

Lima, 24 de agosto de 2026

INFORME TECNICO N° 000214-2026-SERVIR-DPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : Sobre la protección de la trabajadora gestante y/o en periodo de lactancia en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057

Referencia : Oficio N° D000002-2026-RENIEC/OPH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Potencial Humano del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, en marco de lo dispuesto en la Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32513¹ que autoriza excepcionalmente a los organismos electorales la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 en virtud del desarrollo de los procesos electorales, consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, lo siguiente:

- a) *¿El vencimiento del plazo contractual y la culminación de la necesidad de servicio que justificó la contratación, constituyen una causa objetiva suficiente para el término del vínculo laboral, aun cuando la persona contratada se encuentre en estado de gestación o en periodo de lactancia?*
- b) *¿La decisión de no renovar el contrato al vencimiento de su plazo sustentada en la culminación de la causa objetiva que motivó la contratación y en ausencia de la habilitación legal y presupuestal para su continuidad, resulta compatible con la protección prevista en la Ley N° 30367 y con el principio de legalidad que rige la actuación de las entidades públicas?*

II. Análisis**Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.

¹ Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de 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://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FROEAEU

- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la protección de la trabajadora gestante y/o en periodo de lactancia en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.4 En principio, la Constitución Política del Perú de 1993, en su artículo 23², prevé que el Estado brinda atención prioritaria al trabajo, en cuyo ámbito protege especialmente –entre otros– a la madre. Asimismo, se tiene que, mediante Resolución Legislativa N° 30312³ se aprobó el "Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad, 2000"⁴ (en adelante, Convenio 183), siendo ratificado con Decreto Supremo N° 012-2016-RE⁵. Dicho Convenio, en el numeral 1 de su artículo 8 contempla:

"Se prohíbe al empleador que despid a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. 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".

[Énfasis agregado]

- 2.5 Respecto a las disposiciones antes referidas, del fundamento 11 de la sentencia recaída en el Expediente N° 02748-2021-PA/TC⁶, emitida por el Tribunal Constitucional, se desprende que el citado tratado prevé una protección de carácter objetivo, siendo suficiente que la trabajadora demuestre su "estado de gestación para que opere una suerte de **"fuero maternal"**, que **impide al empleador poner fin al contrato de trabajo unilateralmente –sea por el despido como por la no renovación de un contrato temporal– (...)"**.
- 2.6 De tal manera, en esa línea de protección a favor de la trabajadora gestante, se promulgó la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, la cual señala:

² Modificado por la Ley N° 32188, cuyo texto vigente es el siguiente:

"Artículo 23. 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 a la persona con discapacidad que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento".

³ Publicado el 22 de marzo de 2015 en el Diario Oficial El Peruano

⁴ Ver en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO

⁵ Publicado el 24 de febrero de 2016 en el Diario Oficial El Peruano.

⁶ Ver en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2022/02748-2021-AA.pdf>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de 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://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FROEAEU

"Artículo 6. Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia"

Queda prohibido que la entidad empleadora despidan 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.

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.7 Sobre la disposición normativa antes citada, SERVIR tuvo oportunidad de emitir diversos pronunciamientos, entre ellos tenemos el [Informe Técnico N° 258-2018-SERVIR/GPGSC](#)⁷, [Informe Técnico N° 260-2018-SERVIR-GPGSC](#)⁸ e [Informe Técnico N° 350-2019-SERVIR/GPGSC](#)⁹ que señala:

"(...)

- 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 período de lactancia, salvo que demuestre que la causa de no renovación del contrato se debió al estado de gestación o por encontrarse en período de lactancia.***

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.8 En esa línea, es preciso tener en cuenta lo referido por el Tribunal Constitucional, en el fundamento 16 de la sentencia recaída en el Expediente N° 01541-2022-PA/TC, donde prescribe que ***"(...) si el empleador decide extinguir la relación de trabajo, sea por la no renovación del contrato o por despido, ha de acreditar que su decisión no se motiva en la maternidad de la trabajadora, sino en una causal objetiva, como puede ser la desaparición de aquella que justificó su contratación o la comisión de una falta grave. En estos supuestos, la empresa o la entidad estatal deberán acreditar, documentalmente, esa motivación."***
- 2.9 De acuerdo a lo expuesto, se colige que, será posible que los empleadores opten por no renovar el contrato de trabajo, por ejemplo, aquel suscrito bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, de una trabajadora en estado de gestación o en período de lactancia; sin embargo, para dicha acción deberán mediar causas objetivas y razonables, que acrediten documentalmente que la "no renovación del contrato" se sustenta en motivos distintos a los señalados (embarazo o período de lactancia), pues en estos casos, la carga de la prueba recae exclusivamente en el empleador.
- 2.10 Aunado a ello, es importante enfatizar que, la Ley N° 30709 no obliga a los empleadores, entre estas, las entidades públicas a tener que realizar las renovaciones de los contratos de trabajo de plazo determinado, como aquellos celebrados en marco de lo dispuesto en la Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32513, de manera automática respecto a aquellas servidoras que se encontraran en estado de gestación o en período de lactancia, ya que toda renovación de un contrato laboral, como el contrato administrativo de servicios, por ejemplo, se sujeta en la necesidad de servicio y disponibilidad presupuestal que pueda tener una entidad.

⁷ Ver en:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1369802/Informe%20T%C3%A9cnico%20258-2018-SERVIR-GPGSC.pdf?v=1602690082>

⁸ Ver en:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5687707/5051054-informe-tecnico-260-2018-servir-gpgsc.pdf?v=1705360231>

⁹ Ver en:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1373223/Informe%20T%C3%A9cnico%20409-2019-SERVIR-GPGSC.pdf?v=1603205028>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de 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://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FROEAEU

- 2.11 Finalmente, cabe precisar que la Ley N° 30367 protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso. No obstante, dicha norma, al igual que la Ley N° 30709, no impone a las entidades la obligación de renovar automáticamente los contratos de plazo determinado cuando, por ejemplo, la causa objetiva que motivó la contratación ha desaparecido. La protección se orienta a impedir que la decisión de no renovar se sustente en el estado de gestación o el periodo de lactancia.

III. Conclusiones

- 3.1 No corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta que sea solicitada por alguna entidad pública, organización o ciudadano, correspondiendo únicamente pronunciarse respecto a cuestiones generales relacionadas con la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 3.2 Resulta posible que los empleadores opten por no renovar el contrato de trabajo, por ejemplo, aquel suscrito bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, de una trabajadora en estado de gestación o en periodo de lactancia; sin embargo, para dicha acción deberán mediar causas objetivas y razonables, que acrediten documentalmente que la “no renovación del contrato” se sustenta en motivos distintos a los señalados (embarazo o periodo de lactancia), pues en estos casos, la carga de la prueba recae exclusivamente en el empleador.
- 3.3 La Ley N° 30709 no obliga a los empleadores, entre estas, las entidades públicas a tener que realizar las renovaciones de los contratos de trabajo de plazo determinado, como aquellos celebrados en marco de lo dispuesto en la Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32513, de manera automática respecto a aquellas servidoras que se encontraran en estado de gestación o en periodo de lactancia, ya que toda renovación de un contrato laboral, como el contrato administrativo de servicios, por ejemplo, se sujeta en la necesidad de servicio y disponibilidad presupuestal que pueda tener una entidad.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

SARA CONSUELO CAQUEO MIRANDA

Analista Jurídico II

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

BEVERLY MASAKO YAQUELIN REYES GOMEZ

Analista Jurídico II

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/sccm/bmyrg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2026

Reg. 0038296-2026

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de 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://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: FROEAEU