

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre los derechos y licencias en el régimen especial de contratación administrativa de servicios
b) De las vacaciones en la contratación administrativa de servicios y otros

Referencia : Documento con registro N° 0028781-2021

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se formula a SERVIR las siguientes consultas:

- ¿Cuáles son los requisitos y el plazo de duración con relación a la licencia por maternidad y la licencia por lactancia materna a favor de una servidora CAS?
- ¿Qué tipo de licencia y derechos les corresponde a los trabajadores CAS en virtud de la ampliación de la vigencia del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria del país?
- ¿Qué clase de exigencias señala la norma vigente para la concesión de la licencia por paternidad a un servidor CAS?
- ¿Cuáles son las medidas de protección laboral establecidas por la Ley N° 31051 a favor de las trabajadoras gestantes y lactantes bajo la modalidad CAS?
- ¿Las entidades deben aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto a favor de las trabajadoras gestantes y lactantes bajo la modalidad CAS?
- ¿Las entidades deben aplicar en forma obligatoria el trabajo remoto a favor del personal que integra el grupo de riesgo?
- ¿Cuáles son las reglas que rigen el goce de descanso vacacional remunerado de manera parcial o total respecto de los trabajadores CAS?
- ¿Es factible que un trabajador CAS renuncie a su derecho a gozar del descanso vacacional remunerado? ¿La entidad puede suspender de oficio el periodo del descanso vacacional de un trabajador? ¿Existe un límite para la acumulación de periodos vacacionales de un trabajador CAS?

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.



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 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 los derechos y licencias en el régimen especial de contratación administrativa de servicios

- 2.4 De acuerdo con el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849, referente a los derechos de los servidores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, se establece lo siguiente:

"Artículo 6.- Contenido

El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

(...)

g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales". (El subrayado es nuestro)

- 2.5 En adición a las licencias previstas para cada régimen laboral, los servidores sujetos al RECAS también podrán solicitar aquellas que la entidad hubiese regulado en su normativa interna (reglamento interno, directivas, lineamientos, etc.) para los servidores de los regímenes generales.
- 2.6 Respecto a la licencia por paternidad nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 001417-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y en el cual se señaló que a través de la Ley N° 29409 se estableció el derecho de los trabajadores de los sectores público y privado a gozar de una licencia remunerada por paternidad cuya duración se extiende de acuerdo a los supuestos contemplados en el artículo 2 de dicha norma.
- 2.7 En cuanto a la licencia por maternidad nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 984-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y en el cual se indicó que para el goce del derecho al descanso por maternidad únicamente se precisa la acreditación de la condición de gestante, mediante alguno de los documentos a los que se hace referencia en el numeral 2.7 del mencionado informe.
- 2.8 En relación al permiso por lactancia materna nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 000631-2021-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y en el cual se señaló que el derecho al permiso por lactancia materna es un derecho irrenunciable, encontrándose el empleador en la obligación de promover -y no restringir- su goce.

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

En cuanto a las vacaciones en los contratos administrativos de servicios

- 2.9 Al respecto, cabe indicar que el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849, señala los derechos de los servidores bajo el referido régimen laboral, entre otros, el derecho a gozar de vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
- 2.10 Ahora bien, el goce del derecho vacacional, en el sector público, se rige por el Decreto Legislativo N° 1405 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, normas que establecen el récord laboral que los servidores civiles deben cumplir para hacer efectivo el descanso vacacional anual.
- 2.11 Por otra parte, es preciso que señalar que en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y sus disposiciones reglamentarias y complementarias no se ha regulado -como sí sucede en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276- la acumulación de períodos vacacionales.
- Siendo ello así, los servidores CAS que no hayan gozado de su descanso vacacional en la oportunidad correspondiente (dentro del año siguiente de haber alcanzado el derecho) podrán gozar con posterioridad de todo el período de descanso físico al que tengan derecho siempre que el vínculo laboral con la entidad empleadora se encuentre vigente.
- 2.12 Finalmente, cabe indicar que corresponderá a las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas prever los mecanismos necesarios para cautelar que los servidores (indistintamente de su régimen laboral) que hayan alcanzado el derecho a su descanso vacacional, hagan uso de este en la oportunidad que les corresponda.

De la determinación de la modalidad de trabajo aplicable durante la emergencia sanitaria producida por la COVID-19

- 2.13 Como producto de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 y el Estado de Emergencia Nacional se promulgaron los Decretos de Urgencia N° 026-2020¹ y 029-2020², los cuales contienen diversas medidas para facilitar la continuación de las actividades laborales en el Sector Público procurando que la presencia de los servidores civiles –indistintamente de su régimen laboral– en los centros de trabajo se reduzca al mínimo indispensable³.
- 2.14 Para no interrumpir la prestación de servicios se creó el trabajo remoto⁴ como una modalidad alternativa que permite laborar desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, reduciendo el riesgo de contagiarse del SARS-CoV-2 y desarrollar la COVID-19.
- 2.15 Adicionalmente, se previó también el otorgamiento licencia con goce de haber compensable a aquellos servidores que desempeñen puestos incompatibles con el trabajo remoto, o no cuenten con acceso a los medios digitales que le permitan laborar a distancia o que, una vez

¹ Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 15 de marzo de 2020.

² Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 20 de marzo de 2020.

³ Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

⁴ Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020.



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

levantado el aislamiento social obligatorio (cuarentena), su pertenencia a grupos de riesgo les impida efectuar prestación presencial de servicios.

- 2.16 De igual modo, surgió el trabajo en modalidades mixtas como una combinación del trabajo presencial, trabajo remoto y/o licencia con goce de haber compensable para facilitar la organización de las labores de la entidad y, a la vez, reduciendo las oportunidades de contagio de los servidores.
- 2.17 La mecánica operativa de las modalidades de trabajo mencionadas han sido explicadas por SERVIR a través de la [«Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19» versión 3](#), aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR-PE⁵.
- 2.18 Finalmente, cabe indicar que cada entidad tiene la potestad de determinar qué puestos serán los que realizarán prestación presencial de servicios, para ello, deberá tener en cuenta las normas vigentes que regulan el Estado de Emergencia Nacional y la relación de actividades autorizadas.
- 2.19 Sin perjuicio a ello, SERVIR -como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos- exhorta a que la prestación presencial de servicios se reduzca a la menor cantidad posible de puestos, debiendo priorizar el trabajo remoto o, en su defecto, el trabajo en modalidades mixtas.

Sobre la aplicación de la Ley N° 31051

- 2.20 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 31051, Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria, que modifica el artículo 1 de la Ley N° 28048, se establece lo siguiente:

“Artículo 1. Objeto de la Ley

En los centros de trabajo las mujeres gestantes solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante.

El empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales.

Durante la vigencia del estado de emergencia nacional de carácter sanitario declarada por el Estado, el empleador identifica a las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo/a son puestas en riesgo por las circunstancias que propiciaron el estado de excepción decretado, a efectos de aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto para el cumplimiento de sus actividades laborales.

Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria, el empleador asigna a las mujeres gestantes y madres lactantes labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su

⁵ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 21 de enero de 2021.

defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior"

- 2.21 De acuerdo con la citada norma, durante el estado de emergencia sanitaria, se traslada la obligación al empleador de identificar a la servidora que se encuentra en estado de gestación o de lactancia cuya integridad o la de su menor hijo sea puesta en riesgo por la actual coyuntura sanitaria, a fin de aplicarles de forma obligatoria el trabajo remoto.

De no ser posible la aplicación del trabajo remoto el empleador debe asignarle labores compatibles con las funciones que originalmente desempeñaba la servidora o, en su defecto, licencia con goce de haber compensable.

III. Conclusiones

- 3.1 Los servidores bajo el régimen CAS tienen derecho a las licencias que se otorguen a los otros servidores o trabajadores sujetos al régimen laboral general de la entidad (sea del régimen del Decreto Legislativo N° 276 o del régimen del Decreto Legislativo N° 728).
- 3.2 Respecto a la licencia por paternidad nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 001417-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos.
- 3.3 En cuanto a la licencia por maternidad nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 984-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos.
- 3.4 En relación al permiso por lactancia materna nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 000631-2021-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos.
- 3.5 El artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849, establece los derechos de los servidores bajo el referido régimen laboral, entre otros, el derecho a gozar de vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
- 3.6 En el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 no se ha regulado -como sí sucede en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276- la acumulación de períodos vacacionales, por lo cual se entiende que los servidores CAS que no hayan gozado de su descanso vacacional en la oportunidad correspondiente (dentro del año siguiente de haber alcanzado el derecho) podrán gozar con posterioridad de todo el período de descanso físico al que tengan derecho siempre que el vínculo laboral con la entidad empleadora se encuentre vigente.
- 3.7 Corresponderá a las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas prever los mecanismos necesarios para cautelar que los servidores (indistintamente de su régimen laboral) que hayan alcanzado el derecho a su descanso vacacional, hagan uso de este en la oportunidad que les corresponda.
- 3.8 Con la finalidad de no interrumpir la prestación de servicios, durante el Estado de Emergencia Nacional, se creó el trabajo remoto como una modalidad alternativa que permite laborar desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, reduciendo el riesgo de contagiarse del SARS-CoV-2 y desarrollar la COVID-19.



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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.9 Además, se previó también el otorgamiento licencia con goce de haber compensable a aquellos servidores que desempeñen puestos incompatibles con el trabajo remoto. Asimismo, surgió el trabajo en modalidades mixtas como una combinación del trabajo presencial, trabajo remoto y/o licencia con goce de haber compensable para facilitar la organización de las labores de la entidad.
- 3.10 Cada entidad tiene la potestad de determinar qué puestos serán los que realizarán prestación presencial de servicios, para ello, deberá tener en cuenta las normas vigentes que regulan el Estado de Emergencia Nacional y la relación de actividades autorizadas.
- 3.11 SERVIR -como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos- exhorta a priorizar el trabajo remoto reduciendo la prestación presencial de servicios a la menor cantidad de puestos posible.
- 3.12 Conforme a lo establecido en la Ley N° 31051, durante el estado de emergencia sanitaria, se traslada la obligación al empleador de identificar a la servidora que se encuentra en estado de gestación o de lactancia cuya integridad o la de su menor hijo sea puesta en riesgo por la actual coyuntura sanitaria, a fin de aplicarles de forma obligatoria el trabajo remoto. De no ser posible la aplicación del trabajo remoto el empleador debe asignarle labores compatibles con las funciones que originalmente desempeñaba la servidora o, en su defecto, licencia con goce de haber compensable.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

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: XBYUVMW