RESOLUCIÓN Nº 002611-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE	:	793-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE	:	KATHERINE CRHIS CACERES CONDORI
ENTIDAD	:	GOBIERNO REGIONAL PUNO
RÉGIMEN	:	DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA	:	ACCESO AL SERVICIO CIVIL REPOSICIÓN

SUMILLA: Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora KATHERINE CRHIS CACERES CONDORI contra la denegatoria ficta de su solicitud de reconocimiento de vínculo laboral y de los derechos que deriven del mismo, presentada el 12 de abril de 2023, ante la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Puno; al trasgredir la protección especial de las servidoras gestantes reconocido en los tratados y convenio internacionales, la Constitución Política del Perú, la Ley Nº 30709 y su Reglamento.

Asimismo, se declara IMPROCEDENTE el recurso de apelación, en el extremo en que se solicita el pago de las remuneraciones devengadas, dado que el Tribunal del Servicio Civil no es competente para conocer dicha materia.

Lima, 10 de mayo de 2024

ANTECEDENTES

1. El 12 de abril de 2023, la señora KATHERINE CRHIS CACERES CONDORI, en adelante la impugnante, solicitó a la Oficina de Recursos Humanos del GOBIERNO REGIONAL PUNO, en adelante la Entidad, el reconocimiento de la existencia de su vínculo laboral y los derechos que deriven del mismo, bajo los siguientes argumentos:

   i) Con Memorándum Nº 3162-2021-GR-PUNO-ORA/ORH, del 16 de diciembre de 2021, se le comunicó que asumiría la función de Asistente Administrativa para la Oficina Regional de Supervisión y Liquidación de Proyectos, con eficacia anticipada desde el 13 de diciembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, de manera ininterrumpida.
   ii) Mediante Memorándum Nº 160-2022-G.R.PUNO/ORA-ORRHH, del 6 de enero de 2022, se le ratificó como Asistente Administrativo de la Oficina Regional de Supervisión y Liquidación de Proyectos de la Entidad.
   iii) A través del Informe Nº 0176-2022-G.R.PUNO-ORA/ORRHH/S.O, del 28 de octubre de 2022, el médico cirujano de la Entidad, le recomendó realizar trabajo

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 autoría 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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

remoto hasta la culminación de la emergencia sanitaria por el COVID 19, por formar parte del grupo de riesgo por ser una gestante de 20 semanas. Esto fue comunicado a la Oficina Regional de Supervisión y Liquidación de Proyectos mediante el Informe Nº 0017-2022-GR-PUNO-GGR/ORSyLP/AA-KCCC, del 24 de noviembre de 2022, solicitando que le asignen labores que no pongan en peligro la salud o el desarrollo normal de su bebe durante el periodo de gestación.

iv) Con Memorándum Nº 4597-2022-GR-PUNO-ORA/ORH, la Entidad le ordenó que debía realizar trabajo remoto como Asistente Administrativa, a partir del 29 de noviembre de 2022, realizando actividades asignadas durante la jornada ordinaria de trabajo en coordinación con su jefe inmediato superior.

v) El 21 de diciembre de 2022 comunicó al área de Recursos Humanos de la Entidad su estado de gestación para que tomaran las medidas pertinentes para la preservación de su trabajo y su óptimo desempeño en el mismo, asignándole labores acordes a sus capacidades y posibilidades de realización remota.

vi) El 2 de enero de 2023 la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad emitió un comunicado, indicando lo siguiente:
   - No se le hizo entrega de documentación alguna respecto a la contratación de personal.
   - El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la gestión saliente no hizo la entrega de su cargo.
   - El ejercicio fiscal culminó el 31 de diciembre de 2022.

vii) El 20 de enero de 2023, comunicó al Jefe de Recursos Humanos de la Entidad su estado de gestación, reiterando que se adoptaran las medidas oportunas relativas a la protección de su maternidad y fines convenientes.

viii) Mediante Informe Nº 004-2023-GR-PUNO-GGR/ORSyLP, notificada a su persona el 20 de febrero de 2023, se le imputa injustificadamente el abandono del trabajo por la falta de prestación efectiva de labores durante el mes de enero de 2023, extendiéndolo retroactivamente a diciembre de 2022.

ix) A través del Informe Nº 001-2023-GR-PUNO-GGR/ORSyLP/AA-KCCC, del 1 de febrero de 2023, se dirigió al Jefe de la Oficina Regional de Supervisión y Liquidación de Proyectos, para poner en conocimiento que viene cumpliendo sus labores conforme al Memorándum Nº 160-2022-G.R.PUNO/ORA-ORRHH, adjuntando su matriz de seguimiento de actividades- anexo 7 del mes de diciembre de 2022, y respecto a enero de 2023 señaló que por motivos de reorganización y cambios de administración de la Entidad no se le asignó trabajo a pesar de que lo solicitó en las oportunidades mencionadas.

x) Mediante Carta Nº 7-2023-GR.PUNO/ORA-ORRHH, del 14 de febrero de 2023, se le comunicó que ratificaban su imputación de abandono de trabajo por no prestar servicios a la Entidad en el mes de enero, sin tener en cuenta que la falta de prestación de servicios fue debido a que no le asignaron carga laboral a pesar

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 autoría 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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

de que ella lo requirió, por estar ocupados en asuntos relacionados al cambio de administración.

xi) El 22 de febrero de 2023 se presentó a las oficinas de la Entidad en compañía de personal de la Comisaría PNP Puno para constatar que no la reconocían como trabajadora de la Entidad y que el personal de la Oficina de Recursos Humanos no le hizo entrega a su jefe inmediato superior la documentación pertinente relacionada a su persona y situación, motivo por el cual este último no le asignaba labores, a pesar de sus requerimientos.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

2. Al no haber obtenido un pronunciamiento por parte de la Entidad, el 14 de junio de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la denegatoria ficta de su solicitud presentada el 12 de abril de 2023, solicitando se revoque el rehusamiento de la Entidad de pronunciarse y se ampare su solicitud de reconocimiento de vínculo laboral, reposición por despido nulo, así como se realice el pago de las remuneraciones devengadas, bajo los mismos argumentos señalados en la citada solicitud, agregando que con tal decisión la Entidad afectó su derecho a la igualdad y discriminación por su condición de madre gestante.

3. Con Oficio Nº 284-2023-G.R. PUNO-ORA-ORRH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

4. A través de los Oficios Nºs 002504-2024-SERVIR/TSC y 002505-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación, por cumplir los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

<u>De la competencia del Tribunal del Servicio Civil</u>

5. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023[1], modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del

[1] **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.

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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013[2], 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.

6. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2010-SERVIR/TSC[3], 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.

7. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil[4], y el artículo 95º de su

---

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".

[2] **Ley Nº 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 Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

[3] Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

[4] **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".

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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM[5]; 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"[6], en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016[7].

8. 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[8], se hizo de público conocimiento la ampliación de

[5] **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".

[6] El 1 de julio de 2016.

[7] **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:
a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
b) Aprobar la política general de la institución;
c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

[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 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;

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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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 autoría 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)

9. 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.

10. 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

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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

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.

Sobre la pretensión de la impugnante

11. Conforme a lo expuesto en los antecedentes de la presente resolución, la impugnante está solicitando el reconocimiento de su vínculo laboral, la reposición por despido nulo y se le realice el pago de las remuneraciones devengadas, por haber afectado su derecho a la igualdad y discriminación por su condición de madre gestante, al haber prestado servicios en la Entidad en virtud de lo establecido en el literal b) del artículo 38º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Carrera Administrativa aprobado mediante Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, para realizar funciones de carácter temporal, en la plaza asistente administrativo en la Oficina Regional de Supervisión y Liquidación de Proyectos. En ese sentido, se procederá a evaluar la normativa correspondiente.

Sobre la protección de las trabajadoras gestantes

12. 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.

13. 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)"*.

14. 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 6º[9] se

[9] **Ley Nº 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres**
"**Articulo 6º.- Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período 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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

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.

15. 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 desparezca la causa que justificó la contratación temporal"*.

16. 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.

17. 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"*.

18. 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:

Queda prohibido que la entidad empleadora despida o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en 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. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

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

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

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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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 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.

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 autoría 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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

- 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.

19. En esa línea, existe una amplía 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.

20. 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".*

21. 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 mujer[10].

22. El compromiso se adopta teniendo en cuenta que falta de plenitud en el desarrollo de la vida económica y pública, lo que redunda en la falta de oportunidades en el

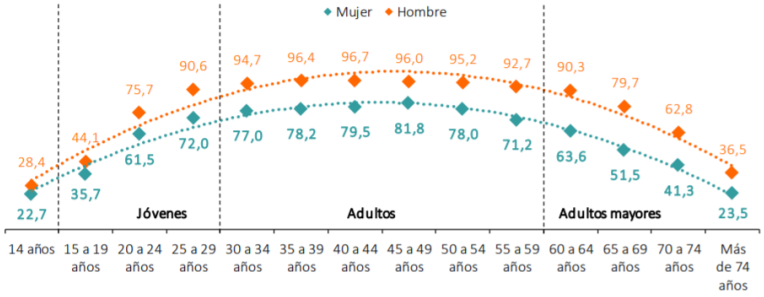
[10] **Ley Nº 30364 - Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar**
"**Artículo 5º.- Definición de violencia contra las mujeres**
La violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, 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".

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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

empleo. Esta situación de desfavorecimiento a la mujer constituye una circunstancia histórica que ha sido estadísticamente constatada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el documento denominado "Informe anual de la mujer en el mercado laboral" de 2018[11], 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 menor y con tendencia a la baja, cuando las mujeres se encuentran en situación de fecundidad**, como lo ha reconocido el citado informe:

> La tasa de actividad comienza a crecer a partir de los 14 años de edad tanto para hombres como para mujeres. Logra su tasa máxima de actividad en el rango de edad de 30 a 49 años, y, finalmente registra tasas decrecientes de actividad hasta llegar a las edades de las personas en su etapa de jubilación. Nótese, además, que la tasa de actividad de los hombres es mayor en relación a la de las mujeres para todas las edades, pero dicha brecha comienza ampliarse a partir de los 20 años aproximadamente, cuando la mujer comienza su periodo de fecundidad.[9]
>
> GRÁFICO N° 1.4
> PERÚ: TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO, SEGÚN RANGOS DE EDAD, 2018
> (Porcentaje)
>
> 
>
>
> **Fuente:** INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2018.
> **Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

23. 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**.

24. 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**

[11] Disponible 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. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

las mujeres durante el periodo de fecundidad, con especial énfasis durante la etapa de gestación y lactancia.

25. 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 puedan ejercer sus derechos y para posibilitar que los países avancen hacia un desarrollo sostenible*"[12].

26. 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.

27. 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 Nº 350-2019-SERVIR/GPGSC que la protección establecida en la Ley Nº 30709 es aplicable a este régimen especial, concluyendo que:

"3.3 El artículo 6º de la Ley Nº 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, prohibió que la entidad empleadora despida o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia.
3.4 la renovación contractual dependerá de la necesidad que mantenga la entidad con respecto a la prestación de servicios, caso contrario, se deberá cumplir con el plazo de vigencia del contrato, lo cual no implicará un trato discriminatorio si la servidora se encuentra en estado de gestación o en periodo de lactancia, salvo que demuestre que la causa de no renovación del contrato se debió al estado de gestación o por encontrarse en periodo de lactancia".

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

[12]TREVIÑO GHIOLDI, Susana. Discriminación por maternidad en el empleo y acoso sexual. En: Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 4, enero-junio de 2007, p. 185

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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

28. El Tribunal Constitucional no es ajeno a esta lectura, dado que en la sentencia en pleno 1135/2020, emitida en el expediente Nº 04795-2017-PA/TC, del 6 de noviembre de 2020, dispuso la reposición de una trabajadora sujeta al régimen del Decreto Legislativo Nº 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 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".*

29. De todo lo anterior concluimos que, desde la vigencia de la Ley Nº Ley Nº 30709, cuando nos encontramos ante un caso de no renovación de un contrato administrativo de servicios de una servidora gestante o lactante, resulta aplicable la protección dentro del marco de los tratados y convenios internacionales, nuestra Constitución Política y las leyes especiales. En ese sentido, para resolver el recurso de apelación interpuesto contra la decisión de no renovación del contrato administrativo de servicios, deben seguirse las siguientes reglas:

- La **Entidad debe acreditar que la necesidad institucional que motivó la contratación de la impugnante ha desaparecido**.
- Si no se cumple con ello, se entenderá que la decisión de no renovación constituye un acto discriminatorio y, por tanto, el recurso de apelación será declarado fundado.
- Si por el contrario, la Entidad cumple acreditar la desaparición de la necesidad institucional, la servidora deberá acreditar que la decisión de no renovación fue adoptada por su condición de gestante o lactante. Solo en este supuesto el recurso de apelación será declarado fundado.

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 autoría 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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

30. 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 contratado una vez superada la condición de madre gestante o lactante.

Sobre la no renovación del contrato de carácter temporal bajo el Decreto Legislativo Nº 276

31. Conforme lo indicado en la Carta Nº 7-2023-GR.PUNO/ORA-ORRHH, del 14 de febrero de 2023, emitida por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, se indica que la decisión de no renovar el contrato temporal de la impugnante se debió a lo siguiente:

"c) (…). En este caso a la situación de gestación de la Sra. Katherine Crhis Cáceres Condori, la norma la protege de despido injustificados sin embargo su desvinculación laboral se basa en el término de vínculo laboral la cual se basa en la inasistencia de la trabajadora, corroborada con la falta de los informes del mes de diciembre del año 2022 y el mes de enero del año 2023".

32. Sobre el particular, este Tribunal advierte que con Memorándum Nº 4597-2022-GR-PUNO-ORA/ORH, del 29 de noviembre de 2022, la Entidad le ordenó a la impugnante que debía realizar trabajo remoto como Asistente Administrativa, realizando actividades asignadas durante la jornada ordinaria de trabajo en coordinación con su jefe inmediato superior.

33. Siendo así, se advierte que la impugnante con fecha 21 de diciembre de 2022 comunicó a la Jefatura de Recursos Humanos su estado de gestación y con ello el ejercicio de su trabajo en modalidad remota, a fin de que se adopten las medidas oportunas, relativas a la protección de su maternidad, la misma que fue reiterada con escrito de fecha 19 de enero de 2023, toda vez que hasta dicha fecha el jefe inmediato superior aún no había asignado funciones acordes a la mencionada modalidad.

34. Asimismo, obra en el expediente el Informe Nº 001-2023-GR-PUNO-GGR/ORSyLP/AA-KCCC mediante el cual la impugnante comunicó a su jefe inmediato superior, el cumplimiento de sus labores conforme al Memorándum N° 160-2022-G.R.PUNO/ORA-ORRHH, acreditándolo con la matriz de seguimiento de actividad – Anexo Nº 7 del mes de diciembre de 2022, desvirtuando con ello que habría abandonado su cargo en dicho mes a pesar de haber estado en trabajo remoto.

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 autoría 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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

35. Ahora bien, en relación a las actividades en modalidad remota que tendría que haber realizado la impugnante en el mes de enero de 2023, pese a que esta reiteró que se adoptaran las medidas oportunas relacionadas a su estado de gestación, conforme se visualiza del escrito de fecha 19 de enero de 2023, no se le habrían asignado las respectivas funciones por motivos de reorganización y cambios de administración de la Entidad, lo cual se corrobora de la lectura del comunicado publicado el 2 de enero de 2023, el cual el Gobierno Regional Puno indicó lo siguiente:

"El Gobierno Regional Puno, a través de la Oficina de Recursos Humanos comunica a las personas que hayan tenido vínculo laboral hasta el 31 de diciembre de 2022, adscrito a la unidad ejecutora de la sede central y demás unidades ejecutoras del Gobierno Regional de Puno, lo siguiente:

1. *Conforme a las actas de transferencia de gestión registradas (…) se evidencia que no se hizo la entrega de documentación alguna respecto a la contratación de personal, según sus regímenes laborales correspondientes; motivo por el cual, esta oficina se ve en la imperiosa necesidad de hacer la búsqueda de los mismos para poder determinar la condición real de los trabajadores de los diferentes regímenes laborales.*
2. *También se pone en conocimiento que el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la gestión saliente aún no hizo la entrega del cargo correspondiente, razón a ello, no se podría determinar la condición laboral del personal, menos la verificación de dichos documentos.*
3. *Asimismo, se reitera a todas las Unidades Ejecutoras del Gobierno Regional Puno que el Ejercicio Presupuestal culminó el 31 de diciembre de 2022.*
   (…)
   Agradecemos su comprensión".

Lo que demuestra que la ausencia de actividades en modalidad remota por parte de la impugnante, se debe a la omisión por parte de la Entidad en asignarle carga acorde a sus funciones en dicha modalidad, toda vez que en el mes de enero de 2023 habrían estado resolviendo los asuntos relacionados al cambio de administración.

36. En ese sentido, se advierte que la Entidad no acredita que el término del vínculo laboral de la impugnante se hubiera basado en el abandono de trabajo por no prestar servicios a la Entidad en el mes de diciembre de 2022 y enero 2023, es decir, no se advierte de los documentos anteriormente citados, u otro documento anterior al 31 de enero de 2023, que la Entidad hubiera justificado suficientemente

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 autoría 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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

el presunto abandono de trabajo por parte de la impugnante en los mencionados meses, por lo cual no se justificaría su desvinculación.

37. Además de ello, esta Sala evidencia que la Entidad no ha tomado en cuenta lo dispuesto en la Resolución de Sala Plena Nº 002-2022-SERVIR/TSC, publicado el 29 de diciembre de 2022, en la cual se precisó lo siguiente: "*36. Finalmente, teniendo en cuenta que los servidores que desarrollan sus actividades bajo la modalidad del trabajo remoto no tienen la obligación de asistir presencialmente a la entidad, no será posible la imputación de la falta contenida en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil; la cual únicamente será de aplicación para aquellos servidores que se encuentran sujetos a modalidades mixtas de prestación de servicios, respecto de aquellos días en que les corresponda realizar trabajo de manera presencial en las instalaciones de la entidad*".

38. Adicionalmente, corresponde señalar que para desvincular a un trabajador no basta con imputar el abandono de trabajo en determinados días, sino que es necesario que se realice un Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley Nº 30057 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en la cual se logre acreditar la falta establecida en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil.

39. Por otro lado, de los actuados administrativos, se advierte que mediante Informe Nº 0017-2022-GR-PUNO-GGR/ORSyLP/AA-KCCC, del 24 de noviembre de 2022, la impugnante solicitó a la Entidad la asignación labores que no pusieran en peligro la salud o el desarrollo normal de su bebé durante el periodo de gestación, situación que evidencia que la Entidad tenía conocimiento del estado de gestación de la impugnante antes de tomar la decisión de imputarle el abandono de trabajo bajo la modalidad de trabajo remoto en diciembre de 2022 y enero de 2023.

40. Se advierte entonces que la decisión de la Entidad de desvincular a la impugnante no está debidamente sustentada en sus inasistencias. Además, se observa que su estado de gravidez es el que generó que no pueda realizar trabajo presencial a partir de diciembre de 2022 y que esta solicitó a la Entidad que se adoptaran las medidas oportunas.

41. Por tanto, se aprecia que la imputación de abandono de trabajo realizada por la Entidad no fue realizada en el marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario correspondiente, pero tampoco correspondía atribuirle abandono de trabajo o faltas injustificadas porque la Entidad la había autorizado a realizar trabajo remoto.

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 autoría 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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

42. Ahora bien, cuando una necesidad no puede ser cubierta completamente por una trabajadora por encontrarse en estado de gestación, se deben aplicar las disposiciones establecidas en la Ley Nº 28048, modificada por la Ley Nº 31051, que obligan a la Entidad a otorgarle trabajo remoto o una licencia con goce[13]. Asimismo, nótese que el artículo 6º de la Ley Nº 30709 y el artículo 12º de su Reglamento, no establecen que una causa válida para la aplicación del vencimiento del contrato administrativo de servicios de una servidora gestante, sea la imposibilidad de prestar un servicio que cubra la necesidad institucional de forma habitual pues, precisamente, estas disposiciones buscan darle una protección especial a las servidoras gestantes y lactantes, teniendo en cuenta que su fuerza laborativa puede verse reducida por su condición.

43. Desde esta perspectiva, si estas normas tienen por objeto materializar una real igualdad entre varones y mujeres (incluso entre las mismas personas del sexo femenino que no se encuentren en un estado de gravidez), y con ello evitar situaciones de discriminación, la protección especial que es aplicable a las servidoras gestantes y lactantes debe ser desplegada aún siendo conscientes que su fuerza laboral no será la misma que la desarrollada cuando no se encontraban en ese estado de gravidez. **Pensar lo contrario, y justificar la no renovación por el hecho de que la servidora no pueda cubrir las necesidades institucionales de la misma forma que si no estuviera en estado de gestación o lactancia, implicaría vaciar el contenido, no solo de las disposiciones previstas en la Ley Nº 30709 y su reglamento, sino también a la protección especial que se desprende de nuestra Constitución y los tratados y convenios internacionales**.

[13] **Ley 28048 - Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que Realiza Labores que Pongan en Riesgo su Salud y/o el Desarrollo Normal del Embrión y el Feto, modificada por la Ley Nº 31051**
"**Artículo 1º.- Objeto de la Ley**
En los centros de trabajo las mujeres gestantes solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante.
El empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales.
Durante la vigencia del estado de emergencia nacional de carácter sanitario declarada por el Estado, el empleador identifica a las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo/a son puestas en riesgo por las circunstancias que propiciaron el estado de excepción decretado, a efectos de aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto para el cumplimiento de sus actividades laborales.
Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria, el empleador asigna a las mujeres gestantes y madres lactantes labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior".

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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

44. La decisión de atribuir abandono de trabajo por no haber realizado actividades en la modalidad de trabajo remoto para desvincularla, constituye también una forma de eludir las obligaciones que provienen de las normas que establecen tutelas especiales, tal como es la que se encuentra prevista en la Ley Nº 28048, modificada por la Ley Nº 31051.

45. En vista de lo expuesto, evaluando las reglas transcritas en el numeral 29 de la presente resolución, corresponde declarar fundado el recurso de apelación sometido a análisis, teniendo en cuenta que:

    - La Entidad no acreditó que la necesidad institucional que motivó la contratación de la impugnante hubiera desaparecido.
    - El presunto abandono de trabajo por inasistencias que señala la Entidad en la Carta Nº 7-2023-GR PUNO/ORA-ORRHH, dirigida a la impugnante, no fue realizada en el marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario correspondiente en el marco de la Ley Nº 30057 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, por lo que no es una causa para desvincularla.

46. Finalmente, esta Sala considera que la decisión de la Entidad de desvincular laboralmente a la impugnante fue adoptada por motivos relacionados con su condición de servidora gestante; por lo que, corresponde declarar fundado el recurso de apelación puesto a conocimiento.

47. Sin perjuicio de lo anterior, este Colegiado quiere precisar que no se está disponiendo la contratación de la impugnante de manera indeterminada, muy por el contrario, **la Entidad debe mantener el vínculo laboral con la impugnante en tanto subsista la necesidad de servicios que motivó su contratación**, toda vez que esta se encontraba protegida por la Ley Nº 30709, por su condición de servidora en estado de gravidez.

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

48. Conforme a lo señalado en los numerales precedentes, en el presente caso corresponde declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.

49. Al respecto, esta Sala resalta que todas las entidades públicas se encuentran obligadas a ejecutar las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil en sus propios términos, no pudiendo variar sus efectos ni efectuar interpretaciones que limiten sus alcances, ni mucho menos omitir realizar las actuaciones necesarias

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 autoría 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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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, este atributo resulta suficiente para garantizar el cumplimiento de las decisiones administrativas[14].

50. Por su parte, el artículo 16º del TUO de la Ley Nº 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.

51. 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 Nº 27444, cuando el acto quede firme.

52. 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 Nº 27444. 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.

<u>Sobre el pedido de pago por remuneraciones devengadas solicitado por la impugnante</u>

53. Sin perjuicio de lo antes expuesto, cabe mencionar que la impugnante solicitó se ordene el pago por las remuneraciones devengadas dejadas de percibir; es decir, que su petitorio, en dicho extremo, corresponde a la materia de pago de retribuciones.

[14] MORÓN 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. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://app.servir.gob.pe/verificacion/ ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

54. Al respecto, en atención a lo dispuesto en la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951, referida en el numeral 6 de la presente resolución, y en estricto cumplimiento de lo establecido en la Directiva aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 072-2013-SERVIR-PE[15], este Tribunal no es competente para pronunciarse sobre los petitorios relacionados a la materia de pago de retribuciones, por lo que no resulta pertinente emitir pronunciamiento sobre la pretensión de la impugnante en dicho extremo.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora KATHERINE CRHIS CACERES CONDORI contra la denegatoria ficta de su solicitud de reconocimiento de vínculo laboral y de los derechos que deriven del mismo, presentada el 12 de abril de 2023, ante la Oficina de Recursos Humanos del GOBIERNO REGIONAL

[15] **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 de Procedimiento Administrativo General, los Decretos Legislativos Nº 276, 728 y 1057, y sus modificatorias, así como en sus respectivos Reglamentos Internos de Trabajo o Directivas internas, según corresponda".

"**Artículo 6º Opciones de los recurrentes**

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

a) 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 188º de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General y el numeral 3 del artículo 19º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo.
b) 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 5º de la presente Directiva.
c) 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 190º de la Ley Nº 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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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 autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

PUNO; al trasgredir la protección especial de las servidoras gestantes reconocido en los tratados y convenio internacionales, la Constitución Política del Perú, la Ley Nº 30709 y su Reglamento.

SEGUNDO.- Disponer que el GOBIERNO REGIONAL PUNO respete la protección especial de las servidoras gestantes reconocida en los tratados y convenios internacionales, la Constitución Política del Perú, la Ley Nº 30709 y su Reglamento, en lo concerniente a la condición contractual de la señora KATHERINE CRHIS CACERES CONDORI, debiendo reponerla en el cargo que desempeñaba, conforme a lo señalado en el numeral 47 de la presente resolución.

TERCERO.- Declarar IMPROCEDENTE el recurso de apelación, en el extremo en que se solicita el pago de las remuneraciones devengadas, dado que el Tribunal del Servicio Civil no es competente para conocer dicha materia.

CUARTO.- Notificar la presente resolución a la señora KATHERINE CRHIS CACERES CONDORI y al GOBIERNO REGIONAL PUNO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

QUINTO.- Devolver el expediente al GOBIERNO REGIONAL PUNO.

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

SÉPTIMO.- Informar en el plazo máximo de treinta (30) días las actuaciones realizadas en cumplimiento de lo resuelto por el Tribunal del Servicio Civil a favor de la señora KATHERINE CRHIS CACERES CONDORI.

OCTAVO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/).

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

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 autoría 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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ

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

PT15/PT2

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 autoría 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 026-2016-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.

www.servir.gob.pe
Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

BICENTENARIO PERÚ 2024
Ponle PUNCHE y ganamos todos PERÚ