



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 Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : a) Sobre la jubilación potestativa en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728
b) Sobre las horas de licencia con goce de haber compensable no recuperadas por extinción del vínculo laboral

Referencia : Oficio 97-ORH-OA-GRPA-ESSALUD-2020

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del Seguro Social de Salud – EsSalud realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿Es factible aplicar el supuesto del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, referido a la exoneración de compensación de horas por desvinculación de servidores debido a factores ajenos a su voluntad, para con aquellos servidores que cesan por jubilación durante el parámetro en el cual esta se reputa como voluntaria?
- b) ¿Es factible aplicar el supuesto del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, referido a la exoneración de compensación de horas por desvinculación de servidores debido a factores ajenos a su voluntad, para con aquellos servidores inmersos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 que son incorporados al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, en virtud de la Ley N° 30555?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo 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.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al 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.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MSDOBLN



- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la jubilación potestativa en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728

- 2.4 En relación a la consulta a), es preciso remitirnos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 088-2019-SERVIR/GPGSC](#), respecto a la jubilación potestativa establecida en el Decreto Legislativo N° 728, en el que se concluyó lo siguiente:

- “3.1 *La jubilación es una causa de extinción del contrato de trabajo prevista en el literal f) del artículo 16 del TULO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.*
- 3.2 *El artículo 21 del TULO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece dos tipos de jubilación: i) potestativa; y, ii) obligatoria y automática.*
- 3.3 *Las leyes de presupuesto de años anteriores, así como la Ley N° 30879 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, establecen una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno, en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de entregar, entre otras, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento.*
- 3.4 *La jubilación potestativa genera al empleador las siguientes obligaciones: i) debe asumir el pago de un complemento pensionario, esto es, cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión; y, ii) realizar el reajuste de dicha pensión periódicamente.*
- 3.5 *La jubilación potestativa genera efectos presupuestarios; en consecuencia, las entidades públicas deben guardar estricta observancia a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del año 2019, bajo responsabilidad administrativa y funcional.*
- 3.6 *Se recomienda -por tener efectos presupuestales- que la acción administrativa (jubilación potestativa) sea consultada a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, por ser el órgano competente en materia de compensaciones económicas, que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en virtud de lo dispuesto en el Decreto legislativo N° 1440.”*



- 2.5 En ese sentido, para la aplicación de la jubilación potestativa establecida en el régimen del Decreto legislativo N° 728, las entidades de la administración pública deben observar la normativa presupuestaria, dado que las leyes de presupuesto desde el 2006 hasta la actualidad¹, prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno, el reajuste o incremento de remuneraciones, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; caso contrario, cualquier decisión que vulnere o afecte dichas normas presupuestales imperativas es nulo, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder.

Sobre las horas de licencia con goce de haber compensable no recuperadas por extinción del vínculo laboral

- 2.6 Sobre el particular, debemos señalar que mediante el Decreto de Urgencia N° 078-2020, se fija un marco normativo *ad hoc* orientado a establecer medidas extraordinarias y complementarias para aquellos casos en los que el vínculo laboral concluye antes de que el servidor civil o trabajador del sector público hubiera completado la recuperación de horas por la licencia con goce de haber compensable otorgada.
- 2.7 Así, el citado decreto de urgencia reconoce tres (3) grupos de servidores civiles o trabajadores de las entidades del sector público que se pueden acoger a las medidas extraordinarias y complementarias aprobadas:
- a) Servidores civiles o trabajadores desvinculados por causas ajenas a su voluntad excepto renuncia y no renovación (fallecimiento, jubilación, cese por límite de edad, etc.)
 - b) Servidores civiles o trabajadores desvinculados por renuncia o por no renovación de contrato.
 - c) Servidores civiles o trabajadores desvinculados por sanciones administrativas o judiciales (destitución, inhabilitación, etc.).

A dichos grupos se les aplica las medidas orientadas a la recuperación de las horas de licencia no compensadas establecidas en los artículos 2, 3 y 4 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, las cuales se resumen en el siguiente cuadro:

¹ Decreto de Urgencia N° 014-2019 – Decreto de Urgencia que Aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020

“Artículo 6.- Ingresos del Personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y 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 el presente Decreto de Urgencia, 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.”

MEDIDA APLICABLE	MOTIVO DE DESVINCULACIÓN		
	Causa ajena a su voluntad (excepto renuncia y no renovación)	Renuncia o no renovación	Sanción administrativa o judicial
Aplicación de horas extra (sobretiempo)	SÍ	SÍ	SÍ
Aplicación de horas de capacitación	SÍ	SÍ	SÍ
Exoneración del saldo de horas no compensadas	SÍ	NO	NO
Cómputo del saldo de horas no compensadas como tiempo de servicios para el cálculo de bb.ss. o vacaciones truncas y/o no gozadas	NO	SÍ	NO
Descuento a la liquidación de bb.ss. o vacaciones truncas y/o no gozadas	NO	NO	SÍ
Inscripción en el Registro de Servidores con Horas Pendientes de Compensación	NO	SÍ	SÍ
Dejar constancia de las horas pendientes de compensación en la hoja de liquidación	NO	SÍ	SÍ

- 2.8 Es necesario señalar que la exoneración a la que hace referencia el numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 078-2020 únicamente procede a favor de los servidores civiles o trabajadores que cesaron por causa ajena a su voluntad (excepto renuncia o no renovación) y solo será respecto del saldo de horas que el servidor civil o trabajador registre luego de que la entidad haya descontado las horas de trabajo en sobretiempo y las horas de capacitación acumuladas, conforme con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505.
- 2.9 Con relación al saldo de horas no compensadas que queden luego de descontar las horas de trabajo en sobretiempo y las horas de capacitación acumuladas mencionadas en el numeral anterior, los numerales 2.4 del artículo 2 y 4.3 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 078-2020 establecen que estas no serán consideradas –como tiempo de servicios– para el cómputo de la liquidación de beneficios sociales o vacaciones truncas, únicamente para aquellos servidores que pertenecen a los grupos a) y c) mencionados en el numeral 2.8 del presente informe.
- 2.10 Por lo tanto, en aplicación del principio de legalidad y sujeción a la ley, respecto a lo expresamente regulado en el Decreto de Urgencia N° 078-2020, las entidades deben aplicar las medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 en el sector público, según sea el supuesto que se cumpla en cada servidor civil o trabajador del sector público.
- 2.11 Ahora bien, en atención a la consulta b), debemos señalar que mediante el Decreto Supremo N° 012-2017-TR, "Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30555, Ley que incorpora al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 a los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de ESSALUD que se encuentran bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios", se establece que para la realización del trámite de incorporación al régimen laboral de la actividad privada, el trabajador sujeto al régimen del



Decreto legislativo N° 1057 presenta una solicitud o manifestación de voluntad, la cual tiene carácter de declaración jurada. Asimismo, se establece que dicha declaración equivale a una renuncia al Contrato Administrativo de Servicios y que la extinción del vínculo se hará efectiva únicamente con la incorporación del trabajador al régimen laboral de la actividad privada².

- 2.12 Conforme se advierte, la citada norma establece expresamente que para la incorporación del servidor al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, en mérito de la Ley N° 30555, se debe producir la extinción de su contrato administrativo de servicios mediante la renuncia.
- 2.13 En ese sentido, en el supuesto de desvinculación por renuncia, si luego de aplicar los mecanismos de compensación de horas establecidos en los numerales 4.3 y 4.4 del Decreto Legislativo N° 1505³ aún existieran horas restantes pendientes de compensación, el servidor debe cumplir con la compensación de las horas restantes en la siguiente vinculación laboral que tuviera con cualquier entidad del sector público hasta el 31 de diciembre de 2021, de conformidad con el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 078-2020.

III. Conclusiones

- 3.1 Mediante el [Informe Técnico N° 088-2019-SERVIR/GPGSC](#), SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre la jubilación potestativa establecida en el Decreto Legislativo N° 728, por lo que nos remitimos a este y lo ratificamos en todos sus extremos. De acuerdo con el citado informe, para la aplicación de la jubilación potestativa establecida en el régimen del Decreto legislativo N° 728, las entidades de la administración pública deben observar la normativa presupuestaria, dado que las leyes de presupuesto desde el 2006 hasta la actualidad, prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno, el reajuste o incremento de remuneraciones, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; caso contrario, cualquier decisión que vulnere o afecte dichas normas presupuestales imperativas es nulo, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder.
- 3.2 En aplicación del principio de legalidad y sujeción a la ley respecto a lo expresamente regulado en el Decreto de Urgencia N° 078-2020, las entidades deben aplicar las medidas extraordinarias

² Decreto Supremo N° 012-2017-TR

"Artículo 5.- Declaración del trabajador y efectos

5.1 Para la realización del trámite de incorporación al régimen laboral de la actividad privada, el trabajador incluido en el listado presenta una solicitud conforme al formato contenido en el Anexo 1 del presente reglamento. Esta manifestación de voluntad tiene carácter de declaración jurada y debe contener la firma del trabajador autenticada por fedatario del Seguro Social de Salud - ESSALUD o legalizada por notario público.

5.2. Dicha declaración equivale a una renuncia al Contrato Administrativo de Servicios. La extinción del vínculo se hará efectiva únicamente con la incorporación del trabajador al régimen laboral de la actividad privada." (El subrayado es nuestro)

³ Decreto Legislativo N° 1505 - Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el Sector Público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19

"Artículo 4.- Compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones

(...)

4.3 Las horas de capacitación ejecutadas fuera del horario de labores hasta diciembre de 2020 serán consideradas como una forma de compensación siempre que esté relacionada con los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o con los temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta. 4.4 Los/as servidores/as civiles que tuvieran horas acumuladas de trabajo en sobretiempo pueden aplicarlas a efectos de compensar la licencia con goce de remuneraciones que se le hubiera otorgado de conformidad con el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020."



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 Universalización de la Salud"

y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 en el sector público, según sea el supuesto que se cumpla en cada servidor civil o trabajador del sector público.

- 3.3 En el supuesto de desvinculación por renuncia, si luego de aplicar los mecanismos de compensación de horas establecidos en los numerales 4.3 y 4.4 del Decreto Legislativo N° 1505 aún existieran horas restantes pendientes de compensación, el servidor debe cumplir con la compensación de las horas restantes en la siguiente vinculación laboral que tuviera con cualquier entidad del sector público hasta el 31 de diciembre de 2021, de conformidad con el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 078-2020.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **MSDOBLN**