

SEÑORES:  
PAGINA WEB  
DRA-HCO.



# Resolución Directoral

N° 00021 -2025-GR-DRA-HCO.

Huánuco, 20 ENE 2025

## VISTOS:

El Oficio N°2623-2024-GR-DRA-HCO/OA de fecha 18 de diciembre del 2024 y el Informe N°58-2024-GR-DRA-HCO/OA-UPER-ABS, de fecha 13 de diciembre de 2024, referente a la ampliación del Contrato de la servidora **LISBETH HERRERA ASENCIOS**.

## CONSIDERANDO:

Que, el artículo 191° de la Constitución Política del Perú establece: *“Los Gobiernos Regionales tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia”*, ello concordante con el artículo 2° de la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, Ley N° 27867 que taxativamente indica: *“Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera un pliego presupuestal (...)”*, ley modificada por la Ley N° 27902 que establece y norma la estructura, organización, competencias y funciones de los Gobiernos Regionales.

Que, el numeral 1.1 del Artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, sobre el procedimiento de legalidad, 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 le fueron conferidas (...)”*; ahora bien, cuando se habla de legalidad este principio supone que todo aquello que se realice sea que se trate de actos deben adecuarse a la permisiones de la Ley, pues de no ceñirse estas permisiones, se corre el riesgo de que el acto emitido sin la observancia de este principio se convertirá en un acto antijurídico contrario a Ley, consecuentemente nulo. Bajo este contexto, se debe tener en cuenta que las actuaciones de la administración deben adecuarse a sus atribuciones y competencia, observando siempre las normas de carácter general por cuanto si bien es cierto que los gobiernos regionales tienen autonomía política, administrativa y económica empero dicha autonomía no puede atentar contra las normas de carácter general.

Que, el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, indica: *“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”*

Que, Mediante Contrato Administrativo de Servicios N° 010-2024-GR-DRA-HCO de fecha 02 de febrero del 2024, se resuelve: **CONTRATAR** bajo el Decreto Legislativo N° 1057, desde el 02 de febrero del 2024 al 30 de abril del 2024, dentro de las cuales se encuentra la servidora **LISBETH HERRERA ASENCIOS**, en el cargo de Asistente Administrativo de la Dirección de Infraestructura Agraria y Gestión del Medio Ambiente DIAGMA de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco y ampliado mediante adendas N° 01,02 Y 03 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Que, Mediante Informe N° 058-2024-GR-DRA-HCO/OA-UPER-ABS de fecha 13 de diciembre del 2024, se indica que, habiendo vencido el 31 de diciembre del 2024, se concluye y recomienda ampliar el contrato a partir del 01 de enero al 30 de abril del 2025, de conformidad al periodo presupuestal 2025, por lo que mediante Oficio N° 2623-2024-GR-DRA-HCO/OA de fecha 18 de diciembre del 2024, la Oficina de Administración, solicita la ampliación del plazo contractual de la servidora **LISBETH HERRERA ASENCIOS**.



Que, es necesario precisar que en jurisprudencia uniforme se ha establecido que existen varios tipos de despido, entre los que encontramos al despido nulo, que es el que se produce por causas específicamente tipificadas en la ley, una de esas es el despido por estado de embarazo<sup>1</sup>; puesto que las mujeres embarazadas constituyen un grupo que en el ámbito laboral se encuentran en una situación de vulnerabilidad notable, y que por tanto merecen una protección reforzada, de tal forma que sus derechos en el ámbito laboral no se vean vulnerados, por lo que, existe una obligación del Estado que emana de la Constitución que consiste en brindar una protección especial a las trabajadoras en situación de maternidad, esta protección reforzada no debe distinguir el régimen laboral en el que se encuentren<sup>2</sup>; es así que el Tribunal Constitucional, ha hecho una precisión sobre hasta qué momento se presumirá que el despido, terminación o no renovación de contrato de trabajo se ha realizado por el estado de embarazo de una trabajadora considerando que la protección debe extenderse hasta que culmine el periodo de permiso por lactancia reconocido por la Ley 27240<sup>3</sup> (hasta que el menor hijo cumpla un año)<sup>4</sup>, en ese sentido, en aplicación de la jurisprudencia uniforme detallada, tenemos que se considerará como despido nulo el que se ha realizado teniendo como motivo el estado de embarazo de una trabajadora, protección que se extiende hasta que culmine el periodo de permiso por lactancia, esto es, hasta que el hijo cumpla un año de edad.

