



Municipalidad Distrital de Independencia

Huaraz - Ancash

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 022 -2024-MDI/GAyF/G



Independencia, 25 de enero de 2024

VISTO, el Expediente Administrativo N° 174399-2024: Solicito Licencia con Goce de Remuneraciones por Maternidad, formulado por FLOR MARIA NORABUENA TORRE;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, "Las Municipalidades son órganos de gobierno local que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia"; disposición concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 donde establece que "Los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico";

Que, mediante Ley de Carrera Administrativa del Decreto Legislativo N° 276, en el Artículo 2° - No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servicios públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero si en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable. No están comprendidos en la Carrera Administrativa ni en norma alguna de la presenta Ley los miembros de la Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, ni los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera sea su forma jurídica;

Que, mediante el Reglamento de la Carrera Administrativa del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en el Artículo 2°.- La Carrera Administrativa comprende a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública; con excepción de los trabajadores de las Empresas del Estado cualquiera sea su forma jurídica, así como de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, a quienes en ningún caso les será de aplicación las normas del Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento;

❖ LICENCIA CON GOCE DE REMUNERACIÓN POR MATERNIDAD

Que, mediante Ley de Carrera Administrativa del Decreto Legislativo N° 276, en su Artículo 24°. Son derechos de los servidores públicos de carrera: señala: a) Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole; b) Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley y de acuerdo al procedimiento establecido; c) Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que procedan conforme a ley; d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional hasta de 02 periodos; e) Hacer uso de permisos o LICENCIAS POR CAUSAS JUSTIFICADAS o motivos personales, en la forma que determine el reglamento; f) Obtener préstamos administrativos, de acuerdo a las normas pertinentes; g) Reincorporarse a la carrera pública al termino del desempeño de cargos electivos en los casos que la Ley indiquen; h) Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio mas de seis horas semanales. i) Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales. La Orden del Servicio Civil del Estado constituye la máxima distinción; j) Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecten sus derechos, k) Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos; l) No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento; ll) Constituir sindicatos con arreglo a ley, m) Hacer uso de la huelga, en la forma que la ley determine; n) Gozar al término de la carrera de pensión dentro del régimen



CODIGO TRAMITE

174399-3

<http://sgd3mdi.munidi.pe/repo.php?f=404166&p=55467>

Pablo Patrón N° 257 - Telefax: (043) 422048
Guzmán Barrón N° 719 - Telf.: (043) 428814

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 022 -2024-MDI/GAyF/G

que le corresponde; ñ) Los demás que señalen las leyes o el reglamento. Los derechos reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables. Toda estipulación en contrario es nula;

Que, mediante el Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en su Artículo 109°: Establece: **ENTIENDASE POR LICENCIA A LA AUTORIZACIÓN PARA NO ASISTIR AL CENTRO DE TRABAJO UNO O MÁS DÍAS. EL USO DEL DERECHO DE LICENCIA SE INICIA A PETICIÓN DE PARTE Y ESTÁ CONDICIONADO A LA CONFORMIDAD INSTITUCIONAL. LA LICENCIA SE FORMALIZA CON LA RESOLUCIÓN CORRESPONDIENTE.**

Asimismo, en el Artículo 110° del mismo marco legal antes descrito. Las licencias a que tienen derecho los funcionarios y servidores son: Señala: a) Con goce de remuneraciones: Por enfermedad: Por gravedad: - Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos Por capacitación oficializada: - Por citación expresa: judicial, militar o policial. Por función edil de acuerdo con la Ley 23853. b) Sin Goce de remuneraciones: por motivos particulares - por capacitación no oficializada. c) A Cuenta del periodo vacacional: Por matrimonio; Por Enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos. Por consiguiente; en el Artículo 115°: del mismo marco legal antes descrito: Establece: La licencia por motivos particulares podrá ser otorgada hasta por noventa (90) días, en un periodo no mayor de un año de acuerdo con las razones que exponga el servidor y las necesidades de los servicios. Finalmente, en el Artículo 117°: Señala: los periodos de licencia sin goce de remuneraciones no son computables como tiempo de servicios en la administración pública, para ningún efecto;

