



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° 1960 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Jornada laboral de profesionales de la salud

Referencia : Oficio N° 075-2019-CVH-OAL

Fecha : **18 DIC. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora de la Oficina de Asesoría Legal del Centro Vacacional Huampaní consulta a SERVIR si corresponde o no aplicar la jornada laboral prevista en el artículo 17° de la Ley N° 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera, a los profesionales de enfermería que laboran en dicha entidad.

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

Delimitación del presente informe

- 2.4 Teniendo en cuenta lo antes señalado, se puede colegir que no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica, emitir pronunciamiento sobre la situación concreta descrita en el documento de la referencia. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar respecto de las materias consultadas.

Sobre los alcances de la Ley N° 27669, Ley del trabajo de la Enfermera(o)

- 2.5 Al respecto, debemos indicar que la Ley N° 27669, Ley del trabajo de la enfermera(o), y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2002-SA, regulan el ejercicio profesional de la Enfermera(o) colegiada(o) en todas las dependencias del Sector Público Nacional, así como en el Sector Privado, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada.

Siendo así, es pertinente precisar que las mencionadas normas tienen como finalidad regular las particularidades que caracteriza el ejercicio profesional de las enfermeras(os), tanto en el ámbito del



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”

Sector Público como en el Sector Privado. De ahí que, regula aspectos tales como el rol y ámbito de la profesión de Enfermería, responsabilidad y funciones, derechos y obligaciones, estructura y niveles de la carrera, capacitación y especialización y modalidades de trabajo.

- 2.6 Sin embargo, conforme establece el artículo 1° de la Ley N° 27669 la aplicación de las disposiciones contenidas en esta norma deben compatibilizarse con las normas internas de las entidades públicas o instituciones privadas donde los profesionales de enfermería se encuentren prestando servicios, indistintamente del régimen estatutario o contractual al que pertenezcan (D.Leg. N°s 276, 728, 1057 o carreras especiales). Por tanto, no podría entenderse que la Ley N° 27669 constituye un régimen laboral.
- 2.7 Ahora bien, en el Sector Público el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud al servicio del Estado se rigen las disposiciones establecidas en la i) Ley N° 23536, “Establecen normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud, que prestan servicios asistenciales y administrativos en el Sector Público”, ii) Reglamento de la Ley N° 23536, aprobado por Decreto Supremo N° 019-83-PCM, iii) Decreto Legislativo N° 1153, que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado, y adicionalmente por las normas que regulan el trabajo de los profesionales de la salud, según su especialidad (como es el caso de la Ley N° 27669, Ley de trabajo de la Enfermera).
- 2.8 De ahí que, los profesionales de enfermería que prestan servicios en el Sector Público se rigen por las normas reseñadas en el numeral precedente, así como por la Ley N° 27669.

De la jornada laboral de los profesionales de la salud en el Sector Público

- 2.9 El artículo 6° de la Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud, enumera quiénes están considerados como profesionales de la salud y constituyen las respectivas líneas de carrera, entre ellos los profesionales de enfermería¹.
- 2.10 El Reglamento de la Ley N° 23536, aprobado por Decreto Supremo N° 019-83-PCM, señala que los profesionales de la salud deberán laborar normalmente seis (6) horas diarias de lunes a sábado². Cada Director de Establecimiento confeccionará el rol de guardias para el mes siguiente (entre las 00 horas del día lunes y las 24.00 horas del día domingo), y de igual forma el rol de descansos³.

Las horas de guardia pueden compensar las horas obligatorias diurnas. La programación de los descansos considerará que éstos son obligatorios después de las guardias⁴.

- 2.11 En concordancia con lo anterior, el artículo 17° de la Ley N° 27669, así como el artículo 17° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2002-SA, disponen que la jornada ordinaria de trabajo de la enfermera (o) tiene una duración máxima de treinta y seis (36) horas semanales, o su equivalente a ciento cincuenta (150) horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna, según el régimen laboral correspondiente.

¹ Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud.

Artículo 6°.- Están considerados para los fines de la presente Ley como Profesionales de la Salud, y constituyen las respectivas líneas de carrera los siguientes: a) Médico – Cirujano, b) Cirujano – Dentista, c) Químico – Farmacéutico, d) Obstetriz, e) Enfermero, f) Médico – Veterinario (únicamente los que laboren en el campo asistencial de la salud pública), g) Biólogo, g) Psicólogo, h) Nutricionista, i) Ingeniero Sanitario y j) Asistente Social (Trabajador Social).

² Artículo 10° del Reglamento de la Ley de trabajo y carrera de los profesionales de la salud.

Asimismo, el artículo 7° y 8° de la Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud, señalan que la jornada de trabajo se programará de acuerdo a las necesidades del servicio, comprendiendo al trabajo de guardia. El trabajo de guardia es la actividad realizada por necesidades del servicio, comprendiendo actividades múltiples y/o diferenciadas de las realizadas en jornadas ordinarias, sin exceder de doce (12) horas. Sólo excepcionalmente podrán sobrepasar las doce (12) horas por falta de personal.

³ Artículo 11° del Reglamento de la Ley de trabajo y carrera de los profesionales de la salud.

⁴ Artículo 14° del Reglamento de la Ley de trabajo y carrera de los profesionales de la salud.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

El descanso remunerado correspondiente a los días feriados no laborables será contabilizado dentro de la jornada asistencial semanal o mensual, de acuerdo al régimen laboral aplicable.

