



## RESOLUCIÓN SUBGERENCIAL N° 0021 -2018-GORE- ICA/SGRH

Ica, **07 FEB 2018**

**VISTO**, el Expediente de Registro N° 0154-2018--ICA/DRTP-OTA, de fecha 17 de enero de 2018, sobre licencia por maternidad pre y post natal; solicitado por la trabajadora **Evelyn Lizbeth Aguilar Morón**, contratada mediante la modalidad de contrato administrativo de servicios – CAS en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ica, Informe N° 016-2018-GORE-ICA-DRTPE-OTA/OPER y demás documentos que forman parte de los antecedentes de la presente resolución.

### CONSIDERANDO:

Que, resulta necesario adecuar las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso;

Que, con la reciente ratificación del Perú al Convenio N° 183 de la OIT, sobre la protección de la maternidad (publicada mediante Resolución Legislativa N° 30312 el 22 de marzo del 2015 en el diario oficial El Peruano), en cuyo artículo 4° se establece que toda mujer a la que se aplique dicho convenio tendrá derecho como regla general a una licencia de maternidad de una duración de **un total de 98 días de licencia obligatoria** (según lo que regule nuestras normas internas podrán distribuirse entre 49 días en cada descanso). Asimismo, el Convenio estipula la protección del empleo y la no discriminación a las mujeres gestantes, exigiendo que la protección se extienda hasta después de la reincorporación de la trabajadora y prohíbe que el despido sea por causa de la lactancia, en ese sentido queda claro que si la Ley 27591 fija en un año el período de lactancia, la protección contra el despido también debería ser hasta un año después del parto; por lo que **se prohíbe que el empleador despidiera a una mujer embarazada** durante la licencia, o después de haberse reincorporado al trabajo, por lo tanto la madre trabajadora tendrá asegurado su puesto de labores o uno equivalente con igual remuneración, y la protección contra el despido no estará condicionada a la acreditación de haberse comunicado el embarazo al empleador y debería extenderse hasta un año después del alumbramiento;

Que, el goce del derecho de descanso pre y post natal de una trabajadora gestante en nuestro país, actualmente está regulado por la Ley 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso; en cuyo Artículo 1° se modifica el inciso e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los términos siguientes:

Artículo 29°

Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) 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. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiera sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

Que, asimismo, en el Artículo 2° de la mencionada Ley se modifica el primer párrafo del artículo 1° de la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, en los términos siguientes:

Artículo 1°

Precítese que es derecho de la trabajadora gestante gozar de cuarenta y nueve (49) días de descanso prenatal y cuarenta y nueve (49) días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, 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 de parto. En concordancia con lo previsto en el Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad.

Que, el literal g) del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 29849, señala que el trabajador sujeto al Contrato Administrativo de Servicios tiene **derecho a "Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad y otras licencias** a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales";

Que, la última parte de dicha disposición refiere a que el servidor CAS tiene derecho a las **licencias de los servidores de los regímenes generales** que coexistan al interior de la entidad concernida, es decir, los servidores sujetos a la carrera administrativa, regulada por el Decreto Legislativo N° 276, y los de la actividad privada, regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; en ese sentido, el trabajador CAS tendrá derecho a las licencias que el régimen de la carrera administrativa y el de la actividad privada reconocen expresamente para sus trabajadores;

Que, según Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo N° A-045-00028982-17, expedido por el Médico Gineco Obstetra del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez de ESSALUD, se le concede licencia por maternidad pre y post natal a la trabajadora **Evelyn Lizbeth Aguilar Morón**, por espacio de noventa y ocho días (98) días considerados a partir del 19 de enero al 26 de abril del año 2018, las mismas que serán subsidiados por ESSALUD en cumplimiento a lo establecido por la Ley N° 26790 y su Reglamento;

Que, mediante el expediente del visto la servidora **Evelyn Lizbeth Aguilar Morón**, trabajadora contratada mediante la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios – CAS, en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento del Gobierno Regional de Ica, solicita licencia por maternidad pre y post natal por espacio de noventa y ocho días (98) días, para lo cual la interesada ha cumplido con presentar los documentos que acreditan su petición; en ese sentido, se le





concede licencia por gravedad a la mencionada servidora; el que se formaliza mediante la expedición del presente acto resolutivo;

De conformidad a lo establecido por la Ley N° 26790; D. S. N° 009-97-SA; Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento; Ley 30367; Convenio N° 183 de la OIT; Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; y con las facultades conferidas a los Gobiernos Regionales con la Ley N° 27867 "Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales" modificada por la Ley N° 27902, y la Resolución Gerencial General Regional N° 057-2016-GORE-ICA/GG;

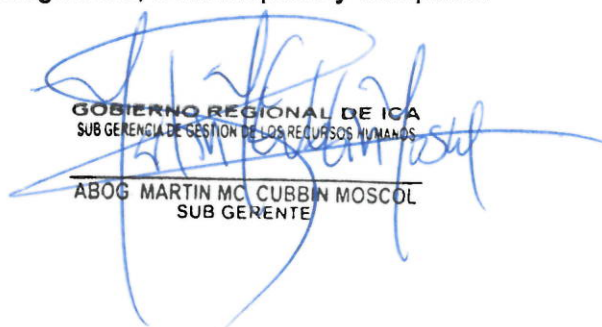
## Se Resuelve:

**Artículo 1°.- Conceder** licencia por incapacidad temporal para el trabajo por la contingencia de maternidad pre y post natal a la Sra. **Evelyn Lizbeth Aguilar Morón**, trabajadora contratada mediante la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios – CAS, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ica, por espacio de noventa y ocho días (98) días considerados a partir del día 19 de enero al 26 de abril del año 2018, los que serán subsidiados por ESSALUD de acuerdo a los dispositivos legales vigentes.

**Artículo 2°.- Notificar**, el presente acto resolutivo a la interesada, a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y a las Instancias correspondientes de acuerdo a Ley.

**Artículo 3°.- Disponer** la publicación de la presente resolución en el Portal Electrónico del Gobierno Regional de Ica ([www.regionica.gob.pe](http://www.regionica.gob.pe)).

**Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.**

  
GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS  
ABOG MARTIN MC CUBBIN MOSCOL  
SUB GERENTE