



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

**RESOLUCIÓN Nº 000066-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 4192-2020-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : RUTH VERONICA LINO SIPION  
**ENTIDAD** : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN POR LA CARRERA  
 LICENCIA CON GOCE DE HABER

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora RUTH VERONICA LINO SIPION contra la Resolución Gerencial de Administración Nº 076-2020-MPA/GAYRH, del 6 de octubre de 2020, emitida por la Gerencia de Administración y Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ambo; al haberse emitido conforme a ley.*

Lima, 15 de enero de 2020

**ANTECEDENTES**

1. A través del escrito presentado el 24 de junio de 2020 con Registro Nº 2574, la señora RUTH VERONICA LINO SIPION, en adelante la impugnante, solicitó ante la Municipalidad Provincial de Ambo, en adelante la Entidad, se le conceda licencia por maternidad, descanso pre y post natal, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 26644.
2. Mediante escrito presentado el 8 de julio de 2020 con Registro Nº 2771, la impugnante adjuntó documentos para viabilizar el trámite de su licencia por maternidad.
3. Con Resolución Gerencial de Administración Nº 076-2020-MPA/GAYRH, del 6 de octubre de 2020, la Gerencia de Administración y Recursos Humanos de la Entidad declaró improcedente la solicitud de licencia por maternidad de la impugnante, por término de su contrato administrativo de servicios.

**TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

4. El 21 de octubre de 2020, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Gerencial de Administración Nº 076-2020-MPA/GAYRH, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo y, en consecuencia, se revoque la resolución impugnada, conforme los siguientes argumentos:

- (i) Se ha vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento.

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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- (ii) La resolución impugnada contiene una motivación e interpretación insuficiente.
  - (iii) No se ha realizado un minucioso análisis del literal g) del artículo 6º del Decreto Legislativo Nº 1057, pues no se interpreta correctamente el significado de las licencias por maternidad y paternidad.
  - (iv) La Autoridad Nacional del Servicio Civil, en materia de Recursos Humanos en innumerables Informes Técnicos ha señalado que para el goce del derecho al descanso por maternidad únicamente se precisa la acreditación de la condición de gestante, mediante algunos de los siguientes documentos: certificado de incapacidad temporal para el trabajo por maternidad o certificado médico donde conste la fecha probable de parto.
  - (v) El artículo 23º de la Constitución precisa que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad.
  - (vi) La notificación de la carta por la cual se informa el término de su contrato fue realizada con posterioridad a su solicitud de licencia por maternidad.
5. Con Oficio Nº 079-2020-MPA/GAyRH-MLSM, 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.
6. A través de los Oficios Nºs 009610-2020-SERVIR/TSC y 009609-2020-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la Entidad y a la impugnante, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023<sup>1</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 -

<sup>1</sup> **Decreto Legislativo Nº 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,



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>2</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.

8. Asimismo, de acuerdo con lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>3</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 solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>4</sup>, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>5</sup>; para

---

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 contencioso 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>2</sup> **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”.

<sup>3</sup> Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.

<sup>4</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- 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 su 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>5</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95°.- 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



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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>6</sup>, 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 Directivo<sup>7</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:

---

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>6</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>7</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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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.

#### Del régimen laboral aplicable

13. De la revisión del expediente administrativo se aprecia que la impugnante se encontraba bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057. En tal sentido, esta Sala considera que, al tener la impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen de la contratación administrativa de servicios, son aplicables al presente caso las disposiciones del referido decreto legislativo, su Reglamento aprobado por Decreto supremo N° 075-2008-PCM y cualquier otro documento de gestión en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la Entidad.

#### Sobre el otorgamiento de la licencia de maternidad y la no renovación del contrato administrativo de servicio

14. El literal g) del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales, reconoce a los servidores contratados bajo dicho régimen el derecho a: *“Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales”*.

15. Al respecto, la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante, ha regulado el derecho al descanso pre y postnatal de la trabajadora gestante en el sector público y privado. Para el goce del derecho únicamente se precisa la acreditación de la condición de gestante, mediante alguno de los documentos que establece el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 26644, aprobado por Decreto Supremo N° 005- 2011-TR, que son:

- i) Un Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) por maternidad, expedido por EsSalud, o
- ii) Un Certificado Médico en el que conste la fecha probable del parto, pudiendo encontrarse contenido en el formato regulado por el Colegio Médico del Perú o en el recetario de uso regular del profesional médico que emite la certificación.

16. Por su parte, de conformidad con el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057<sup>8</sup>, concordante con el numeral 5.1 del artículo 5° de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM<sup>9</sup>, el contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y puede ser renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades.

17. Por otro lado, el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057<sup>10</sup>, establece las causales de extinción del referido contrato, encontrándose entre ellas: *“h) Vencimiento del plazo del contrato”*.

<sup>8</sup> **Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios**

**“Artículo 5°.- Duración**

El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable”.

<sup>9</sup> **Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM**

**“Artículo 5°.- Duración del contrato administrativo de servicios**

5.1. El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. 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. (...)”

<sup>10</sup> **Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios**



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

18. En relación con la causal mencionada en el párrafo precedente, el último párrafo del numeral 5.2 del artículo 5 del Reglamento<sup>11</sup> dispone que la Entidad tiene la obligación de comunicar la decisión de no prorrogar o renovar los contratos o adendas de los servidores, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos a su vencimiento.
19. Asimismo, cabe anotar que el Informe Legal N° 162-2012-SERVIR/GG-OAJ<sup>12</sup> del 16 de febrero de 2012, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica de SERVIR, señala que no cumplir con la obligación reseñada en el numeral precedente, constituye un incumplimiento que genera responsabilidad administrativa, pero no determina que el contrato se renueve o prorrogue automáticamente.

#### Sobre el recurso de apelación interpuesto por la impugnante

20. De la revisión del recurso de apelación, se aprecia que la pretensión de la impugnante está circunscrita a que la Entidad le otorgue licencia por maternidad (descanso pre natal y post natal), toda vez que, de manera oportuna y antes de que se le comunicara el término de su contrato administrativo de servicios, cumplió con acreditar su condición de gestante.
21. Sobre el particular, conforme a la documentación que obra en el expediente, se puede verificar que la impugnante prestó servicios como Auxiliar Administrativo I en la Unidad de Promoción Empresarial y Turismo, bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, desde el 18 de diciembre de 2019 hasta el 30 de junio de 2020, de conformidad con la Adenda de Prorroga N° 002-2020 del Contrato Administrativo N° 068-2019-MPA.

---

#### **“Artículo 10º.- Extinción del contrato**

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

(...)

h) Vencimiento del plazo del contrato. (...).”

<sup>11</sup>**Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM**

#### **“Artículo 5º.- Duración del contrato administrativo de servicios**

(...)

5.2. 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, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática. Para tal efecto, la entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato.”

<sup>12</sup>Disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe).



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

22. Por su parte, en cuanto a la extinción del vínculo laboral de la impugnante, se verifica que la Entidad, mediante Carta N° 124-2020-MPA/URH, del 18 de junio de 2020, le comunicó que su contrato administrativo de servicios culminaba el 30 de junio de 2020, debiéndose precisar que dicha misiva le fue notificada el 22 de junio de 2020, según la constancia de notificación que obra en el Expediente, y de conformidad con las disposiciones referidas a la notificación contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444.
23. Ahora bien, según los antecedentes, la impugnante a través del escrito de fecha 24 de junio de 2020, complementado con escrito de fecha 8 de julio de 2020, solicitó licencia por maternidad, es decir, se encuentra plenamente acreditado que su pedido lo formuló cuando la Entidad ya le había notificado la Carta N° 124-2020-MPA/URH, mediante la cual se le comunicó que su relación laboral culminaba el 30 de junio de 2020.
24. Asimismo, de la revisión de los documentos adjuntos al recurso de apelación, no se aprecia que la impugnante haya comunicado su estado de gravidez a la Entidad antes del 22 de junio de 2020, fecha en que se le notificó la Carta N° 124-2020-MPA/URH.
25. Al respecto, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la Discriminación remunerativa entre varones y mujeres, señala lo siguiente:

*“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 despidiera 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”.*

26. Respecto de lo anterior, corresponde puntualizar que, dicha prohibición resultaría aplicable siempre que la razón de la no renovación se sustente en la condición de embarazo o por el período de lactancia en el que se encuentre la servidora; de lo contrario, no se estaría configurando ninguna causal discriminatoria y la extinción





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

del vínculo sería válido de acuerdo con el artículo 5º del Decreto Legislativo N° 1057<sup>13</sup>.

27. Bajo ese contexto, es preciso destacar que los contratos administrativos de servicios son a plazo determinado, es decir, tienen naturaleza temporal, cuyas causales de extinción se encuentran establecidas en el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 1057, entre las que se encuentra el vencimiento del plazo del contrato.
28. Adicionalmente, en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, no existe una norma que establezca la obligación de prorrogar los contratos administrativos de servicios de las mujeres en periodo de gestación o de lactancia, salvo la protección establecida en el artículo 6º de la Ley N° 30709.
29. En ese sentido, si bien la impugnante tenía derecho al descanso pre y post natal, siempre que cumpliera con los requisitos establecidos en la Ley N° 26644 y su Reglamento, no es menos cierto que el goce de dicho derecho estaba condicionado a la vigencia de su contrato administrativo de servicios (vínculo laboral), el cual concluyó el 30 de junio de 2020, hecho que le fuera puesto a conocimiento con la debida anticipación, a través de la Carta N° 124-2020-MPA/URH, el 22 de junio de 2020.
30. Cabe agregar que en el presente caso, la no renovación del contrato administrativo de servicios de la impugnante es un acto inocuo que no contiene algún componente de discriminación ya que, de la revisión del expediente no se logra advertir que la decisión de no renovar el contrato se deba a su condición de mujer gestante, muy por el contrario, se sustenta en la causal prevista en el literal h) del artículo 10º del Decreto Legislativo N° 1057, que se hace referencia al vencimiento del plazo del contrato.
31. Consecuentemente, al haberse extinguido el contrato administrativo de servicios de la impugnante, el 30 de junio de 2020, por la causal del vencimiento del plazo del contrato, forma válida de dar término a la relación laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, es que resultaba improcedente el pedido de licencia por maternidad, toda vez que, como se ha señalado en párrafos precedentes, el goce de dicho derecho estaba condicionado a la vigencia de su contrato administrativo de servicios.

<sup>13</sup>Cabe precisar que dicha opinión es compartida con la emitida por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 258-2018-SERVIR/GPGSC, disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe).



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

32. Respecto al principio de legalidad, regulado en el artículo IV del TUO de la Ley Nº 27444<sup>14</sup>, debe señalarse que éste dispone que la administración pública debe sujetar sus actuaciones a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.
33. Por otro lado, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad<sup>15</sup>, en aplicación del principio de legalidad, la administración pública sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica.

En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la administración pública, entre las cuales se encuentra la Entidad, sólo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.

34. A partir de lo expuesto, este cuerpo Colegiado considera que debe declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, en aplicación del principio de legalidad.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

<sup>14</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

**TÍTULO PRELIMINAR**

**“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

**1.1. Principio de legalidad.-** Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

<sup>15</sup> **Constitución Política del Perú de 1993**

**TÍTULO I**

**DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD**

**CAPÍTULO I**

**DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**

**“Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona**

Toda persona tiene derecho:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe;

(...)”.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora RUTH VERONICA LINO SIPION contra la Resolución Gerencial de Administración N° 076-2020-MPA/GAYRH, del 6 de octubre de 2020, emitida por la Gerencia de Administración y Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora RUTH VERONICA LINO SIPION y a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO.

**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.

RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL

LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE  
GOMEZ CASTRO  
VOCAL

L13/P5