



RESOLUCIÓN SUBGERENCIAL N° 0052 -2022-GORE-ICA/SGRH

Ica, 09 MAR 2022

Visto, la Solicitud de fecha 22 de febrero de 2022, mediante la cual la servidora Yudith Roxana Quintanilla Llantop, contratada mediante la modalidad de contrato administrativo de servicios CAS, en la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Ica, solicita licencia por maternidad, Informe N° 051-2022-GORE-ICA-GRAF-SGRH/ICHC, y demás documentos que forman parte de los antecedentes de la presente resolución.

CONSIDERANDO:

Que, los dispositivos legales en las que se norman los derechos de subsidios para el caso de licencia por maternidad pre y post natal está estipulado en los artículos 3° y 9° de la Ley N° 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Decreto Supremo N° 009-97-SA Reglamento de la Ley de Modernización de Salud. 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, 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 periodo 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, mediante el documento del Visto de fecha 22 de febrero de 2022, la servidora Yudith Roxana Quintanilla Llantop, contratada mediante la modalidad de contrato administrativo de servicios CAS, en la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Ica, solicita licencia por maternidad pre y post natal por espacio de noventa y ocho días (98) días a partir del 21 de febrero de 2022 al 29 de mayo del año 2022; para la formalidad de la licencia solicitada, la indicada servidora, en cumplimiento a los dispositivos legales vigentes presentó el siguiente documento sustentatorio: Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo N° A-506- 0012058-22, documento que acredita su petición; en ese sentido, resulta procedente otorgarle a la mencionada trabajadora licencia por gravidez; acción que se formaliza mediante la expedición del presente acto resolutivo;

Que, según Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo N° A-506- 0012058-22, expedido por el profesional de la salud Edgardo Jesús Portillo Guillén, con CMP N° 35212, del Hospital Augusto Hernandez Mendoza de EsSalud, la trabajadora Yudith Roxana Quintanilla Llantop, hará uso de licencia por maternidad pre y post natal por espacio de noventa y ocho días (98) días considerados a partir del 21 de febrero de 2022 al 29 de mayo del año 2022, los que serán subsidiados por ESSALUD de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 26790 y su Reglamento;

Que, la licencia por maternidad concedida a la Sra. Yudith Roxana Quintanilla Llantop, se encuentra regulado en los artículos 3° y 9° de la Ley N° 26790 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su Reglamento; en cuyos dispositivos legales está normado el derecho de Licencia por Maternidad;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, organismo rector del sistema administrativo de gestión de Recursos Humanos, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, formalizó la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH – "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", en la que señala en el numeral 6.1.3 Subsistema Gestión del empleo, grupo B) Administración de personas, dentro del cual se distingue el inciso b. Control de asistencia, proceso por el cual se administra la asistencia y tiempo de permanencia de los servidores civiles en su centro de trabajo. Incluye entre otros las licencias;

De conformidad a lo establecido por la Ley N° 26790; Decreto Supremo 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° 0148-2021-GORE-ICA/GGR;

Se Resuelve:

Artículo 1°.- Conceder licencia por incapacidad temporal para el trabajo por la contingencia de maternidad pre y post natal a la servidora **Yudith Roxana Quintanilla Llantop**, contratada mediante la modalidad de contrato administrativo de servicios CAS, en la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Ica, por espacio de noventa y ocho días (98) días considerados a partir del día **21 de febrero de 2022 al 29 de mayo del año 2022**, licencias que serán subsidiados por ESSALUD de acuerdo a los dispositivos legales vigentes.

Artículo 2°.- Notificar, el presente acto resolutivo a la interesada 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

CPC. MARÍA ELENA SALAZAR DE ESPINOZA
SUBGERENTE