

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

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 15 de enero del 2021

Informe Técnico N.º 000103-2021-Servir-GPGSC

De: **Cynthia Cheenyi Sú Lay**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto: a) Licencia para servidores con diagnóstico confirmado de COVID-19 y otros
b) De las horas de licencia con goce de haber compensable no recuperadas por extinción del vínculo

Referencia: Oficio N.º 040-2021-OGDH/TC

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano del Tribunal Constitucional solicita a Servir emitir opinión respecto a la situación de algunos servidores que no asistieron a laborar de forma presencial que por recomendación del médico ocupacional debieron guardar cuarentena (14 días) al haberse presentado casos positivos de COVID-19. Es preciso indicar que algunos de estos servidores no se les ha renovado el contrato administrativo de servicios (CAS), por lo tanto, no tienen la posibilidad de compensar las horas dejadas de laborar en esos periodos.

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.

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 licencia para servidores con diagnóstico confirmado de COVID-19 y otros

2.4 En principio, cabe indicar que durante la vigencia de la emergencia sanitaria, los servidores pueden encontrarse bajo alguno de las siguientes situaciones: i) Trabajo presencial, ii) Trabajo remoto, iii) Trabajo en modalidades mixtas, o iv) Licencia con goce de haber compensable.

2.5 Sin embargo, a aquellos servidores identificados como caso sospechoso, caso probable o en los que se confirma el diagnóstico de la COVID-19, o que son contacto directo de un caso sospechoso, probable o confirmado, se dispone que deben tener 14 días calendarios de

aislamiento o cuarenta, y antes del regreso al trabajo, el empleador, a través del profesional de salud, gestiona o realiza la evaluación clínica respectiva para dar por finalizado el aislamiento o cuarentena y la fecha probable de alta respectiva

Además, ante un caso sospechoso de la COVID-19 o contacto directo con un caso confirmado, el empleador procederá con otorgar el descanso médico con indicación firmada por el médico tratante o médico a cargo de la vigilancia de la salud, por el tiempo considerado para el aislamiento y/o cuarenta para proteger y resguardar la salud e integridad del trabajador, así como del resto de los trabajadores de la institución, conforme lo establece la Resolución Ministerial 972-2020-MINSA.

2.6 Por lo tanto, a los servidores que cuenten con descanso médico se les deberá otorgar licencia por salud por el tiempo que el médico tratante disponga. Es importante resaltar que, durante el periodo que se extienda dicha licencia por salud, el servidor no deberá prestar servicios a la entidad (de forma presencial o remota).

2.7 Por el contrario, si el servidor no cuenta con el referido descanso médico, deberá acogerse algunas de las siguientes modalidades: i) Trabajo presencial, ii) Trabajo remoto, iii) Trabajo en modalidades mixtas, o iv) Licencia con goce de haber compensable.

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

2.8 A través de múltiples opiniones técnicas¹ Servir señaló que las horas de licencia con goce de haber (en adelante, LCGH) compensable que no fueron recuperadas antes de la extinción del vínculo laboral debían ser objeto de descuento de la liquidación de beneficios sociales que se genere por el cese del servidor o practicante y, de ser el caso, recuperar el faltante a través de los mecanismos establecidos en el Código Civil.

2.9 Arribamos a dicha interpretación en virtud de lo establecido en el aún vigente inciso d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N.º 28411², que impide a las entidades pagar remuneraciones por trabajo no realizado. Siendo así, correspondía que las entidades procedan a recuperar el pago en exceso que se produjo a favor de los servidores por las horas de licencia no compensadas.

2.10 Sin embargo, el 3 de julio del 2020 entró en vigencia el Decreto de Urgencia N.º 078-2020, el cual 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 hubiera completado la recuperación de horas por la LCGH compensable otorgada, lo que consecuentemente actualiza el criterio explicado por Servir en sus opiniones técnicas emitidas antes del 3 de julio del 2020.

2.11 Así, el Decreto de Urgencia N.º 078-2020 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:

| 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 |

2.12 En ese sentido, en el supuesto de desvinculación por no renovación, 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.

III. Conclusiones

3.1 A los servidores que cuenten con descanso médico se les deberá otorgar licencia por salud por el tiempo que el médico tratante disponga. Es importante resaltar que, durante el periodo que se extienda dicha licencia por salud, el servidor no deberá prestar servicios a la entidad (de forma presencial o remota).

3.2 Por el contrario, si el servidor no cuenta con el referido descanso médico, deberá acogerse algunas de las siguientes modalidades: i) Trabajo presencial, ii) Trabajo remoto, iii) Trabajo en modalidades mixtas, o iv) Licencia con goce de haber compensable.

3.3 La licencia con goce de haber compensable se encuentra sujeta a la devolución de horas no trabajadas que la entidad remuneró al servidor beneficiado; dicha compensación de horas se realiza de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Legislativo N.° 1505.

3.4 Aquellos servidores civiles o trabajadores que no hubieran podido devolver la totalidad de horas de LCGH antes de la extinción de su vínculo laboral, se rigen por las medidas dispuestas en el Decreto de Urgencia N.° 078-2020, explicadas en el numeral 2.10 de este informe.

3.5 En el supuesto de desvinculación por no renovación, 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

1 Informe Técnico N.º 000962-2020-Servir-GPGSC, Informe Técnico N.º 000949-2020-Servir-GPGSC, Informe Técnico N.º 000946-2020-Servir-GPGSC, Informe Técnico N.º 000888-2020-Servir-GPGSC, Informe Técnico N.º 000886-2020-Servir-GPGSC, Informe Técnico N.º 000885-2020-Servir-GPGSC, Informe Técnico N.º 000816-2020-Servir-GPGSC y otros publicados en www.servir.gob.pe antes del 3 de julio del 2020.

2 Ley N.º 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto

“Disposiciones Transitorias

[...]

Tercera.- En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente: [...]

d) El pago de remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones por días no laborados. [...].”

Documento publicado en la página web de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.