



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

**INFORME TÉCNICO N° 436-2013-SERVIR/GPGSC**

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**  
Presidente Ejecutivo

De : **MARIANA BALLÉN TALLADA**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : a) Permiso por lactancia  
b) Licencia por paternidad  
c) Licencia por fallecimiento de familiar  
d) Permiso por onomástico  
e) Jornada de trabajo de los profesionales de la salud contratados bajo régimen CAS

Referencia : Oficio N° 1590-2011-DG/INO

Fecha : Lima, 29 MAYO 2013



**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Director General del Instituto Nacional de Oftalmología (en adelante, INO), realiza las siguientes consultas respecto al régimen de contratación administrativa de servicios:

- *El permiso por lactancia materna, se aplica con la reducción de la jornada de prestación de servicios de la madre contratada, a razón de una hora diaria, hasta que el hijo cumpla un año de edad. ¿Procede efectuar una modificación contractual a través de una adenda, sin disminución de la contraprestación pactada?*
- *La licencia por paternidad en el caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, otorgando cuatro días al padre contratado. ¿Procede efectuar la suspensión con contraprestación?*
- *En el caso de un trabajador contratado bajo el régimen CAS, le asiste la suspensión de prestación de servicios, por fallecimiento del cónyuge, concubina, padres, hijos o hermanos hasta por tres (3) días pudiendo extenderse hasta por (3) días más cuando el deceso se produce en provincia diferente a donde labora al trabajador. ¿Los días a otorgar son días hábiles o días calendario?*
- *¿Es factible otorgar al trabajador contratado bajo el régimen CAS un (1) día de descanso por su onomástico?*
- *¿Cuál es la jornada semanal máxima que deben cumplir los profesionales de la salud (contratados bajo el régimen CAS) cuyo ejercicio profesional está regulado por leyes específicas?*





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

## II. Análisis

### Permiso por lactancia

- 2.1 De acuerdo con el artículo 8-A del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM), Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, *"La madre trabajadora (...) al término del período post natal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 27240 - Ley que otorga permiso por lactancia materna"*.

Al respecto, el artículo 1 de la Ley N° 27240, establece el derecho de la madre trabajadora, al término del periodo post natal, a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad, permiso que puede ser fraccionado en dos tiempos iguales y otorgados dentro de la jornada laboral, **sin que en ningún caso sea materia de descuento.**

Adicionalmente, la Ley N° 27403 precisó que la hora diaria de permiso por lactancia materna **se considera como efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.**

- 2.2 En ese sentido, la madre trabajadora CAS al culminar su periodo post natal, tiene derecho a gozar de una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad, permiso que debe ejercerse dentro de la jornada de trabajo, considerándose dicha hora diaria como efectivamente laborada para todos los efectos, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.
- 2.3 Por lo tanto, atendiendo la consulta planteada, no se requiere la modificación del contrato – mediante una adenda – respecto a la jornada de trabajo, puesto que el permiso por lactancia se entiende laborado para todos sus efectos y con el pago de la respectiva remuneración.

### Licencia por paternidad

- 2.4 Según el artículo 6 literal g) del Decreto Legislativo N° 1057, el trabajador sujeto al contrato administrativo de servicios tiene derecho a **"Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales"**. (énfasis agregado)

En concordancia con dicha disposición, el artículo 8-A del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 señala que *"El trabajador sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 tiene derecho a licencia por paternidad, en el caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29409 - Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada"*.





"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

- 2.5 En ese sentido, el trabajador CAS tiene derecho a la licencia en mención, la que se otorga por cuatro (4) días hábiles consecutivos. El inicio de la licencia se computa desde la fecha que el trabajador indique, y está comprendida entre la fecha de nacimiento del hijo y la fecha en que la madre o el hijo sean dados de alta por el centro médico respectivo. Asimismo, precisa que dada la naturaleza y fines del beneficio, éste es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por ningún otro.

Al respecto, el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2010-TR señala que esta licencia *"consiste en el derecho que tiene el trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo con ocasión del nacimiento de su hijo o hija, con derecho a remuneración"*. En el mismo sentido, el artículo 4 de dicha norma precisa que *"La remuneración que corresponde al trabajador durante los días que dure la licencia por paternidad equivale a la que hubiera percibido en caso de continuar laborando"*.

- 2.6 En consecuencia, el trabajador CAS tiene derecho a la licencia por paternidad, la misma que se otorga por cuatro días hábiles consecutivos y con goce de remuneraciones, siendo un beneficio de carácter irrenunciable y no sustituible por otro.

#### Licencia por fallecimiento y permiso por onomástico

- 2.7 El artículo 6 literal g) del Decreto Legislativo N° 1057, señala que el trabajador sujeto al contrato administrativo de servicios tiene derecho a *"Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales"*. (énfasis agregado)

La última parte de dicha disposición señala que el trabajador CAS tiene derecho a las licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales, es decir, los trabajadores sujetos a la carrera administrativa, regulada por el Decreto Legislativo N° 276, y los de la actividad privada, regulada por el TUO del Decreto Legislativo N° 728.

- 2.8 En ese sentido, el trabajador CAS tendrá derecho a las licencias que el régimen de la carrera administrativa y el de la actividad privada reconocen expresamente para sus trabajadores.
- 2.9 En esa línea, el artículo 110 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, reconoce expresamente la licencia por fallecimiento, indicando en el artículo 112 que ésta se otorga por cinco (5) días, pudiendo extenderse hasta tres (3) días más cuando el deceso se produce en lugar geográfico diferente donde labora el servidor.

Al respecto, mediante Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP se aprobó el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP "Licencias y Permisos", el cual establece que la licencia en mención *"Se concederá en cada caso por un periodo de cinco (05) días útiles cuando el deceso se produce en la localidad u ocho (08) días útiles cuando el deceso se*





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

*produce en el lugar geográfico distinto al Centro Laboral del servidor o funcionario. (...)”<sup>1</sup>. (énfasis agregado)*

Por lo tanto, el trabajador CAS tendrá derecho a la licencia por fallecimiento establecida en los artículos 110 y 112 del Reglamento de la Carrera Administrativa (conforme lo indicado en el artículo 6 literal g) del Decreto Legislativo N° 1057), la misma que según el manual normativo citado se otorga en días hábiles.

- 2.10 De otro lado, respecto al permiso por onomástico, el artículo 147 literal g) del Reglamento de la Carrera Administrativa reconoce el *“Otorgamiento de un día de descanso por el onomástico del servidor”*.

Sobre dicho permiso, el manual normativo antes citado señala que *“Los trabajadores tienen derecho a un día de descanso remunerado por onomástico. Si tal día no es laborable el descanso se efectivizará el primer día útil siguiente. (...)”<sup>2</sup>. (énfasis agregado)*

Por ende, según lo establecido en el artículo 6 literal g) del Decreto Legislativo N° 1057, el permiso por onomástico es extensible a los trabajadores CAS, el mismo que se otorga de manera remunerada y si en caso éste coincide con un día no laborable, el descanso se hará efectivo el primer día laborable siguiente.

#### **Jornada reducida en el régimen CAS**

- 2.11 La jornada de trabajo máxima prevista para este régimen es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, la cual respeta las disposiciones contenidas en la Constitución Política del Perú<sup>3</sup>. Observando dichos topes, cada entidad fija la jornada aplicable a su interior, según sus necesidades.

No obstante, el inciso b) del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849, establece que cuando exista una jornada de trabajo reducida para los trabajadores sujetos a regímenes laborales generales, ésta se aplicará a los trabajadores sujetos al régimen CAS.

- 2.12 El sentido de esta disposición ha sido igualar la jornada de trabajo de los trabajadores sujetos a dichos regímenes; e implementarla exige la verificación de lo siguiente:
- que coexistan diversos regímenes laborales al interior de la entidad concernida (uno de los cuales debe ser el régimen CAS) y,

<sup>1</sup> Numeral 1.2.3.

<sup>2</sup> Numeral 2.2.14.

<sup>3</sup> Artículo 25 de la Constitución Política del Perú.





"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

- que exista una jornada **reducida** aplicable a los trabajadores de alguno de los regímenes laborales **generales** existentes; entendiéndose por "jornada reducida" aquella que se hubiera fijado por debajo del límite general de 8 horas diarias o 48 semanales, sea por ley, por convenio colectivo o por cualquier fuente válida del Derecho del Trabajo y de conformidad con las disposiciones que regulan la gestión de personal en las entidades de la Administración Pública.

Verificadas tales condiciones, la jornada que prima es la reducida.

- 2.13 De otro lado, debe advertirse que es posible que exista más de una jornada reducida para los trabajadores de regímenes generales (establecida en atención a consideraciones diversas, como el tipo de labor o las condiciones especiales de realización de la misma). En estos casos, a los trabajadores bajo el régimen CAS, debería aplicárseles aquella jornada que corresponda a las labores que los mismos se encuentran llamados a realizar.

Así, por ejemplo, si el tiempo de trabajo estuviera organizado por áreas operativas, de manera que cada una contara con una jornada reducida; para los trabajadores sujetos al régimen CAS debería elegirse la jornada que corresponda **al área en la que se van a desempeñar**; garantizando así el cumplimiento de la anotada intención de equiparación que ha inspirado la norma bajo análisis.

- 2.14 Cabe anotar que la reducción de la jornada laboral de los trabajadores del régimen CAS que cuenten con contratos vigentes no vulnera las normas anuales de presupuesto, pues la segunda disposición complementaria transitoria de la Ley N° 29849 establece que la aplicación de sus disposiciones, entre las que se encuentra la adecuación de la jornada reducida en los contratos de los trabajadores que prestan servicios en entidades que cuentan con regímenes laborales generales, no se encuentra comprendida en las medidas presupuestarias sobre gasto en ingresos de personal que establezcan las leyes anuales de presupuesto.

#### **La jornada laboral de los trabajadores CAS que realizan funciones de los trabajadores de los regímenes especiales de carrera**

- 2.15 Como regla, se debe tener en cuenta que la contratación de trabajadores para los cuales se haya previsto un régimen especial de carrera (por ejemplo, el de los profesionales de la salud), debería realizarse **preferentemente** en dicho régimen, y no en el régimen CAS; optando por éste sólo cuando las **funciones resulten compatibles con el mismo**, y para aquellos casos en que la necesidad del servicio lo haga indispensable.

Cuando ello ocurra, la contratación que se efectúe no se encontrará sujeta a las normas de la carrera especial, sino que **se registrá íntegramente por el régimen CAS** y, en esa medida, la jornada se sujetará a lo que haya establecido el contrato respectivo;





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

considerando que para dicho régimen laboral, la jornada máxima puede ser fijada en 48 horas a la semana.

- 2.16 Por tal motivo, a los trabajadores contratados mediante el régimen CAS para realizar funciones propias de los regímenes especiales de carrera hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 29849, se les aplicará la jornada laboral que sus contratos hayan previsto, no existiendo habilitación legal para que la entidad, de manera unilateral o por acuerdo con el trabajador, reduzca la misma; pues a diferencia de los regímenes laborales generales, las carreras especiales no han sido incluidas en las disposiciones del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849.
- 2.17 Asimismo, conviene precisar que no existe impedimento legal para que las entidades públicas establezcan que los contratos CAS celebrados a futuro, para la prestación de servicios propios de los regímenes especiales de carrera, puedan tener una jornada reducida que coincida con la jornada aplicable a la referida carrera especial, siempre que existan razones justificadas para ello.

### III. Conclusiones

- 3.1 La madre trabajadora CAS, al culminar el periodo post natal, tiene derecho a gozar de una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad, permiso que debe ejercerse dentro de la jornada de trabajo, considerándose dicha hora diaria como efectivamente laborada para todos los efectos, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.
- 3.3 Para los casos de licencia por paternidad, el padre trabajador CAS tiene derecho a ausentarse hasta por cuatro (4) días hábiles consecutivos, con goce de haber. El inicio de la licencia se computa desde la fecha que el trabajador indique, y está comprendida entre la fecha de nacimiento del hijo y la fecha en que la madre o el hijo sean dados de alta por el centro médico respectivo.
- 3.4 Según el artículo 6 literal g) del Decreto Legislativo N° 1057, el trabajador CAS tiene derecho a las licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
- 3.5 En esa línea, el trabajador CAS tendrá derecho a la licencia por fallecimiento establecida en los artículos 110 y 112 del Reglamento de la Carrera Administrativa, la misma que se otorga en días hábiles; así como al permiso remunerado por onomástico previsto en el artículo 147 literal g) del referido reglamento.
- 3.6 Cuando exista una jornada de trabajo reducida aplicable a los trabajadores sujetos a los regímenes generales en la entidad, ésta se aplica a los trabajadores sujetos al régimen CAS.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

- 3.7 A los trabajadores contratados mediante el régimen CAS para realizar funciones propias de los regímenes especiales de carrera hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 29849, se les aplicará la jornada laboral que sus contratos hayan previsto, no existiendo habilitación legal para que la entidad, de manera unilateral o por acuerdo con el trabajador, reduzca la misma.
- 3.8 Sin embargo, no existe impedimento legal para que las entidades públicas establezcan en los contratos CAS celebrados a futuro, para la prestación de servicios propios de los regímenes especiales de carrera, una jornada reducida que coincida con la jornada aplicable a la referida carrera especial, siempre que existan razones justificadas para ello.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

.....  
MARIANA BALLEEN TALLADA  
Gerente de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

MBT/mro

D:/Documentos Servir/mrivera/2013/Informes/IT-Licencias, permisos y jornada en el régimen CAS