERRE DE PACTO, como se ha desagregado anteriormente.

Que, por tanto, la Oficina General de Asesoría Jurídica concluye:

- Que se debe **GARANTIZAR** el **CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL DE 48 HORAS SEMANALES** para el personal que labora en la Unidad de Residuos Sólidos, de conformidad con el principio de jerarquía normativa.
- Al existir un proceso judicial de **MEDIDA CAUTELAR** incoada con Expediente Judicial N° 00193-2024-64-3101-JR-LA-01, por el **JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO SUP- SEDE PRINCIPAL**, **los beneficios ganados por pacto colectivo (y los anteriores), quedan suspendidas hasta que se resuelva en definitiva el proceso principal.**
- Que, de acuerdo al **LAUDO ARBITRAL**, este tiene calidad de **cosa juzgada**, el Tribunal Arbitral decidió acoger en parte el Otorgamiento de la Canasta Familiar y Bono de cierre de pacto. No se evidencia acuerdo por horario de trabajo, por lo cual, se **debe dar cumplimiento a la jornada laboral de 48 horas semanales.**

Con la visación de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Sullana.

En mérito a las consideraciones expuestas, y a las facultades conferidas a la Gerencia Municipal a través de la Resolución de Alcaldía N° 0109-2025/MPS de fecha 27 de enero de 2025; de conformidad a la Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; y de conformidad al T.U.O de

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- ORDENAR a la **OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS** de la Municipalidad Provincial de Sullana, **disponga que la Oficina de Recursos Humanos GARANTICE el CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL DE 48 HORAS SEMANALES** para el personal que labora en la Unidad de Residuos Sólidos, de conformidad con el principio de jerarquía normativa, en mérito a los considerandos expuestos en la presente resolución.



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SULLANA**

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 163-2025-MPS/GM.

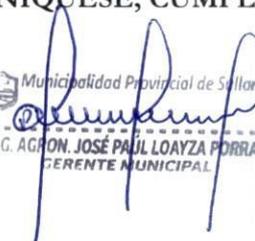
ARTÍCULO SEGUNDO.- ORDENAR a la OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS de la Municipalidad Provincial de Sullana, **disponga que a Oficina de Recursos Humanos, CUMPLA** con lo dispuesto en la MEDIDA CAUTELAR incoada con Expediente Judicial N° 00193-2024-64-3101-JR-LA-01, seguida ante el JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO SUP- SEDE PRINCIPAL, esto es, que **LOS BENEFICIOS GANADOS POR PACTO COLECTIVO (Y LOS ANTERIORES), QUEDAN SUSPENDIDOS HASTA QUE SE RESUELVA EN DEFINITIVA EL PROCESO PRINCIPAL.**

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que de acuerdo al LAUDO ARBITRAL, este tiene calidad de **cosa juzgada**, el Tribunal Arbitral decidió acoger en parte el Otorgamiento de la Canasta Familiar y Bono de cierre de pacto. No se evidencia acuerdo por horario de trabajo, por lo cual, **se debe dar cumplimiento a la jornada laboral de 48 horas semanales.**

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER la notificación de la presente Resolución a la Oficina General de Asesoría Jurídica, Oficina General de Administración y Finanzas, Oficina de Recursos Humanos, para los fines de Ley.

ARTÍCULO QUINTO. - DISPONER que la Oficina de Tecnologías de Información y Comunicación cumpla con la publicación de la presente Resolución en el Portal Web institucional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHIVASE.


Municipalidad Provincial de Sullana
ING. AGRON. JOSÉ PAUL LOAYZA PORRAS
GERENTE MUNICIPAL

C.C.
Archivo
OG.AyF
ORRHH