

## *Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano*

Lima, 28.FEB.2022

**VISTOS:**

La Nota Informativa N° 596-2021/INABIF-USPPD-CAR-R/D, del Director (e) del CAR Renacer, de la Unidad de Servicios de Protección de Personas con Discapacidad – USPPD, la Solicitud de la servidora CAS ZARELA MILAGROS ASPAJO, del indicado CAR, Nota N° 000017-2022-INABIF/UA-SUPH-RHS, Informe N° 000008-2022-INABIF/UA-SUPH-RHS-ESM y el Informe N° 019-2022/INABIF-UA-SUPH/MSM, aprobados por la Sub Unidad de Potencial Humano; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Nota N° 000017-2022-INABIF/UA-SUPH-RHS, de fecha 27 de enero del 2022, el Especialista en Relaciones Humanas y Social de la Sub Unidad de Potencial Humano sobre el caso de la servidora CAS ZARELA MILAGROS CISNEROS ASPAJO, del CAR RENACER, de la Unidad de Servicios de Protección de Personas con Discapacidad, manifiesta lo siguiente:

En virtud, al informe N°000008-2022-INABIF/UA-SUPH-RHS-ESM, se recomienda que la trabajadora Zarela Milagros Cisneros Aspajo por encontrarse en período de lactancia (hasta el 11 de setiembre de 2022) quien labora en el CAR Renacer en el cargo de Personal de Atención Permanente con funciones que no son compatibles para realizar trabajo remoto, por lo que le correspondería brindarle la licencia con goce de haber con compensación posterior por cumplir con lo especificado en la Ley N° 31051 "Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes de casos de emergencia nacional sanitaria".

Asimismo, se debe tener en cuenta que de acuerdo a la Directiva Administrativa N° 321 - MINSA/DGIESP-2021 "Directiva administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2", se le debe brindar licencia con goce de haber a la trabajadora en mención, de preferencia hasta los seis (6) meses posteriores al parto, después de ello el médico ocupacional evaluará la continuidad de dicha licencia.

Que, por Informe N° 000008-2022-INABIF/UA-SUPH-RHS-ESM, de fecha 26 de enero del 2022, la Trabajadora Social de la Sub Unidad de Potencial Humano sobre el caso de la servidora CAS ZARELA MILAGROS CISNEROS ASPAJO, del CAR RENACER, de la Unidad de Servicios de Protección de Personas con Discapacidad, concluye y recomienda lo siguiente:

## *Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano*

Lima, 28.FEB.2022

### III. CONCLUSIONES

- 3.1. De acuerdo con lo establecido en la Ley N° 28731 "Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna", la trabajadora Zarela Milagros Cisneros Aspajo cumple con lo especificado para el derecho de su lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad (11 de setiembre de 2022).
- 3.2. De acuerdo con lo establecido en la Ley N° 31051, "Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes de casos de emergencia nacional sanitaria, la trabajadora Zarela Milagros Cisneros Aspajo cumple con lo especificado para brindarle las facilidades laborales por ser madre lactante.
- 3.3. De acuerdo a la Directiva Administrativa N° 321 - MINSA/DGIESP-2021 "Directiva administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2", la trabajadora Zarela Milagros Cisneros Aspajo cumple con lo especificado para brindarle las facilidades laborales por ser madre lactante teniendo en cuenta que debe realizar trabajo remoto o en su defecto licencia con goce de haber, de preferencia hasta los seis (6) meses posteriores al parto. Después de ello, el médico ocupacional evaluará la continuidad del trabajo remoto u licencia con goce de haber.
- 3.4. La trabajadora Zarela Milagros Cisneros Aspajo labora en el CAR Renacer, en el cargo de Personal de Atención Permanente con funciones que no son compatibles para realizar trabajo remoto, por lo que correspondería brindar las facilidades a la trabajadora para la licencia con goce de haber con compensación posterior.

### IV. RECOMENDACIONES

- 4.1. Por lo tanto, se recomienda atender de manera favorable la solicitud de la trabajadora y elevar el presente informe para seguir con el trámite correspondiente.

Que, con Nota Informativa N° 596-2021/INABIF-USPPD-CAR-R/D, de fecha 22 de diciembre del 2021, el Director (e) del CAR Renacer, de la Unidad de Servicios de Protección de Personas con Discapacidad – USPPD- remite la solicitud de licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior, al amparo de la Ley N° 31051, de la servidora CAS ZARELA MILAGROS CISNEROS ASPAJO, personal de apoyo permanente del indicado CAR, por ser madre lactante, y no poder realizar trabajo presencial;

Que, mediante Solicitud de fecha 21 de diciembre del 2021, la servidora CAS ZARELA MILAGROS ASPAJO, personal de apoyo permanente del CAR Renacer, de la USPPD, solicita licencia con goce de remuneraciones, sujeta a compensación posterior, al amparo de la Ley N° 31051, por ser madre lactante; adjunta el Acta de Nacimiento de su menor hijo ZAID ALEJANDRO POMA CISNEROS, nacido el 11 de setiembre del 2021;

Que, el literal g) del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo

## *Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano*

Lima, 28.FEB.2022

2° de la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Contrato Administrativo de Servicios y otorga derechos laborales, dispone que el contrato administrativo de servicios otorga al trabajador entre otros derechos laborales, la licencia con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales;

Que, el Reglamento del precitado Decreto Legislativo, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM establece en su numeral 12.2 del artículo 12° que se suspende la obligación de servicios del trabajador sin contraprestación por hacer uso de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario y se dictan medidas de prevención y control para evitar la propagación del COVID-19, ampliándose temporalmente con el Decreto Supremo N° 020-2020-SA, el Decreto Supremo N° 031-2020-SA, el Decreto Supremo N° 009-2021-SA, mediante el Decreto Supremo N° 025-2021-SA y con el Decreto Supremo N° 003-2022-SA se prórroga a partir del 02 de marzo del 2022, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, la emergencia sanitaria declarada por los precitados Decretos Supremos;

Que, el artículo 1° de la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, modificada por la Ley N° 31051, Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria, establece lo siguiente:

***“Artículo 1. Objeto de la Ley***

*En los centros de trabajo las mujeres gestantes solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante.*

*El empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales.*

*Durante la vigencia del estado de emergencia nacional de carácter sanitario declarada por el Estado, el empleador identifica a las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo/a son puestas en riesgo por las circunstancias que propiciaron el estado de excepción decretado, a efectos de aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto para el cumplimiento de sus actividades laborales.*

## *Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano*

Lima, 28.FEB.2022

*Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria, el empleador asigna a las mujeres gestantes y madres lactantes labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior”.*

Que, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 7.1 y 17.1 de los artículos 7 y 17, respectivamente, del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el régimen de eficacia anticipada de los actos administrativos es susceptible de ser aplicado tanto a los actos administrativos como a los de administración interna, siempre que no se violen normas de orden público ni afecte a terceros, y si existe en la fecha a la que se pretende retrotraer la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción;

Que, estando a lo expuesto, a las normas citadas, estando a los pronunciamientos del Director (e) del CAR Renacer de la USPPD, del equipo técnico del Área de Relaciones Humanas y Sociales de la Sub Unidad de Potencial Humano, resulta procedente otorgar licencia con goce de remuneraciones, sujeta a compensación posterior, a la servidora CAS ZARELA MILAGROS CISNEROS ASPAJO, personal de apoyo permanente del referido CAR, con eficacia anticipada, a partir del 01 de enero del 2022 hasta que su menor hijo cumpla un año de edad (11 de setiembre del 2022); y durante la vigencia del estado de emergencia sanitaria en nuestro país;

De conformidad con lo dispuesto en el Manual Operaciones del INABIF, aprobado por Resolución Ministerial N° 315-2012-MIMP, y sus modificatorias, en la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 106, de fecha 30 de diciembre del 2021, y, la Resolución Ministerial N° 003-2021-MIMP;

### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1º.- OTORGAR** licencia con goce de remuneraciones, sujeta a compensación posterior, a la servidora CAS ZARELA MILAGROS CISNEROS ASPAJO, del CAR Renacer de la Unidad de Servicios de Protección de Personas con Discapacidad, del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF, con eficacia anticipada, a partir del 01 de enero del 2022 y hasta que su menor hijo cumpla un año de edad (11 de setiembre del 2022); por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

**Artículo 2º.- DISPONER** que la indicada servidora CAS, a quien se le ha concedido licencia con goce de remuneraciones, sujeta a compensación posterior, en el artículo precedente, deberá compensar en la forma y tiempo que establezca su jefatura inmediata en coordinación con la Sub Unidad de Potencial Humano.



N° **0049**

## *Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano*

Lima, 28.FEB.2022

**Artículo 3°.- ENCARGAR** a la Sub Unidad de Administración Documentaria de la Unidad de Administración, notificar la presente Resolución a la interesada y a los órganos competentes del INABIF para los fines pertinentes.

Regístrese, Comuníquese y Publíquese,

Firmado Digitalmente

---

**JANE CECILIA CORDOVA JIMENEZ**  
Coordinadora de la Sub Unidad de Potencial Humano