



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° 350 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **PAOLA PANTOJA ACUÑA**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la renovación del Contrato administrativo de servicios y la Ley N° 30709

Referencia : Oficio N° 058-2019-MDY/A

Fecha : Lima, 28 FEB. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Alcalde de la Municipalidad Distrital de Yorongos consulta a SERVIR sobre la renovación del contrato administrativo de servicios de una trabajadora gestante.

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 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 la entidad; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la contratación administrativa de servicios y la protección a la madre trabajadora.

Sobre la naturaleza temporal de los Contratos Administrativos de Servicios

- 2.4 En principio, es conveniente mencionar que el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y la Ley N° 29849, constituye un régimen laboral especial (conforme a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la STC 00002-2010-PI/TC). De acuerdo a su marco legal, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan las carreras administrativas especiales.



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

- 2.5 Tanto el Decreto Legislativo N° 1057 como su reglamento señalan expresamente que el CAS es una modalidad laboral especial que, entre otros aspectos, se encuentra caracterizado por su temporalidad, debido a que los contratos celebrados bajo sus alcances no son a plazo indeterminado. Así, en dicho régimen, una de las causales válidas de extinción del contrato CAS es precisamente el vencimiento del plazo del contrato, debiendo tenerse presente que si bien dicho contrato puede ser prorrogado o renovado, ello no constituye una obligación por parte de la entidad contratante.
- 2.6 En ese sentido, como regla general, ante el vencimiento del plazo contractual sin haberse dispuesto la renovación, y no se hubiese producido la renovación automático regulado en numeral 5.2 del artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057¹, la entidad puede dar por extinto el vínculo contractual del servidor sin mayor expresión de causa que la aplicación de la causal descrita en el literal h) del artículo 10° del Decreto Legislativo 1057.

Sobre la Ley N° 30709

- 2.7 Por otra parte, debemos indicar que con fecha 27 de diciembre del 2017 se publicó la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, en cuyo artículo 6° prohibió que la entidad empleadora despidiera o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia. Al respecto, nos remitimos a lo establecido en el Informe Técnico N° 258-2018-SERVIR/GPGSC, en el cual nos ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, y en cuyo numeral 3.2 estableció lo siguiente:

"La prohibición de no renovar el contrato de una servidora (bajo cualquier régimen) conforme a lo señalado en el artículo 6° de la Ley N° 30709, es aplicable cuando la razón de la no renovación se base en su condición de embarazo; por tanto, sólo en aquellos supuestos en los cuales se demuestre que la no renovación del contrato se debió al estado de gravidez de la servidora, se configura lo dispuesto en la norma citada; caso contrario, no se estaría configurando una causal discriminatoria y sería válida la no renovación al vencer el plazo del contrato CAS, conforme a lo establecido en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057"

- 2.8 Por tanto, podemos concluir que la renovación contractual dependerá de la necesidad que mantenga la entidad con respecto a la prestación de servicios, caso contrario, se deberá cumplir con el plazo de vigencia del contrato, lo cual no implicará un trato discriminatorio a la servidora que se encuentra en estado de gestación o en periodo de lactancia, salvo que se demuestre que la causa de no renovación del contrato se debió al estado de gestación de la servidora de la entidad o por encontrarse en periodo de lactancia.

¹ "5.2 En caso del trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que este por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática. Para tal efecto, la entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato".



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"

III. Conclusiones

- 3.1 El Contrato Administrativo de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y la Ley N° 29849, constituye un régimen laboral especial que, entre otros aspectos, se encuentra caracterizado por su temporalidad.
- 3.2 El vencimiento del plazo contractual es una de las causales válidas de extinción del contrato CAS, debiendo tenerse presente que si bien dicho contrato puede ser prorrogado o renovado, ello no constituye una obligación por parte de la entidad contratante, de conformidad con el literal h) del artículo 10° del Decreto Legislativo 1057.
- 3.3 El artículo 6° de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, prohibió que la entidad empleadora despida o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia.
- 3.4 La renovación contractual dependerá de la necesidad que mantenga la entidad con respecto a la prestación de servicios, caso contrario, se deberá cumplir con el plazo de vigencia del contrato, lo cual no implicará un trato discriminatorio si la servidora se encuentra en estado de gestación o en periodo de lactancia, salvo que demuestre que la causa de no renovación del contrato se debió al estado de gestación o por encontrarse en periodo de lactancia.

Atentamente,

PAOLA PANTOJA ACUÑA

Gerente (e) de Políticas de Gestión de Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

