



RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO

N° 1971-2018-UNHEVAL.

Cayhuayna, 23 de mayo de 2018

Vistos los documentos que se acompañan en treinta y cuatro (34) folios;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Jefe de la Oficina de Asesoría Legal, mediante Informe N° 208-2018-UNHEVAL/AL, del 13.MAR.2018, con relación a la renovación de contrato Administrativo de Servicios de la servidora CAS Ericka Yesenia Juipa Pozo, en atención a las siguientes consideraciones:

**I. ANTECEDENTE:**

**1.1** Que, mediante Oficio N° 308-2018-OGRH/J del 09.MAY.2018, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos solicita a esta Oficina opinión legal respecto a la renovación del Contrato Administrativo de Servicios de la servidora CAS Ericka Yesenia Juipa Pozo.

**II. APRECIACIÓN JURÍDICA:**

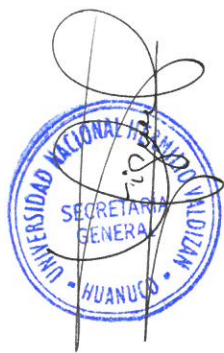
**2.1** Que, de acuerdo al numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

**2.2** Que, el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, dispone que el Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, De Gobierno, Académico, Administrativo y Económico.

**2.3** Que, según la normativa vigente, el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), constituye "(...) una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio", según el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1017, modificado por la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.

**2.4** Que, al respecto, el Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, ha señalado que: "(...) la contratación administrativa se aparta del régimen general de contratación contenido en la legislación civil, de modo que nos remite a un régimen especial, vinculado a la particular posición que tiene la administración pública en nuestro ordenamiento jurídico; por un lado como ente con prerrogativas previstas en la Constitución y las leyes, y por el otro como parte contratante, asumiendo obligaciones y deberes vinculados a los contratos que aquella suscribe con personas de derecho privado. (...) Por ello concluye que el contenido del contrato regulado en la norma impugnada [Decreto Legislativo N° 1057] tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo en la medida en que prevé aspectos tales como la determinación de la jornada de trabajo, (...) así como los descansos semanales y anual (...). En consecuencia, (...) los contratos suscritos bajo el marco del Decreto Legislativo N° 1057 son de naturaleza laboral." Asimismo, ha señalado; Como primera conclusión que **no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N° 1057 como una norma de derecho laboral**, dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes (Fundamento 26); y como segunda conclusión, que para ingresar al sector público, tanto en el régimen laboral público como en el privado, resulta necesario no solo la existencia de una plaza vacante, que debe encontrarse previamente presupuestada, sino además que no exista impedimento para que aquella sea cubierta a través del mecanismo idóneo para tal efecto (Fundamento 30); refiriendo por ello que, al tomar en cuenta cómo regulan estos sistemas el acceso a la carrera pública -independientemente del régimen laboral aplicable-, y al compararlos con el contenido en el **Decreto Legislativo N° 1057**, se advierte que este no es complementario de ninguno de tales regímenes, dado que **tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de contratación laboral independiente.**(Fundamento 31).

**2.5** Que, el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, establece que: "El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan"; en ese sentido, el Tribunal Constitucional en la STC N° 00206-2005-PC/TC, señala que: "los despidos originados en la discriminación por razón de sexo raza, religión, opinión, idioma o de cualquier otra índole, tendrán protección a través del amparo, así como los despidos producidos con motivo del embarazo, toda vez que, conforme al artículo 23° de la Constitución, el Estado protege especialmente a la madre. Deber que 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 literales a y d de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas)"; de lo que se desprende que la discriminación contra la mujer comprende toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer en sus derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil.





"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO - PERÚ**  
**SECRETARIA GENERAL**

...///Resolución Consejo Universitario N° 1971-2018-UNHEVAL.

-2-

- 2.6 Que, por lo tanto; sobre la base del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras que se encuentran bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 puede concluirse que aquellas están protegidas contra todo despido dentro del periodo pre y post - natal, si tenemos en cuenta en palabras de Américo Plá que: *"lo principal es la dignidad del ser humano, que es la misma para todos, cualesquiera sean las particularidades de cada uno. Lo accesorio son las diferencias y particularidades de cada cual, cuya propia diversidad pasa a integrar uno de los rasgos más típicos del ser humano (...). Esto lleva a la afirmación de que los seres humanos deben ser tratados en forma igualitaria, siempre que se hallen en situaciones semejantes, pero no cuando se encuentran en posiciones diferentes. Es tan injusto tratar diferentemente las situaciones iguales como tratar igualmente dos situaciones dispares."* Al respecto, en el Exp. N° 0261-2003-AA/TC-Lima, se señala que: *"La primera condición para que un trato desigual sea constitutivo de una diferenciación admisible, es la desigualdad de los supuestos de hecho. Es decir, implica la existencia de sucesos espacial y temporalmente localizados que poseen rasgos específicos e intransferibles que hacen que una relación jurídica sea de un determinado tipo y no de otro. Asimismo, la existencia de una diferenciación debe perseguir una intencionalidad legítima, determinada, concreta y específica, debiendo asentarse en una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con juicios de valor generalmente aceptados. Se trata pues de un tema que en doctrina se conoce con el nombre de "discriminación inversa."*
- 2.7 Que, revisado los documentos del expediente administrativo, se aprecia que mediante Resolución Consejo Universitario N° 654-2018-UNHEVAL, de fecha 05 de marzo de 2018, se resolvió **no renovar el contrato del personal CAS de la relación adjunta** [en la que se encuentra la servidora CAS Ericka Yesenia Juipa Pozo], cuyo contrato vence el **31.MAR.2018**, para lo cual se autoriza a la Unidad de Recursos Humanos, de cursar la carta respectiva en el plazo establecido.
- 2.8 Que, mediante Oficio N° 03-2017-UNHEVAL-EYJP/SDCA, de fecha 28 de febrero de 2018, la servidora CAS Ericka Yesenia Juipa Pozo comunica a la Dirección de Calidad y Acreditación que se encuentra en estado de gestación de 34 semanas, adjuntando como prueba los Informes Ecográficos Obstétricos, de fechas 30 de noviembre de 2017, y 27 de febrero de 2018, y Carnet Perinatal.
- 2.9 Que, de la revisión de los Informes Ecográficos Obstétricos, de fechas 30 de noviembre de 2017, y 27 de febrero de 2018, y el Carnet Perinatal, se aprecia que la servidora CAS Ericka Yesenia Juipa Pozo se encuentra en estado de gestión, y siendo que en atención a lo dispuesto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, que señala que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, que según el Decreto Supremo N° 012-201-RE, el Estado Peruano ratificó el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), convenio que según lo dispuesto en su artículo N° 8.1 prohíbe al empleador despedir a una mujer que está embarazada; convenio que debe ser interpretado conforme lo dispone la Cuarta Disposición Final Transitoria de la Constitución, la cual ordena que, las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú; y siendo que por mandato establecido en la Ley que establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057, la Ley N° 29849, en su artículo 6°, inciso h) dispone que la trabajadora CAS tiene derecho a Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; corresponde que el Consejo Universitario disponga que el artículo 1° de la parte resolutive de la Resolución Consejo Universitario N° 654-2018-UNHEVAL, de fecha 05 de marzo de 2018, no es aplicable para la servidora CAS Ericka Yesenia Juipa Pozo, por encontrarse en estado de gestación; en consecuencia, se apruebe la renovación del Contrato Administrativo de Servicios de la referida servidora CAS, previo informe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sobre el plazo que deberá renovarse el contrato, para lo cual la Dirección General de Administración y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos deberán adoptar las acciones pertinentes para formalizar la Adenda al Contrato Administrativo de Servicios de la servidora CAS Ericka Yesenia Juipa Pozo.

### III. OPINIÓN:

- 3.1. Que, se **REMITA** el presente expediente administrativo al Consejo Universitario, a efectos de que este órgano colegiado resuelva, **DISPONER** que el artículo 1° de la parte resolutive de la Resolución Consejo Universitario N° 654-2018-UNHEVAL, de fecha 05 de marzo de 2018, no es aplicable para la servidora CAS Ericka Yesenia Juipa Pozo, por encontrarse en estado de gestación; en consecuencia, **APROBAR** la renovación del Contrato Administrativo de Servicios de la referida Administrada, previo informe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sobre el plazo que deberá renovarse el contrato.
- 3.2. Que, se **DISPONGA** que la Dirección General de Administración y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos adopten las acciones pertinentes para formalizar la Adenda al Contrato Administrativo de Servicios de la servidora CAS Ericka Yesenia Juipa Pozo.



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO - PERÚ**  
**SECRETARIA GENERAL**

...///Resolución Consejo Universitario N° 1971-2018-UNHEVAL.

- 2 -

Que en la sesión extraordinaria N° 14 de Consejo Universitario, del 15.MAY.2018, estando de acuerdo con los fundamentos expuestos en el informe legal y ante el informe de la Jefatura de Recursos Humanos, y atendiendo a que el contrato de la servidora Ericka Yesenia Juipa Pozo, se encuentra vigente hasta el 31 de mayo de 2018, el pleno acordó aprobar la renovación del Contrato Administrativo de Servicios-CAS a favor de la administrada Ericka Yesenia Juipa Pozo, a partir del 01 junio de 2018 hasta el 30 de marzo de 2019, fecha en que concluye su permiso por lactancia de su menor hijo, concedida con la Resolución N° 011-2018-GRH/J, del 20.ABR.2018, por la Jefatura de Recursos Humanos; consecuentemente, autorizar a la Dirección General de Administración, a través del área correspondiente, elabore la Adenda de Contrato respectivo;

Que el Rector remite el presente caso a Secretaria General, con Proveído N° 0514-2018-UNHEVAL-CU/R, para la emisión de la resolución;


Estando a lo acordado y a las atribuciones conferidas al Rector por la Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, la Resolución N° 050-2016-UNHEVAL-CEU, del 26.AGO.2016, del Comité Electoral Universitario, que proclamó y acreditó, a partir del 02.SET.2016 hasta el 01.SET.2021, a los representantes de la Alta Dirección; por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU-02-15.02, del 14.OCT.2016, que resolvió proceder a la inscripción de la firma de las autoridades en el Registro de Firma de Autoridades Universitarias, Instituciones y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

**SE RESUELVE:**

- 1°. **APROBAR** la renovación del Contrato Administrativo de Servicios-CAS a favor de la administrada **Ericka Yesenia Juipa Pozo**, a partir del 01 junio de 2018 hasta el 30 de marzo de 2019, fecha en que concluye su permiso por lactancia de su menor hijo, concedida con la Resolución N° 011-2018-GRH/J, del 20.ABR.2018, por la Jefatura de Recursos Humanos, por lo expuesto en los considerandos precedentes.
- 2°. **AUTORIZAR** a la Dirección General de Administración, a través del área correspondiente, elabore la Adenda de Contrato respectivo.
- 3°. **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los órganos competentes y a la interesada.

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
**Dr. Reynaldo M. OSTOS MIRAVAL**  
RECTOR

  
**Abog. Yersely A. FIGUEROA QUIÑONEZ**  
SECRETARIA GENERAL

Distribución:  
Rectorado  
VR Acad  
VR Inv  
AL-OCI  
Transparencia  
DCalidad  
JPLAN  
JPPTO-  
DIGA-  
Interesada  
UEC  
File  
UR  
OC-  
OT  
Archivo