



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

INFORME TÉCNICO N° 1440 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la culminación del contrato bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - CAS.

Referencia : Oficio N° 1852-2018-DIRREHUM-PNP/DIVABL-DEPCAS

Fecha : Lima, **25 SET. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe del Departamento CAS de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú consulta a SERVIR si se debe renovar el contrato de una servidora embarazada hasta el término de su licencia por maternidad o se puede extinguir el contrato CAS en la fecha de término consignada en la última renovación.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 En ese sentido, 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.

Sobre la Temporalidad de los Contratos Administrativos de Servicios y la Ley N° 30709

- 2.3 En primer lugar, debemos indicar que en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, una de las causales válidas de extinción del contrato administrativo de servicios (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.

En ese sentido, como regla general, ante el vencimiento del plazo contractual sin haberse dispuesto la renovación, y no se hubiese producido la renovación automática regulado en el numeral 5.2 del artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057¹, la entidad puede dar por extinto el



¹ 5.2. En caso el 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 esté 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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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 N° 1057.

Sobre la Ley N° 30709

- 2.4 Con respecto a la consulta formulada, 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 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. 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 configurará 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.”

- 2.5 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 si la servidora se encuentra en estado de gravidez o en periodo de lactancia, salvo que demuestre que la causa de no renovación del contrato se debió al estado de gravidez de la servidora o por encontrarse en periodo de lactancia.

III. Conclusión

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 gravidez o en periodo de lactancia, salvo que demuestre que la causa de no renovación del contrato se debió al estado de gravidez de la servidora o por encontrarse en periodo de lactancia.

Atentamente,


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