- 2.12 Ahora bien, el artículo 7° de la Ley N° 23536, establece que La jornada de trabajo de los profesionales de la salud **se programará de acuerdo a las necesidades del servicio**. Dentro de esta jornada se comprende al trabajo de guardia, el cual no puede exceder las doce (12) horas, salvo de modo excepcional por falta de personal⁵.
- 2.13 Atendiendo a ello y considerando las particularidades del trabajo o labores que realiza el personal de la salud (profesionales de la salud) en las diferentes áreas de servicios de los establecimientos de salud del Sector Público, corresponderá a la autoridad competente programar las guardias y/o turnos correspondientes durante todos los días del mes y del año, debiendo tener en cuenta los topes previstos.

Debemos precisar que dichas normas fijan límites disyuntivos: *“seis horas diarias ininterrumpidas, o treinta y seis horas semanales, o ciento cincuenta horas mensuales”*, lo cual da el margen necesario para que las necesidades del servicio se ajusten a aquéllos.

- 2.14 En ese sentido, las entidades públicas, que cuenten con profesionales de la salud, al momento de establecer la jornada de trabajo de su personal deberán de tener en consideración los topes de 6 horas diarias, 36 semanales o 150 horas mensuales previstos en las Leyes N° 23536 y 297669.

De la modificación de las jornada de trabajo

- 2.15 La Constitución Política establece en su artículo 25 que la jornada de trabajo máxima es de 8 horas o 48 horas semanales. En esa línea, y de manera concordante con la Constitución, el Decreto Legislativo N° 1023 precisa que la jornada de trabajo en el 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”*⁶.
- 2.16 De lo señalado, se desprende que las entidades pueden establecer jornadas diarias menores (por ejemplo, 6 horas diarias), o jornadas ampliadas que no sobrepasen el segundo tope (48 horas semanales)⁷. Dicha jornada puede ser modificada (ampliada o reducida), sin embargo, la modificación debe respetar ciertos límites, así como el procedimiento que la ley establezca para dicho efecto.
- 2.17 Respecto a la reducción de la jornada debemos indicar que no puede conllevar a la disminución unilateral de la compensación económica⁸. Pues debe tenerse en consideración que el aspecto remunerativo es un elemento esencial de la relación que se establece entre la Administración Pública y el servidor (por ejemplo, en las convocatorias públicas de personal la entidad debe publicar el monto de la compensación del puesto, pues es uno de los elementos que los posibles interesados considerarán para decidir si presentan o no su postulación), y que además, se encuentra descrito en los instrumentos de gestión (CAP, PAD y CPE, según corresponda), por lo que no puede ser variado unilateralmente por la entidad.
- 2.18 Cabe acotar que en el Sector Público no existe una disposición que con carácter general regule el procedimiento para modificar la jornada de trabajo. Consecuentemente, corresponderá a cada entidad establecer el procedimiento para efectuar la modificación de la jornada, teniendo en cuenta los límites



⁵ Artículos 7° y 8° de la Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud.

⁶ Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

⁷ Cabe señalar que si bien las entidades pueden establecer una jornada laboral inferior a la máxima establecida por la Constitución, estas deben respetar el horario de atención al público que señala el artículo 138 de la Ley N° 27444, el que no puede ser inferior a ocho horas diarias consecutivas, debiendo para este efecto, distribuir al personal en turnos, cumpliendo jornadas no mayores de ocho horas diarias (de atención).

⁸ Conforme se señaló en el Informe Técnico N° 137-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe)



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”

previstos en la Constitución y en las normas especiales que regulan el trabajo de determinados grupo de servidores públicos, ya sea por su especialidad o la naturaleza de sus funciones.

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo al marco normativo de la Ley N° 27669, la aplicación de sus disposiciones deben compatibilizarse con las normas internas de las entidades públicas o instituciones privadas donde los profesionales de enfermería se encuentren prestando servicios, indistintamente del régimen estatutario o contractual al que pertenezcan (D.Leg. N°s 276, 728, 1057 o carreras especiales). Por tanto, la Ley N° 27669 no constituye régimen laboral alguno.
- 3.2 Los profesionales en enfermería que prestan servicios en el campo asistencial de salud pública se encuentran bajo los alcances de la Ley N° 23536, su Reglamento, Decreto Supremo N° 019-83-PCM, el Decreto Legislativo N° 1153 y por las normas que regulan el trabajo de los profesionales de la salud, según su especialidad (como es el caso de la Ley N° 27669, Ley de trabajo de la Enfermera).
- 3.3 La jornada de trabajo para los profesionales de la salud, entre ellos los profesionales de enfermería, es de seis (6) horas diarias de lunes a sábado, durante todos los meses del año, ante lo cual las entidades deben adoptar las acciones necesarias para dar cumplimiento a esa jornada laboral legalmente establecida. En caso se supere este límite mensual, el excedente se considera como guardia extraordinaria.
- 3.4 Considerando las particularidades del trabajo o labores que realiza el personal de la salud (profesionales de la salud) en las diferentes áreas de servicios de los establecimientos de salud del Sector Público, corresponderá a la autoridad competente programar las guardias y/o turnos correspondientes durante todos los días del mes y del año, debiendo tener en cuenta los topes horarios previsto.
- 3.5 La Constitución Política establece que la jornada de trabajo máxima es de 8 horas o 48 horas semanales. En ese sentido, las entidades pueden fijar jornadas diarias menores o jornadas ampliadas que no sobrepasen el segundo límite.
- 3.6 La reducción de la jornada no puede conllevar a la disminución unilateral de la compensación económica del servidor, por tratarse aquella de un elemento esencial de la relación entre la Administración empleadora y el servidor que se encuentra descrita en los instrumentos de gestión de la entidad.

Atentamente,



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



CSL/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2019