



## RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL DE SALUD

Nº 153 -2025-GRA/GRS/GR/OAL

-1-



**VISTO:**

El Oficio Circular N° 005-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-USD, Resolución Administrativa 124-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH y el INFORME LEGAL N° 61-2025-GRA/GRS/GR-OAL y los actuados con el Expediente N° 4934725, Doc. 8149986.

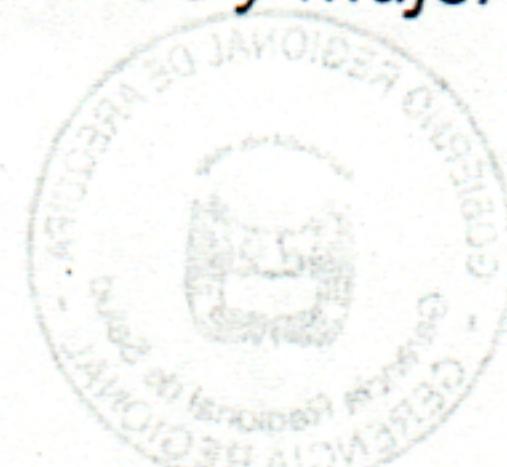
**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Oficio Circular N° 005-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-USD la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos comunica a la servidora Ana Lucia Acruta Álvarez, la conclusión de contrato temporal al 28 de febrero del 2025 suscrito bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 276.

Que, sin embargo se tiene de los antecedentes que con carta de fecha 23 de enero del 2025 la servidora Ana Lucia Acruta Álvarez comunica la Dirección Ejecutiva de la Red de Salud Islay, que se encuentra en estado de gestación con fecha probable de parto el 12 de mayo del 2025, adjunta para tal efecto la Historia Clínica de ESSALUD, carnet de control pre natal, ficha de atención integral y Examen Auxiliar con resultado de gestación de SEM D; de lo expuesto queda absolutamente acreditado que antes de la emisión del Oficio Circular N° 005-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-USD la entidad empleadora tenía conocimiento que la servidora se encontraba en estado de gestación.

Que, al respecto para el caso concreto es de aplicación lo dispuesto en el Art. 6 de la Ley N° 30709 que señala, quedó prohibido que la entidad empleadora despida 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; por otro lado mediante RESOLUCIÓN N° 000683-2022-SERVIR/TSC la Primera Sala del Tribunal de SERVIR ha establecido que, El artículo 6º de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, prohibió que la entidad empleadora despida 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, finalmente en los Informes Técnicos N° 686-2018- SERVIR/GPGSC; 258-2018-SERVIR/GPGSC; 551-2018-SERVIR/GPGSC) se ha establecido que, la prohibición de no renovar el contrato de una servidora (bajo cualquier régimen) conforme a lo señalado en el artículo 6º de la Ley N° 30709, es aplicable cuando la razón de la no renovación se base en su condición de embarazo; por tanto, sólo en aquellos supuestos en los cuales se demuestre que la no renovación del contrato se debió al estado de gravidez de la servidora, se configurará lo dispuesto en la norma citada..

Que, desde luego entonces la comunicación contenida Oficio Circular N° 005-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-USD contraviene el Art. Art. 6 de la Ley N° 30709 (Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres), ello en la medida que implica un



acto discriminatorio por la situación de estado de gestación de la servidora Ana Lucia Acruta Álvarez.

Que, Según el Art. 213 del DS N° 004-2019-JUS señala que, *en cualquiera de los casos enumerados en el artículo 10, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agravien el interés público o lesionen derechos fundamentales. La nulidad de oficio solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida. Si se tratara de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad es declarada por resolución del mismo funcionario.*

Que, en efecto es evidente que la comunicación contenida en el Oficio Circular N° 005-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-USD contraviene de modo expreso el Art. 6 de la Ley N° 30709 (Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres), por tanto, corresponde su declaración de nulidad de oficio por la autoridad superior del emisor, ello al haberse configurado la causal prevista en el Art. 10.1 del DS N° 004-2019-JUS y por existir una evidente lesión al derecho fundamental a no ser discriminado por a situación del estado de gestación; debiendo disponerse la renovación de los contratos temporales en tanto subsista la situación de hecho protegida por la Ley N° 30709.

Que, por otro lado, la servidora en referencia interpone recurso de apelación en contra de la Resolución Administrativa 124-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH que renueva el contrato hasta 31 de marzo el 2025, indicando que a renovación debe ser por todo el periodo de gestación e incluso debe extenderse al periodo de lactancia.

Que, al respecto es necesario señalar que los contratos laborales de naturaleza temporal bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 276 (en la que está inmerso la apelante), se viene renovando en periodicidades mensuales; es decir, la renovación contractual es mensual conforme se tiene de la Resolución Administrativa 124-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH, por lo que se entiende que las renovaciones deben efectuarse en tanto subsista la situación de hecho protegida por la Ley N° 30709 respecto a la apelante; por tanto resulta improcedente el recurso de apelación en el entendido que la entidad empleadora se encuentra facultada a renovar los contratos de naturaleza temporal de manera mensual en tanto y cuanto persistan las situaciones de hecho protegidas por la ley y en especial a las empara el derechos de las servidoras en estado de gestación.

Estando a las consideraciones expuestas, en merito al DS N° DS N° 004-2019-JUS, Ley N° 30709 y con el Visto Bueno de la Oficina de Asesoría Legal.

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- DECLARAR NULIDAD DE OFICIO** el acto administrativo contenido en el Oficio Circular N° 005-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH-USD de fecha 19 de febrero del 2025, dirigido a la servidora Ana Lucia Acruta Álvarez.

**ARTICULO SEGUNDO.- DECLARAR IMPROCEDENTE** el recurso de apelación interpuesto en contra de la Resolución Administrativa 124-2025-GRA/GRS/GR-OERRHH por la servidora Ana Lucia Acruta Álvarez.

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER** que la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos proceda con la renovación de contratos temporales en tanto y cuanto subsista la situación de hecho amparados por la Ley N° 30709.

**ARTICULO CUARTA.- DISPONER** la notificación de la presente resolución a la servidora apelante, a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos y la Red de Salud Islay.

Dada en la Sede de la Gerencia Regional de Salud a los..... Ocho..... ( 08 ) Días del Mes de..... Mayo..... del año 2025.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,**

RGGR/mcc



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
DR. RAFAEL GALLEGOS RAMOS  
GERENTE REGIONAL DE SALUD  
C.M.P. 37184 - RNE. 28063