



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilTribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**RESOLUCIÓN Nº 000148-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 3616-2021-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : YESICA BEATRIZ CHAVEZ DIAZ  
**ENTIDAD** : HOSPITAL “VÍCTOR RAMOS GUARDIA” NIVEL II-2-HUARAZ  
**REGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO  
 VENCIMIENTO DE CONTRATO

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora YESICA BEATRIZ CHAVEZ DIAZ contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 016-2021-GRA-DIRES-H“VRG”-HZ/UP, del 30 de julio de 2021, emitido por la Jefatura de la Unidad de Personal del Hospital “Víctor Ramos Guardia” Nivel II-2-Huaraz; al haberse dado por concluido el vínculo laboral de acuerdo a ley.*

Lima, 4 de febrero de 2022

**ANTECEDENTE**

- Mediante Carta Nº 016-2021-GRA-DIRES-H“VRG”-HZ/UP<sup>1</sup>, del 30 de julio de 2021, la Jefatura de la Unidad de Personal de la Hospital “Víctor Ramos Guardia” Nivel II-2-Huaraz, en adelante la Entidad, informó a la señora YESICA BEATRIZ CHAVEZ DIAZ, en adelante la impugnante, la no renovación de su contrato administrativo de servicios que vencería el 31 de julio de 2021, y por haber desaparecido la necesidad de su contratación.

**TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

- El 2 de agosto de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 016-2021-GRA-DIRES-H“VRG”-HZ/UP solicitando su nulidad, alegando que se habría vulnerado lo dispuesto en la Ley Nº 31131, así como en la Ley Nº 30709, toda vez que en el mes de abril de 2021 puso en conocimiento de la Entidad que se encontraba embarazada, por lo que se presume que la decisión de la Entidad de no renovar su contrato se debió a su estado de gestación.
- Con Oficio Nº 01031-2021-GRA-DIRES-A-H“VRG”-Hz/Dir.Ejec, la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 2 de agosto de 2021.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

4. Mediante Oficios N<sup>os</sup> 008923 y 008924-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la admisión a trámite el recurso de apelación interpuesto por la impugnante por cumplir los requisitos de admisibilidad.
5. Con Oficio N<sup>o</sup> 009382-2021-SERVIR/TSC, se requirió a la Entidad que remita información relacionada a las circunstancias del cese de la impugnante.
6. A través del correo electrónico del 28 de enero de 2022, la Entidad remite la información solicitada.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17<sup>o</sup> del Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 1023<sup>2</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N<sup>o</sup> 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

<sup>2</sup> **Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 17<sup>o</sup>.- Tribunal del Servicio Civil**

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

<sup>3</sup> **Ley N<sup>o</sup> 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**“CENTÉSIMA TERCERA.-** Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>4</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>5</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>6</sup>; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>7</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>5</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución**

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

<sup>6</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

**“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

<sup>7</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>8</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo<sup>9</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

<sup>9</sup> **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

**“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

- Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
- En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

#### Del régimen laboral aplicable

- De la revisión de los documentos que obran en el expediente se aprecia que la impugnante se encontraba contratada bajo el régimen establecido en el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; por lo que esta Sala considera que son aplicables al presente caso, la referida ley y su reglamento, sus modificatorias, así como cualquier otro documento de gestión por el cual se establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos para su personal.

#### Sobre la duración de los Contratos Administrativos de Servicios

- El artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 29849, publicado el 6 de abril de 2012 en el diario El Peruano, establece que *“El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado”*, agregando que se regula bajo sus propias normas de modo que *“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”*.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

15. En cuanto a su duración, el texto original del artículo 5º del Decreto Legislativo Nº 1057 precisó que el Contrato Administrativo de Servicios se celebraba a plazo determinado y es renovable. No obstante, el 9 de marzo de 2021 se publicó en El Peruano, la Ley Nº 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, en cuya única disposición complementaria modificatoria dispuso la modificación del citado artículo 5º, estableciendo que el *“El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia”*.
16. Ahora bien, el numeral 5.1. del artículo 5º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, modificado por el Decreto Supremo Nº 065-2011-PCM, estableció que el Contrato Administrativo de Servicios *“es de plazo determinado”*, y precisó que *“Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior”*. Por su lado, en el numeral 5.2 del referido artículo se estableció que *“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 (...)”*.
17. Sin embargo, corresponde que estas disposiciones sean interpretadas con especial énfasis a partir de la vigencia de la Ley Nº 31131, pues si bien la citada Ley no ha derogado las disposiciones reglamentarias mencionadas (cuya derogación o modificación también debería realizarse vía reglamentaria), se debe tener en cuenta que a partir del 10 de marzo de 2021 el Contrato Administrativo de Servicios es indeterminado, de modo que las disposiciones relativas a la temporalidad del contrato, el límite de su prórroga o renovación, e incluso la regulación referida a su renovación automática, contenidas en el reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, no podrían ser aplicadas ante los contratos que han adquirido vigencia indeterminada, salvo que se traten de contratos celebrados para cubrir necesidades transitorias o de suplencia.
18. Por lo tanto, se concluye que, antes de la vigencia de la Ley Nº 31131, el Contrato Administrativo de Servicio era un contrato de naturaleza temporal creado para ser empleado en actividades que importaban la existencia de un vínculo laboral, vale decir, para la atención de labores remuneradas y subordinadas de naturaleza permanente, y puede ser prorrogado cuantas veces sea necesario. A partir de la vigencia de la citada norma, por el contrario, la duración del contrato es indeterminada, salvo que la contratación se justifique en la cobertura de necesidades transitorias o de suplencia.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

19. La vigencia de Ley N° 31131 también genera implicancias importantes en la aplicación de la causa de extinción del contrato, prevista en el literal h) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057, esto es, el vencimiento del contrato. Así, esta causa de extinción, a partir de la vigencia de la citada Ley N° 31131, solo será aplicable a los casos de aquellos contratos que mantenga una vocación de temporalidad, es decir, a los contratos administrativos de servicios que sean celebrados para cubrir necesidades temporales o suplencia.

### Sobre los contratos administrativos de servicios celebrados durante la emergencia sanitaria por la COVID-19

20. Con el Decreto Supremo N° 008-2020-SA<sup>10</sup> se declaró la emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de 90 días calendario y se dictaron diversas medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19. Este estado de emergencia fue prorrogado con los Decretos Supremos N°s. 020-2020-SA<sup>11</sup>, 027-2020-SA<sup>12</sup>, 031-2020-SA<sup>13</sup>, 009-2021-SA<sup>14</sup> y 025-2021-SA<sup>15</sup>, siendo la última prórroga por 180 días desde el 3 de septiembre de 2021.

21. Durante su vigencia, se emitió el Decreto de Urgencia N° 029-2020<sup>16</sup>, en cuyos literales a) y c) del numeral 27.2 de su artículo 27° estableció lo siguiente:

**“Artículo 27°.- Medidas extraordinarias en materia de personal del sector público (...)**

*27.2 En materia de personal destinado a la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del Coronavirus, se establece lo siguiente:*

*a) Durante el plazo de vigencia del presente Decreto de Urgencia, para garantizar las medidas establecidas en el mismo, se autoriza a las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales a la contratación de personal bajo la modalidad del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, que preste servicios para la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del Coronavirus en los establecimientos de Salud. Para tal efecto, se les exonera de lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales. (...)*

<sup>10</sup>Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 11 de marzo del 2020.

<sup>11</sup>Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 4 de junio de 2020.

<sup>12</sup>Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 28 de agosto de 2020.

<sup>13</sup>Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 27 de noviembre de 2020.

<sup>14</sup>Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 19 de febrero de 2021.

<sup>15</sup>Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 14 de agosto de 2021.

<sup>16</sup>Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 20 de marzo de 2020.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

*c) Los contratos administrativos de servicios que se suscriban en virtud al literal a) del presente numeral tienen naturaleza estrictamente temporal y quedan resueltos automáticamente una vez culminada la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud debido a la existencia del COVID-19. Los ingresos de personal extraordinarios relacionados a las actividades destinadas a la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del Coronavirus no son registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP)”.*

22. En esa línea, de la citada disposición se pueden sustraer las siguientes reglas:

- a) Las entidades públicas pueden celebrar contratos administrativos de servicios sin necesidad de realizar un concurso público, para cubrir las actividades vinculadas a la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del Coronavirus en los establecimientos de Salud.
- b) Los contratos celebrados tienen naturaleza temporal.
- c) Asimismo, los contratos quedarán resueltos automáticamente cuando culmine la emergencia sanitaria.
- d) No serán registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).

23. Téngase en cuenta que la norma en cuestión no prohíbe que las contrataciones administrativas de servicios puedan celebrarse incluso por un lapso menor al de la emergencia sanitaria. Así, no es una condición que los contratos tengan necesariamente en todos los casos, una vigencia coincidente con el término de la emergencia sanitaria.

24. Cabe precisar que la autorización para la contratación directa en el régimen del contrato administrativo de servicios prevista en el Decreto de Urgencia N° 029-2020, estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2020, conforme al artículo 31 de diciembre de 2020 de la citada norma.

25. Sin embargo, con el Decreto de Urgencia N° 002-2021<sup>17</sup>, se establecieron reglas similares<sup>18</sup>, las que resumimos a continuación:

<sup>17</sup>Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 14 de enero de 2021.

<sup>18</sup>**Decreto de Urgencia N° 029-2020 - Decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias destinadas a garantizar la respuesta sanitaria de atención en los establecimientos de salud en el marco de la emergencia sanitaria por la covid-19**

**“Artículo 3º.- Medidas extraordinarias en materia de contratación de personal del Sector Salud**

3.1. Autorízase a las unidades ejecutoras del Ministerio de Salud, de los Gobiernos Regionales, Direcciones Regionales de Salud, Gerencias Regionales de Salud, al Instituto Nacional de Salud y al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, la contratación de personal bajo la modalidad del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 para prestar servicios asistenciales en los





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- a) Las entidades públicas pueden celebrar contratos administrativos de servicios sin necesidad de realizar un concurso público de méritos, para la atención de la Emergencia Sanitaria causada por la COVID-19 en los establecimientos de salud del primer, segundo y tercer nivel de atención, en el Sistema de Atención Móvil de Urgencia – SAMU, en los Centros de Atención y Aislamiento Temporal y en los Centros de Aislamiento Temporal y Seguimiento.
- b) Los contratos celebrados tienen naturaleza temporal y se celebran a plazo determinado.
- c) Asimismo, los contratos quedarán resueltos automáticamente cuando culmine la emergencia sanitaria.

establecimientos de salud del primer, segundo y tercer nivel de atención; en el Sistema de Atención Móvil de Urgencia – SAMU; en los Centros de Atención y Aislamiento Temporal y en los Centros de Aislamiento Temporal y Seguimiento; para la atención de la Emergencia Sanitaria causada por la COVID-19.

Autorízase al Ministerio de Salud y a las unidades ejecutoras de los gobiernos regionales Direcciones Regionales de Salud, Gerencias Regionales de Salud la contratación de personal bajo la modalidad del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, para los Equipos Humanitarios para el recojo de cadáveres, Equipos de Respuesta Rápida, Equipos de Seguimiento Clínico y excepcionalmente la contratación de personal administrativo para la coordinación, monitoreo de las Macro Regiones así como para la contratación del personal que realiza actividades de soporte y acciones estratégicas para el normal funcionamiento del Hospital de Emergencia Ate Vitarte.

Autorízase a las Unidades Ejecutoras de Salud de los Gobiernos Regionales, la contratación de personal bajo la modalidad del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 para las Comunidades Indígenas y Centros Poblados Rurales de la Amazonia frente a la emergencia del COVID-19 durante el plazo de vigencia de la Emergencia Sanitaria.

3.2. Para efectos de la autorización establecida en el numeral precedente, las referidas entidades se encuentran exoneradas de lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

3.3. Los contratos administrativos de servicios que se suscriban en virtud del numeral 3.1 son de naturaleza estrictamente temporal y se celebran a plazo determinado. Sin perjuicio de ello, indefectiblemente dichos contratos se extinguen automáticamente una vez culminada la Emergencia Sanitaria generada por la COVID-19.

3.4. El personal contratado es registrado en el Aplicativo Informático del Registro Nacional de Personal de la Salud (INFORHUS) y en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP). No pudiendo contratar sin el registro en el AIRHSP.

(...)

#### **Artículo 4º.- Lugar de la prestación del servicio del personal contratado**

En el marco de la pandemia por la COVID-19 autorícese a las entidades contratantes señaladas en el artículo 3 de la presente norma, a modificar el lugar de prestación de servicio de acuerdo a la necesidad identificada dentro del ámbito de su jurisdicción territorial, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato. Para tal efecto, exceptúese de lo establecido en el segundo párrafo del artículo 7, y el literal b) del artículo 11 del reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- d) Es condición para la contratación, que los servidores contratados sean registrados en el Aplicativo Informático del Registro Nacional de Personal de la Salud (INFORHUS) y en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).
- e) Las entidades pueden modificar el lugar de prestación de servicio de acuerdo a la necesidad identificada dentro del ámbito de su jurisdicción territorial, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato.

26. Asimismo, el artículo 11º del referido Decreto de Urgencia N° 002-2021 estableció su vigencia hasta 30 días calendario posteriores al término de la declaratoria de la emergencia sanitaria por la COVID-19.

27. Es importante referenciar que con el Decreto de Urgencia N° 083-2021<sup>19</sup> se establecieron disposiciones similares, aunque en el presente caso no corresponde hacer una evaluación de las mismas, teniendo en cuenta que no tienen injerencia en el caso concreto por la oportunidad de su entrada en vigencia.

#### Sobre la protección de las trabajadoras gestantes en el régimen del contrato administrativo de servicios

28. El artículo 23º de la Constitución Política del Perú reconoce que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual debe establecer una protección especial, entre otros, para la madre trabajadora.

29. El Tribunal Constitucional ha precisado en el fundamento 15 de la sentencia emitida en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC que este deber *“se traduce en las obligaciones estatales de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, prohibiendo, en especial, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, así como la discriminación sobre la base del estado civil y prestar protección especial a la mujer durante el embarazo (artículo 11 numerales 1 y 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas)”*.

30. Para la realización de esta obligación, se promulgó la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, en cuyo artículo 6º<sup>20</sup> se

<sup>19</sup>Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 6 de septiembre de 2021.

<sup>20</sup>**Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres**  
**“Artículo 6º.- 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 despidan 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”.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

estableció la prohibición de despedir o no renovar el contrato de trabajo por motivos vinculados con el embarazo o lactancia de las trabajadoras, en concordancia con lo previsto en el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo.

31. No obstante, lo anterior no debe ser visto como una regla inexorable, pues se entiende que el despido o la no renovación estará prohibida cuando no medien causas objetivas o razonables para su materialización. Es por ello que el artículo 12º del Reglamento de Ley N° 30709, aprobado con Decreto Supremo N° 002-2018-TR, establece que: *“No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal”*.
32. Desde esta perspectiva, avocándonos a los casos de no renovación de contrato, debe entenderse que el empleador tiene la obligación de acreditar que dicha decisión no fue adoptada por el embarazo de la trabajadora o sus consecuencias, sino más bien, por la desaparición de la causa que justificó la contratación temporal. En tanto la necesidad que motivó la contratación persista en el tiempo, el empleador se encuentra proscrito de desvincular a la trabajadora por no renovación de su contrato, si se encuentra en la etapa de gestación o lactancia, en la medida que constituye una forma de discriminación que merece una tutela especial por parte del Estado.
33. Esta regla guarda congruencia con lo señalado en el artículo 8º del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo, que prohíbe el despido de la trabajadora embarazada o que se encuentre de licencia por maternidad, *“excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia”*, agregando que *“La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador”*. E igualmente, guarda concordancia con el artículo 9º del mismo convenio, que señala *“Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo”*.
34. Además, existen una serie de convenios, declaraciones y documentos internacionales que ratifican la necesidad de proteger a la mujer en etapa de gestación o lactancia, como son los siguientes:

### **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- Artículo 2º: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni alguna otra.
- Artículo 6º: Toda persona tiene derecho a constituir familia, elemento fundamental de la sociedad, y a recibir protección para ella.
- Artículo 7º: Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidado y ayuda especiales.

#### **Declaración Universal de los Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948)**

- Artículo 2º: Toda persona goza de todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
- Artículo 25º: La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

#### **Convención Americana sobre Derechos Humanos (12 de noviembre de 1969)**

- Artículo 1º: Obligación de respetar los derechos.
  1. Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
  2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

#### **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (19 de diciembre de 1966)**

- Artículo 3º: Los Estados parte se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en este Pacto.

#### **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (19 de diciembre de 1966)**

- Artículo 2º: Cada uno de los Estados partes se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

### **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (18 de diciembre de 1979)**

- Artículo 5º: Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:  
(...)  
b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.
- Artículo 11º:  
1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:  
a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;  
b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.  
(...)  
2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:  
a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;  
(...)  
d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

### **Declaración Sociolaboral del Mercosur (10 de diciembre de 1998)**

- Artículo 1: No discriminación.  
1. Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.  
2. Los Estados partes se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación. En particular se comprometen a realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación respecto de los grupos en situación de desventaja en el mercado de trabajo.
- Artículo 3º: Los Estados partes se comprometen a garantizar, a través de la normativa y prácticas laborales, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

