



RESOLUCIÓN SUBGERENCIAL N° 0134 -2021-GORE- ICA/SGRH

Ica, 12 6 JUL 2021

Visto, la Solicitud de fecha 16 de julio de 2021, mediante la cual el servidor Mario Christyan Yarasca Falconí, trabajador contratado mediante la modalidad de contrato administrativo de servicios CAS, en la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos – Gerencia Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Ica, solicita licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, por tener familiares con Covid-19 positivo, Informe N° 127-2021-GORE-ICA-GRAF-SGRH/ICHC, y demás documentos que forman parte de los antecedentes de la presente resolución.

CONSIDERANDO:

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, 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; con cuya 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". Licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, mientras dure la emergencia sanitaria;

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 Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA, se aprueba el Documento Técnico "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a SARS-CoV-2", y se deroga el artículo 1° y el anexo de la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, que aprueba el Documento Técnico "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19";

Que, en el Documento Técnico "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a SARS-CoV-2"; en el rubro 7.2.2. Lineamiento 2: encontramos el rubro Evaluación de la Condición de Salud del Trabajador previo regreso o reincorporación al Centro de Trabajo; asimismo, en el numeral 7.7.7.7. señala que en caso de identificarse un caso sospecho o de tomar conocimiento de ser contacto directo de un caso conformado se procederá con las siguientes medidas por parte del profesional de la salud: entre ellos se recomienda realizar seguimiento clínico a distancia, diario o interdiario al trabajador identificado como caso sospechoso o contacto de un caso confirmado, según corresponda; el seguimiento debe ser debidamente registrado en la Ficha F300 (Ficha Seguimiento) del SISCOVID-19, del Ministerio de salud);

Que, asimismo, en los trabajadores identificados como caso sospechoso, caso probable o con diagnóstico confirmado para COVID-19, o que son contacto directo de un caso sospechoso, probable o confirmado, se dispone que debe tener 14 días calendario de aislamiento o cuarentena, según corresponda; y antes del regreso al trabajo, el empleador, a través del profesional de la salud, gestiona o realiza la evaluación clínica respectiva, para dar por finalizado el aislamiento o cuarentena y la fecha probable de alta respectiva;





Que, los empleadores deberán tener en cuenta los nuevos lineamientos que son de aplicación para los trabajadores, asimismo deberá tener en cuenta los cambios representativos considerados de la Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA; lineamiento 2, Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo: evaluación del responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo (SST) de cada centro de trabajo o profesional de la salud, en caso de identificarse un caso sospechoso o de tomar conocimiento de ser contacto directo de un caso confirmado, se procederá a gestionar para todos los trabajadores las siguientes medidas:

- ✓ Brindar material e información sobre la prevención del contagio de la COVID- 19, medidas de higiene y cuidado que debe llevar en casa.
- ✓ Se recomienda realizar seguimiento clínico a distancia, diario o interdiario, al trabajador identificado como caso sospechoso o contacto de un caso confirmado, según corresponda.
- ✓ El seguimiento clínico debe ser debidamente registrado en la ficha F300 (ficha de seguimiento) del SISCOVID-19 del Ministerio de Salud.
- ✓ En los trabajadores identificados como caso sospechoso, caso probable o en los que se confirma el diagnóstico de la COVID-19, o que son contacto directo de un caso sospechoso, probable o confirmado, se dispone que deben tener 14 días calendario de aislamiento o cuarentena, según corresponda; y antes del regreso al trabajo, el empleador, a través del profesional de salud, gestiona o realiza la evaluación clínica respectiva, para dar por finalizado el aislamiento o cuarentena y la fecha probable de alta respectiva.
- ✓ El aislamiento de casos sospechosos o confirmados con síntomas para el COVID-19, será por un máximo de 14 días, pudiendo extenderse excepcionalmente, de acuerdo a evaluación médica debidamente certificada. Se amplía el límite a 14 días para el seguimiento de contactos directos, de acuerdo a la evaluación del profesional de la salud.
- ✓ Como parte de las medidas excepcionales de carácter transitorio ante la emergencia sanitaria por la COVID-19, y ante casos de trabajadores identificados como casos sospechosos, casos probables o en los que se confirma el diagnóstico de la COVID-19, o que son contacto directo de un caso sospechoso, probable o confirmado, el empleador procederá con otorgar el descanso médico con indicación firmada del médico tratante o médico a cargo de la vigilancia de la salud, por el tiempo considerado para el aislamiento y/o cuarentena (máximo de 14 días calendario, pudiendo extenderse excepcionalmente, de acuerdo a evaluación médica debidamente certificada), para proteger y resguardar la salud e integridad del trabajador, así como del resto de los trabajadores de la institución.
- ✓ El proceso de reincorporación al trabajo se da para los trabajadores que cuenten con alta epidemiológica de COVID-19 luego de haber tenido un diagnóstico de caso sospechoso, probable o confirmado de COVID-19 o de haber sido contacto directo de un caso y cumplido el aislamiento respectivo. Los criterios para el regreso al trabajo, el empleador, a través del profesional de salud, gestiona o realiza la evaluación clínica respectiva, para dar por finalizado el aislamiento o cuarentena y la fecha probable de alta respectiva; asimismo, para casos confirmados, sospechosos o contactos directos, son determinados por el médico ocupacional;



Que, mediante el documento de la referencia de fecha 16 de julio de 2021, el servidor Mario Christyan Yarasca Falconí, trabajador contratado mediante la modalidad de contrato administrativo de servicios CAS, en la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos – Gerencia Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Ica, solicita licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, por tener familiares con Covid-19 positivo; para la formalidad del caso el indicado servidor presentó como medios probatorios copias de los resultados de Pruebas de Antígeno positivo de dos de sus familiares con quienes vive, por lo que el servidor en referencia por recomendación de los profesionales del laboratorio y según norma se encuentra en aislamiento domiciliario, por ser dicho servidor contacto directo de sus familiares con Covid-19 positivo, por espacio de siete (07) días del 15 al 21 de julio de 2021, para evitar complicaciones de contagio a nivel de los trabajadores con quienes trabaja; en ese sentido, resulta procedente otorgarle al indicado servidor 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, en mérito a lo expuesto en los rubros que anteceden, resulta procedente otorgarle licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, al servidor Mario Christyan Yarasca Falconí, trabajador contratado mediante la modalidad de contrato administrativo de servicios CAS, en la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos – Gerencia Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Ica, por espacio de siete (07) días del 15 al 21 de julio de 2021, durante el tiempo que dure el aislamiento domiciliario en cumplimiento a los dispositivos legales vigentes, por ser dicho servidor contacto directo de familiares con diagnóstico de Covid-19 positivo, y de esta manera evitar complicaciones de contagio a nivel de los trabajadores;

De conformidad a lo establecido en el Decreto de Urgencia 026-2020, Decreto de Urgencia N° 038-2020; 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 1°.- Otorgar licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, al servidor **Mario Christyan Yarasca Falconí**, trabajador contratado mediante la modalidad de contrato administrativo de servicios CAS, en la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos – Gerencia Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Ica, por espacio de **siete (07) días** considerados a partir del **15 al 21 de julio de 2021**.

Artículo 2°.- Notificar, la presente resolución al interesado 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).

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase,

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

ABOG JORGE EDUARDO LUCERO VILCA
SUBGERENTE