



# Resolución de Recursos Humanos

Nº 066 - 2022-GRA/GRTC-OA-ARH

La Jefe del Área de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Arequipa.

**VISTO:**

El expediente administrativo Nº 3130687, el mismo que contiene la solicitud presentada por la trabajadora CAS – Sra. JAQUELINE FIORELLA DELGADO DEL CARPIO - a fin de realizar trabajo remoto por ser madre lactante;

**CONSIDERANDO:**

Que, de acuerdo a lo solicitado – la encargada de Registro y Control - ha emitido el Informe Escalafonario Nº 102-2022 –GRA/GRTC-OA-ARH-reg.c , señalando que la trabajadora Jacqueline Fiorella Delgado del Carpio, tiene la condición laboral de CAS - D.L. Nº 1057, teniendo como cargo de carrera Abogada para la Secretaría Técnica de Procesos Disciplinarios, a su vez señala que la citada trabajadora tiene como fecha de ingreso el 23 de diciembre del 2019, por consiguiente , y en mérito a lo establecido en la Ley Nº 31131 denominada “Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público”, en su artículo 4º establece que : “*Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido*”.

Que, bajo ese sentido y conforme a la revisión del expediente administrativo - la trabajadora CAS Jacqueline Fiorella Delgado del Carpio, solicita realizar trabajo remoto – puesto que aún mantiene la condición de madre lactante de su menor hijo de 05 meses de edad, para tal efecto , adjunta el DNI con Nro. 92820235, el mismo que señala que tiene como fecha de nacimiento el día 28 de marzo del 2022, así también el Carné de Atención Integral de Salud del niño menor de 5 años.

Que, el Estado Peruano – ha emitido diversas medidas para la protección de la salud de las personas a nivel nacional –a causa de la propagación de la enfermedad Covid – 19, en ese sentido – se ha emitido el Decreto de Urgencia Nº 026 - 2020 <sup>1</sup>, que establece en su Artículo 17º - la aplicación de trabajo remoto, el mismo

<sup>1</sup> DECRETO DE URGENCIA Nº 026-2020

DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL  
TRABAJO REMOTO

Artículo 17.- Aplicación del trabajo remoto

17.1 Facultase a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en el presente Decreto de Urgencia, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

Artículo 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo



# Resolución de Recursos Humanos

Nº 066 - 2022-GRA/GRTC-OA-ARH

que faculta al sector público y privado – asignar funcionar mediante el trabajo remoto, caracterizándose esta modalidad en la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio, por consiguiente el Artículo 20º del mismo cuerpo normativo – establece que habiéndose identificado – a aquellos trabajadores que se encuentran en el grupo de riesgo - es factible otorgar la modalidad de trabajo remoto.

Que, a su vez esta modalidad de trabajo- ha sido ampliada, a través del Decreto de Urgencia N° 115-2021<sup>2</sup>, el gobierno dispuso prorrogar la vigencia del trabajo remoto para el sector público y privado, aprobada en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19, hasta el 31 de diciembre del 2022.

Que, bajo ese contexto – la médica ocupacional de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones – ha emitido el Informe N° 043- 2022-MEDICO – RKVP de fecha 31 de agosto del 2022, señalando que a la trabajadora CAS - Jaqueline Fiorella Delgado del Carpio – se encuentra en período de lactancia puesto que su menor hijo, ha nacido el 28 de marzo del 2022, y bajo el amparo de la ley N° 31051<sup>3</sup>, le correspondería continuar con la realización de trabajo remoto una vez culminada su licencia por maternidad - hasta el 31 de diciembre del año curso, siendo que - si la Ley N° 31051 es prorrogada al finalizar el año, se deberá emitir un nuevo resolutivo.

Por las consideraciones expuestas, resulta procedente lo solicitado por la trabajadora, por otro lado y de acuerdo a la seguridad jurídica de la emisión del presente acto administrativo, en determinadas circunstancias el acto puede tener efecto retroactivo, lo cual se manifiesta en la generación de efectos de modo anticipado, lo cual

20.1 El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado "Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada", aprobado por Resolución Ministerial N° 084- 2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

<sup>2</sup> DECRETO DE URGENCIA N° 115-2021

DECRETO DE URGENCIA QUE MODIFICA LOS DECRETOS DE URGENCIA N° 026-2020 Y N° 078-2020 Y EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1505

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES (...)

Cuarta .- Vigencia (...) 2. El Título II tiene vigencia para el sector público y el sector privado hasta el 31 de diciembre de 2022. (...)"

<sup>3</sup> LEY N° 31051

Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria

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.

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 sujetas a compensación posterior".



# Resolución de Recursos Humanos

Nº 066 - 2022-GRA/GRTC-OA-ARH

podemos observar en el artículo 17 del TUO de la LPAG <sup>4</sup>; por ejemplo, en casos de licencias y permisos.

De conformidad con lo dispuesto por el D.U. 026-2020 –PCM, Ordenanza Regional N° 010-Arequipa, y en uso de las facultades conferidas por la Resolución Gerencial Regional N° 147 - 2022-GRA/GRTC;

## SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.** – Declarar **PROCEDENTE** – la solicitud presentada por la trabajadora **JAQUELINE FIORELLA DELGADO DEL CARPIO**, en consecuencia, **OTORGAR la modalidad de TRABAJO REMOTO** hasta el 31 de diciembre del presente ejercicio presupuestal.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - NOTIFICAR la presente a los interesados para su conocimiento y las áreas funcionales correspondientes para su conocimiento.

Dada en la sede de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Gobierno Regional de Arequipa a los **20 SEP 2022**

## REGISTRESE Y COMUNIQUESE

GERENCIA REGIONAL DE TRANSPORTES  
Y COMUNICACIONES G.R.A.  
ABG. CARMEN L. DÁVILA ZEBALLOS  
JEFAS DE RECURSOS HUMANOS DE LA GRTC

Registro: 4993000  
Expediente: 3203088

<sup>4</sup> LEY N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General

Artículo 17.- Eficacia anticipada del acto administrativo 17.1 La autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción.