



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 004206-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3666-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : CELIA ISAMAR AGUILAR CERCADO
ENTIDAD : MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
 VENCIMIENTO DE CONTRATO

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora CELIA ISAMAR AGUILAR CERCADO contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 431-2025-JUS/OGRRHH, del 12 de marzo de 2025, emitida por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; por lo que, se REVOCA el citado acto administrativo por resultar contrario a lo garantizado por la Constitución Política del Perú de 1993, el Convenio Nº 183, y la Ley Nº 30709.*

Asimismo, se declara IMPROCEDENTE el recurso de apelación en el extremo en que se solicita el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, dado que el Tribunal del Servicio Civil no es competente para conocer el mismo.

Lima, 26 de septiembre de 2025

ANTECEDENTES

- Mediante Contrato Administrativo de Servicios Nº 20230469 (Temporal), del 13 de septiembre de 2023, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en adelante la Entidad, contrató a la señora CELIA ISAMAR AGUILAR CERCADO, en adelante la impugnante, en el cargo de Defensora Pública de Asistencia Legal para la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, por el plazo del 14 de septiembre al 31 de diciembre de 2023. Dicho contrato fue objeto de sucesivas prórrogas hasta el 31 de marzo de 2025.
- A través de la Carta Nº 431-2025-JUS/OGRRHH¹, del 12 de marzo de 2025, emitida por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad le comunicó a la impugnante la conclusión de su contrato administrativo de servicios bajo la modalidad del Decreto Legislativo Nº 1057, siendo su último día el 31 de marzo de 2025.

¹ Notificada a la impugnante el 13 de marzo de 2025.

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 MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 24 de marzo de 2025, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 431-2025-JUS/OGRRHH, solicitando se declare su nulidad y, por consiguiente, se disponga su reincorporación laboral en el cargo que venía desempeñando, debiéndose reconocer el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, desde el día siguiente de su desvinculación hasta la fecha de su reposición efectiva, bajo los siguientes fundamentos:
 - (i) Ingresó a laborar en la Entidad por concurso público, resultando ganadora de la plaza de Defensora Pública de Asistencia Legal para la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia (Lima Sur – Sede Chorrillos), convocada por el Proceso CAS N° 492-2023-MINJUSDH y acumulando un récord laboral ininterrumpido de un (1) año, seis (6) meses y dieciocho (18) días.
 - (ii) Ha sido víctima de un despido ilegal y arbitrario, por su condición de madre trabajadora en periodo de lactancia, constituyendo una violación del inciso 1 del artículo 8º del Convenio OIT N° 183 sobre la protección de la maternidad.
 - (iii) Las funciones que ha venido desempeñando son de carácter permanente, y no temporales ni transitorias.
 - (iv) Corresponde que su vínculo laboral con la Entidad sea reconocido como uno de carácter indeterminado, en aplicación del principio de primacía de la realidad.
 - (v) Pertenece al grupo de población vulnerable debido a su condición de servidora en periodo de lactancia, habiendo obtenido anteriormente el cambio de su modalidad de labores, de presencial a teletrabajo total.
 - (vi) La Entidad ha vulnerado flagrantemente sus derechos fundamentales a la igualdad, a la no discriminación, al trabajo y remuneración, y a la prohibición supraconstitucional de despido en estado de maternidad con periodo de lactancia.
4. Con Oficio N° 218-2025/JUS-OGRRHH, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
5. Mediante Oficios N°s 010039 y 010040-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.
6. A través de los escritos s/n del 29 de mayo de 2025, reiterado el 5 de agosto de 2025, la impugnante solicitó al Tribunal celeridad en la emisión de la resolución de su recurso de apelación, en su condición de trabajadora en periodo de lactancia.

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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, 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.
8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, 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 solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido

² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17º.- 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”.

³ **Ley N° 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° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

⁴ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.

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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁶; 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”⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

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 Directivo⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación de

⁵ **Ley Nº 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”.

⁶ **Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 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”.

⁷ El 1 de julio de 2016.

⁸ **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 16.- 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;

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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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:

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)

11. 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.
12. 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.

- 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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Del régimen laboral aplicable

13. De la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo se aprecia que la impugnante fue contratada por la Entidad bajo el Decreto Legislativo N° 1057, régimen especial de contratación administrativa de servicios. Por tanto, de conformidad con el artículo 3° de aquella norma, se encuentra sujeta a una modalidad especial de contratación laboral regulada por dicho decreto legislativo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y sus modificatorias.

Respecto a los contratos regulados por el Decreto Legislativo N° 1057

14. 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.
15. Hasta el 9 de marzo de 2021 el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057 establecía que el contrato administrativo de servicios se celebraba a plazo determinado y era renovable, dado que dicho régimen laboral especial se consideraba transitorio. En virtud de lo anterior, para la vinculación de personal bajo dicho régimen, solo bastaba que exista la necesidad de servicio y el presupuesto para financiar la contratación⁹.
16. Sin embargo, con la entrada en vigencia de la Ley N° 31131 el 10 de marzo de 2021, se modificó el mencionado artículo, disponiéndose que: *“El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia”*. A su vez, se estableció en el segundo párrafo del artículo 4° de la indicada ley, que: *“A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, ninguna entidad del Estado podrá contratar personal a través del régimen especial de contratación administrativa de servicios, con excepción de aquellas contrataciones que se encontraran vigentes y que sean necesarias de renovar a efectos de no cortar el vínculo laboral de los trabajadores con vínculo vigente, en tanto se ejecute lo dispuesto en el artículo 1 de la presente ley”*.
17. De esta forma, con el reconocimiento del carácter indeterminado del contrato administrativo de servicios en virtud de la Ley N° 31131, también se dispuso la prohibición de contratar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 desde su entrada en vigencia.

⁹ Ver Informe Técnico N° 001702-2020-SERVIR-GPGSC.

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.





18. Posteriormente, el Tribunal Constitucional¹⁰ declaró la inconstitucionalidad parcial de la Ley N° 31131, excepto por el primer y tercer párrafo del artículo 4º y la Única Disposición Complementaria Modificatoria (sentencia publicada el 19 de diciembre de 2021). Por tanto, ratificó que, tras las modificaciones al Decreto Legislativo N° 1057, el contrato administrativo de servicios podría ser de duración indeterminada cuando la contratación se realice para labores de carácter permanente, es decir, aquellas que no sean de necesidad transitoria o de suplencia, según lo dispuesto en el artículo 5º del mencionado decreto legislativo.
19. En efecto, en el fundamento 116¹¹, el Tribunal Constitucional dio pautas sobre cómo debía interpretarse las modificaciones hechas a los artículos 5º y 10º, literal f), del Decreto Legislativo N° 1057, indicando textualmente lo siguiente:
- “(i) Son aplicables a los CAS que se suscriban a partir de la entrada en vigencia de la Ley 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.
 - (ii) **Corresponde a la entidad estatal contratante determinar las labores de carácter permanente y las de necesidad transitoria o de suplencia. Sólo podrán ser consideradas labores permanentes las relacionadas con la actividad principal de la entidad pública contratante.**
 - (iii) Para que un CAS sea de plazo indeterminado, es necesario que el trabajador haya superado un concurso público para una plaza con carácter permanente.
 - (iv) La reposición a que se refiere el literal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo 1057, puede darse únicamente al régimen CAS, no a otro régimen laboral existente en el Estado.
 - (v) Para la reposición de un trabajador **en un CAS de tiempo indeterminado**, el juez previamente deberá comprobar:
 - a) Que el trabajador CAS ingresó por concurso público para una plaza con carácter permanente.
 - b) Que las labores que realiza corresponden a la actividad principal de la entidad y son de carácter permanente.
 - (vi) La reposición de un trabajador del régimen CAS con labores de necesidad transitoria o de suplencia, sólo podrá ordenarse dentro del plazo del correspondiente contrato”. (el énfasis es nuestro)
20. De tal manera, a raíz del pronunciamiento del Tribunal Constitucional queda determinado que, en el régimen el Decreto Legislativo N° 1057, pueden existir

¹⁰Sentencia recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC. Disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00013-2021-PI/TC.pdf>

¹¹Sentencia recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC. Disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00013-2021-PI/TC.pdf>

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.



contratos indeterminados o transitorios, siendo que éstos últimos están sujetos a un periodo determinado de vigencia, cumplido el cual, la Entidad podría dar por extinguido el vínculo contractual por la causal de vencimiento del plazo del contrato previsto en el inciso h) del artículo 10º de la citada norma legal.

21. En consonancia con ello, se puede afirmar que la vigencia de Ley Nº 31131 generó implicancias importantes en la aplicación de la causa de extinción del contrato, prevista en el literal h) del artículo 10º del Decreto Legislativo Nº 1057, esto es, el vencimiento del contrato. Así, esta causa de extinción, a partir de la vigencia de la citada Ley Nº 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 la protección de las trabajadoras gestantes o en periodo de lactancia

22. 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.
23. El Tribunal Constitucional ha precisado en el fundamento 15 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 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)”*.
24. Para la realización de esta obligación, se promulgó la Ley Nº 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, en cuyo artículo 6º¹² se 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.

¹² **Ley Nº 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”.

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.

25. 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 Nº 30709, aprobado con Decreto Supremo Nº 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"*.
26. 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.
27. 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"*.
28. 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)

- 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

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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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.

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

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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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.

29. 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.

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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

30. En nuestro país, el artículo 2º de la Ley Nº 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”*.
31. 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 Nº 30364, constituye una forma de violencia contra la mujer¹³.
32. 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 2018¹⁴, de donde se puede observar que la tasa 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**

¹³Ley Nº 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”.

¹⁴Disponible en:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/471959/Informe_Anual_de_la_Mujer_2018.pdf

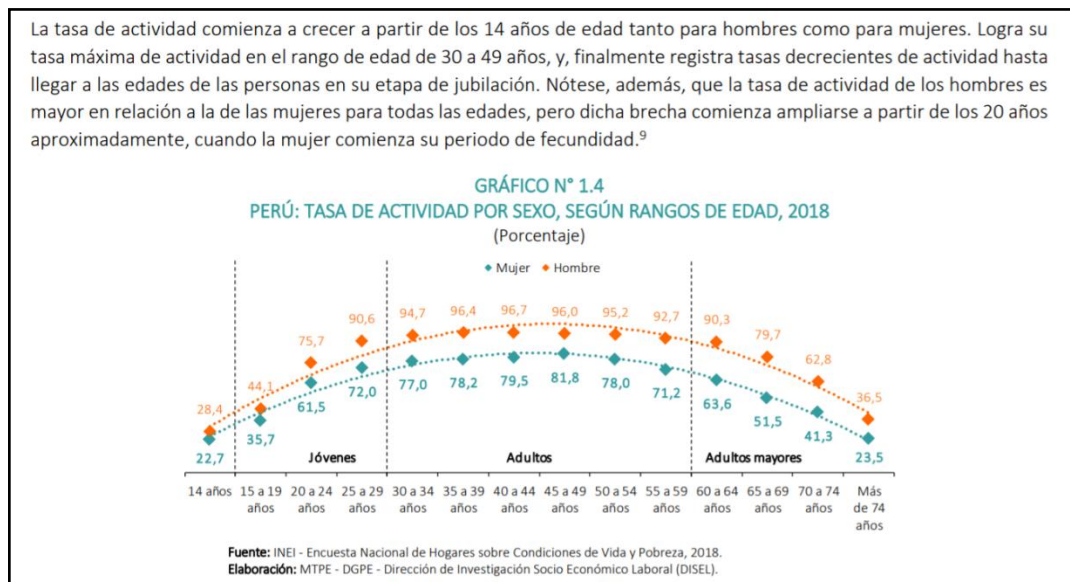
Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través 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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

menor y con tendencia a la baja, cuando las mujeres se encuentran en situación de fecundidad, como lo ha reconocido el citado informe:



33. 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.**
34. 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.
35. 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 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*

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.



puedan ejercer sus derechos y para posibilitar que los países avancen hacia un desarrollo sostenible”¹⁵.

36. 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.
37. 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° 468-2024-SERVIR/GPGSC que la protección establecida en la Ley N° 30709 es aplicable a este régimen especial, concluyendo que:

*“3.3 Las entidades públicas, en su condición de empleadoras, pueden renovar los contratos administrativos de servicios a plazo determinado, según su necesidad institucional y disponibilidad presupuestal, lo cual comprende los contratos suscritos por las **servidoras gestantes** o que estén haciendo uso de su descanso pre y posnatal (licencia por maternidad) o se encuentren en período de lactancia. **En caso la entidad opte por no renovar los contratos de dichas servidoras, deberán mediar causas objetivas y razonables, ajenas a su condición de madre gestante o en período de lactancia o con licencia por maternidad. En estos casos, la carga de la prueba de que los motivos de la “no renovación” no están relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias, la licencia por maternidad o el período de lactancia, recaerá en el empleador”.** (Énfasis nuestro)*

38. El Tribunal Constitucional no es ajeno 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, aspecto que también resulta atendible en el presente caso. En aquella ocasión señaló que:

“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

¹⁵TREVIÑO 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

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.

- 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”.
39. De todo lo anterior concluimos que, desde la vigencia de la 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.
40. 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.
 - De lo contrario, la Entidad debe acreditar que los motivos de la “no renovación” de su contrato no están relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias, la licencia por maternidad o el período de lactancia.
41. El efecto de declarar fundado el recurso de apelación implicará que la impugnante 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.

Sobre el caso concreto

42. En el presente caso, la impugnante cuestiona la decisión de la Entidad de no renovar su contrato administrativo de servicios, alegando que desempeñaba labores de naturaleza permanente y que se ha cometido un acto arbitrario con ella al

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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

disponerse su desvinculación encontrándose en condición de madre lactante, por lo tanto, solicita su reposición.

43. Sobre el particular, es preciso indicar que la impugnante ingresó a laborar a la Entidad al resultar ganadora del Proceso CAS N° 492-2023-MINJUSDH (Temporal), ocupando el cargo de Defensora Pública de Asistencia Legal para la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, desde el 14 de septiembre hasta el 31 de diciembre de 2023.
44. Ahora bien, de los documentos que obran en el expediente administrativo, se pueden observar los siguientes:
- (i) El **Informe N° 000250-2024/JUS-DGDP-DDPAJLIMASUR, del 23 de febrero de 2024**, con el cual la impugnante comunicó a la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima Sur, sobre su situación de embarazo de alto riesgo, a efectos de que no se le programen campañas y/o actividades similares que generen mayor esfuerzo físico.
 - (ii) La **Carta N° 077-2025-OGRRHH-OGEC, del 7 de enero de 2025**, mediante la cual la Jefatura de la Oficina de Gestión del Empleo y Compensación de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad informó y otorgó a la impugnante el permiso con goce de remuneraciones por lactancia materna, del 8 de enero al 16 de septiembre de 2025, consistente en una (1) hora diaria.
 - (iii) La **Carta N° 246-2025-JUS-OGRRHH, del 7 de febrero de 2025**, a través de la cual la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad dispuso proceder con el cambio de modalidad de labores de presencial a teletrabajo total en favor de la impugnante, conforme al siguiente detalle:

TELETRABAJO	
Modalidad de teletrabajo:	Total
Días de teletrabajo	Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes.
Días de trabajo presencial:	No aplica.
Fecha de inicio:	13/01/2025
Fecha fin:	Tres (3) meses contados desde la fecha de inicio.
Solicitado por:	Servidora, y autorizado por el Director General de la DGDPAJ y el Director de la DDDPAJ Lima Sur.
Pertenece a población vulnerable:	Servidora en periodo de lactancia.

45. De los documentos citados anteriormente, se puede advertir que la Entidad no solo tuvo conocimiento de la condición de madre gestante que tenía la impugnante, sino que, posteriormente, le concedió un permiso con goce de remuneraciones por lactancia materna, del 8 de enero al 16 de septiembre de 2025; en aplicación del literal e) del numeral 43.1 del artículo 43º del Reglamento Interno para las/los

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Servidores Civiles del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aprobado por Resolución de Secretaría General N° 0099-2021-JUS y modificatorias.

46. Aunado a ello, se verificar que la Entidad varió la modalidad de trabajo de la impugnante, de presencial a teletrabajo total por tres (3) meses, contados a partir del 13 de enero de 2025; siendo que, para dicho momento, se le reconoció con la condición de servidora en periodo de lactancia.
47. Por tanto, se puede concluir que la impugnante, al momento de la emisión de la Carta N° 431-2025-JUS/OGRRHH con la cual se dispuso la conclusión de su vínculo como Defensora Pública de Asistencia Legal para la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, tenía la condición de servidora en periodo de lactancia.
48. Estando lo expuesto es preciso indicar que, por imperio de la Constitución Política del Perú de 1993, el Convenio N° 183, la Ley N° 30709, y estando a los criterios jurisprudenciales del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema antes glosados, la impugnante gozaba de una protección especial de su derecho laboral dado su condición de madre en periodo de lactancia, lo cual garantiza que no se pueda producir su desvinculación mientras se encuentre en dicha situación, por ejemplo, por la causal de vencimiento del plazo de contrato, salvo si se acreditase **objetivamente la desaparición de la necesidad que justificó su contratación o la comisión de una falta grave**, conforme lo precisó el Tribunal Constitucional.
49. Sin embargo, en el presente caso, pese a la existencia de la protección en cuestión, como del pleno conocimiento del empleador sobre la situación de lactancia de la impugnante, la Entidad decidió dar por concluido el vínculo laboral que aquella mantenía con ésta última, invocando simplemente la causal de vencimiento del plazo de contrato, prevista en el literal h) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057.
50. En otras palabras, pese que la impugnante tenía la condición de madre lactante dentro de la vigencia contractual, la Entidad no acreditó objetivamente que la desvinculación haya obedecido a otro tipo de causas como, por ejemplo, la desaparición de la necesidad que justificó su contratación o la comisión de una falta grave.
51. En tal virtud, se puede colegir que, en el caso materia de análisis, se ha producido una aplicación indebida de la causal de vencimiento del plazo de contrato previsto en el literal h) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057, debido a que existía una protección constitucional y legal superior según se ha desarrollado en los considerandos anteriores; y, además, no está acreditado que la desvinculación haya

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.



atendido a causas objetivas distintas a la condición de madre lactante que tenía la impugnante.

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

52. El artículo 23º del Reglamento del Tribunal establece que cuando en el acto impugnado se advierta la aplicación indebida o interpretación errónea de las disposiciones que integran el ordenamiento jurídico, así como de los precedentes administrativos o jurisdiccionales de observancia obligatoria, se declara fundado el recurso de apelación, se revoca el acto impugnado y se declara el derecho que corresponde al impugnante, de ser el caso.
53. Entonces, al haberse constatado que la decisión de la Entidad se ha emitido sujetándose a lo previsto en el Decreto Legislativo Nº 1057, pero de manera contraria a lo garantizado por la Constitución Política del Perú de 1993, el Convenio Nº 183 y la Ley Nº 30709, corresponde declarar fundado el recurso de apelación y, consecuentemente, ordenar la reposición de la impugnante en el cargo que desempeñaba al momento de su cese o en otro de similar nivel o categoría.

Sobre la solicitud de reconocimiento y pago de remuneraciones dejadas de percibir

54. En otro extremo de su recurso de apelación, se advierte que la impugnante solicita que se disponga el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir; ante lo cual esta Sala considera que dicho pedido está referido a la materia de pago de remuneraciones.
55. Al respecto, es preciso señalar que la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951, se derogó la competencia del Tribunal del Servicio Civil en materia de pago de retribuciones.
56. Asimismo, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 072-2013-SERVIR-PE¹⁶, se aprobó la “Directiva que establece el procedimiento que desarrolla la

¹⁶ **Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 072-2013-SERVIR-PE – Directiva que establece el procedimiento que desarrolla la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, que deroga la competencia del Tribunal del Servicio Civil en materia de pago de retribuciones.** Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 19 de abril de 2013.

“Artículo 5º.- Procedimiento general de resolución de los recursos de apelación sobre pago de retribuciones

Las entidades públicas deberán establecer un procedimiento administrativo que les permita resolver los recursos de apelación presentados por los administrados en materia de pago de retribuciones. Las características del procedimiento se ajustarán a las disposiciones contenidas en la Ley Nº 27444, Ley

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.

Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, que deroga la competencia del Tribunal del Servicio Civil en materia de pago de retribuciones”, disponiendo en su artículo 7° que la Secretaría Técnica del Tribunal tendrá a su cargo la devolución de los expedientes administrativo sobre la materia de pago de retribuciones pendientes de resolver.

57. En tal sentido, la pretensión de la impugnante sobre el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, al estar referida a la materia de pago de retribuciones, no es de competencia del Tribunal, por lo que debe declararse improcedente en este extremo el recurso de apelación.

Sobre la ejecución de las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil

58. Conforme a lo señalado en los numerales precedentes, en el presente caso corresponde declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante y revocar el acto impugnado.
59. Al respecto, esta Sala resalta que todas las entidades públicas se encuentran obligadas a ejecutar las resoluciones emitidas por el Tribunal en sus propios términos, no pudiendo variar sus efectos ni efectuar interpretaciones que limiten sus alcances, ni mucho menos omitir realizar las actuaciones necesarias a favor del servidor civil afectado con el acto impugnado. Asimismo, no debe perderse de vista que las resoluciones emitidas por este órgano colegiado tienen como principal atributo la ejecutividad, que implica que aquellas son eficaces, vinculantes y exigibles por el solo mérito de contener la decisión de una autoridad pública; así,

de Procedimiento Administrativo General, los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, y sus modificatorias, así como en sus respectivos Reglamentos Internos de Trabajo o Directivas internas, según corresponda”.

“Artículo 6° Opciones de los recurrentes

Una vez vigente la presente Directiva, los recurrentes podrán optar por una de las siguientes posibilidades:

- Acogerse al silencio administrativo negativo por falta de pronunciamiento del TSC, y recurrir ante el Poder Judicial a través de la acción contencioso-administrativa, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 188.3 y 188.5 del artículo 188° de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General y el numeral 3 del artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo.
- Continuar el procedimiento sobre pago de retribuciones ante la Entidad de origen, para que dicha entidad se pronuncie en última y definitiva instancia conforme al procedimiento indicado en el artículo 5° de la presente Directiva.
- Dar por concluido el procedimiento administrativo sobre pago de retribuciones con la decisión de primera instancia. Para estos efectos, comunicará a la entidad de origen que se desiste del recurso de apelación, de conformidad con lo establecido en el artículo 190° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”.

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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

este atributo resulta suficiente para garantizar el cumplimiento de las decisiones administrativas¹⁷.

60. Por su parte, el artículo 16º del TUO de la Ley N° 27444, establece que el acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada, por el cual produce sus efectos y que, si dicho acto otorga beneficio al administrado, se entiende eficaz desde la fecha de su emisión, salvo disposición diferente del mismo acto. En ese sentido, se colige que las resoluciones del Tribunal que resulten favorables para el servidor civil surten efectos desde su emisión.
61. Ahora bien, las entidades públicas se encuentran obligadas a ejecutar las resoluciones emitidas por el Tribunal, observado el plazo señalado en el artículo 204º del TUO de la Ley N° 27444, cuando el acto quede firme.
62. De lo expuesto, y con la finalidad de garantizar la ejecución de las resoluciones emitidas por el Tribunal, se dispone ordenar a la Entidad que informe, en el plazo máximo establecido por Ley, las acciones adoptadas para ejecutar lo resuelto en el presente caso, considerando que con el presente pronunciamiento se agota la vía administrativa y empieza a computarse el plazo indicado en el artículo 204º del TUO de la Ley N° 27444.
63. Cabe señalar que, la omisión de acciones incurridas por las entidades públicas para la ejecución de las resoluciones del Tribunal generaría responsabilidad administrativa, autorizándose a la Secretaría Técnica del Tribunal a denunciar este hecho ante los órganos de control de la Entidad y ante la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR para que realice las actuaciones de supervisión de su competencia, en caso no se reciba la información solicitada.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora CELIA ISAMAR AGUILAR CERCADO contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 431-2025-JUS/OGRRHH, del 12 de marzo de 2025, emitida por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS; por lo que, se REVOCA el citado acto administrativo por resultar contrario a lo

¹⁷MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo II. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, pp. 109.

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 MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

garantizado por la Constitución Política del Perú de 1993, el Convenio N° 183 y la Ley N° 30709.

SEGUNDO.- Ordenar al MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS reponer el vínculo laboral de la señora CELIA ISAMAR AGUILAR CERCADO en el cargo que desempeñaba al momento de su cese o en otro de similar nivel o categoría.

TERCERO.- Declarar IMPROCEDENTE el recurso de apelación, en el extremo en que se solicita el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, dado que el Tribunal del Servicio Civil no es competente para conocer el mismo.

CUARTO.- Notificar la presente resolución a la señora CELIA ISAMAR AGUILAR CERCADO y al MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

QUINTO.- Devolver el expediente al MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.

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

SÉPTIMO.- Ordenar al MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS que, en el plazo máximo de treinta (30) días, informe sobre las actuaciones realizadas en cumplimiento de lo resuelto por el Tribunal del Servicio Civil a favor de la señora CELIA ISAMAR AGUILAR CERCADO.

OCTAVO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Firmado por V°B°

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P14/P5

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

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.

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú

info@servir.gob.pe

T: 51-1-2063370

www.gob.pe/servir

