Firmado digitalmente por
SU LAY Cynthia Cheenyi FAU
20477906461 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/07/13 10:28:59-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 13 de julio de 2020

INFORME TECNICO N° 001051-2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre el pago de gratificaciones

Referencia : Oficio Nº 249-GCGP-ESSALUD-2020

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Central de Gestión de las Personas de EsSALUD realiza a SERVIR las siguientes consultas:

a) ¿Se debe considerar para el cálculo de la gratificación, aquel trabajo prestado por el servidor bajo la modalidad remota u otras formas de trabajo dictadas por el Poder Ejecutivo ante la emergencia sanitaria, catalogándolo como tiempo efectivamente laborado?
b) ¿Resulta válido asumir que aquel personal catalogado como Grupo de Riesgo y que por la naturaleza de su labor no vengan prestando labor efectiva, pero se le retribuye su remuneración mensualmente por imperio legal, el considerar dicho plazo como una licencia con goce de haber y por lo tanto ser afecto de cálculo? ¿corresponde el pago de gratificación?
c) Si un trabajador se encuentra en cuarentena y por la naturaleza del trabajo no puede realizar labor presencial, mixta o remota, este trabajador que no presenta co-morbilidad y no es mayor de 65 años, ¿debería percibir la gratificación correspondiente a fiestas patrias?

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 0presente consulta.

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: **QMCUFVQ**

Sobre el pago de gratificaciones

2.4 Sobre el particular, la Ley N° 27735, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2002- TR, establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiesta Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. El monto de cada una de las gratificaciones, es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, en tanto haya laborado durante todo el semestre (enero – junio, julio - diciembre).

2.5 En esa línea, para el otorgamiento delas gratificaciones ordinarias por Fiestas Patrias y por Navidad de cada año, el trabajador tiene que cumplir con los requisitos establecidos en la Ley N° 27735 y su Reglamento, siendo los mismos imprescindibles para su percepción:

a. Se encuentre efectivamente laborando la primera quincena de julio (para el otorgamiento de la gratificación por Fiestas Patrias) o la primera quincena de diciembre (para el otorgamiento de la gratificación por Navidad), o -en ambas fechas- encontrarse en uso del descanso vacacional, la licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo.

b. Respecto de ambas gratificaciones (Fiestas Patrias y Navidad), se debe contar con seis (6) meses-calendarios y completos- efectivamente laborados en el periodo correspondiente. El periodo computable para las gratificaciones por Fiestas Patrias y por Navidad comprende los semestres de enero-junio y julio-diciembre.

2.6 Cabe precisar que, excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborados los siguientes supuestos de suspensión de labores: el descanso vacacional, la licencia con goce de remuneraciones, los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios, el descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social y aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal[1].

2.6 En ese marco, corresponderá a cada entidad evaluar la situación particular de sus trabajadores para determinar si les corresponde el otorgamiento de las gratificaciones, siendo necesario que cumpla con los requisitos antes señalados.

Sobre las opiniones técnicas relacionadas a los ingresos del personal del Sector Público

2.7 Ahora, si bien la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR emite opinión técnica sobre las normas y el funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, mediante el Decreto Legislativo N° 1442[2] se estableció que la atribución para brindar opiniones

[1] De conformidad con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 005-2002- TR

[2] **Decreto Legislativo N° 1442 – Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público**
"Artículo 6.- Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos
6.1 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, como órgano competente en materia de compensaciones económicas, que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es la encargada de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.
6.2 Son funciones de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, en forma exclusiva y excluyente:

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: **QMCUFVQ**

técnicas relacionadas a los ingresos del personal del Sector Público la ejerce, de forma exclusiva y excluyente, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

2.6 En ese sentido, no resulta factible que SERVIR atienda las consultas referidas al cálculo de las gratificaciones contenidas en el documento de la referencia.

III. Conclusiones

3.1 Cada entidad debe evaluar la situación particular de sus trabajadores para determinar si les corresponde el otorgamiento de las gratificaciones, siendo necesario que cumpla con los requisitos señalados en el presente informe.

3.2 En cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1442, las solicitudes de opinión técnica referidas a los ingresos del personal del Sector Público deben ser formuladas a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

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

[…]
10. Emitir informe sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público para la programación de fondos públicos.
11. Emitir opinión en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público
[…].
Artículo 8.- Normas y opiniones en materia de ingresos de personal del Sector Público
8.3 En virtud del principio de exclusividad, establecido en el inciso 2 del artículo 2, se definen reglas sobre las opiniones sobre materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público:
1. El Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, tiene la competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante. […]»

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: **QMCUFVQ**