



GOBIERNO REGIONAL
MOQUEGUA

Resolución Ejecutiva Regional

Nº **098-2015-GR/MOQ.**

Fecha: **02 de Febrero del 2015**

VISTO:

El Informe Legal Nº 033-2015-DRAJ/GR.MOQ, de la Dirección Regional de Asesoría Jurídica, con proveído de Presidencia Regional, sobre derecho de maternidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme al Art. 191º de la Constitución Política del Perú, concórdante con la Ley 27867 y su modificatoria Ley 27902, los Gobiernos Regionales, emanan de voluntad popular y gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia;

Que, mediante Oficio Nº 013-2015-DRA.MOQ/007-OAJ, la Dirección Regional Agraria Moquegua, eleva el recurso de apelación interpuesto por doña **KARIM JEANETTE NAVARRETE MADUENO**, en contra de la Carta Nº 243-2014-UPERS-ADM/DRA.MOQ., de fecha 19 de diciembre 2014, mediante la cual se comunica vencimiento de contrato, sin considerar la solicitud del derecho de maternidad. Del mismo que la Dirección Recursos Humanos a través del informe de referencia emite opinión técnica concluyendo como acto discriminatorio para la mujer embarazada;

Que, de los antecedentes se puede establecer que la administrada celebró Contrato de Servicios Personales por Suplencia Temporal Nº 007-2014-DRA.MOQ, el 10 de junio del 2014, con la Dirección Regional Agraria, para ocupar la plaza de Especialista en Estadística e Informática Agraria IV, Nivel remunerativo F-2, habiéndose ampliado los plazos de vigencia del contrato mediante las Adendas Nº 01 y 02 con término al 31 de diciembre 2014. Sin embargo antes del vencimiento de contrato, con solicitud de fecha 18 de diciembre 2014 estando con cinco (05) meses de embarazo comunica a la autoridad regional agraria, su estado de gestación y adjunta copia del Carnet Perinatal donde consta los controles de maternidad; a pesar de ello se le cursa la Carta de vencimiento de contrato;

Que, la recurrente en su recurso de apelación, como fundamentos expone que con Memorándum Nº 342-2014-DRA.MOQ/OPA, se le asignó funciones como responsable de la Unidad de Presupuesto, cargo que venía desempeñando con mucha responsabilidad, hasta que le cursan la carta de despido, que, para entonces tenía cinco meses de embarazo; en tal situación, dice, se encuentra amparada en la Constitución Política Art. 2º numeral 2, ley 26644, así como Sentencias del Tribunal Constitucional de carácter vinculante;

Que, el Recurso de Apelación, tal como esta conceptualizado en el Art. 209º de la Ley 27444, se interpone cuando la impugnación se sustenta en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo ser interpuesto ante la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve al órgano jerárquicamente superior a fin que examine lo actuado y resuelto por el subordinado. En ese entendido, conforme a lo precisado en el Art. 207º numeral 207.2, el término para la interposición de los recursos impugnativos es de quince (15) días perentorios (...), que en el presente caso el recurso es interpuesto conforme a Ley, observando dicho plazo después de notificado con el acto impugnado;

Que, de los actuados que viene en el expediente obra el Contrato de Servicios Personales por Suplencia Temporal Nº 007-2014-DRA.MOQ, que celebran la Dirección Regional Agraria representado por su Director y la administrada, para sustituir a un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido, siendo su vigencia hasta al 31 de agosto 2014, luego con Adenda Nº 01, se amplía el plazo de contrato hasta el 31 de octubre del mismo año y con Adenda Nº 02 se vuelve a ampliar hasta el 31 de diciembre 2014. Es decir, toda vez que en el contrato no especifica el tiempo de suspensión del trabajador estable, mas, cuando se aprecia sucesivas ampliaciones, se puede entender que es por periodo prolongado, en tal caso, siendo ya de conocimiento del titular de la entidad el estado de embarazo de la recurrente, en esta condición como mujer embarazada ya se encuentra protegida contra todo despido, lo que ameritaba renovación automático del contrato. Sin embargo se da por concluido el vínculo laboral, sin considerar las normas que regulan sobre este particular;

Que, en ese sentido, de las normas de protección, está la Ley 26644 Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, que en su Art. 1º señala "Precisase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso post-natal. El goce de descanso pre natal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post-natal, 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 del parto";





