Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

Nº **0341**

Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano

Lima, 25.OCT.2022

VISTOS:

La Nota N° 000100-2022-INABIF/USPNNA.CAR.EPICHARI, del Coordinador del CAR Esperanza – Pichari, de la Unidad de Servicios de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, la solicitud de la servidora CAS YONI REYNA TAYPE CCASA, del referido CAR, la Nota N° 000267-2022-INABIF/UA-SUPH-RHS, el Informe N° 000036-2022-INABIF/UA-SUPH-GRH-ESM y el Informe N° 000402-2022-INABIF/UA-SUPH/MESM, aprobados por la Sub Unidad de Potencial Humano - SUPH; y,

CONSIDERANDO:

Que, con Nota N° 000100-2022-INABIF/USPNNA.CAR.EPICHARI, de fecha 28 de setiembre del 2022, el Coordinador del CAR Esperanza – Pichari, de la Unidad de Servicios de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes – USPNNA- remite la solicitud de la servidora CAS YONI REYNA TAYPE CCASA, con el puesto de operador de cocina, quien se encuentra en estado de gestación y solicita realizar trabajo remoto o se le otorgue licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior, al amparo de la Ley N° 31051;

Que, por Solicitud de fecha 26 de setiembre del 2022, la servidora CAS YONI REYNA TAYPE CCASA del CAR Esperanza – Pichari, de la Unidad de Servicios de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, informa que se desempeña como operadora de cocina, y que solicita que se le otorgue licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior, al amparo de la Ley N° 31051, encontrándose en estado de gestación; adjunta su tarjeta de control prenatal, copia de su DNI y Ecografía;

Que, mediante Nota N° 000267-2022-INABIF/UA-SUPH-GRH, de fecha 06 de octubre del 2022, el Especialista en Relaciones Humanas y Sociales de la Sub Unidad de Potencial Humano, sobre el caso de la servidora CAS YONI REYNA TAYPE CCASA, del CAR Esperanza – Pichari, de la USPNNA, manifiesta lo siguiente:

> En virtud, al informe N°000036-2022-INABIF/UA-SUPH-GRH-ESM, se recomienda que la trabajadora Yoni Reyna Taype Ccasa por encontrarse en período de gestación (3 meses) a la fecha del 26 de setiembre de 2022 quien labora en el CAR Esperanza de Pichari en el cargo de Operadora de Cocina con funciones que no son compatibles para realizar trabajo remoto, por lo que 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".

Que, mediante Informe N° 000036-2022-INABIF/UA-SUPH-GRH-ESM, de fecha 05 de octubre del 2022, la Trabajadora Social de la Sub Unidad de Potencial Humano, sobre el caso de la servidora CAS YONI REYNA TAYPE CCASA, del CAR Esperanza – Pichari, de la USPNNA, concluye y

V°B°

Firmado digitalmente por LAOS ESTUPIÑAN Juan Antonio FAU 20507920722 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 25.10.2022 18:28:40 -05:00

Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

Nº **0341**

Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano

Lima, 25.OCT.2022

recomienda lo siguiente:

III. CONCLUSIONES

3.1. 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 Yoni Reyna Taype Ccasa cumple con lo especificado para brindarle las facilidades laborales por encontrarse en período de gestación (3 meses) a la fecha 26 de setiembre de 2022.

3.2. La trabajadora Yoni Reyna Taype Ccasa labora en el CAR Esperanza de Pichari en el cargo de Operadora de Cocina con funciones que no son compatibles para realizar trabajo remoto, por lo que le correspondería licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

3.3. Asimismo, hay que considerar que la trabajadora Yoni Reyna Taype Ccasa tiene derecho a su periodo prenatal (49) y postnatal (49), teniendo en cuenta que su fecha probable de parto es el 28 de marzo de 2023.

IV. RECOMENDACIÓN

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, el literal g) del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 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, Decreto Supremo N° 027- 2020-SA, el Decreto

V°B°

Firmado digitalmente por LAOS ESTUPIÑAN Juan Antonio FAU 20507920722 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 25.10.2022 18:28:46 -05:00

Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

Nº **0341**

Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano

Lima, 25.OCT.2022

Supremo N° 009-2021-SA, el Decreto Supremo N° 025-2021-SA, el Decreto Supremo N° 003-2022-SA y el Decreto Supremo N° 015-2022-SA, que prórroga a partir del 29 de agosto 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 que cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto se otorga licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior;

Que, asimismo, es de precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha emitido pronunciamiento, sobre retorno al trabajo presencial del personal de las entidades públicas y la vacunación contra el COVID 19, a través del Informe Técnico N° 002004-2022-SERVIR-GPGSC, de fecha 06 de octubre del 2022, que gloso a continuación:

III. Conclusiones

3.1. El Decreto Supremo N° 108-2022-PCM modificó artículo 3 y 4 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, suprimiendo -entre otros- el contenido de los textos legales referidos al deber de los servidores civiles de retornar al trabajo presencial y la acreditación de las tres (3) dosis de vacunación contra la COVID-19 para realizar actividad laboral presencial.

por artha Aurora ıft 3:56:32-0500

3.1. Es entonces que, nos encontramos en el contexto anterior a la dación del Decreto Supremo N° 041-2022-PCM que estableció el deber de retorno al trabajo presencial de los servidores; por lo que, habiéndose suprimido este deber corresponderá el retorno gradual al trabajo presencial de los que se encontraran bajo las modalidades de trabajo remoto o mixto, e incluso bajo licencia con goce de haber sujeta a compensación, en concordancia con lo señalado en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021.

3.2. El retorno gradual del personal de las entidades distintas del sector salud, para efectuar labores presenciales o mixtas, se encuentra sujeta al cumplimiento de los requisitos contenidos en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 y la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria.

3.3. Respecto a los servidores civiles con factores de riesgo para COVID-19 podrán realizar trabajo presencial, remoto o mixto, según la necesidad del servicio, previa valoración de la información clínica disponible, por parte del Médico del servicio de salud y seguridad

V°B°

Firmado digitalmente por LAOS ESTUPIÑAN Juan Antonio FAU 20507920722 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 25.10.2022 18:28:53 -05:00

Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

Nº **0341**

Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano

Lima, 25.OCT.2022

en el trabajo, o quien haga sus veces, a fin de precisar el estado de salud y riesgo laboral individual de cada trabajador; ello de acuerdo con el numeral 6.2.4 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 y su modificatoria.

3.4. Las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, pueden mantener a los/as servidores/as que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, realizando trabajo remoto o mixto, según las necesidades institucionales, en concordancia con Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021. En ese sentido, corresponde a las entidades determinar la modalidad de trabajo que resulte aplicable al personal que tienen a su cargo de acuerdo con la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" versión 3.

Que, cabe precisar que la solicitud con los documentos sustentatorios e informes, ante lo peticionado por la indicada servidora CAS, fueron entregados con posterioridad; por lo que resulta de aplicación 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, resulta procedente otorgar licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior, a la servidora CAS YONI REYNA TAYPE CCASA, del CAR Esperanza – Pichari, de la USPNNA, con eficacia anticipada, a partir del 26 de setiembre del 2022 (fecha de su solicitud) hasta el 23 de marzo del 2023, fecha probable de su parto); y durante la vigencia del estado de emergencia sanitaria en nuestro país;

Que, además, resulta necesario que se disponga que la indicada servidora CAS, a quien se le concederá licencia con goce de remuneraciones, sujeta a compensación posterior, deba compensar a partir del cese del Estado de Emergencia en la forma y tiempo que establezca su jefatura inmediata en coordinación con la Sub Unidad de Potencial Humano;

De conformidad con lo dispuesto en el Manual Operaciones del INABIF, aprobado por Resolución Ministerial N° 315-2012-MIMP, la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 106, de fecha 30 de diciembre del 2021, modificada por la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 030, de fecha 08 de abril del 2022, y, con la Resolución Ministerial N° 262-2022-MIMP;

V°B°

Firmado digitalmente por LAOS ESTUPIÑAN Juan Antonio FAU 20507920722 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 25.10.2022 18:28:59 -05:00

Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

Nº **0341**

Resolución de la Sub Unidad de Potencial Humano

Lima, 25.OCT.2022

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- OTORGAR licencia con goce de remuneraciones, sujeta a compensación posterior, a la servidora CAS YONI REYNA TAYPE CCASA, del CAR Esperanza – Pichari, de la Unidad de Servicios de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF, con eficacia anticipada, a partir del 26 de setiembre del 2022 (fecha de su solicitud) hasta el 23 de marzo del 2023 (fecha probable de su parto); por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo 2°.- 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 a partir del cese del Estado de Emergencia en la forma y tiempo que establezca su jefatura inmediata, informando a la Sub Unidad de Potencial Humano.

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 por LAOS ESTUPIÑAN Juan Antonio FAU 20507920722 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.10.2022 18:29:15 -05:00

Firmado Digitalmente

JUAN ANTONIO LAOS ESTUPIÑAN
Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano