

**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

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

Asunto : a) Sobre la vigencia de los contratos administrativos de servicios autorizados mediante decretos de urgencia durante la Emergencia Sanitaria
b) Sobre las Leyes N° 31051 y N° 30709

Referencia : Oficio N° 1509-2020/GOB.REG.TUMBES-DRST-HR-JAMO-II-2-T-DE

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Director Ejecutivo del Hospital Regional II-2 "JAMO" Tumbes consulta a SERVIR sobre la posibilidad de rescindir el contrato administrativo de servicios de licenciadas embarazadas, que faltan a su centro de trabajo y solicitan licencia con goce de haber, que fueron contratadas para el cuidado de pacientes COVID.

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 vigencia de los contratos administrativos de servicios autorizados mediante decretos de urgencia durante la Emergencia Sanitaria

- 2.4 Sobre el particular, es preciso remitirnos al [Informe Técnico N° 0011909-2020-SERVIR-GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el que se concluyó lo siguiente:

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: 3U5EKPY



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

- “3.1 *Los contratos administrativos de servicios se celebran a plazo determinado. Su naturaleza es estrictamente temporal, lo que implica que todo contrato administrativo de servicios necesariamente debe señalar expresamente tanto su fecha de inicio como la de fin.*
- 3.2 *Las autorizaciones contenidas en los diversos decretos de urgencia emitidos por el Gobierno Nacional (normas habilitantes) permitieron la contratación directa de personal bajo el RECAS para que preste servicios relacionados a la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del COVID-19 en entidades del Sector Salud tanto del Gobierno Nacional como en los gobiernos regionales.*
- 3.3 *Las normas habilitantes plasman dos consideraciones respecto de estos contratos administrativos de servicios: i) Tienen naturaleza estrictamente temporal; y, ii) Quedan resueltos automáticamente una vez culminada la Emergencia Sanitaria.*
- 3.4 *Las entidades beneficiadas con la autorización debieron celebrar contratos administrativos de servicios temporales –a plazo determinado– los cuales podrían culminar por cualquiera de las causas previstas en las normas del RECAS, así como también podrían culminar automáticamente si se da por concluida la Emergencia Sanitaria.*
- 3.5 *Ninguna de las normas habilitantes autorizaron a las entidades a celebrar contratos administrativos de servicios a plazo no determinado, condicionando su extinción al término de la Emergencia Sanitaria.*
- 3.6 *Celebrar contratos administrativos de servicios cuya fecha de término sea no determinada por condicionarse a la culminación de la Emergencia Sanitaria constituye una trasgresión al artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057 y al principio de legalidad.*
- 3.7 *Todos los contratos administrativos de servicios, inclusive aquellos celebrados al amparo de las normas habilitantes y que se encuentren en la situación descrita en el numeral 2.15 del presente informe, están sujetos en su totalidad a las reglas del RECAS.*
- 3.8 *Por lo tanto, en aplicación del artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, los contratos administrativos de servicios culminarían indefectiblemente al finalizar el año fiscal en que iniciaron, esto es al 31 de diciembre.*
- 3.9 *Ello permite a las entidades dar por concluido el contrato administrativo de servicios cuya fecha de término sea no determinada invocando la causal prevista en el inciso h) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, debiendo observar el plazo del numeral 5.2 del artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.*
- 3.10 *Luego del 31 de diciembre, la ampliación de la vigencia de los contratos se sujetará a la suscripción de la respectiva adenda de renovación por el plazo que cada entidad determine según su necesidad de servicio o la renovación automática a la que hace*

referencia el numeral 5.1 del artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

3.11 *La vigencia de los contratos celebrados no guarda relación con la vigencia de las normas habilitantes. Es factible ampliar los contratos administrativos de servicios inclusive cuando haya concluido la vigencia de la norma habilitante siempre que perdure la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19."*

Sobre la aplicación de la Ley N° 31051

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

2.6 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.

Sobre la Ley N° 30709

2.7 Así también, debemos señalar que con fecha 27 de diciembre de 2017, se publicó en el diario oficial El Peruano, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, en cuyo artículo 6 se estableció lo siguiente:



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"

“Artículo 6. Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia

Queda prohibido 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 período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.”

- 2.8 De lo indicado en la referida norma, se puede colegir que la prohibición de no renovar el contrato de una servidora (bajo cualquier régimen) es aplicable cuando la razón de la no renovación se base en su condición de embarazo. Por tanto, si la no renovación obedeció a una causal de terminación de relación de trabajo estipulado en el régimen laboral respectivo al que pertenece la servidora, que no tuvo como motivo el embarazo o el estado de maternidad de la misma, entonces, no se estaría vulnerando los derechos de la madre en el trabajo.

III. Conclusiones

- 3.1 Mediante el [Informe Técnico N° 0011909-2020-SERVIR-GPGSC](#), SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre la vigencia de los contratos administrativos de servicios autorizados mediante decretos de urgencia durante la Emergencia Sanitaria, por lo que nos remitimos a este y lo ratificamos en todos sus extremos.
- 3.2 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.
- 3.3 Así también, de lo establecido en el artículo 6 de la Ley N° 30709, se puede colegir que la prohibición de no renovar el contrato de una servidora (bajo cualquier régimen) es aplicable cuando la razón de la no renovación se base en su condición de embarazo. Por tanto, si la no renovación obedeció a una causal de terminación de relación de trabajo estipulado en el régimen laboral respectivo al que pertenece la servidora, que no tuvo como motivo el embarazo o el estado de maternidad de la misma, entonces, no se estaría vulnerando los derechos de la madre en el trabajo.

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\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: 3U5EKPY