GOBIERNO REGIONAL
MOQUEGUA

Resolución Ejecutiva Regional

Nº **098-2015-GR/MOQ.**

Fecha: **02 de Febrero del 2015**

Que, la Constitución Política del Perú en su Art. 23° señala 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 trabaja". Es decir, el Estado al determinar la atención prioritaria a estas tres categorías de trabajadores, supone tener un especial cuidado en su protección y que requieren, por tanto, de una tutela adicional equiparable con el resto de categorías de trabajadores, mas no su perjuicio;

Que, por otro lado, el D.S. N° 003-97-TR, que aprobó el TUO del D. Leg. 728, en su Art. 29° modificado por Ley 27815 establece que "Es nulo el despido que tenga por motivo:(...) e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso 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". Al respecto, la recurrente previa a la comunicación de vencimiento del vínculo laboral, con solicitud del 18 de diciembre 2014 estando con cinco (05) meses de embarazo comunicó a la autoridad regional agraria, su estado de gestación, adjuntando copia del Carnet Perinatal donde consta los controles de maternidad;

Que, respecto de la situación de trabajadoras en estado de gestación, el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 01837-2010-PA/TC, fundamento 9, ha establecido que: "cualquier distinción de trato (distinción, exclusión o restricción) en el ámbito público o privado que sea desfavorable para la mujer por razón de su estado de embarazo, debido a que le impide injustificadamente gozar o ejercer los derechos fundamentales de que es titular, constituye un acto discriminatorio que es nulo de pleno derecho por contravenir al inciso 2) del Art. 2° de la Constitución". Con mayor precisión en el ámbito laboral ha enfatizado: "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 remuneración inferior al de un trabajador por un mismo trabajo". Aún mas el TC ha dejado sentado que: "la mujer embarazada está protegida contra todo despido por razón de su condición durante el periodo de embarazo";

Que, en esa misma línea, tratándose de la necesidad de "notificar documentalmente del embarazo" al empleador previo al despido, en la CASACIÓN N° 275-2005-Arequipa y CASACION N° 2213-2006, la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, ha determinando "Que (...) cuando (...) se dispone como exigencia la notificación documental del embarazo al empleador (previo al despido) para oponerla como causal de nulidad de despido, lo que se buscó 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 quanon 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. **Distinto 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**". Entendiéndose que la madre trabajadora se encuentra igualmente protegida frente al despido haya o no documentado previamente al empleador su estado de embarazo, 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;

Estando con las visaciones correspondientes y en uso de las facultades y atribuciones conferidas al Presidente Regional a mérito de lo dispuesto por el Art. 21°, literal d) de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria Ley 27902, Ley 26644, D. Leg. 728 modificado por Ley 27815 y Ley 27444;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- DECLARAR FUNDADO el recurso de apelación formulado por doña KARIM JEANETTE NAVARRETE MADUEÑO, en contra de la Carta N° 243-2014-UPERS-ADM/DRA.MOQ, sobre despido por vencimiento de vínculo laboral estando embarazada. Debiendo la Dirección Regional Agraria renovar el contrato en cumplimiento de las normas de protección de mujer embarazada y/o discriminación por embarazo; en base a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- DECLARAR agotada la vía administrativa de conformidad con la Ley 27783 Art. 12°, Ley 27867 Art. 41°, concordante con el Art. 218° literal b) de la Ley 27444.

ARTICULO TERCERO.- REMITASE copia de la presente resolución a





GOBIERNO REGIONAL
MOQUEGUA

Resolución Ejecutiva Regional

Nº **098-2015-GR/MOQ.**

Fecha: **02 de Febrero del 2015**

Presidencia Regional, Gerencia General Regional, Gerencia Regional de Desarrollo Social, Dirección Regional de Administración, Organo Regional de Control Institucional, Dirección de Recursos Humanos, Dirección Regional Agraria Moquegua, Oficina de Cómputo e Informática, y a doña Karim J. Navarrete Madueño, con domicilio en Av. Simón Bolívar A-1-5, Fonavi II Etapa - Moquegua, para conocimiento y fines.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE



JARV/PGRM
MFMM/DRAJ
vme



GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA

Prof. Jaime Alberto Rodríguez Villanueva
PRESIDENTE REGIONAL

