

UGEL Huancavelica

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres: 2018 - 2027"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"



Resolución Directoral N° 00152 -2026-UGELH.

Huancavelica, 23 ENE. 2026

Visto, la solicitud, Informe N°000024-2026-UGELHVCA/OP, Informe N°000021-2026-UGELHVCA/AGA, Opinión Legal N° 000001-2026-UGELHVCA/AJ, Memorando N° 00031-2026-UGELHVCA/OP, expediente N° 2025-0018667 con 12 folios.

CONSIDERANDO:

Que, La señora **Yanet Yhovana Castro Osnayo** prestó servicios en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 – Contratación Administrativa de Servicios (CAS), desempeñándose como Asistente Administrativa de la Dirección, con vínculo contractual vigente hasta el 31 de diciembre de 2025. Y con fecha 22 de diciembre de 2025, mediante Carta N.º 000171-2025-GOB-REG HVCA/DREH-UGELHVCA/DIR, la Entidad comunicó a la referida servidora el término de su contrato CAS por vencimiento de plazo, agradeciendo los servicios prestados;

Posteriormente, la recurrente participó en el proceso de Contratación Administrativa de Servicios CAS N.º 026-2025/UGELH-HVCA/CPS, en el cual obtuvo el resultado de NO APTO, adjudicándose la plaza a una tercera persona que actualmente viene desempeñando el cargo. Y con fecha 03 de enero de 2026, la ex servidora presentó solicitud de continuidad laboral por embarazo, invocando la protección constitucional y legal de la maternidad.

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece una protección especial a la madre trabajadora, la cual se articula con el principio de igualdad y no discriminación prevista en el artículo 26. El Tribunal Constitucional ha precisado de manera reiterada que la maternidad constituye un supuesto de protección reforzada, orientada a evitar actos discriminatorios o decisiones extintivas motivadas directa o indirectamente por el embarazo. No obstante, dicha protección no implica el reconocimiento de una estabilidad laboral absoluta ni la creación automática de un derecho a la renovación o prórroga de contratos de naturaleza temporal, especialmente en el ámbito del empleo público;

Que, el Tribunal Constitucional ha reconocido de manera reiterada que la mujer gestante goza de una protección reforzada frente a actos de discriminación en el ámbito laboral, protección que resulta aplicable tanto al sector privado como al público. Dicha tutela se orienta a evitar que el embarazo, la maternidad o el periodo de lactancia constituyan motivos directos o indirectos para el cese o afectación de derechos laborales. No obstante, esta protección no es absoluta ni desconoce las particularidades de los distintos regímenes laborales existentes en el Estado, especialmente el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057;

Que, el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 se caracteriza por la temporalidad del vínculo y por la extinción automática del contrato al vencimiento del plazo pactado, sin que ello constituya despido. SERVIR ha sostenido de manera uniforme que el vencimiento del contrato CAS no genera derecho a renovación, salvo disposición legal expresa o mandato judicial. En ese sentido, la culminación del contrato de la recurrente al 31 de diciembre de 2025 obedeció al vencimiento del plazo contractual, circunstancia objetiva y previamente conocida por la servidora, lo que excluye la configuración de un despido arbitrario o nulo en sede administrativa. El contrato CAS es, por naturaleza, temporal y sujeto a plazo determinado. Su extinción por vencimiento del plazo pactado no constituye despido, sino una forma regular de conclusión del vínculo contractual, siempre que no se encuentre motivada en una causa prohibida, como la discriminación por embarazo;

En ese sentido, tanto el Tribunal Constitucional como SERVIR han sido claros en señalar que la no renovación de un contrato CAS solo resulta inconstitucional cuando se acredita que obedece directa o indirectamente a la condición de gestación de la trabajadora;

Que, el Tribunal Constitucional, mediante Sentencia de Pleno Jurisdiccional N.º 170/2024, ha desarrollado de manera exhaustiva el alcance de la protección reforzada a favor de la mujer gestante en el ámbito laboral, incluso tratándose del régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS). Dicha sentencia constituye un referente interpretativo obligatorio para el análisis del presente caso, al precisar con claridad los límites entre la tutela constitucional y las competencias de la administración pública. En particular, el Tribunal ha establecido que la no renovación de un contrato CAS no constituye per se un despido, en tanto responde al vencimiento del plazo contractual; sin embargo, dicha decisión no puede sustentarse en la condición de embarazo o maternidad, pues ello configuraría un acto discriminatorio prohibido por los artículos 2 inciso 2, 4 y 23 de la Constitución Política del Perú. En estos supuestos, la carga de la prueba recae en la entidad empleadora, quien debe acreditar que la decisión de no renovación obedece a una causa objetiva, razonable y ajena a la maternidad.

No obstante, el propio Tribunal ha precisado que esta tutela reforzada no implica el reconocimiento de estabilidad laboral absoluta ni la prórroga automática del vínculo CAS, ni habilita a la administración pública a disponer reposiciones o continuidades contractuales de manera directa en sede administrativa. Por el contrario, las medidas reparatorias (reposición temporal, pago de devengados u otras) solo pueden ser dispuestas en sede jurisdiccional, previa verificación de un despido nulo por causa discriminatoria.

Que, SERVIR, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, ha desarrollado criterios técnicos uniformes respecto a la renovación y no renovación de contratos CAS de servidoras gestantes, los cuales resultan vinculantes para la actuación administrativa de las entidades públicas. En primer lugar, el Informe Técnico N.º 01228-2020-SERVIR-GPGSC, en su numeral 2.6, ha precisado expresamente que: "(...) se advierte que el plazo original del contrato administrativo de servicios es susceptible de ser ampliado vía renovación o prórroga; asimismo, se colige que no existe un número máximo de posibles renovaciones o prórrogas y que éstas dependen de la entidad contratante, ya que están en función de sus necesidades y disponibilidad presupuestal, conforme al artículo 4 del Decreto Legislativo N.º 1057. (...)". Dicho criterio reafirma la naturaleza temporal del régimen CAS y descarta cualquier interpretación orientada a reconocer un derecho subjetivo a la renovación del contrato, aun cuando concurren circunstancias de especial protección.

Conforme a los fundamentos expuestos y lo opinado por la oficina de Asesoría Jurídica, visado por el Jefe de la Oficina de Personal y Directores del Sistema Administrativo III de las Áreas de Administración y Gestión Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica; y

De conformidad con el T.U.O. de la Ley 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, Decreto Legislativo N.º 1057; y en uso de las atribuciones conferidas por disposiciones legales vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- DECLARAR IMPROCEDENTE, la solicitud de continuidad laboral presentada por la ex trabajadora gestante **Yanet Yhovana CASTRO OSNAYO**, identificada con DNI N.º **71785048** y en virtud a los fundamentos señalados en la parte considerativa del presente acto resolutivo.

ARTÍCULO 2º.- INFORMAR, a la ex trabajadora gestante **Yanet Yhovana CASTRO OSNAYO**, identificada con DNI N.º **71785048** que, de considerarlo pertinente, puede hacer valer su pretensión por la vía judicial correspondiente.

ARTÍCULO 3º.- NOTIFICAR, la presente Resolución a la interesada y áreas competentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica para los fines de Ley.



REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

D. Urribarrí Ortiz

Mg. DORA J. URRIBARRI ORTIZ
Directora de Programa Sectorial I
Unidad de Gestión Educativa Local
HUANCAVELICA