



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

N° 0264 -2025-GRA/ORA

VISTO:

Expediente No. 4903887, Documento No. 7972675, que contiene el Recurso Administrativo de Apelación interpuesto por JAYDEE MOGROVEJO PASACHE con fecha 21 de febrero del 2025 mediante Mesa de Partes Virtual de la Unidad Funcional de Atención al Ciudadano de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 191° de la Constitución Política del Perú, y con el Artículo 2° de la Ley N°27867, "Ley Orgánica de Gobiernos Regionales", los Gobiernos Regionales son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia;

Que, mediante Carta No. 118-2025-GRA/OGRH emitido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, dirigido a la Sra. JAYDEE MOGROVEJO PASACHE, de fecha 31 de enero del 2025, notificada con fecha 04 de febrero del 2025, dispone:

"(...) En ese sentido atendiendo al requerimiento de la Oficina de Recursos Humanos, se dispuso la contratación de la Sra. Jaydee Mogrovejo Pasache, identificada con DNI No. 71033426, como Auxiliar Administrativo, tal como consta en el Contrato de Trabajo Temporal No. 9944-2024-GRA/OGRH".

"En esa misma línea, en la cláusula sexta del mencionado contrato, se estipuló lo siguiente: "(...) el presente contrato tiene una vigencia igual al del Proyecto de Inversión MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE EDUCACIÓN PRIMARIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VILLA DON JORGE EN EL DISTRITO DE SAMUEL PASTOR, DE LA PROVINCIA DE CAMANÁ, DEPARTAMENTO DE AREQUIPA-CUI 2336776, por lo que rige desde el 13 de diciembre del 2024 al 31 de diciembre del 2024 (...)".

"(...) En el caso en particular, se puede advertir que el Contrato de Trabajo No. 9944-2024-GRA/OGRH suscrito entre la Sra. Jaydee Mogrovejo Pasache y el Gobierno Regional, tiene una naturaleza estrictamente temporal, por tratarse de la ejecución de proyectos de inversión, conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo No. 005-90-PCM".

Que, mediante Expediente No. 4903887, Documento No. 7972675, se interpone el Recurso Administrativo de Apelación por JAYDEE MOGROVEJO PASACHE con fecha 21 de febrero del 2025 mediante Mesa de Partes Virtual de la Unidad Funcional de Atención al Ciudadano de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa, en contra de la Carta No. 118-2025-GRA/OGRH de fecha 31 de enero del 2025 (Exp.4794737, Doc. 7897622), con el objeto de que se declare nula, que incluye el Informe No. 21-2025-GRA/OGRH-ABS y el presunto Contrato Temporal de Trabajo No. 9944-2024-GRA/OGRH, bajo los siguientes argumentos:

- (i) Inició a trabajar mediante la Orden de Servicios No. 0006691, de fecha 03 de octubre del año 2024. Luego, le indicaron que estaría en planillas, otorgándole BOLETA DE PAGO – REMUNERACIONES de DICIEMBRE – 2024, como AUXILIAR ADMINISTRATIVO, y bajo la modalidad de contrato INDETERMINADO.
- (ii) Con fecha 31 de diciembre de 2024, notificó formalmente a su empleador sobre su estado de embarazo, cumpliendo con su obligación de informar dicha condición de vulnerabilidad, conforme a la normatividad laboral vigente.
- (iii) A pesar de ello, el 06 de enero del 2025, se le impidió el acceso a su centro de trabajo, vulnerando su derecho fundamental al trabajo y a la protección de la maternidad, realizando una constatación en la que se indica que su contrato habría fenecido y no brindándole mayor información.
- (iv) El 07 de enero del 2025, solicitó formalmente la reincorporación laboral, la cual fue denegada, bajo el argumento de un contrato temporal no firmado por la recurrente, lo que evidencia una irregularidad administrativa y una posible vulneración de los derechos laborales, más aún cuando se adjuntó **PRESUNTO CONTRATO TEMPORAL**, que nunca fue entregado, prueba de ello es que **NO OBRA SU FIRMA**.
- (v) Adjunta como medios probatorios al recurso de apelación interpuesto: a) Orden de Servicio No. 0006691, b) Constatación policial con número de orden 31357306 con fecha 08 de enero del 2025, c) Boletas de pago, d) Documento indicando su estado de embarazo, e) Documento de requerimiento de reincorporación



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

a labores y f) Carta No. 118-2025-GRA-DGRH, que incluye el Informe No. 21-2025-GRA/OGRH-ABS y el Contrato Temporal de Trabajo No. 9944-2024-GRA/OGRH

Que, el Recurso de Apelación se encuentra regulado en el Artículo 200° del Texto Único Ordenado de la Ley No. 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobado mediante Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, en el cual se establece que, "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustenta en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trata de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico", siendo el plazo para su interposición el de 15 días, conforme lo establece el Artículo 218.2 del cuerpo normativo antes señalado. En el caso de autos se cumple con este requisito, considerando que el acto administrativo materia de apelación (Carta No. 118-2025-GRA/OGRH), ha sido notificado con fecha 04 de febrero del 2025 y el recurso de apelación interpuesto el 21 de febrero del 2025, cumpliendo con lo regulado por la LPAG;

Que, con fecha 27 de diciembre de 2017, se publicó en El Peruano la Ley N°30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres; norma en cuyo artículo 6 dispone lo siguiente: "**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 agregados]

Que, en adición a lo anterior, es preciso señalar lo indicado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N°03563-2019-AA/TC, respecto a la protección que merecen las madres trabajadoras, conforme a lo siguiente:



65. El Convenio 183 OIT tiene por objetivo garantizar la igualdad de oportunidades para todas las madres trabajadoras. En esa medida, parte de señalar en su artículo 2 que sus disposiciones se aplican a "(...) todas las mujeres empleadas, inclusive las que se desempeñan en formas atípicas de trabajo dependiente". Aunque existe la posibilidad de que, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, se pueda excluir a determinadas categorías de trabajadoras de los efectos de la citada convención, con la condición de que esta excepción sea transitoria, además de aplicar de manera progresiva y paulatina los beneficios contemplados en la misma a todas las madres trabajadoras.

66. Asimismo, los derechos que este tratado internacional confiere a las madres trabajadoras son los siguientes:

- a) Derecho a la protección de la salud (artículo 3): destinado a proteger no solo a las mujeres embarazadas sino también a las que están en proceso de lactancia frente a trabajos considerados peligrosos.
- b) Licencia de maternidad (artículo 4): con una duración mínima de 14 semanas, de las cuales al menos 6 semanas se otorgarán con posterioridad al parto.
- c) Licencia en caso de enfermedad o de complicaciones (artículo 5): a partir de un certificado médico se deberá otorgar una licencia, antes o después del de maternidad, en caso de enfermedad, complicaciones o riesgo de las mismas como consecuencia del embarazo o parto.
- d) Prestaciones pecuniarias y médicas (artículo 6): la primera se refiere al tiempo de duración de la licencia de la maternidad, a fin de garantizar a la madre y al hijo un nivel de vida y salud adecuados; mientras que la segunda se refiere a la asistencia prenatal, durante el parto y postnatal, incluida la hospitalización.
- e) Protección del empleo y no discriminación (artículos 8 y 9): se prohíbe al empleador que despidan a una mujer que esté embarazada, con licencia por maternidad o después de haberse reintegrado al trabajo hasta por un plazo que determine cada Estado, además de imponer al empleador la carga de la prueba de que el despido realizado en estas condiciones no está relacionado con el embarazo y sus consecuencias. Adicionalmente, se exige a los Estados a que garanticen que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el trabajo, incluyendo el acceso al empleo.
- f) Derecho a dar alimentos al hijo (artículo 10): se le reconoce a la mujer el derecho de interrumpir su jornada de trabajo o bien a obtener una reducción de esta, a efectos de alimentar a su hijo.

67. Es particularmente relevante lo dispuesto en el artículo 8, donde se establece lo siguiente:

1. **Se prohíbe al empleador que despidan 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.



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

68. El artículo en mención establece la prohibición al empleador de despedir a una mujer trabajadora en tres supuestos claramente delimitados, relacionados con el ejercicio de la maternidad:

- Cuando esté embarazada.
- Durante el goce de su licencia maternal o licencia en caso de enfermedad o complicaciones, o
- Después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional.

69. Ello no quiere decir, claro está, que la mujer trabajadora que no esté en las situaciones señaladas precedentemente no pueda ser finalmente despedida. Y es que el artículo en mención es claro al señalar que **es posible que se produzca el despido siempre y cuando éste ocurra por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia**. Al respecto, y de acuerdo a la legislación comparada, los casos en los que se puede invocar de manera legítima el despido, aun dentro del período de protección que establece el Convenio 183 son, a modo de ejemplo, los siguientes: a) falta grave, negligencia grave o infracción de la disciplina laboral; b) ingreso en prisión; c) trabajo para otra empresa durante el período de licencia; etc.

[Énfasis agregado]

Que, por lo señalado, se puede colegir que las entidades públicas, en su condición de empleadoras, pueden renovar los contratos sujetos al Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (para realizar funciones de carácter temporal o accidental)¹, **según su necesidad institucional y disponibilidad presupuestal**, lo cual comprende los contratos suscritos por las servidoras gestantes o que estén haciendo uso de su descanso pre y posnatal (licencia por maternidad) o se encuentren en período de lactancia. Es preciso indicar que en caso la entidad opte por no renovar los contratos de dichas servidoras, deberán mediar causas objetivas y razonables, ajenas a su condición de madre gestante o en período de lactancia o con licencia por maternidad. En estos casos, la carga de la prueba de que los motivos de la "no renovación" no están relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias, la licencia por maternidad o el período de lactancia, recaerá en el empleador;

Que, en el caso de autos, conforme lo señalado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, mediante Informe No. 1174-2025-GRA/OGRH/DHUV de fecha 07 de marzo del 2025, la contratación de la apelante Jaydee Mogrovejo Pasache ha sido mediante Proyectos de Inversión, sujeto al Dec. Leg. No. 276, para realizar funciones de Auxiliar Administrativo, mediante Contrato de Trabajo Temporal No. 9944-2024-GRA/OGRH, en cuya cláusula sexta se estipula lo siguiente: "(...) **el presente contrato tiene una vigencia igual al del Proyecto de Inversión MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE EDUCACIÓN PRIMARIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VILLA DON JORGE EN EL DISTRITO DE SAMUEL PASTOR, DE LA PROVINCIA DE CAMANA, DEPARTAMENTO DE AREQUIPA-CUI 2336776**", **por lo que rige desde el 13 de diciembre del 2024 al 31 de diciembre del 2024 (...)**", lo cual se puede corroborar con la Boleta de Pago – Remuneraciones correspondiente al mes de Diciembre 2024; ofrecida por como medio probatorio por la propia apelante; en el que, se hace referencia que laboró 18 días, en el cargo de Auxiliar Administrativo, dependiente de la Sub Gerencia de Ejecución y Liquidación de Proyectos, a cargo de los Proyectos de Inversión de la entidad, los cuales tienen carácter de **TEMPORALES** y no a plazo **INDETERMINADO**, como sostiene la ex servidora Jaydee Mogrovejo;

Que, además, no pasa desapercibido por este Despacho que, conforme lo establecido por el artículo 124° del TUO de la Ley No. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en concordancia con el artículo 221° del mismo cuerpo normativo, ~~es requisito para la presentación del recurso impugnatorio interpuesto, la firma del administrado y es de advertirse en el escrito presentado, que figura solo una imagen pegada de la firma, no cumpliendo con los requisitos exigidos por ley para la presentación de recursos administrativos, debiendo declararse IMPROCEDENTE, el recurso de apelación interpuesto por la ex servidora Jaydee Mogrovejo Pasache;~~

¹ En esa misma línea, el Decreto Supremo N°005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa, prescribe en su artículo 38° que: "***Las entidades de la Administración Pública sólo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se efectuará para el desempeño de: a) Trabajos para obra o actividad determinada; b) Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración; o c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada. Esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo. Los servicios prestados en esta condición no generan derecho de ninguna clase para efectos de la Carrera Administrativa.***" (Énfasis agregado)



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Que, por las razones expuestas, en uso de las facultades y atribuciones conferidas, de conformidad con la Ley N°27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes N°27902 y N°28013, el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimientos Administrativos Ley N°27444, el Reglamento de Organización y Funciones aprobada mediante Ordenanza Regional N°508-2023-Arequipa;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE EL RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por JAYDEE MOGROVEJO PASACHE contra el acto administrativo contenido en la Carta No. 118-2025-GRA/OGRH, emitido por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Arequipa, conforme a los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: TENER POR AGOTADA LA VIA ADMINISTRATIVA, de conformidad a lo establecido en el literal b) del numeral 228.2 del artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a la parte interesada y a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, conforme a Ley.

Dado en la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa a los días Veintisiete ⁽²⁷⁾ del mes de marzo del año dos mil veinticinco.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Mg. CPCC Ysolina Berroa Atencio
JEFE OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

Exp.
Folios
CC Archivo