



## RESOLUCIÓN SUBGERENCIAL N°

0092 -2021-GORE- ICA/SGRH

Ica, 11 MAY 2021

**Visto**, la Solicitud de fecha 28 de enero del 2021, mediante la cual la servidora Yovana Lupaca Sarmiento, trabajadora de Servicio de Mantenimiento y limpieza, contratada mediante la modalidad de contrato administrativo de servicios CAS, en la Unidad de Servicios Generales de la Subgerencia de Abastecimiento – Gerencia Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Ica, solicita acogerse a la Ley N° 31051, y comunica que tiene una gestación de tres meses de embarazo de alto riesgo, Informe N° 018-2021-GORE-ICA-GRAF-SGRH/ICHHC, y demás documentos que forman parte de los antecedentes de la presente resolución.

### CONSIDERANDO:

Que, el 8 de octubre se publicaron dos normas, la Ley N° 31051, que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de Estado de Emergencia Sanitaria (EES), y el Decreto Supremo N° 165-2020-PCM, que establece las medidas que deben seguir las personas incluidas en el grupo de riesgo en la Nueva Convivencia Social durante el Estado de Emergencia Nacional (EEN) a consecuencia del COVID-19;

Que, el día 15 de marzo del 2020, se publicó en El Peruano el Decreto de Urgencia 026-2020, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus en el territorio nacional. Con esa norma surge lo que ahora conocemos como **trabajo remoto** y, ante la imposibilidad en su aplicación, se hace referencia a una "licencia con goce de haber sujeta a compensación";

Que, asimismo, el 20 de marzo del 2020, se publicó el Decreto de Urgencia 029-2020 mediante el cual se dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del covid-19 en la economía peruana. En dicha norma se hace mención a unas medidas aplicables durante la vigencia del estado de emergencia, entre otras, lo referente a la modificación de turnos y horarios de la jornada laboral y que, ante la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto, se reitera el otorgamiento de una licencia con goce de haber con ciertas particularidades dependiendo del sector (público o privado) para el cual el trabajador preste servicios;

Que, en el artículo 16° del Decreto de Urgencia 026-2020, se hizo mención por primera vez sobre el "trabajo remoto", el cual se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Es decir, si resultara factible por las características de la función prestada, el trabajador puede brindar sus servicios empleando medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos (artículo 19) desde la comodidad de su domicilio y así evitar la posibilidad de contagiarse de Coronavirus camino a su centro de trabajo (en el transporte público, por ejemplo) o incluso allí mismo dado el contacto que existe con sus compañeros de trabajo, superiores, etc.;

Que, en el artículo 20.2 del Decreto de Urgencia 026-2020, está contemplada la "licencia con goce de haber sujeta a compensación", en caso de que no sea posible la aplicación del trabajo remoto, por la naturaleza de las labores, es decir, porque la función que se desempeña no permite el uso del medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos y, antes bien, exige estar físicamente en el centro de trabajo; la norma señala que mientras esté vigente el Estado de Emergencia Nacional para prevenir el covid-19, el empleador debe otorgar una "licencia con goce de haber sujeta a compensación" y así los trabajadores no vean afectadas sus remuneraciones, pero con el compromiso





de que, eventualmente, las horas no laboradas sean compensadas un vez que se levante la medida excepcional dispuesta por el Gobierno, bajo la modalidad convenida o que la que resulte más beneficiosa para ambas partes (Decreto Supremo 044-2020-PCM y ampliada por el Decreto Supremo 051-2020-PCM);

Que, en el Decreto de Urgencia 029-2020 se pone de manifiesto que, ante la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto, o aquellos trabajadores que no hayan prestado servicios vía trabajo remoto, deben devolver las horas que no fueron laboradas pero que sí fueron pagadas; en estos casos se reitera el otorgamiento de una licencia con goce de haber con ciertas particularidades; en el artículo 26.2 del mencionado Decreto se establece que en el sector público se aplica la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, salvo que el trabajador opte por "otro mecanismo compensatorio";

Que, las trabajadoras gestantes y lactantes, por las circunstancias que propiciaron el estado de emergencia, solicitarán a su empleador no realizar labores que pongan en riesgo su salud e integridad o la de su menor hijo/a o recién nacido, y/o la del desarrollo del embrión y el feto, y no se vean más expuestas a contagios de COVID-19;

Que, una vez que el empleador tome conocimiento de la solicitud, asignarán a las trabajadoras gestantes y lactantes labores a fin de salvaguardar su salud y/o desarrollo normal del embrión y el de su menor hijo, sin afectar sus derechos laborales. Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria, el empleador les asigna labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, a fin de que si pueda adecuarse a un trabajo remoto. o, en todo caso, el empleador estará obligado de otorgar a la gestante y/o lactante una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior;

Que, para efectos de lo dispuesto en el numeral 3.1 del artículo 3 (Sobre la implementación del trabajo remoto o la licencia con goce de haber) del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se entiende que existe imposibilidad de aplicar el trabajo remoto por la naturaleza de las actividades, por lo que se hace imposible su aplicación, por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable, u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado;

Que, a continuación destacaremos los aspectos más relevantes sobre las normas mencionadas en beneficio de las trabajadoras en estado de gestación, siendo éstas las siguientes: Cuando la naturaleza de las labores del Grupo de Trabajadoras no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria, el empleador deberá de:

- Asignar labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, a fin de que si pueda adecuarse a un trabajo remoto. o, en todo caso,
- Otorgar preferentemente una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

Que, cuando por la naturaleza de las labores que desempeñan, no pueden desempeñar sus labores mediante la modalidad del trabajo remoto, entonces el empleador les otorga una licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades, sujeta a compensación posterior;

Que, respecto a la compensación y la forma de hacerla efectiva, se deberá respetar lo que las partes acuerden. A falta de acuerdo corresponde que la compensación se efectúe con posterioridad a la vigencia del estado de emergencia;

Que, mediante solicitud de fecha 28 de enero del 2021, la servidora Yovana Lupaca Sarmiento, trabajadora de Servicio de Mantenimiento y limpieza, contratada mediante la modalidad de contrato administrativo de servicios CAS, en la Unidad de Servicios Generales de la Subgerencia de Abastecimiento – Gerencia Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Ica, actualmente viene realizando trabajo de limpieza en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, comunica que tiene una gestación de tres meses de embarazo complicado, por lo que se encuentra muy delicada de salud, asimismo solicita acogerse a la Ley N° 31051, Ley que promulga que



Mujeres Gestantes y Lactantes solo podrán realizar Trabajo Remoto; para la formalidad del caso, la trabajadora en mención ha adjuntado la documentación necesaria de sustento que acredita su solicitud, como copias del Carnet Perinatal, Historia Clínica Perinatal y DNI de la administrada; en ese sentido, resulta procedente otorgarle a la indicada servidora licencia con goce de haber sujeta a compensación; por lo que es necesario que esta acción se oficialice mediante la expedición del presente acto resolutivo;

Que, como es de conocimiento a la servidora Yovana Lupaca Sarmiento, se le contrató para realizar trabajo de Servicio de Mantenimiento y limpieza, quien por tener una gestación de alto riesgo, es imposible que pueda realizar dichas labores; por lo que solicitó no realizar funciones que pongan en riesgo su salud e integridad la del desarrollo del embrión y el feto, y no se vean más expuestas a contagios de COVID-19;

Que, por los fundamentos expuestos en los rubros que anteceden, se recomienda incluir a la trabajadora gestante Yovana Lupaca Sarmiento dentro del grupo de riesgo; a fin de salvaguardar su salud y/o desarrollo normal del embrión, sin afectar sus derechos laborales, por lo que en cumplimiento a las normas legales vigentes, se le otorga licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, mientras dure la emergencia sanitaria;

Que, en este caso, se configura que la naturaleza de las labores que desempeña la trabajadora Yovana Lupaca Sarmiento, (requiere la presencia de la trabajadora de forma indispensable, ya que realiza solo labores de servicio de limpieza), no siendo compatible con la modalidad del trabajo remoto; por las actividades que realiza la mencionada servidora se hace imposible la aplicación del trabajo remoto; en ese sentido, el empleador al tomar conocimiento sobre la situación de salud de la servidora, determinó otorgarle a la servidora Yovana Lupaca Sarmiento licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, mientras dure la emergencia sanitaria, a fin de salvaguardar su salud y/o desarrollo normal del embrión, sin afectar sus derechos laborales;

De conformidad a lo establecido en el Decreto de Urgencia 026-2020 y Decreto de Urgencia 029-2020; y con las facultades conferidas a los Gobiernos Regionales a través de la Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales modificada por la Ley N° 27902 y la Resolución Gerencial General Regional N° 089-2020-GORE-ICA/GGR;

## Se Resuelve:

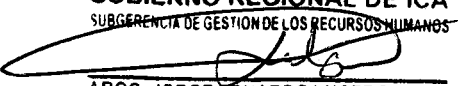
**Artículo 1º.- Otorgar** licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, sin afectar sus derechos laborales y mientras dure la emergencia sanitaria a la servidora **Yovana Lupaca Sarmiento**, trabajadora de Servicio de Mantenimiento y limpieza, contratada mediante la modalidad de contrato administrativo de servicios CAS, en la Unidad de Servicios Generales de la Subgerencia de Abastecimiento – Gerencia Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Ica, debido a que por la naturaleza de las actividades que realiza la mencionada servidora se hace imposible la aplicación del trabajo remoto; licencia otorgada a partir del **28 de enero del año 2021**.

**Artículo 2º.- Notificar**, la presente resolución a la interesada y a las Instancias correspondientes de acuerdo a Ley.

**Artículo 3º.- 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**  
SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

  
**ABOG. JORGE EDUARDO LUCERO VILCA**  
SUBGERENTE