



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

### **RESOLUCIÓN Nº 001296-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 9821-2023-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : KARINA LISBETH ALVARADO CASTILLO  
**ENTIDAD** : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TUMBES  
**RÉGIMEN** : LEY Nº 29944  
**MATERIA** : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO  
RESOLUCIÓN DE CONTRATO

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora KARINA LISBETH ALVARADO CASTILLO contra la Resolución Directoral Nº 002190, del 9 de mayo de 2023, emitida por la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes; al haberse emitido conforme a ley.*

Lima, 15 de marzo de 2024

#### **ANTECEDENTES**

- Mediante Resolución Directoral Nº 000836-2023, del 17 de febrero de 2023, la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes, en adelante la Entidad, autorizó la contratación por servicios personales de la señora KARINA LISBETH ALVARADO CASTILLO, en adelante la impugnante, a fin de que ocupe el cargo de profesor en la Institución Educativa “San Juan de Dios”, código de plaza Nº 111951H61149, desde el 1 de marzo de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023. Asimismo, en la referida resolución se precisó que el motivo de la vacante era la designación como directivo de I.E. a favor del servidor de iniciales R.M.A.B.
- Con Resolución Directoral Nº 002190<sup>1</sup>, del 9 de mayo de 2023, la Dirección de la Entidad dispuso dar por concluido, a partir del 30 de abril de 2023, el contrato de la impugnante, debido al retorno del titular, el servidor de iniciales R.M.A.B., a su plaza de origen, quien retornaba al cargo de docente a partir del 1 de mayo de 2023, en la Institución Educativa “San Juan de Dios”, plaza Nº 111951H61149.

#### **TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN**

- El 26 de mayo de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral Nº 002190, solicitando se declare la nulidad de resolución

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 25 de mayo de 2023.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° 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, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

impugnada, se ordene su reposición y su licencia por maternidad, al amparo de los siguientes argumentos:

- (i) Se trata de un despido nulo, pues la Entidad de manera unilateral está concluyendo su contrato a causa de su embarazo.
  - (ii) No se le notificó de manera oportuna el acto impugnado.
  - (iii) La conclusión de su contrato sería nula, ya que esta se da durante su embarazo y poco después de haber solicitado su licencia por maternidad.
4. Con Oficio N° 1235-2023-GRT-DRET-UGELT-PER-D, 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. A través de los Oficios N°s 026398-2023-SERVIR/TSC y 026399-2023-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la Entidad y a la impugnante, respectivamente, que el recurso de apelación fue admitido a trámite.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, el Tribunal tiene por

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

**"Artículo 17°.- 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 la última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

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

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

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° 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, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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.

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

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

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

“Artículo 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 sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

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

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

“Artículo 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 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”.

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





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Diario Oficial “El Peruano”<sup>7</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>8</sup>.

9. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo<sup>9</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de

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

<sup>8</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 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

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

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- 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;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- 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;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del 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.



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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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)

10. 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.
11. 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

12. De los documentos que obran en el expediente se aprecia que la impugnante era docente contratada en el marco de la Ley N° 29944, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED; por lo que esta Sala considera que son aplicables

- 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, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

al presente caso, además de la norma señalada y su reglamento, el Decreto Supremo N° 001-2023-MINEDU, que aprueba la Norma que regula el procedimiento para las contrataciones de profesores y su renovación en el marco del Contrato de Servicio Docente en Educación Básica y Técnico Productiva, a que hace referencia la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones, así como cualquier otra normativa del sector.

### Sobre la protección de las trabajadoras gestantes

13. 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.
14. El Tribunal Constitucional ha precisado en el fundamento 15 de la sentencia emitida en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC que este deber *“Se traduce en las obligaciones estatales de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, prohibiendo, en especial, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, así como la discriminación sobre la base del estado civil y prestar protección especial a la mujer durante el embarazo (artículo 11 numerales 1 y 2 de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas)”*.
15. Para la realización de esta obligación, se promulgó la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, en cuyo artículo 6º<sup>10</sup> 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.
16. No obstante, lo anterior no debe ser visto como una regla inexorable, pues se entiende que el despido o la no renovación estará prohibida cuando no medien causas objetivas o razonables para su materialización. Es por ello que el artículo 12º del Reglamento de Ley N° 30709, aprobado con Decreto Supremo N° 002-2018-TR,

<sup>10</sup> Ley N° 30709 - Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

**“Artículo 6º.- Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el periodo 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 periodo 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.





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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”*. (Subrayado nuestro)

17. Desde esta perspectiva, avocándose 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.
18. 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”*. 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”*.
19. 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, tales como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), el Pacta Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), la Declaración del Mercosur (1998), entre otros.
20. Conforme es de verse 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.





