



Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre el periodo de lactancia materna
b) Sobre la Ley N° 31632 y las reglas para la compensación de horas acumuladas de licencia con goce de haber otorgada en el marco de la emergencia sanitaria por la Covid-19

Referencia : Oficio N° 285-GCGP-ESSALUD-2022

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Gerenta Central de Gestión de las Personas (e) del Seguro Social de Salud – EsSalud formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR la siguiente consulta:

- ¿Es factible considerar la hora de lactancia en la deducción de las horas pendientes a compensar de aquellas trabajadores que se encontraron con licencia con goce de haber compensable posterior por el COVID -19?

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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema¹.
- 2.2 En esa línea, 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.

¹ Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HMK3DDN



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 de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- 2.3 Considerando lo señalado, 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 el periodo de lactancia materna

- 2.4 Al respecto, el artículo 1 de la Ley N° 27240², modificado por la Ley N° 28731, establece el derecho de la madre trabajadora, al término del periodo post natal, a una (1) 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.
- 2.5 Por su parte, el numeral 2) del artículo 1 de la Ley bajo comentario señala que la madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho a permiso por lactancia, esto es, el empleador y la trabajadora deberán arribar a un común acuerdo respecto al horario en que se hará uso del referido derecho.
- 2.6 En adición a ello, es preciso remitirnos al Informe Técnico N° 631-2021-SERVIR/GPGSC³, (disponible en <http://www.gob.pe/servir>), a través del cual SERVIR emitió opinión concluyendo lo siguiente:

3.1 La madre trabajadora 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 y en forma indistinta en virtud al acuerdo al que arriben el empleador y la trabajadora que ostenta el derecho, considerándose dicha hora diaria como efectivamente laborada para todos los efectos, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.

3.2 El derecho al permiso por lactancia materna es un derecho irrenunciable, encontrándose el empleador en la obligación de promover -y no restringir- su goce

(Énfasis agregado)

- 2.7 De esta manera, se observa que toda trabajadora 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.

Sobre la Ley N° 31632 y las reglas para la compensación de horas acumuladas de licencia con goce de haber otorgada en el marco de la emergencia sanitaria por la Covid-19

- 2.8 En atención a la Emergencia Sanitaria Nacional producida por la COVID-19, el Estado promulgó el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, y el Decreto de Urgencia N° 029-2020, que dicta medidas complementarias

² Ley que otorga permiso por lactancia materna.

³ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_0631-2021-SERVIR-GPGSC.pdf

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HMK3DDN



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 de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana, los cuales contenían diversas medidas para evitar la propagación del COVID -19 y reducir su impacto en nuestra economía.

- 2.9 Dentro de las medidas adoptadas, se encontraba la licencia con goce de haber compensable (en adelante LCGH compensable), para aquellos servidores públicos cuyos puestos de trabajo resultaban incompatibles con el trabajo remoto.
- 2.10 Ahora bien, con fecha 2 de diciembre de 2022, entró en vigencia la Ley N° 31632, Ley que dispone medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas durante la emergencia sanitaria provocada por la COVID 19, que tuvo como objeto establecer medidas tendientes a garantizar los derechos de los trabajadores afectados por lo dispuesto en el numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y en el numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, relativas a la compensación de horas acumuladas de la licencia con goce de haber otorgada en el marco de la emergencia sanitaria nacional por la COVID-19.
- 2.11 Sobre ello, SERVIR ha emitido opinión a través del Informe Técnico N° 000096-2023-SERVIR-GPGSC (disponible en www.gob.pe/servir), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en el que se menciona, entre otros, lo siguiente:

"2.6 El artículo 3 de la Ley N° 31632 regula que las horas acumuladas de licencia con goce de haber generadas se pueden compensar bajo cualquiera de las siguientes formas:

- a) Con trabajo en sobretiempo y con capacitaciones.*
- b) Con vacaciones adquiridas y pendiente de goce.*

2.7 En cuanto a la primera forma de compensación, mediante trabajo en sobretiempo y capacitaciones, corresponde indicar que se deberá cumplir con lo siguiente:

- Se podrá compensar con trabajo en sobretiempo realizado antes o después de la jornada de trabajo y con capacitaciones realizadas fuera de la jornada de trabajo, sin exceder dos (2) horas diarias.*
- Para tal efecto, cada hora de trabajo en sobretiempo o dedicada a capacitaciones fuera de la jornada, compensará tres horas de licencia con goce de haber.*
- La norma establece el siguiente límite: la suma de las horas de compensación (trabajo en sobretiempo y capacitaciones) con la jornada laboral del trabajador no puede superar las cincuenta y dos (52) horas a la semana.*

2.8 Ahora, cuando se opte por la compensación mediante las vacaciones adquiridas y pendiente de goce, se aplicarán las siguientes reglas:

- Cada día de vacaciones sujetas a la compensación equivaldrá a tres días de licencia con goce de haber.*

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HMK3DDN



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 de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

➤ No se podrán compensar más de 15 días por periodo vacacional pendiente de goce.

2.9 De esta forma, los servidores civiles que, a partir de la vigencia de la Ley N° 31632, realicen trabajo en sobretiempo o se capaciten, podrán utilizar dichas horas para la compensación de horas pendientes bajo las reglas establecidas en el numeral 2.7 del presente informe. Asimismo, aquellos servidores civiles que cuenten con vacaciones adquiridas y pendiente de goce, generadas incluso con la licencia con goce de haber compensable durante el estado de emergencia, podrán utilizarlas para la respectiva compensación de horas acumuladas de licencia con goce de haber que adeudan, de acuerdo al detalle expuesto en el numeral 2.8 del presente informe.

2.10 Para esto, las entidades públicas tienen el deber, dentro de los quince (15) días de entrada en vigencia de la Ley N° 31632, de comunicar por escrito a los trabajadores el total de horas de licencia con goce de haber que adeuden.

2.11 Finalmente, **el artículo 5 de la Ley N° 31632 establece que la compensación de horas podrá realizarse durante un (1) año contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley. Es decir, la compensación de horas a través de las modalidades y reglas establecidas en el artículo 3 de la mencionada ley (ya sea con trabajo en sobretiempo, con capacitaciones y/o vacaciones adquiridas y pendiente de goce), se contará a partir del 02 de diciembre de 2022, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 31632.**

(...)"

2.12 Por otro lado, respecto al otorgamiento del permiso por lactancia materna, se tiene que este permiso debe ejercerse dentro de la jornada de trabajo y en forma indistinta en virtud al acuerdo al que arriben el empleador y la madre trabajadora que ostenta el derecho, considerándose la hora diaria de permiso como efectivamente laborada para todos los efectos, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.

2.13 Bajo esa línea, en atención a la consulta formulada, se debe entender que durante el ejercicio de licencia con goce de haber la servidora ha mantenido suspendida su obligación a cumplir la jornada de trabajo. En dicho escenario, al no haberse producido la aplicación del permiso por lactancia materna, no resulta aplicable la deducción de las horas proporcionales dentro del periodo posterior a compensar.

2.14 Finalmente, deberá tenerse en consideración que de conformidad con el artículo 5 de la Ley N° 31632, la compensación de horas, ya sea con trabajo en sobretiempo, con capacitaciones fuera de la jornada y/o vacaciones adquiridas y pendiente de goce, podía realizarse durante un (1) año contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, es decir, a partir del 02 de diciembre de 2022 hasta el 02 de diciembre de 2023. Asimismo, en atención a lo establecido en el último párrafo del artículo en mención, a partir del 03 de diciembre de 2023, las horas que no se hubiesen compensado se considerarán absueltas.

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HMK3DDN



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 de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

III. Conclusiones

- 3.1 Toda trabajadora 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.
- 3.2 El ejercicio de licencia con goce de haber de la madre trabajadora mantiene suspendida su obligación a cumplir la jornada de trabajo, por lo que no es viable ejecutar el cumplimiento del permiso de lactancia materna. En ese sentido, al no haberse producido la aplicación del permiso por lactancia materna, no resulta aplicable la deducción de las horas proporcionales dentro del periodo posterior a compensar.
- 3.3 Las horas de licencia con goce de haber otorgadas durante el Estado de Emergencia Nacional por la Covid-19, se encontraron sujetas a devolución. Para tales efectos, la Ley N° 31632 dispuso diversas modalidades de compensación (trabajo en sobretiempo, capacitaciones y vacaciones adquiridas y pendientes de goce), estableciendo el plazo de un (1) año contado a partir de la entrada en vigencia de la citada ley para la realización efectiva de la compensación de horas, es decir, del 02 de diciembre de 2022 hasta el 02 de diciembre de 2023. Asimismo, en atención a lo establecido en el último párrafo del artículo 5 de la Ley N° 31632, a partir del 03 de diciembre de 2023 se considerarán absueltas las horas que no se hubiesen compensado.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

PAOLA JANET PANTOJA ACUÑA

Especialista – Coordinadora de Gestión Jurídica

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

FIGORELLA VIVIANA GARCIA ORTEGA

Analista Jurídico I

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/fvgo

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg.22105-2022

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: HMK3DDN