



GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
SUB DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



RESOLUCION SUB DIRECTORAL ADMINISTRATIVA

N° 175 -2022-GRJ/ORAF/ORH

Huancayo, 22 JUN. 2022

LA SUB DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTO:

El Expediente N°03921030 y el Informe Técnico N° 65-2022-GRJ/ORAF/ORH/BS de fecha 30 de mayo de 2022, a favor de doña Pamela Ivette Ospinal Rodríguez.

CONSIDERANDO:

Que, doña Pamela Ivette Ospinal Rodríguez, servidora contratada bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios "CAS" del régimen especial Decreto Legislativo 1057 de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín, manifestando haber hecho uso de licencia por maternidad por el período de 98 días a partir del 11 de diciembre de 2021 al 18 de marzo de 2022, en mérito a la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 019-2022-GRJ/ORAF/ORH. de fecha 01 de febrero de 2022 y que fue subsidiada por EsSALUD por el monto de 4,508.00 soles, amparada a la Ley N° 29849 solicita el reconocimiento y pago complementario de subsidio por licencia por maternidad y para acreditar el derecho que le asiste presenta documentos sustentatorios;

Que, en el Art.2° de la Constitución Política del Estado, se establece que toda persona tiene derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece;

Que, en el artículo 4° de la misma constitución, impone a la comunidad y al Estado un deber especial de protección de la madre y de la familia y el artículo 23° reproduce esta previsión aplicándola al ámbito específico de las relaciones laborales.

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 045°-2021-GRJ/GR, de fecha 24 de febrero de 2021, EL Gobernado Regional delegó al Sub Director de Recursos Humanos la facultad de tramitar, autorizar y resolver acciones del personal respecto a las asignaciones, ceses, rotaciones, encargo de funciones y puestos, ascensos, promoción, reconocimiento de remuneraciones, destakes y todas aquellas actuaciones que sean necesarias para una adecuada conducción y dirección de personal adscrito al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, hasta el Nivel F-5, así como para los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios;

O.R.H.	
DOC. N°	5807946
EXP. N°	3921030



Que, en el Artículo 40° del Reglamento Interno de los servidores y las servidoras civiles del Gobierno Regional Junín, aprobado mediante Resolución Gerencial General Regional N°027-2021-GRJ/GGR, de fecha (13 feb. 2021) se encuentra establecido que la Licencia, es la autorización para no asistir al centro de trabajo por uno o más días. El uso de este derecho se inicia a petición de parte y está condicionada a la conformidad institucional. Se formaliza mediante Resolución Administrativa;

Que, asimismo en el Artículo 41° del mismo reglamento se establece que las licencias se otorgan: a) Con goce de remuneraciones: • Por enfermedad. • Por enfermedad grave o terminal o por accidente grave del cónyuge o conviviente, padres, hijos o hermanos. • **Por maternidad.** • Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, padres, hijos o hermanos. / • Por estudios o capacitación oficializada. • Por citación expresa: Judicial, militar, policial, del Ministerio Público o de organismo supervisor o fiscalización del Sector Público. • Por paternidad. • Por onomástico;

Que, en el Artículo 50° del Reglamento mencionado líneas arriba, se encuentra establecido que la licencia por maternidad, es el derecho de la trabajadora gestante de gozar de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso prenatal y cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso postnatal, subsidiados por ESSALUD. 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, indicando el número de días de descanso prenatal que desea acumular al post natal; la comunicación deberá estar acompañada del informe médico que certifique que la postergación del descanso pre natal no afectará en modo alguno a la trabajadora gestante o al concebido; pudiendo éste ser variado por razones de salud de la gestante o del concebido debido a una contingencia imprevista. La postergación o la variación no requieren la aprobación de la entidad, produce sus efectos desde la recepción del documento que la comunica. En los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, el post natal se extenderá por treinta (30) días naturales adicionales. En este último caso, la discapacidad es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud autorizado;

Que, de conformidad al inciso b) Numeral 12.1 del Artículo 12° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, se encuentra establecido que "el personal contratado bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, tiene derecho a la suspensión de prestación a sus servicios con contraprestación, por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de (90) días, conforme a lo regulado por la Ley 26644, estos casos se regulan de acuerdo a las disposiciones legales de EsSALUD";

Que, en el inciso 6.1. del numeral 6, de la Directiva N° 09 –GG-ESSALUD-2016 "Pago de Subsidio por maternidad", aprobada por Resolución de Gerencia General N° 518-GG-ESSALUD-2016, se establece **"El pago del subsidio por maternidad es el monto en dinero a que tiene derecho la**



asegurada titular en actividad durante los noventa y ocho (98) días de goce del descanso por alumbramiento, a fin de resarcir el lucro cesante como consecuencia del mismo.”(...)

Que, de igual modo en el inciso 6.5 numeral 6, de la Directiva N° 09 – GG-ESSALUD-2016 “Pago de Subsidio por maternidad”, aprobada por Resolución de Gerencia General N° 518-GG-ESSALUD-2016, establece que “la remuneración computable para el cálculo del subsidio por maternidad es el definido por el Decreto N° 650 y su modificatoria” (...); **Para las trabajadoras CAS y la base del cálculo será su contraprestación mensual percibida, sin que el subsidio calculado en ningún caso exceda la base imponible máxima (BIM), establecida en el art. 6, literal k) del Decreto Legislativo N° 1057 modificado por la Ley N° 29849, es decir el 30 % de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado;**

Que, de acuerdo al literal k) del artículo 6° el Decreto Legislativo N° 1057 modificado por la Ley N° 29849 Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057, establece que cuando la trabajadora se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia del descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponde percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo de EsSALUD, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica que otorga EsSALUD (con el límite indicado) y la remuneración mensual del trabajador;

Que, con la documentación sustentatoria que adjunta la administrada a su petitorio, está demostrando que su remuneración mensual difiere del subsidio por maternidad otorgado por EsSALUD; hecho que se desprende de la boleta de remuneraciones y de la hoja de cálculo de subsidio por maternidad; resultando procedente hacer el pago diferenciado entre la prestación económica de EsSALUD y la remuneración mensual de la trabajadora, consiguientemente resulta menester emitir el correspondiente acto administrativo de acuerdo al siguiente detalle:

REMUNERACION MENSUAL (30 días)...	S/. 1,800.00
REMUNERACION DIARIA.....	S/. 60.00
Remuneración por los 98 días de licencia.....	S/. 5,880.00
Subsidio por maternidad por 98 días EsSALUD	S/. 4,508.00

Calculo del pago diferenciado entre la remuneración y el subsidio

Remuneración por 98 días		Subsidio EsSALUD por 98 días del 11 de diciembre 2021 Al 18 de marzo 2022, conforme al CITT. Nro. A-431-00015346-21, por Maternidad	Total: diferencia entre la Remuneración y el Subsidio por EsSALUD.
S/. 5,880.00	(-)	S/. 4,508.00	= S/. 1,372.00



Estando a lo informado y contando con la visación correspondiente del Área de Bienestar Social del Gobierno Regional Junín, y;

En uso de las facultades y atribuciones delegadas en materia de gestión administrativa mediante la Resolución Ejecutiva Regional N°045-2021-GRJ/GR. de 24 de febrero de 2021, el Manual de Organización y Funciones, aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 0068-2015-GR-JUNIN/PR, de fecha 07 de Julio de 2015 y la Resolución Ejecutiva Regional N° 019-2021-GRJ/GR, de fecha 01 de febrero de 2021 y demás normas conexas;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- RECONOCER Y OTORGAR: a doña **PAMELA IVETTE OSPINAL RODRÍGUEZ**, servidora contratada de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Junín, bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios "CAS" regulado por el Decreto Legislativo 1057, **el pago diferenciado entre la prestación económica de EsSALUD y la remuneración mensual** que asciende a **S/. 1,372.00 soles**, el mismo que será reconocido por 98 días a partir del 11 de diciembre de 2021 al 18 de marzo de 2022 de acuerdo a la meta y especifica siguiente:

META : 0060
ESPECIFICA DE GASTO : 2.3.2.8.1.1.
FTE.FTO. : R.O.
Monto total a pagar : S/. 1,372.00 soles

ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR, la presente Resolución a los órganos competentes del Gobierno Regional Junín, a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, al file y a la interesada.

REGISTRASE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Abg. NOEMÍ ESTHER LEÓN VIVAS
SUB DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
La Secretaria General que suscribe, Certifica
que la presente es copia fiel de su original.

HYO. 23 JUN 2022

Abg. Silvia C. Tízze Huaman
SECRETARIA GENERAL