Que, asimismo, cabe indicar que el Tribunal Constitucional en la Sentencia expedida en el Expediente N° 00677-2016-PA/TC MOQUEGUA<sup>5</sup> ha establecido las reglas que operarán en el caso de mujeres que demanden haber sido víctimas de un despido por estado de gestación, que son: i) Cualquier despido, terminación o no renovación de contrato, hostigamientos o cualquier otro acto de amedrentamiento que tenga por objeto la denuncia de parte de una trabajadora embarazada, **deberá presumirse y tratarse como un despido nulo que tiene como causa dicho estado.** ii) Las mujeres que a través de un proceso judicial demanden haber sido víctimas de un despido nulo por encontrarse en estado de gestación, **deben haberlo comunicado y acreditado previamente con el informe médico correspondiente** y iii) **La protección señalada surte efectos hasta la culminación del periodo de permiso por lactancia** establecido por ley. (Negrita nuestra).

Que, de lo expuesto se colige que existe una obligación del Estado que emana de la Constitución que consiste en **brindar una protección especial a las trabajadoras en situación de maternidad, que esta protección reforzada no distingue el régimen laboral en el que se encuentre**, que la protección de la trabajadora embarazada extenderse hasta que culmine el periodo de permiso por lactancia, y en el caso de existir un proceso judicial donde se demande haber sido víctima de un despido nulo por encontrarse en estado de gestación, debe haberlo comunicado y acreditado previamente con el informe médico correspondiente de acuerdo a última jurisprudencia de la Corte Suprema inclusive **no resulta necesario que la trabajadora comunique al empleador por escrito su condición de gestante**, tal como lo ha establecido la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación 30535-2019, LIMA emitida con fecha 06 de setiembre del 2022.

Que, en la **Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 01995-2020- PA/TC HUÁNUCO**, Caso: Liz Corina Concha Garay, de fecha 22 de abril de 2021, se señala que:

<sup>1</sup> Sentencias del Tribunal Constitucional expedidas en el Expediente N° 0976-2001-AA/TC; 0206-2005-AA/TC; 05652- 2007-AA.

<sup>2</sup> El Pleno del Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 03639-2017-PA/TC LAMBAYEQUE, Caso: Sonia Aurora Dávila Zavaleta, de fecha 10 de noviembre de 2020, fundamentos 27 y 28

<sup>3</sup> Ley N° 27240-Ley que otorga permiso por lactancia materna, publicada el 23 de diciembre de 1999, que dispone: "1.1 La madre trabajadora, al término del periodo postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento."

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 01995-2020-PA/TC HUÁNUCO, Caso: Liz Corina Concha Garay, de fecha 22 de abril de 2021

<sup>5</sup> Caso: Tania Luz Mery Bravo Quispe, de fecha 06 de agosto de 2020



# Resolución Directoral

N° 00021 -2025-GR-DRA-HCO.

Huánuco, 20 ENE 2025

“38. Ahora bien, cabe preguntarse hasta qué momento se presumirá que el despido, terminación o no renovación de contrato de trabajo se ha realizado por el estado de embarazo de una trabajadora. Este Tribunal considera que la protección debe extenderse hasta que culmine el periodo de permiso por lactancia reconocido por la Ley 27240 (hasta que el menor hijo cumpla un año), derecho cuya protección ha sido reafirmada por este Tribunal en la sentencia expedida en el Expediente 01272- 2007-PA/TC.

39. La extensión de la protección deberá ser hasta dicho momento en tanto la madre aún acarrea las consecuencias biológicas de su embarazo en el ámbito laboral, y esta obligación maternal bajo ningún motivo puede implicar una amenaza a sus derechos.”

En uso de las facultades y atribuciones conferidas por el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, aprobado Ordenanza Regional N° 013-2023-GRH-CR y Resolución Ejecutiva Regional N° 013-2023-GRH-GR de fecha 03 de enero del 2023 y contando con las visaciones correspondientes:

## SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- AMPLIAR EL PLAZO DEL CONTRATO**, con respecto a la servidora bajo el Decreto Legislativo N° 1057, **LISBETH HERRERA ASENCIOS**, con el Cargo Funcional de Asistente Administrativo de la Dirección de Infraestructura Agraria y Gestión del Medio Ambiente, ampliado anteriormente mediante Adenda N° 02 al Contrato Administrativo de Servicio N°010-2024-GRH-DRA-HCO, debiendo tal ampliación realizarse con eficacia anticipada al 01 de enero del 2025 hasta el 30 de abril del 2025.

**ARTICULO SEGUNDO. - NOTIFICAR** con la presente resolución a la servidora **LISBETH HERRERA ASENCIOS**, a la Dirección de Infraestructura Agraria y Gestión del Medio Ambiente, a la Oficina de Administración, a la Unidad de Personal y demás órganos competentes de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco conforme a Ley.

## REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

*[Signature]*  
Ing YARUSHEL VALENZUELA SEGURA  
DIRECTOR REGIONAL



Huánuco, 23 ENERO 2025

VISTO:  
Paso A: ASESORIA INFORMATICA  
Para: CONVENIENTE Y  
SU PRESENCIA CORRESPONDIENTE