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

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

21. En nuestro país, el artículo 2º de la Ley N° 30364 - Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, ha reconocido una serie de principios rectores que no se limitan a la interpretación y aplicación de la citada Ley, sino que se hacen extensivos a *“Toda medida que adopte el Estado a través de sus poderes públicos e institucionales, así como en la acción de la sociedad”*. Así, uno de estos principios es el de *“igualdad y no discriminación”* que prohíbe *“toda forma de discriminación. Entiéndase por discriminación, cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basado en el sexo, que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas”*.
22. Este principio compromete a todos los poderes públicos para que, en el seno de su organización y en el ejercicio de sus funciones adopten las medidas necesarias y suficientes para erradicar los tratos discriminatorios, especialmente contra la mujer, al constituirse esta como una forma de discriminación por sexo que incluso, en el marco del artículo 5º de la mencionada Ley N° 30364, constituye una forma de violencia contra la mujer<sup>11</sup>.
23. 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.
24. Estando a 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 laboral de una servidora gestante o lactante, resulta aplicable la protección dentro del marco

<sup>11</sup>**Ley N° 30364 - Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar**

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

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

Se entiende por violencia contra las mujeres:

- A. La que tenga lugar dentro de la familiar 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”.

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

de los tratados y convenios internacionales, nuestra Constitución Política y las leyes especiales. En ese sentido, deben considerarse 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 fundado.
- Si por el contrario, la Entidad cumple con acreditar la desaparición de la necesidad institucional, la servidora deberá acreditar que la decisión de no renovación fue adoptada por su condición de gestante o lactante. Solo en este supuesto el recurso de apelación será declarado fundado.

25. El efecto de declarar fundado el recurso de apelación implicará que la servidora apelante sea repuesta en su puesto de trabajo y se disponga la renovación de su contrato hasta que: (i) desaparezca la necesidad institucional que motivó su contratación; o, (ii) venza su contrato una vez superado la condición de madre gestante o lactante.

#### Sobre el análisis del caso concreto

26. De la revisión del recurso de apelación interpuesto por la impugnante, se aprecia que su petitorio se circunscribe en cuestionar la decisión de la Entidad de concluir su vínculo laboral, dispuesto mediante Resolución Directoral N° 002190, del 9 de mayo de 2023; por cuanto alega que, en su condición de servidora gestante, correspondía a la Entidad mantener su contrato, al amparo de lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley N° 30709.
27. Sobre el particular, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que la impugnante inició vínculo laboral con la Entidad mediante la Resolución Directoral N° 000836-2023, del 17 de febrero de 2023, a través de la cual se autorizó su contratación como docente, a fin de que pueda ejercer el cargo de de profesor en la Institución Educativa “San Juan de Dios”, código de plaza N° 111951H61149, desde el 1 de marzo al 31 de diciembre de 2023.
28. Cabe precisar en este extremo que, de acuerdo con la resolución antes mencionada, el motivo de la vacante de la plaza que ocupaba la impugnante fue la designación como directivo de I.E. a favor del servidor de iniciales R.M.A.B., personal permanente titular de dicha plaza.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° 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, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

29. Asimismo, en el Artículo 2º de la Resolución Directoral Nº 001902-2022, se dispuso lo siguiente:

*"Artículo 2º.- ESTABLECER, conforme al Anexo 1 del Decreto Supremo Nº 001-2023-MINEDU, que contiene el documento "Contrato de Servicio Docente", es causal de resolución del contrato cualquiera de los motivos señalados en la Cláusula Sexta".*

30. Sobre el particular, mediante Decreto Supremo Nº 001-2023-MINEDU, se aprobó la Norma que regula el procedimiento para las contrataciones de profesores y su renovación en el marco del Contrato de Servicio Docente en Educación Básica y Técnico Productiva, a que hace referencia la Ley Nº 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones, cuyo objeto es, entre otros, el de regular la contratación de profesores y las características de su renovación.

31. Cabe señalar que, en como Anexo 1 de dicha Norma, se encuentra el Contrato de Servicio Docente, en cuya Cláusula Sexta se dispone lo siguiente:

*"CLÁUSULA SEXTA.– Constituyen causal de resolución del contrato:*

- a) La renuncia.*
- b) El mutuo acuerdo entre las partes.*
- c) Ocupación de la plaza por personal nombrado por alguna situación administrativa o mandato judicial.*
- d) Reestructuración o reorganización de la IE.*
- e) Por cierre temporal o definitivo de la IE.*
- f) Modificación de las condiciones esenciales del contrato.*
- g) El recurso administrativo resuelto a favor de un tercero, que se encuentre firme.*
- h) **La culminación anticipada de la licencia, destaque o encargatura del servidor titular a quien reemplaza el contratado.***
- i) Cambio del motivo de ausencia del servidor a quien reemplaza el contratado.*
- j) Por la vigencia de la reasignación del profesor por las razones de salud, emergencia.*
- k) Por modificación o reestructuración del cuadro de horas pedagógicas.*
- l) Reubicación de plaza por disminución de metas de atención.*
- m) El fallecimiento del servidor contratado.*
- n) Declararse su inhabilitación administrativa o judicialmente.*
- o) Haber sido condenado por delito doloso mediante sentencia con calidad de cosa juzgada o consentida.*
- p) No asumir el cargo hasta el cuarto día desde el inicio de la vigencia del contrato.*

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

- q) *No cumplir con los requisitos para la contratación docente establecidos en la presente norma.*
- r) *Por incompatibilidad horaria y de distancia.*
- s) *Presentar declaración jurada falsa o documentación falsa o adulterada.*
- t) *Negativa de suscribir autorización para el descuento por planilla de sus remuneraciones, para el pago de la pensión alimenticia que tenga pendiente, siempre que se verifique que aparece inscrito en el REDAM.*
- u) *Entre otros que tipifique el Minedu a través de norma específica o complementaria”.*

(Resaltado agregado)

32. De ello, se advierte que una de las causales para la resolución del contrato docente es el retorno del titular de la plaza contratada, por razones de la culminación anticipada de la licencia, destaque o encargatura de este.
33. Ahora, si bien se aprecia que la impugnante puso a conocimiento de la Entidad que se encontraba en estado de gestación, adjuntando para tal efecto los documentos que acreditaba su estado, a criterio de este Colegiado, el término de su vínculo laboral obedeció al vencimiento de su contrato al haber desaparecido la necesidad de servicio de carácter temporal por reemplazo pues, el servidor de iniciales R.M.A.B., titular de la plaza que ocupaba la impugnante, habría retornado a la misma luego de concluida su encargatura.
34. Lo antes señalado se logra apreciar en la Resolución Directoral N° 002190, del 9 de mayo de 2023:

*“Que, con el Informe Técnico N° 730-2023-GRT-DRET-UGELT-PER, el Especialista de Recursos Humanos – Personal, concluye que según Informe N° 001-2023/GR-TUMBES-DRET-UGELT-CE, el directivo que no cumpla las condiciones señaladas en los numerales precedentes se considera desaprobado en la evaluación, por tanto, se dará por concluida su designación en el cargo y retornará al cargo docente, de acuerdo con lo señalado en la LRM y su Reglamento, cuyo efecto hace que se dé por concluido el contrato de doña ALVARADO CASTILLO Karina Lisbeth, ejecutado con Resolución Directoral N° 00836 de fecha 17 de febrero de 2023, como profesor del CEBE N° 001 “SAN JUAN DE DIOS” con código de plaza N° 111951H61149, por retorno del titular a su plaza de origen”.* (Resaltado agregado)

35. Asimismo, de la documentación obrante en el expediente administrativo, se aprecia la Resolución Directoral N° 001902-2022, del 27 de abril de 2023, mediante la cual se dispuso retornar al cargo de profesor en la Institución Educativa “San Juan de





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

Dios”, código de plaza N° 111951H61149, a partir del 1 de mayo de 2023, al señor de iniciales R.M.A.B.

36. Estando a lo anterior, se aprecia que la Entidad concluyó el vínculo laboral de la impugnante, debido a que culminó la encargatura como directivo del señor de iniciales R.M.A.B., titular de la plaza que ocupaba, y se dispuso su retorno a su plaza como docente, configurándose la causal de resolución de contrato contenida en el literal h) de la Cláusula Sexta del Contrato de Servicio Docente, Anexo 1 del Decreto Supremo N° 001-2023-MINEDU.
37. Conforme a lo expuesto, esta Sala considera que la decisión de la Entidad de concluir el contrato de la impugnante no fue adoptada por motivos vinculados con la condición de servidora gestante, no configurándose así, un acto de discriminación en su contra, por lo que corresponde declarar infundado el recurso de apelación puesto a conocimiento.

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora KARINA LISBETH ALVARADO CASTILLO contra la Resolución Directoral N° 002190, del 9 de mayo de 2023, emitida por la Dirección de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TUMBES; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora KARINA LISBETH ALVARADO CASTILLO y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TUMBES, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TUMBES.

**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 (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° 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.

Página 12 de 13





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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por  
**CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA**  
Presidente  
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°  
**ROLANDO SALVATIERRA COMBINA**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

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

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. 26° 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.

Página 13 de 13

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157  
Jesús María, 15072 - Perú  
T: 51-1-2063370



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024

