



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL DE SALUD N° 0066 -2024-GRA/GRS/GR/OAL

VISTO, El escrito de apelación con N° de Documento 6552250; y con Nro. de expediente 4038395, interpuesto por, Yubitza del Carpio Vera, mediante el cual interpone recurso de apelación en contra de la carta Nro. 072-2023-GRA/GRS/GR-DRSCCU-OA-RR.HHH.

CONSIDERANDO:

Que, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos, de reconsideración, apelación y revisión. Son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión. El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o se trate de cuestiones de puro derecho. En el caso subanalisis, se trata de cuestiones de puro derecho.

Que, la administrada, Yubitza del Carpio Vera, mediante escrito recurre la Carta Nro. 072-2023-GRA/GRS/GR-DRSCCU-OA-RR.HHH, por contravenir de forma arbitraria y temeraria, lo prescrito en la Ley Nro. 30367 que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, a efecto de que el superior en grado en estricto respeto del estado de derecho y la seguridad jurídica, revoque su decisión

Que, la recurrente, señala que es personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo Nro. 276 en plaza presupuestada vacante y de naturaleza permanente con el cargo de Trabajadora Social en el Centro de Salud Chuquibamba; y esta legitimidad le permitió con escrito de fecha cierta, 21 de noviembre del 2023, dirigirse al Director de la Red de Salud Castilla Condesuyos la Union a folios 03 del expediente en autos, mediante informe Nro. 001 comunicarle objetiva y documentalmente, que se encuentra en la décimo tercera semana de gestación.

Que, manifiesta la recurrente que dicha Carta recurrida, se sostiene en una motivación insubsistente y frágil, con argumentos que la hacen devenir en irrita, debido a que sostiene en el primer párrafo que con fecha 30 de octubre del 2023 el área de selección de recursos humanos emite el informe 013-2023-GRA/GRS/CBMC, mediante el cual hace conocer que los servidores de la red dentro de los cuales se encuentra inmersa cumplirían con el tiempo de contrato temporal permitido.

Que, también señala la administrada que en el segundo párrafo de la carta recurrida se actúan otros argumentos nada serios, que devienen en expectaticios y subjetivos, **indicando condicionalmente que este contrato puede interrumpirse porque la plaza que ocupo, puede ser ocupada por reincorporación judicial, y/o movimientos de personal, como son ascensos, Cambio de Grupo Ocupacional, rotación, reasignación, concurso público o por cuestiones ajenas de la Red de Salud Aplao. Escenarios Inexistentes**, los cuales no se dan, no se han dado ni pueden acreditar objetiva y documentalmente que se van a dar, lo que lo hace devenir en irrita lo convierte en arbitrario.



Que, otro argumento cuestionado por la administrada se encuentra en el sustento esgrimido en el tercer párrafo de la carta recurrida, el cual evidencia falta de seriedad a las actuaciones administrativas, al pretender justificar la actuación arbitraria de la Red de Salud CCU, indicando que se ha concluido con el contrato de 04 enfermeras, 02 médicos 01 obstetra 02 técnicos en enfermería o1 piloto de ambulancia y 01 trabajadora Social **POR CUANTO LA NECESIDAD INSTITUCIONAL HA DESAPARECIDO**, según informe adicional del área de selección Informe Nro. 017-2023-GRA/GRS/GR/DRSCCU-OA-RRHH/CBMC.

Que, la recurrente manifiesta que dicho argumento de que haya **DESAPARECIDO LA NECESIDAD INSTITUCIONAL** es muy grave e insostenible y demuestra desconocimiento del cargo de quien lo haya elaborado y quien lo socializa, debido a que las plazas bajo el régimen del Decreto Legislativo Nro. 276, son plazas de naturaleza permanente y se encuentra debidamente presupuestadas durante todos los ejercicios presupuestales, además dichas plazas han sido creadas técnica y legalmente según la necesidad de la Infraestructura hospitalaria, caso contrario con el argumento de la Red de Salud CCU, **si ha desaparecido la Necesidad institucional están en la Obligación de comunicar al Ministerio de Economía y Finanzas para que les den de baja.**



Que, otro escenario que cuestiona la recurrente se encuentra en el cuarto párrafo de la carta recurrida, el cual considera irritó, **ya que no se discute el periodo de latencia la cual alcanza a cualquier asegurado**, en el presente caso se está cuestionando la actuación arbitraria y desconocimiento de lo prescrito en la Ley Nro. 30367 que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso

Que, ante esos hechos, este Organismo Superior Jerárquico respetuoso del Principio de Legalidad, del Ordenamiento Jurídico y Doctrinario, se obliga a realizar una exegesis de las actuaciones administrativas y de la carta Nro. 072-2023-GRA/GRS/GR-DRSCCU-OA-RR.HHH, recurrida ante esta instancia.

Que, la Ley N° 30367 señala que es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 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.**



Que, siendo que la administración tomó conocimiento del estado de gestación de la demandante mediante informe Nro. 001, dirigido al director de la Red de Salud Castilla Condesuyos la Unión a folios 03, antes del supuesto término del contrato la recurrente, no podría ser despedida debido a su condición de madre gestante de acuerdo a la norma acotada y de conformidad, con los antecedentes jurídicos prescritos en el Pleno según Sentencia 743/2021, en el numeral 71 el cual señala que "Por todo lo expuesto, este Tribunal considera que la demandada no ha podido demostrar que la no renovación del contrato haya obedecido a un motivo distinto al de su estado de gestación.

Que, dentro de ello debemos agregar dentro del subanálisis lo que prescribe el artículo 27° de la Constitución Política: "la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"; en el caso de autos, se ha verificado que la administrada ha sido despedida bajo la justificación de la culminación de su contrato y **conforme señala el artículo único de la Ley 30367, es decir, su despido es nulo**; por lo que, habiendo esta elegido como primera opción la reposición como protección adecuada contra el despido; entonces debe ampararse su pretensión, ordenando su reposición a su puesto de trabajo en el cargo de Trabajadora Social en el Centro de Salud Chuquibamba de la Red de Salud Castilla Condesuyos la Unión.

Que, ante estos hechos, tenemos que la doctrina jurídica en estos casos se ha manifestado sobre la nulidad del despido de la trabajadora embarazada o de reciente maternidad, dentro del ordenamiento jurídico peruano, teniendo en cuenta la legislación, la jurisprudencia y la doctrina, así como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL DE SALUD N° 0066 -2024-GRA/GRS/GR/OAL

-3-

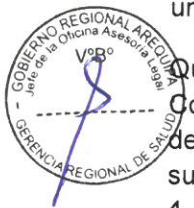
Que, este escenario jurídico señale que El embarazo, el nacimiento de un hijo o los beneficios que perciba la mujer como consecuencia de su reciente maternidad no pueden constituir una causal válida para que, en forma directa o encubierta, sufra la pérdida de su empleo o algún perjuicio de orden laboral.

Que, este hecho se fortalece en el plano internacional, encontrando que, desde su fundación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) ha buscado proteger a la trabajadora embarazada, tanto es así que una de sus primeras normas aprobadas fue el Convenio N.º 3, sobre protección a la maternidad, que fue revisado en 1952 y que dio origen al Convenio N.º 103, sobre protección de la maternidad (revisado) y a la Recomendación N.º 95, sobre protección de la maternidad.

Que, de los antecedentes jurídicos, doctrinarios y jurisprudenciales este órgano superior jerárquico tiene una posición concordante con este escenario en que la presunción es una forma de razonamiento lógico en el cual, a partir de un hecho que se conoce, se llega a una certeza sobre otro hecho desconocido. Fortaleciendo nuestra posición con lo prescrito en el proceso laboral, el cual en el artículo 29 de la NLPT el cual admite la utilización de las presunciones como medio probatorio. En el caso del despido de una trabajadora embarazada o de reciente maternidad, Por tanto, la madre trabajadora no tendría por qué asumir carga probatoria alguna respecto del móvil de su despido, sino que solo deberá probar su estado de gestación o reciente maternidad; y al empleador, por su parte, le corresponderá probar que el despido se realizó por una causa justa.

Que, además la presunción establecida por la Ley Peruana es concordante con el artículo 8 del Convenio N.º 183 de la OIT, el cual establece que le compete al empleador 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. Al respecto, el Tribunal Constitucional (2009), en el fundamento 4 de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03190-2008-PA/TC, ha señalado que la demandante (trabajadora embarazada) no está obligada a acreditar que el despido que sufrió fue consecuencia de su estado de gestación si se produjo durante dicho estado. En esa misma línea, la Corte Suprema de Justicia de la República (2022) ha indicado que, si el despido se realizó durante el período de gestación de la trabajadora, o dentro de los noventa (90) días después del parto, se presume entonces que el móvil de este ha sido el embarazo de la trabajadora.

Que, del caso subanálisis se colige que, teniendo en consideración el marco Legal nacional y supranacional en el cual se establece que le compete al empleador 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 la pretensión de la administrada no amerita mayor análisis, lo que hace devenir su recurso en Procedente debiendo declararse Fundado.



Que de conformidad con lo establecido en el T.U.O. de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento Decreto Supremo 005-90-PCM, la Ley de Bases de la Descentralización Ley N° 27783; Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867 y su modificatoria Ley N° 27902; ORDENANZA REGIONAL N° 010-AREQUIPA, Ley 31956, que aprueba la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2024., con las facultades conferidas por la Resolución Ejecutiva Regional N° 716-2023-GRA/GR;

Estando a lo informado y visado por la Oficina de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **FUNDADO** el Recurso de Apelación interpuesto por la administrada Yubitza del Carpio Vera, por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. – Disponer la **REPOSICIÓN** de la administrada Yubitza del Carpio Vera, en su último puesto de trabajo que venía ocupando.

ARTICULO TERCERO. – **TENGASE** por agotada la vía administrativa.

ARTICULO CUARTO. – **DISPONER**, que la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa, proceda a notificar la presente Resolución a la interesada y a las instancias correspondientes dentro del término de Ley para su conocimiento y cumplimiento, bajo responsabilidad.

Dada en la sede de la Gerencia Regional de Salud a los *veintinueve* (29.) Días del mes de *enero* del año *2024*

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GARR/RPA/JLOS:

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE SALUD

MED. ABRAHAM RODRIGUEZ RIVAS
GERENTE REGIONAL DE SALUD
C.M.P. 45713 - RNE 45138