35. En esa línea, existe una amplia preocupación desde la perspectiva del derecho internacional y los derechos humanos, por la erradicación de toda forma de discriminación, con especial énfasis de aquella que se materializa contra la mujer en etapa de gestación y lactancia.
36. En nuestro país, el artículo 2º de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, ha reconocido una serie de principios rectores que no se limitan a la interpretación y aplicación de la citada Ley, sino que se hacen extensivos a *“Toda medida que adopte el Estado a través de sus poderes públicos e institucionales, así como en la acción de la sociedad”*. Así, uno de estos principios es el de *“igualdad y no discriminación”* que prohíbe *“toda forma de discriminación. Entiéndese por discriminación, cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas”*.
37. Este principio compromete a todos los poderes públicos para que, en el seno de su organización y en el ejercicio de sus funciones, adopten las medidas necesarias y suficientes para erradicar los tratos discriminatorios, especialmente contra la mujer, al constituirse esta como una forma de discriminación por sexo que incluso, en el marco del artículo 5º de la mencionada Ley N° 30364, constituye una forma de violencia contra la mujer<sup>21</sup>.
38. El compromiso se adopta teniendo en cuenta que falta de plenitud en el desarrollo de la vida económica y pública, lo que redundaría en la falta de oportunidades en el empleo. Esta situación de desfavorecimiento a la mujer constituye una circunstancia histórica que ha sido estadísticamente constatada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el documento denominado “Informe anual de la mujer en el mercado laboral” de 2018<sup>22</sup>, de donde se puede observar que la tasa

<sup>21</sup>Ley N° 30364 - Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar

**“Artículo 5º.- Definición de violencia contra las mujeres**

La violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado.

Se entiende por violencia contra las mujeres:

A. La que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. comprende, entre otros, violación, maltrato físico o psicológico y abuso sexual.

B. La que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

C. La que sea perpetrada o tolerada por los agentes del estado, donde quiera que ocurra”.

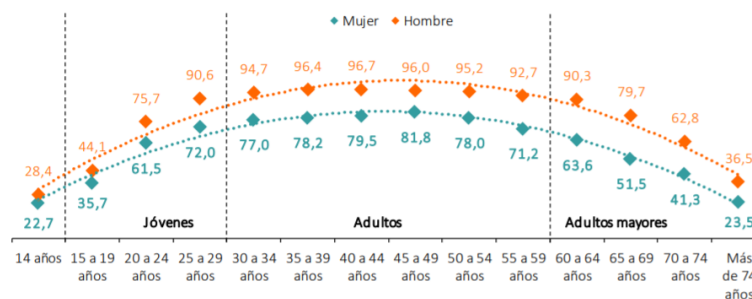
<sup>22</sup>Disponible en:

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

de desempleo, subempleo y empleo en situación de riesgo ha sido mayor para las mujeres que para los hombres, durante el periodo de 2008 al 2018. Llama la atención de esta estadística que **la tasa de actividad por sexo es relevantemente menor y con tendencia a la baja, cuando las mujeres se encuentran en situación de fecundidad**, como lo ha reconocido el citado informe:

La tasa de actividad comienza a crecer a partir de los 14 años de edad tanto para hombres como para mujeres. Logra su tasa máxima de actividad en el rango de edad de 30 a 49 años, y, finalmente registra tasas decrecientes de actividad hasta llegar a las edades de las personas en su etapa de jubilación. Nótese, además, que la tasa de actividad de los hombres es mayor en relación a la de las mujeres para todas las edades, pero dicha brecha comienza ampliarse a partir de los 20 años aproximadamente, cuando la mujer comienza su periodo de fecundidad.<sup>9</sup>

GRÁFICO N° 1.4  
PERÚ: TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO, SEGÚN RANGOS DE EDAD, 2018  
(Porcentaje)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2018.  
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

39. En la nota al pie 9, el citado informe recoge una entrevista a Hugo Ñopo, economista investigador, quien precisó que los hombres y las mujeres participan de los mercados de trabajo con las mismas tasas y aproximadamente con los mismos salarios, sin embargo, **cuando empiezan los periodos de fecundidad, las mujeres deben salir tempranamente de los mercados de trabajo para luego volver a insertarse, situación que es vista como una “penalidad por la maternidad” lo que conlleva a que las mujeres bajen sus salarios y pierdan la posibilidad de acumulación de experiencia profesional.**
40. Evidentemente, si a esta realidad le sumamos una desprotección jurídica y pragmática, las brechas entre hombres y mujeres, tanto en el acceso como en la permanencia del empleo, terminarán por agudizar la discriminación que sufren las mujeres durante el periodo de fecundidad, con especial énfasis durante la etapa de gestación y lactancia.
41. Por eso compartimos la afirmación de Susana Treviño cuando precisa que *“Las mujeres deben luchar por conciliar las tareas fuera del hogar con sus papeles tradicionales. No pueden participar plenamente en la vida económica y pública, y*

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/471959/Informe\\_Anual\\_de\\_la\\_Mujer\\_2018.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/471959/Informe_Anual_de_la_Mujer_2018.pdf)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

*tienen un acceso limitado a las posiciones de influencia y poder, con opciones más estrechas en cuanto a su ocupación, y obteniendo ingresos notoriamente inferiores que los hombres. Esas faltas de equidad deben ser subsanadas para que las mujeres puedan ejercer sus derechos y para posibilitar que los países avancen hacia un desarrollo sostenible”<sup>23</sup>.*

42. Por lo tanto, las mujeres, principalmente en estado de gestación o lactancia, son titulares de una protección especial desde los tratados y convenios internacionales, nuestra constitución y la ley, que nos obliga, como parte de los poderes públicos, a adoptar posturas orientadas a la erradicación de tratos discriminatorios por sexo o por su situación de gravidez, al constituirse esta como una forma violencia contra la mujer.
43. Respecto a la no renovación de los contratos administrativos de servicios de las servidoras en estado de gestación o lactancia, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha considerado en el Informe Técnico N° 350-2019-SERVIR/GPGSC que la protección establecida en la Ley N° 30709 es aplicable a este régimen especial, concluyendo que:

*“3.3 El artículo 6º de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, 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.*

*3.4 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 gestación o en periodo de lactancia, salvo que demuestre que la causa de no renovación del contrato se debió al estado de gestación o por encontrarse en periodo de lactancia”.*

Esta postura también fue asumida en los Informes Técnicos N°s: 686-2018-SERVIR/GPGSC; 258-2018-SERVIR/GPGSC; 551-2018-SERVIR/GPGSC, entre otros.

44. El Tribunal Constitucional no es ajena a esta lectura, dado que en la sentencia en pleno 1135/2020, emitida en el expediente N° 04795-2017-PA/TC, del 6 de noviembre de 2020, dispuso la reposición de una trabajadora sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, tras constatar que la decisión de no renovación de su contrato administrativo de servicios fue adoptada como consecuencia de su embarazo. En aquella ocasión señaló que:

<sup>23</sup>TREVIÑO GHIOLDI, Susana. Discriminación por maternidad en el empleo y acoso sexual. En: Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 4, enero-junio de 2007, p. 185



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- “22. A partir de todo lo anterior, se debe afirmar que el despido debido al estado de gravidez constituye una forma de discriminación contra la mujer, que, a su vez, guarda conexión con el derecho al trabajo, en tanto el despido de la trabajadora obedeció a su estado de gestación.
23. En consecuencia, queda claro que las mujeres embarazadas, en tanto se encuentra en una situación de especial vulnerabilidad, merecen una protección especial por parte del Estado, de tal forma que sus derechos en el ámbito laboral no se vean vulnerados, al margen del régimen laboral en el que se encuentren.
24. Ello tiene como consecuencia que, aún en el supuesto de que la trabajadora se encuentra en el régimen especial CAS, será nulo el despido o la no renovación de su contrato, siempre que se demuestre que la conclusión del vínculo laboral, en último término, se encuentra relacionada directamente con el estado de embarazo de la trabajadora”.
45. De todo lo anterior concluimos que, desde la vigencia de la Ley N° Ley N° 30709, cuando nos encontramos ante un caso de no renovación de un contrato administrativo de servicios de una servidora gestante o lactante, resulta aplicable la protección dentro del marco de los tratados y convenios internacionales, nuestra Constitución Política y las leyes especiales. En ese sentido, para resolver el recurso de apelación interpuesto contra la decisión de no renovación del contrato administrativo de servicios, deben seguirse las siguientes reglas:
- La Entidad debe acreditar que la necesidad institucional que motivó la contratación de la impugnante ha desaparecido.
  - Si no se cumple con ello, se entenderá que la decisión de no renovación constituye un acto discriminatorio y, por tanto, el recurso de apelación será declarado fundado.
  - Si por el contrario, la Entidad cumple acreditar la desaparición de la necesidad institucional, la servidora deberá acreditar que la decisión de no renovación fue adoptada por su condición de gestante o lactante. Solo en este supuesto el recurso de apelación será declarado fundado.
46. El efecto de declarar fundado el recurso de apelación implicará que la servidora apelante sea repuesta en su puesto de trabajo y se disponga la renovación de su contrato hasta que: (i) desaparezca la necesidad institucional que motivó su contratación; o, (ii) venza su contrato una vez superada la condición de madre gestante o lactante.
47. Téngase en cuenta que las reglas anotadas precedentemente son aplicables a los casos de no renovación de los contratos administrativos de servicios que se hayan celebrado para cubrir una necesidad temporal pues, en aquellos casos que los

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

contratos administrativos de servicios tienen carácter indefinido por aplicación de la Ley N° 31131, el vencimiento del contrato no constituye una causa válida de cese.

### Sobre el recurso de apelación de la impugnante

48. En el presente caso, se aprecia que la Entidad decidió mediante la Carta N° 016-2021-GRA-DIRES-H"VRG"-HZ/UP, del 30 de julio de 2021, no renovar el contrato administrativo de servicios de la impugnante, que vencería el 31 de julio de 2021.
49. En el expediente obra el Contrato Administrativo de Servicios N° 060-2021-H"VRG"-HZ/UP/DA/D, mediante el cual se resolvió contratar a la impugnante del 1 al 31 de marzo de 2021. En la cláusula segunda de dicho contrato, la Entidad justificó su celebración en las disposiciones establecidas en el Decreto de Urgencia N° 029-2020, tratándose, por lo tanto, de un contrato para ejecutar labores temporales durante el lapso que dure la emergencia sanitaria por la COVID-19.
50. La vigencia de este contrato fue ampliada hasta con 3 adendas, siendo la última que amplía su vínculo hasta el 31 de julio de 2021.
51. En su recurso de apelación, la impugnante ha señalado que se habría vulnerado lo dispuesto en la Ley N° 31131, así como en la Ley N° 30709, toda vez que en el mes de abril de 2021 puso en conocimiento de la Entidad que se encontraba embarazada, por lo que se presume que la decisión de la Entidad de no renovar su contrato se debió a su estado de gestación.
52. Al respecto, de la documentación que obra en el expediente, se advierte que, conforme al Memorando N° 00325-2021-GRA-DIRES-A-H"VRG"-HZ/D/UP/ACAD, del 7 de abril de 2021, la impugnante se encontraba haciendo uso de licencia por comorbilidad y/o factor de riesgo a partir del 1 de abril de 2021, por encontrarse en estado de gestación y ser un factor de riesgo dicha condición. En ese sentido, se aprecia que la Entidad continuó renovando el contrato administrativo de servicios de la impugnante hasta el 31 de julio de 2021, inclusive.
53. Asimismo, respecto a la condición contractual del personal CAS COVID-19 que laboraba en la Entidad, entre el cual se encontraba la impugnante, se advierte lo siguiente:
- (i) Informe N° 11-2021-GRA-DIRES-A-H"VRG"-HZ/D/COVID-19, del 22 de julio de 2021, emitido por el Coordinador del Comité de COVID-19, en donde se indica lo siguiente:

*“(...) 1. Que la Licenciada de Enfermería CHAVEZ DIAZ YESICA BEATRIZ trabajadora del Hospital Víctor Ramos Guardia bajo régimen CAS COVID -19*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

*solicitó su licencia por GESTACION ya que rotaba en el servicio de UCI COVID.*

*- En Unidad de Personal se le otorgó la licencia por Gestación comunicando así de manera verbal la Jefa de Enfermería a esta Coordinación al momento de la entrega de roles.*

*2. Por lo que esta Coordinación evalúa las brechas asistenciales mensualmente y según reporte de pacientes diario ha bajado notoriamente el numero en comparación a meses anteriores. Que también se bajó el número de camas UCI COVID, INTERMEDIOS COVID, HOSPITALIZACION COVID Y OBSERVACION DE EMERGENCIA COVID, además de ello cabe recalcar que contamos con un total de 67 enfermeras para todos los servicios COVID del Hospital y muy aparte de ello tenemos a 36 Licenciadas de Enfermería bajo CAS COVID - MINSA que también rotan en los diferentes servicios de COVID del "Hospital Víctor Ramos Guardia". Llegando a una conclusión de no renovar el contrato para el mes de agosto del 2021 de la antes mencionada. (...)"*

- (ii) Oficio N° 236-2021-REGION ANCASH-DIRES-H"VRG"HZ/UP/DIR.EJEC., del 10 de agosto de 2021, emitido por la Jefatura de la Unidad de Personal, en donde se señala lo siguiente:

*"(...) Que siendo los contratos CAS COVID 19. CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL Y ESPECIAL CREADOS ANTE EL INCREMENTO DE LA DEMANDA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID 19 Y MIENTRAS PERSISTA LA NECESIDAD Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL es que se contrató a la servidora apelante para cubrir un servicio, sin embargo al haber desaparecido la necesidad urgente del citado personal y sobre tocto ante la falta de presupuesto institucional se ha dispuesto la no renovación del contrato a un total de 06 trabajadoras obstetras, dos enfermeras y una técnico de laboratorio.*

*Se hace presente que si bien es cierto a la servidora en el mes de marzo se le había concedido licencia por maternidad en su calidad de personal con comorbilidad y factor de riesgo por su estado gestacional, sin embargo también se debe tomar en cuenta que dicha licencia o permiso ha persistido mientras su contrato ha estado vigente y se ha tenido necesidad de servicio del citado personal, y sobre todo disponibilidad presupuestal lo cual a la fecha ha variado como se aprecia de actuados.*

- (iii) Informe N° 007-2022-REGION ANCASH-DIRES-A-H"VRG"-HZ/UP/ASyC, del 13 de enero de 2022, emitido por la Jefatura del Área de Selección y Clasificación de la Entidad, con el cual se pone en conocimiento del listado de nueve (9) trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 CAS COVID-19, a los cuales se les dio término a la relación laboral el 31 de julio de 2021, entre los cuales se encontraba la impugnante, precisando además los siguiente:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

*“(…) Al respecto, debo informar que al personal mencionado líneas arriba, se decidió no renovar el contrato por haber desaparecido la necesidad de su contratación en las áreas donde veían prestando servicios. (…)”*

(iv) Informe N° 002-2021-REGIÓN ANCASH-DIRES-A-H“VRG”HZ/UP, del 28 de enero de 2022, emitido por la Jefatura de la Unidad de Personal, en donde se señala lo siguiente:

*“(…) 3. Que en cuanto a las razones de la no renovación ha sido debido a que la entidad – Hospital “Víctor Ramos Guardia” ya no renovó sus contratos por no haber disponibilidad presupuestal y por vencimiento del contrato como se tiene de las cartas que se cursara. Que siendo así la plaza quedó sin ser ocupada por otro personal. (…)*

*Se informa que no solo se dio termino a las servidoras YESICA BEATRIZ CHÁVEZ DIAZ y (...), sino a otros servidores más por término del contrato y por falta de disponibilidad presupuestal. (…)”*

54. En ese sentido, se advierte que la decisión de la Entidad de no renovar el vínculo de la impugnante se debió a la desaparición de la necesidad de seguir contando con sus servicios y al no contar con disponibilidad presupuestal, debiendo precisarse que no solo a la impugnante se le comunicó dicha decisión sino también a ocho (8) servidores más, por lo que no se aprecia una directa relación de causalidad entre la no renovación del contrato y el estado gestación de la impugnante.

55. En vista de lo expuesto, evaluando las reglas transcritas en el numeral 45 de la presente resolución, corresponde declarar infundado el recurso de apelación sometido a análisis, teniendo en cuenta que:

- La Entidad acreditó que la necesidad institucional que motivó la contratación de la impugnante había desaparecido.
- Además, se ha acreditado que la decisión de no renovación no fue adoptada por la condición de servidora gestante de la impugnante. Asimismo, de la documentación ofrecida por la impugnante no se advierte que dicha decisión haya sido adoptada por su condición de gestante o lactante.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17° del Decreto legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora YESICA BEATRIZ CHAVEZ DIAZ contra el acto administrativo contenido en la Carta N°

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

016-2021-GRA-DIRES-H“VRG”-HZ/UP, del 30 de julio de 2021, emitido por la Jefatura de la Unidad de Personal de la HOSPITAL “VÍCTOR RAMOS GUARDIA” NIVEL II-2-HUARAZ; por lo que se CONFIRMA el citado acto administrativo.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora YESICA BEATRIZ CHAVEZ DIAZ y al HOSPITAL “VÍCTOR RAMOS GUARDIA” NIVEL II-2-HUARAZ, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente al HOSPITAL “VÍCTOR RAMOS GUARDIA” NIVEL II-2-HUARAZ.

**CUARTO.-** Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

 CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA VOCAL	 ROLANDO SALVATIERRA COMBINA PRESIDENTE	 ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE VOCAL
--	---	---

L16/P2

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.