



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° 465 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Subsidio por enfermedad y maternidad del personal bajo el régimen de contratación administrativa de servicios

Referencia : Oficio N° 021-2018-MTC/20.18

Fecha : Lima, **25 MAR. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de PROVIAS Nacional consulta a SERVIR lo siguiente sobre el pago del complemento del subsidio por enfermedad y/o maternidad del personal bajo el régimen de contratación administrativa de servicios:

- a) Si la entidad tiene información que le permite determinar que el trabajador no cumple con los requisitos para recibir subsidio (por incapacidad temporal o maternidad) de EsSalud, ¿debe abonar el diferencial? O ¿debe esperar la respuesta formal de EsSalud y posteriormente descontar el pago efectuado?
- b) Si EsSalud concluye que la solicitud de subsidio es improcedente; sin embargo, la entidad ya abonó el diferencial, ¿la entidad debe efectuar el descuento del diferencial abonado?
- c) Un trabajador acumula los 150 días con descanso médico y de acuerdo a la normatividad de EsSalud pasa a la Comisión Médica Evaluadora y Calificadora de las Incapacidades – COMECI. El trabajador continúa presentando descansos médicos hasta llegar a los 340 días y se reincorpora a laborar previa alta de su médico. Sin embargo, cuando EsSalud emite el dictamen, declara Invalidez Permanente. ¿Corresponde el pago diferencial desde el día 150 al 340? De no corresponder, ¿se aplicaría el descuento?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 SERVIR es 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.
- 2.2 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



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

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

Delimitación de la consulta

- 2.3 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación al subsidio por enfermedad y/o maternidad.

Sobre el pago del subsidio por incapacidad temporal

- 2.4 El derecho de subsidio puede ser: por incapacidad temporal y por maternidad y lactancia, conforme a lo establecido en el artículo 12 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Así, el subsidio por incapacidad temporal, se rige por las siguientes reglas:

*"a.1) Tienen derecho al subsidio por incapacidad temporal los afiliados regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el primer párrafo del art. 10.
a.2) El subsidio por incapacidad temporal equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos 12 meses calendario inmediatamente anterior al mes en que se inicia la contingencia. Si el total de los meses de afiliación es menor a 12, el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado.
a.3) El derecho a subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad el empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año. El subsidio se otorgará mientras dura la incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.
a.4) Los trabajadores portuarios tendrá derecho al subsidio a partir del primer día de ocurrida la incapacidad laboral, los que serán de cargo del Seguro Social de Salud."*

- 2.5 Por tanto, durante los primeros veinte (20) días de incapacidad, la entidad empleadora continúa obligada al pago de la remuneración o retribución, acumulándose los días de incapacidad remunerados durante cada año calendario, ya que el subsidio por incapacidad temporal otorgado por el Seguro Social de Salud – EsSalud, se adquiere a partir del vigésimo primer día (21) de incapacidad, previo cumplimiento de los requisitos de la normativa sobre la materia.

Sobre el pago del subsidio por maternidad

- 2.6 Al respecto, es conveniente señalar SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciar sobre el subsidio por maternidad en el Informe Técnico N° 230-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó lo siguiente:

"3.1 El pago del subsidio por maternidad lo otorga EsSalud y se encuentra sujeto al cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en las normas de seguridad social, de acuerdo a los criterios expuestos en el presente informe."

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

3.2 De esta forma, si bien el ideal es que el descanso por maternidad vaya acompañado del subsidio; es posible la existencia de situaciones en que haya descanso pero no subsidio, cuando la trabajadora no cumpla con las condiciones señaladas para percibir dicha prestación económica."

- 2.7 En efecto, el pago del subsidio por maternidad se encuentra sujeto al cumplimiento de una serie de requisitos establecidos en las normas de seguridad social (Ley N° 26790, su Reglamento, entre otros dispositivos). Estos requisitos tienen que ver con contar con ciertos meses de aportaciones al Sistema, y, especialmente, con que la trabajadora haya estado afiliada al tiempo de la concepción.

Sobre el pago del complemento del subsidio en el régimen CAS

- 2.8 Por otra parte, el artículo 2 de la Ley N° 29849 modificó el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057 sobre los derechos que el Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador, en cuyo literal k) se estableció lo siguiente:

"k) Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado."

Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y postnatal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de EsSalud y la remuneración mensual del trabajador."

- 2.9 En tal sentido, en relación con las consultas a) y b), señalamos que el pago diferencial, nos remitimos al Informe Legal N° 510-2012-SERVIR/GPGRH (disponible en www.servir.gob.pe) en el cual se indicó que este pago referencial tiene carácter de subsidio al ser complemento de éste; y, en tal sentido, el pago del complemento está condicionado a que el servidor o servidora tenga derecho al subsidio. Es decir, si no tuviese derecho al subsidio por incumplir las condiciones que las normas de seguridad social establecen para ese fin, no habría concepto que complementar; por lo que, en ese supuesto, no cabría pago de complemento de subsidio. Así, en caso de haber incurrido en su pago, corresponderá a la entidad empleadora adoptar las medidas pertinentes a fin de recuperar el dinero abonado indebidamente.

- 2.10 Respecto a la consulta c), recomendamos derivar la misma al Seguro Social de Salud – EsSalud para su atención correspondiente, por ser de su competencia la materia de los descansos médicos por incapacidad.

Conclusiones

- 3.1. Durante los primeros veinte (20) días de incapacidad, la entidad empleadora continúa obligada al pago de la remuneración o retribución, acumulándose los días de incapacidad remunerados durante cada año calendario, ya que el subsidio por incapacidad temporal otorgado por el



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Seguro Social de Salud – EsSalud, se adquiere a partir del vigésimo primer día (21) de incapacidad, previo cumplimiento de los requisitos de la normativa sobre la materia.

- 3.2. El pago del subsidio por maternidad se encuentra sujeto al cumplimiento de una serie de requisitos establecidos en las normas de seguridad social (Ley N° 26790, su Reglamento, entre otros dispositivos). Estos requisitos tienen que ver con contar con ciertos meses de aportaciones al Sistema, y, especialmente, con que la trabajadora haya estado afiliada al tiempo de la concepción.
- 3.3. La Ley N° 29849 modificó el Decreto Legislativo N° 1057 estableciendo que en casos de incapacidad temporal o maternidad, al personal bajo el régimen de contratación administrativa de servicios le corresponderá las prestaciones derivadas del régimen contributivo de EsSalud, debiendo asumir la entidad empleadora la diferencia entre la prestación económica que otorga EsSalud y la remuneración mensual del trabajador.
- 3.4. Sobre el tema del pago diferencial nos remitimos al Informe Legal N° 510-2012-SERVIR/GPGRH (disponible en www.servir.gob.pe) en el cual se indicó que este pago referencial tiene carácter de subsidio al ser complemento de éste; y, en tal sentido, el pago del complemento está condicionado a que el servidor o servidora tenga derecho al subsidio. Es decir, si no tuviese derecho al subsidio por incumplir las condiciones que las normas de seguridad social establecen para ese fin, no habría concepto que complementar; por lo que, en ese supuesto, no cabría pago de complemento de subsidio. Así, en caso de haber incurrido en su pago, corresponderá a la entidad empleadora adoptar las medidas pertinentes a fin de recuperar el dinero abonado indebidamente.
- 3.5. Respecto del dictamen emitido por la Comisión Médica Evaluadora y Calificadora de las Incapacidades – COMECI, recomendamos derivar su consulta al Seguro Social de Salud – EsSalud para su atención correspondiente, por ser de su competencia la materia de los descansos médicos por incapacidad.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL