

RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO
N° 0004-2019-UNHEVAL

Cayhuayna, 03 de enero de 2019.

VISTOS, los documentos que se acompañan en veintiséis (26) folios, y;

CONSIDERANDO:

Que la Jefe de la Oficina de Asesoría Legal, mediante Informe N° 1135-2018-UNHEVAL/AL, de fecha 29.NOV.2018, emite opinión legal con relación a la Solicitud de licencia por maternidad, postulado por la servidora CAS Katherine Ramírez Nava; en atención a las siguientes consideraciones:

I. ANTECEDENTE:

1.1 Que, mediante Oficio N° 1851-2018-UNHEVAL/URH/J, de fecha 28 de noviembre de 2018, vuestro Despacho solicita a esta Oficina opinión legal respecto a la solicitud de licencia por maternidad, postulado por la servidora CAS Katherine Ramírez Nava.

II. APRECIACIÓN JURÍDICA:

Del principio de legalidad:

2.1 Que, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado con Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, establece que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

De la autonomía universitaria:

2.2 Que, el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, dispone que el Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, De Gobierno, Académico, Administrativo y Económico.

Del caso en concreto:

2.3 Que, mediante Escrito presentado en fecha 26 de noviembre de 2018, la servidora CAS Katherine Ramírez Nava solicita licencia por maternidad, a partir del 1 de diciembre del año en curso, adjuntando para ello entre otros documentos el certificado médico de incapacidad temporal para el trabajo, expedido por el Médico de la Red Asistencial de EsSalud Huánuco, Dra. G. Fabiola Espinoza Sánchez.

2.4 Que, revisado los documentos que obran en el expediente administrativo, se aprecia la copia simple del Contrato Administrativo de Servicios N° 0117-2018-UNHEVAL¹, de fecha 05 de junio de 2018, suscrito entre la UNHEVAL y la solicitante, a efectos de que esta última se desempeñe como psicólogo o psicopedagógico en la Unidad de Servicios Académicos; estableciendo la vigencia del contrato del 01 de junio al 31 de diciembre de 2018.

2.5 Que, según la normativa vigente, el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), constituye "(...) una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio", según el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1017, modificado por la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.

2.6 Que, el Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, ha señalado que: "(...) la contratación administrativa se aparta del régimen general de contratación contenido en la legislación civil, de modo que nos remite a un régimen especial, vinculado a la particular posición que tiene la administración pública en nuestro ordenamiento jurídico; por un lado como ente con prerrogativas previstas en la Constitución y las leyes, y por el otro como parte contratante, asumiendo obligaciones y deberes vinculados a los contratos que aquella suscribe con personas de derecho privado. (...) Por ello concluye que el contenido del contrato regulado en la norma impugnada [Decreto Legislativo N° 1057] tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo en la medida en que prevé aspectos tales como la determinación de la jornada de trabajo, (...) así como los descansos semanales y anual (...). En consecuencia, (...) **los contratos suscritos bajo el marco del Decreto Legislativo N° 1057 son de naturaleza laboral.**" Asimismo, ha señalado; Como primera conclusión que **no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N° 1057 como una norma de derecho laboral**, dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes (Fundamento 26); y como segunda conclusión, que para ingresar al sector público, tanto en el régimen laboral público como en el privado, resulta necesario no solo la existencia de una plaza vacante, que debe encontrarse previamente presupuestada, sino además que no exista impedimento para que aquella sea cubierta a través del mecanismo idóneo para tal efecto (Fundamento 30); refiriendo por ello que, al tomar en cuenta cómo regulan estos sistemas el acceso a la carrera pública -independientemente del régimen laboral aplicable-, y al compararlos con el contenido en el Decreto Legislativo N° 1057, se

¹ Elaborado en virtud a la Resolución Consejo Universitario N° 2006-2018-UNHEVAL, de fecha 05 de junio de 2018.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
SECRETARIA GENERAL

...///Resolución de Consejo Universitario N° 0004-2019-UNHEVAL

- 2 -

advierte que este no es complementario de ninguno de tales regímenes, dado que **tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de contratación laboral independiente.** (Fundamento 31).

- 2.7 Que, de conformidad al artículo 13, numeral 13.1 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, **el Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:** “a) Fallecimiento del contratado; b) Extinción de la entidad contratante; c) Decisión unilateral del contratado. En este caso, el contratado debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado; d) Mutuo acuerdo entre el contratado y la entidad contratante; e) Invalidez absoluta permanente sobreviniente del contrato; f) Decisión Unilateral de la entidad contratante, sustentado en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo, o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas; g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses; h) Vencimiento del plazo del contrato.”
- 2.8 Que, de la revisión de los actuados del expediente administrativo, se advierte que **no obra documentación alguna que haga suponer que la extinción del vínculo laboral con la servidora CAS al término de su Contrato Administrativo de Servicios (31 de diciembre de 2018), obedezca a la existencia de una causal de extinción del Contrato Administrativo de Servicios suscrito con la servidora CAS.**
- 2.9 Que, el artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1017, modificado por la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, establece que **el Contrato Administrativa de Servicios otorga al trabajador entre otros derechos, el de:**
“g) **Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes labores generales.**”
- 2.10 Que, en concordancia con lo antes señalado, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, establece en su artículo 12° que se suspende la obligación de prestación de servicios del trabajador sujeto al régimen CAS en los siguientes casos: “b) **Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de noventa (90) días, conforme a lo regulado por la Ley N° 26644 – precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, su reglamento y las disposiciones pertinentes de ESSALUD. El descanso a que alude el presente inciso es irrenunciable.**” Por tanto, durante el descanso pre y post natal se produce una suspensión perfecta de labores.
- 2.11 Que, por otra parte, la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y post natal de la trabajadora gestante, **ha regulado el derecho al descanso pre y post natal de la trabajadora gestante en el sector público y privado.** Para el goce del derecho únicamente se precisa la acreditación de la condición de gestante, mediante alguno de los documentos que estable el artículo 4° del Reglamento de la Ley N° 26644, aprobado por Decreto Supremo N° 005- 2011-TR, que son:
- i) Un Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITI) por maternidad, expedido por EsSalud, o
 - ii) Un Certificado Médico en el que conste la fecha probable del parto, pudiendo encontrarse contenido en el formato regulado por el Colegio Médico del Perú o en el recetario de uso regular del profesional médico que emite la certificación.
- 2.12 Que, cabe precisar que la Ley N° 26644 ha sido modificada por la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, y después por la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30792, Ley de Utilidades Justas para las Madres, que modificó el primer párrafo del artículo 1° de la Ley N° 26644, quedando redactado con el siguiente texto: “**Artículo 1. - Precísase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal.** El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades”.
- 2.13 Que, de otro lado, según el artículo 13° del Reglamento General de Permisos, Licencia, Año Sabático y Vacaciones para el Personal Docente y Administrativo de la UNHEVAL:
“Se entiende por licencia a la autorización escrita para no asistir al centro de trabajo, uno o más días, la licencia se concede a solicitud de parte y está condicionada a la conformidad institucional; (...).”
- 2.14 Que, al respecto, en el artículo 20° del citado cuerpo normativo se precisa: “(...). **Las licencias con goce de remuneraciones se otorgan: (...)** b. **Por gravidez.** - Se otorga por el lapso de noventa (90) días, a la presentación de la solicitud acompañada del certificado médico de ESSALUD, 45 días antes de la fecha probable del parto, a condición de que se abstenga de realizar trabajo remunerado. (...).”



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
SECRETARIA GENERAL

...///Resolución de Consejo Universitario N° 0004-2019-UNHEVAL

2.15 Que, bajo este corolario de normas, deviene en procedente la solicitud de licencia por maternidad, postulado por la servidora CAS Katherine Ramírez Nava; en consecuencia, corresponde otorgarse licencia por maternidad con goce de remuneraciones, a la mencionada servidora CAS, conforme lo indica el certificado de certificado médico de incapacidad temporal para el trabajo, expedido por el Medico de la Red Asistencial de EsSalud Huánuco, Dra. G. Fabiola Espinoza Sánchez, por el espacio de noventa y ocho (98) días, contados con efectividad a partir del 01 de diciembre de 2018 al 08 de marzo de 2019; para lo cual previamente deberá renovarse el Contrato Administrativo de Servicios de la servidora CAS, hasta que el recién nacido cumpla 01 año de vida.

III. OPINIÓN:

3.1 Que, se **REMITA** el expediente administrativo al Consejo Universitario, a efectos de que este órgano colegiado, **AUTORICE** a la Dirección General de Administración que, a través de la Unidad de Recursos Humanos **RENUOVE** el Contrato Administrativo de Servicios N° 0117-2018-UNHEVAL, de fecha 05 de junio de 2018, hasta que el recién nacido cumpla 01 año de vida; o en su defecto se emita la resolución rectoral correspondiente con cargo a dar cuenta al Consejo Universitario en los términos señalados.

3.2 Que, una vez **EMITIDA** la resolución, la Oficina de Secretaría General **NOTIFIQUE** la resolución y sus antecedentes a la Unidad de Rgpercursos Humanos, a efectos que esta Unidad mediante resolución resuelva declarar **PROCEDENTE** la solicitud de licencia por maternidad, postulado por la servidora CAS **KATHERINE RAMÍREZ NAVA**; en consecuencia, se **OTORGUE** licencia por maternidad con goce de remuneraciones, a la mencionada servidora CAS, conforme lo indica el certificado médico de incapacidad temporal para el trabajo, expedido por el Medico de la Red Asistencial de EsSalud Huánuco, Dra. G. Fabiola Espinoza Sánchez, por el espacio de noventa y ocho (98) días, contados con efectividad a partir del 01 de diciembre de 2018 al 08 de marzo de 2019.

Que en la sesión ordinaria N° 26 de Consejo Universitario, del 20.DIC.2018, y estando de acuerdo con los fundamentos expuestos en el informe legal, el pleno acordó aprobar la renovación del Contrato Administrativo de Servicios de la servidora contratada CAS Katherine Ramírez Nava, a partir del 01 de enero de 2019, por encontrarse en estado de gestación; renovación de su contrato hasta que su recién nacido cumpla 01 año de vida; asimismo, remitir la resolución a emitirse y la solicitud de licencia por maternidad de la referida servidora a la Jefatura de Recursos Humanos para que proceda conforme a sus atribuciones y a la solicitud de licencia por maternidad con goce de remuneraciones.

Que el Rector remite el caso a Secretaría General, con el Proveído N° 1395-2018-UNHEVAL-CU/R, para que se emita la resolución correspondiente;

Estando a las atribuciones conferidas al Rector por la Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto y el Reglamento de la UNHEVAL, la Resolución N° 050-2016-UNHEVAL-CEU, del 26.AGO.2016, del Comité Electoral Universitario, que proclamó y acreditó, a partir del 02.SET.2016 hasta el 01.SET.2021, a los representantes de la Alta Dirección; por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU-02-15.02, del 14.OCT.2016, que resolvió proceder a la inscripción de las firmas de las autoridades de la UNHEVAL en el Registro de Firma de Autoridades Universitarias, Instituciones y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

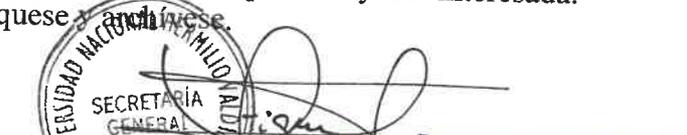
1º. **APROBAR** la renovación del Contrato Administrativo de Servicios de la servidora contratada CAS **Katherine Ramírez Nava**, a partir del 01 de enero de 2019, por encontrarse en estado de gestación; renovación de su contrato hasta que su recién nacido cumpla 01 año de vida; por lo expuesto en los considerandos precedentes.

2º. **REMITIR** la presente resolución y la solicitud de licencia por maternidad de la referida servidora a la Jefatura de Recursos Humanos para que proceda conforme a sus atribuciones y a la solicitud de licencia por maternidad con goce de remuneraciones; por lo expuesto en los considerandos precedentes.

3º. **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los órganos competentes y a la interesada.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Reynaldo M. OSTOS MIRAVAL
RECTOR


Abg. Yersely K. FIGUEROA QUINONEZ
SECRETARIA GENERAL

Distribución:
 Rectorado VRAcad VRInv OCI. AL
 Transparencia DCalidad JPLAN JPPTO DIGA
 RRHH Inters. File SUEC SUR- UT-UC Archivo

RECIBIDO
07 ENE. 2019

N° Registro:
 Libreta:
 El día: