



**RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO**  
**N° 3913-2018-UNHEVAL.**

Cayhuayna, 15 de noviembre de 2018

Vistos los documentos que se acompañan en treinta y dos (32) folios;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Jefe de la Oficina de Asesoría Legal, con el Informe N° 778-2018-UNHEVAL/AL, del 23.AGO.2018, emite opinión legal respecto a la renovación del Contrato Administrativo de Servicios de la servidora CAS Betsy Luz Quispe Osorio, en atención a las siguientes consideraciones:

**I. ANTECEDENTE:**

1.1 Que, mediante Proveído N° 820-2018-UNHEVAL-CU/R, de fecha 01.AGO.2018, vuestro Despacho solicita a esta Oficina opinión legal respecto a la solicitud de reconsideración de puesto laboral por estado de gestación, postulado por la servidora CAS Betsy Luz Quispe Osorio, atendiendo a la opinión técnica emitida por la Unidad de Recursos Humanos con Informe N° 008-2018-UNHEVAL/OGRH/J, de fecha 27 de junio de 2018.

**II. APRECIACIÓN JURÍDICA:**

**Del principio de legalidad:**

2.1 Que, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado con Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, establece que 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.

**De la autonomía universitaria:**

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.

**De la solicitud postulada por la servidora CAS Betsy Luz Quispe Osorio:**

2.3 Que, revisado los documentos que obran en el expediente administrativo, se aprecia que mediante Resolución Consejo Universitario N° 1749-2018-UNHEVAL, de fecha 16 de mayo de 2018, se resolvió **no renovar los contratos administrativos de servicios – CAS de las personas que figuran en la relación adjunta** [en la que se encuentra la servidora CAS Betsy Luz Quispe Osorio], **cuyo contrato vence el 31.MAY.2018.**

2.4 Que, en virtud a este acto administrativo, la Unidad de Recursos Humanos con Carta N° 061-2018-OGRH/J, de fecha 18 de mayo de 2018, comunicó a la servidora CAS Betsy Luz Quispe Osorio la no renovación de su Contrato Administrativo de Servicios.

2.5 Que, mediante Formulario Único de Tramite N° 0419151 presentado en fecha 31 de mayo de 2018, la aludida servidora solicita reconsideración de puesto laboral por estado de gestación, adjuntando para tal fin copias simples del Informe Ecográfico Transvaginal del Centro Médico Latino, imágenes ecográficas de su estado de gestación, y constancia de trabajo.

2.6 Que, con Oficio N° 006-2018-BLQO, de fecha 21 de junio de 2018, la referida servidora presenta en original las imágenes ecográficas de su estado de gestación y el Informe Ecográfico Transvaginal del Centro Médico Latino, y en copia simple el Certificado Médico, otorgado por el Médico Cirujano Dr. Virgilio López Calderón.

**De la adecuación de la solicitud:**

2.7 Que, de la lectura del contenido del Formulario Único de Tramite N° 0419151, se advierte que la misma tiene como finalidad la renovación del Contrato Administrativo de Servicios de la mencionada servidora; por lo que en aplicación de lo establecido en el numeral 1.6 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, que consagra el Principio de Informalismo, en los siguientes términos: **“Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público”**, corresponde adecuarse la solicitud de reconsideración de puesto laboral por estado de gestación, postulado por la aludida servidora, a una solicitud de renovación de Contrato Administrativo de Servicios.





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

.../// Resolución de Consejo Universitario N° 3913-2018-UNHEVAL

- 2 -

**Del pronunciamiento sobre la solicitud:**

- 2.8 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.
- 2.9 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).

**De la Ley N° 30367, Ley que Protege a la Madre Trabajadora contra el Despido Arbitrario y prolonga su Periodo de Descanso:**

- 2.10 Que, con fecha 25 de noviembre de 2015 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la **Ley N° 30367**, Ley que Protege a la Madre Trabajadora contra el Despido Arbitrario y prolonga su Periodo de Descanso; el cual modificó el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y, el artículo 1° de la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante.
- 2.11 Que, en tal sentido, el artículo 29° del referido Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, señala:

**"Artículo 29.-** Es nulo el despido que tenga por motivo: (...)

e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa."

- 2.12 Que, por su parte el artículo 1° de la Ley N° 26644, prescribe:

**"Artículo 1.-** Precisase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto.





**Del despido de la mujer embarazada:**

- 2.13 Que, estando a lo descrito en el ítem precedente, se entiende que el despido de una mujer por encontrarse embarazada es un caso típico de discriminación basada en el sexo pues, como lo señala el Tribunal Constitucional - TC: "La discriminación por razón del sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no solo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa o inequívoca. Es decir, que por la discriminación laboral por razón del sexo comprende no solo los tratamientos peyorativos fundados en la constatación directa del sexo, sino también aquellos que se basen en circunstancias que tengan una directa conexión con el sexo." (STC N° 05652-2007-PA/TC, Fj. 49). Por ello puntualiza, "Las decisiones extintivas basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituye indudablemente, una discriminación por razón de sexo proscrita por el inciso 2) del Art. 2 de la Constitución Política." (STC N° 05652-2007-PA/TC, Fj. 50). En razón de ello, "(...) el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo, como también lo es la negativa a contratar a una mujer embarazada, o cuando una trabajadora percibe una remuneración inferior al de un trabajador por un mismo trabajo. Son manifestaciones de discriminación directa porque excluyen la posibilidad de justificar objetivamente, la razonabilidad y proporcionalidad de la medida." (STC N° 05652-2007-PA/TC, Fj. 50).
- 2.14 Que, por tanto, es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, advirtiéndose que la utilización como factor de diferenciación de embarazo, el parto o sus posibles consecuencias médicas es una manifestación de la discriminación por razón de sexo "desde que estas situaciones solo pueden afectar a las mujeres."
- 2.15 Que, en ese sentido, **para que el motivo pueda ser invocado por la trabajadora despedida, es requisito que el empleador haya sido notificado documentalmente en forma previa al despido. Producida dicha comunicación, surge la presunción legal de que el despido de la trabajadora que tenga lugar hasta los 90 días posteriores al parto está motivado por el embarazo, salvo que el empleador demuestre la existencia de una causa justa. La jurisprudencia ha precisado, no obstante, que la omisión de informar al empleador el estado de embarazo, no impide calificar el despido como nulo cuando dicho estado era evidente y, por ello, no podía ser desconocido por el empleador<sup>1</sup>.**
- 2.16 Que, estando a lo expuesto, el jurista Carlos Blancas Bustamante señala que: "**la carga de la prueba en el despido nulo, establece una presunción legal a favor de la trabajadora**, es decir, se opera la inversión de la carga de la prueba, **correspondiendo al empleador probar que el despido obedece a la existencia de una causa justa, lo que exige a la trabajadora de la obligación de probar el motivo de nulidad alegado. De este modo, si el empleador no demuestra que el despido está fundado en una causa justa, será declarado nulo.**" (Exp. N° 2206-98-ND-S)"
- 2.17 Que, si bien es cierto la Ley N° 30367 rige únicamente para las trabajadoras del régimen de la actividad privada, debemos tener en cuenta 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**

<sup>1</sup> "Cuando (...) se dispone como exigencia la notificación documental del embarazo al empleador (previa al despido) para oponerla como causal de nulidad de despido, lo que se busco fue evitar despidos arbitrarios a mujeres gestantes que no traslucen su real situación especial, de allí que se requiera en este caso como requisito sine qua non la comunicación documental al empleador, pues de lo contrario no sería posible presumir que el despido efectuado se encontró motivado en razones discriminatorias contra la gestante. Distinta es la situación cuando el estado de gestación es evidente por el desarrollo del feto, resultando razonable entender que la madre trabajadora se encuentra igualmente protegida frente a despidos, en atención al precepto constitucional señalado en el considerando anterior; consecuentemente, de producirse el despido a una madre en evidente estado de gestación, se debe entender que tal despido tiene como fundamento la discriminación por embarazo." (CASACION N° 275-2005, Arequipa). Vid, en el mismo sentido, (CASACION N° 2213-2006-La Libertad).





**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO - PERÚ**  
**SECRETARIA GENERAL**

.../// Resolución de Consejo Universitario N° 3913-2018-UNHEVAL

- 4 -

**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.**

- 2.18 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 la mujer embarazada está protegida contra todo despido por su especial condición**, 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". En ese orden de ideas, **NO RESULTA RAZONABLE UN TRATO DESIGUAL ENTRE UNA MUJER EMBARAZADA PERTENECIENTE AL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 CON OTRA DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1017, EN TANTO EL EMBARAZO CONSTITUYE UN MISMO SUPUESTO DE HECHO EN AMBOS RÉGIMENES LABORALES, POR LO QUE NO EXISTE JUSTIFICACIÓN OBJETIVA Y RAZONABLE QUE JUSTIFIQUE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO CON LA CONCLUSIÓN DEL VÍNCULO CONTRACTUAL DE LA TRABAJADORA SUSTENTADA EN EL MOTIVO DEL EMBARAZO.**

**Del caso concreto:**

- 2.19 Que, en consecuencia, **dar por terminada la relación laboral con la servidora CAS Betsy Luz Quispe Osorio, renovado hasta el 31 de mayo de 2018 con la Resolución Consejo Universitario N° 1749-2018-UNHEVAL, daría a entender que el despido obedece a su condición de embarazada en vista que la servidora CAS comunicó<sup>2</sup> a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, ahora Unidad de Recursos Humanos, su embarazo de aproximadamente 8 semanas y 3 días de gestación el día 31 de mayo de 2018 (último día para finalizar la vigencia de la última renovación)**, y no a una causal de extinción del Contrato Administrativo de Servicios celebrado primigeniamente, **no obstante que la servidora CAS continuara laborando en la Entidad con un nuevo Contrato Administrativo de Servicios, en virtud a que resultó ganadora del concurso publicado de personal bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS de la UNHEVAL**; lo que supondría una manifestación de discriminación con la servidora CAS apoyado en su condición de embarazada, en tanto que estas situaciones solo pueden afectar a las mujeres.
- 2.20 Que, bajo estas consideraciones, corresponde que el Consejo Universitario disponga que el artículo 1° de la parte resolutive de la Resolución Consejo Universitario N° 1749-2018-UNHEVAL, de fecha 16 de mayo de 2018, no es aplicable para la mencionada servidora, por encontrarse en estado de gestación; en consecuencia, se apruebe la renovación del Contrato Administrativo de Servicios de la referida servidora CAS.
- 2.21 Que, por otro lado, estando a la presentación de la petición de la servidora que a la fecha todavía no se resuelve, corresponde que la Unidad de Recursos Humanos, en atención a lo señalado en el numeral precedente, adopte las acciones administrativas del caso, respecto a la renovación del Contrato Administrativo de Servicios y el pago de la remuneración a la mencionada servidora.

**III. OPINIÓN:**

- 3.1 Que, se **REMITA** el expediente administrativo al Consejo Universitario, a efectos de que este órgano colegiado resuelva:

<sup>2</sup> Como ha quedado señalado en la CASACION N° 275-2005, Arequipa, y, asimismo, en la CASACION N° 2213-2006-La Libertad.





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
HUÁNUCO - PERÚ  
SECRETARIA GENERAL

.../// Resolución de Consejo Universitario N° 3913-2018-UNHEVAL

- 5 -

- Que, se **DISPONGA** que el artículo 1° de la parte resolutive de la Resolución Consejo Universitario N° 1749-2018-UNHEVAL, de fecha 16 de mayo de 2018, no es aplicable para la **servidora CAS BETSY LUZ QUISPE OSORIO**, por encontrarse en estado de gestación; **EN CONSECUENCIA, APRUEBESE** la renovación del Contrato Administrativo de Servicios de la referida servidora.
- **Que, se DISPONGA** que la Unidad de Recursos Humanos adopte las acciones del caso, respecto a la formalización de la renovación del Contrato Administrativo de Servicios, y el pago de la remuneración a la mencionada servidora.
- **APRUEBESE** la renovación del Contrato Administrativo de Servicios de la referida servidora.
- **Que, se DISPONGA** que la Unidad de Recursos Humanos adopte las acciones del caso, respecto a la formalización de la renovación del Contrato Administrativo de Servicios, y el pago de la remuneración a la mencionada servidora.

Que en la sesión ordinaria N° 22 de Consejo Universitario, del 29.AGO.2018, estando de acuerdo con los fundamentos expuestos en el informe legal, el pleno acordó:

1. Disponer que el artículo 1° de la parte resolutive de la Resolución Consejo Universitario N° 1749-2018-UNHEVAL, de fecha 16 de mayo de 2018, no es aplicable para la **servidora contratada CAS BETSY LUZ QUISPE OSORIO**, por encontrarse en estado de gestación; en consecuencia, **APROBAR** la renovación del Contrato Administrativo de Servicios de la referida Administrada, para lo cual la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos informará el plazo que deberá renovarse el contrato.
2. Disponer que la Unidad de Recursos Humanos adopte las acciones administrativas del caso, respecto a la renovación de Contrato Administrativo de Servicios y el pago de la remuneración a la **servidora CAS BETSY LUZ QUISPE OSORIO**.
3. Disponer que la Unidad de Recursos Humanos adopte las acciones administrativas del caso, respecto a la renovación de Contrato Administrativo de Servicios y el pago de la remuneración a la **servidora CAS BETSY LUZ QUISPE OSORIO**.

Que la Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, mediante Oficio N° 1701-2018-URH/J, de fecha 07.NOV.2018, en atención al Proveído N° 999-20018-UNHEVAL-CU/R, del Consejo Universitario, remite entre otros el Oficio N° 015-2018-BLQO de la Sra. **BETSY LUZ QUISPE OSORIO** en la que informa la fecha probable de parto 31.DIC.2018; y con Oficio N° 1732-2018-URH/J, de fecha 14.NOV.2018, comunica que el contrato CAS de la Sra. Betsy Luz QUISPE OSORIO, debe ser al 31.DIC.2018; y al mismo tiempo la ampliación de contrato hasta que el recién nacido cumpla 01 año de vida;

Que el Rector remite el presente caso a Secretaria General, con Proveído N° 09848-2018-UNHEVAL-R, para la emisión de la resolución correspondiente;

Estando a las atribuciones conferidas al Rector por la Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto y el Reglamento 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 y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU-02-15.02, del 14.OCT.2016, que resolvió proceder a la inscripción de las firmas de las autoridades de la UNHEVAL en el Registro de Firma de Autoridades Universitarias, Instituciones y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

**SE RESUELVE:**

- 1° **DISPONER** que el artículo 1° de la parte resolutive de la Resolución Consejo Universitario N° 1749-2018-UNHEVAL, de fecha 16 de mayo de 2018, no es aplicable para la **servidora contratada CAS BETSY LUZ QUISPE OSORIO**, por encontrarse en estado de gestación; por lo expuesto en los considerandos precedentes,
- 2° **APROBAR** la renovación del Contrato Administrativo de Servicios de la administrada **BETSY LUZ QUISPE OSORIO**, hasta el 31.DIC.2018 y al mismo tiempo disponer la ampliación de contrato hasta que el recién nacido cumpla 01 año de vida; por lo expuesto en los considerandos precedentes.
- 3° **DISPONER** que la Unidad de Recursos Humanos adopte las acciones administrativas.
- 4° **DAR A CONOCER** esta Resolución a los órganos competentes y a la interesada.

Regístrese, comuníquese y archívese.

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

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

Distribución:  
 Rectorado  
 VRAcad VRIInvest  
 AL OCI Transparencia  
 DCPyP JPPTO  
 JPLAN DIGA RRHH  
 SUR SUEyC  
 File Interesada UC UT Archivo