Que, mediante Decreto Supremo que Reglamenta la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante Decreto Supremo N° 005-2011- TR, en su Artículo 4°.- Requisitos para el goce del descanso pre natal 4.1. Para el goce del descanso pre natal la trabajadora gestante presentará al empleador el correspondiente Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) por maternidad, expedido por ESSALUD, o en su defecto un Certificado Médico en el que conste la fecha probable del parto, pudiendo éste encontrarse contenido en el formato regulado por el Colegio Médico del Perú o en el recetario de uso regular del profesional médico que emite la certificación. Con dicha presentación la trabajadora gestante estará expedita para el goce de descanso pre natal a partir de los cuarenta y cinco (45) días naturales anteriores a dicha fecha probable del parto, salvo que haya optado por diferir parcial o totalmente el descanso, en cuyo caso el goce del descanso pre natal se entenderá referido únicamente al número de días no diferidos. 4.2. Las prestaciones económicas administradas por ESSALUD, otorgadas con la finalidad de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido, se rigen por la Ley N° 26790, su Reglamento y demás normas complementarias. Finalmente, en su Artículo 5°: Aplazamiento del descanso pre natal: 5.1. La trabajadora gestante puede optar por diferir en todo o en parte el goce del descanso pre natal, en cuyo caso el número de días naturales diferidos se acumulará al período de descanso post natal. Para dicho efecto, deberá comunicar por escrito su decisión al empleador hasta dos (2) meses antes de la fecha probable del parto, indicando el número de días de descanso pre natal que desea acumular al periodo de descanso post natal y acompañando el correspondiente informe médico que certifique que la postergación del descanso pre natal por dicho número de días no afectará de ningún modo 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. Esta decisión no requiere aceptación ni aprobación del empleador, por lo que la postergación produce efectos desde la recepción del documento que la comunica. 5.2. La postergación del descanso pre natal no autoriza a la trabajadora gestante a variar o abstenerse del cumplimiento de sus labores habituales, salvo que medie acuerdo al respecto con el empleador. Sin embargo, el empleador deberá asignar a



CODIGO TRAMITE
174399-3

<http://sgd3mdi.munidi.pe/repa.php?f=404166&p=55467>

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 022 -2024-MDI/GAyF/G

la trabajadora gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el periodo de gestación, sin afectar sus derechos laborales;

Que, mediante la Ley que establece modificaciones a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 28791, en su Artículo 10°. - Derecho de Cobertura: Señala: **Los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones del Seguro Social de Salud siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inició la contingencia** y que la entidad empleadora haya declarado **Y PAGADO O SE ENCUENTRE EN FRACCIONAMIENTO VIGENTE LAS APORTACIONES DE LOS DOCE MESES ANTERIORES A LOS SEIS MESES PREVIOS AL MES DE INICIO DE LA ATENCIÓN, SEGÚN CORRESPONDA**. En caso de accidente basta que exista afiliación. ESSALUD podrá establecer períodos de espera para contingencias que éste determine, con excepción de los regímenes especiales. En el caso de los afiliados regulares pensionistas y sus derechohabientes tienen derecho de cobertura desde la fecha en que se les reconoce como pensionistas, sin periodo de carencia. Mantienen su cobertura siempre y cuando continúen con su condición de pensionistas. Tratándose de afiliados regulares, se considera periodos de aportación aquellos que determinan la obligación de la Entidad Empleadora de declarar y pagar los aportes. Para la evaluación de los seis meses previos al mes de inicio de la atención, las declaraciones efectuadas por la entidad empleadora no surten efectos retroactivos para determinación del derecho de cobertura. Cuando la Entidad Empleadora incumpla con el criterio establecido en el primer párrafo del presente Artículo, ESSALUD o la Entidad Prestadora de Salud que corresponda deberá cubrirlo, pero tendrá derecho a exigir a aquella el reembolso del costo de las prestaciones brindadas;

Que, mediante Ley que protege a la Madre Trabajadora contra el Despido Arbitrario y Prolonga su periodo de Descanso, Ley N° 30367, en su Artículo 1. Modificación del Artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Modifícase 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 hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa. Artículo 2. Modificación del Artículo 1° de la Ley 26644 Modifícase 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°. Precisase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 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. (...)"

Que, mediante el Decreto Supremo que adecua 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, aprobado con el Decreto Supremo N° 002-2016-TR., en la parte resolutive, decreta: Artículo 1°.- Modificación del Reglamento de la Ley N° 26644: Modifíquense el Artículo 2°, el segundo párrafo del numeral 4.1, del Artículo 4° y el Artículo 7° del Reglamento de la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso



RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 022 -2024-MDI/GAyF/G

prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2011-TR, los que quedan redactados de la siguiente manera: Asimismo, **ARTÍCULO 2°.- DESCANSO POR MATERNIDAD: ES EL DERECHO DE LA TRABAJADORA DERIVADO DEL PROCESO BIOLÓGICO DE LA GESTACIÓN QUE LE PERMITE GOZAR DE NOVENTA Y OCHO (98) DÍAS NATURALES DE DESCANSO DISTRIBUIDO EN UN PERÍODO DE CUARENTA Y NUEVE (49) DÍAS NATURALES DE DESCANSO PRENATAL Y UN PERÍODO DE CUARENTA Y NUEVE (49) DÍAS NATURALES DE DESCANSO POSTNATAL.** Por consiguiente, el Artículo 4°. **Requisitos para el goce del descanso prenatal 4.1°. (...)** Con dicha presentación la trabajadora gestante estará expedita para el goce de descanso prenatal a partir de los cuarenta y nueve (49) días naturales anteriores a dicha fecha probable del parto, salvo que haya optado por diferir parcial o totalmente el descanso, en cuyo caso el goce del descanso prenatal se entenderá referido únicamente al número de días no diferidos. (...). De igual manera, en el Artículo 7°. **Ejercicio del descanso postnatal: El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda."** Después, en el Artículo 2°- **Modificación del Reglamento de la Ley N° 26790: Modifíquese el primer párrafo del Artículo 16 del Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-97-SA, el que queda redactado de la siguiente manera: 'ARTÍCULO 16°.- SUBSIDIO POR MATERNIDAD: EL SUBSIDIO POR MATERNIDAD SE OTORGA EN DINERO CON EL OBJETO DE RESARCIR EL LUCRO CESANTE COMO CONSECUENCIA DEL ALUMBRAMIENTO Y DE LAS NECESIDADES DE CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO. SE OTORGA POR NOVENTA Y OCHO (98) DÍAS, PUDIENDO ESTOS DISTRIBUIRSE EN LOS PERIODOS INMEDIATAMENTE ANTERIORES O POSTERIORES AL PARTO, CONFORME LO ELIJA LA MADRE, CON LA CONDICIÓN DE QUE DURANTE ESOS PERÍODOS NO REALICE TRABAJO REMUNERADO. EL SUBSIDIO POR MATERNIDAD SE EXTENDERÁ POR TREINTA (30) DÍAS ADICIONALES EN CASOS DE NACIMIENTO MÚLTIPLE O NACIMIENTO DE NIÑOS CON DISCAPACIDAD. (...);**

Que, mediante Ordenanza Municipal N° 015-2018-MDI en su Artículo Primero: Aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Independencia, Provincia de Huaraz - Ancash, que establece en su Artículo 36° De las Licencias. 1. Se considera licencia a la autorización para que el servidor civil no asista al centro de trabajo uno o más días. **2. Las licencias pueden ser con** o sin goce de remuneraciones o a cuenta de vacaciones. 3. El uso del derecho de licencia se inicia a petición de parte y está condicionado a la necesidad institucional y autorización del Jefe inmediato superior. 4. La solicitud de licencia debe ser presentada a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, por escrito con el visto buenos del Jefe inmediato superior antes del uso, con una anticipación de 72 horas, la sola presentación del documento no da la aceptación de la misma. 5.- **Si la solicitud de licencia si es mayor a veinte (20) días calendario será oficializada mediante Resolución Administrativa por el ente competente,** siempre y cuando cuente con la autorización expresa del Jefe inmediato superior del servidor civil. Asimismo, en su Artículo 37° de las Licencias con Goce de Remuneración. 1.- Se considera licencia con Goce de Remuneraciones, las siguientes: b) Por descanso pre y post natal. **3.- LAS LICENCIAS POR DESCANSO PRE Y POST NATAL SE OTORGA A LA SERVIDORA CIVIL GESTANTE, PARA EL GOCE DE CUARENTA Y NUEVE (49) DÍAS CALENDARIO POR CADA CASO. SUMANDO UN TOTAL DE NOVENTA Y OCHO (98) DÍAS**



RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 022 -2024-MDI/GAyF/G

CALENDARIO. EL GOCE DEL DESCANSO PRE- NATAL PUEDE SER DIFERIDO PARCIAL O TOTALMENTE Y ACUMULADO AL POST NATAL A DECISIÓN DE LA SERVIDORA CIVIL GESTANTE, PREVIA PRESENTACIÓN DEL INFORME MÉDICO RESPECTIVO QUE AUTORIZA A DIFERIR EL INICIO DEL PERIODO DE DESCANSO POST NATAL. El descanso post – natal se extiende por treinta (30) días calendario adicionales en los casos de nacimiento múltiple. La solicitud de licencia debe ser presentada a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, acompañada del informe médico respectivo. el pago que genera dicha licencia, se efectúa a través de los subsidios por maternidad que otorga el Seguro Social del Perú Essalud, de conformidad a las disposiciones legales vigentes;

Que, mediante Expediente Administrativo N° 174399-2024, de fecha 04 de enero del 2024, la administrada Flor María Norabuena Torre solicita al alcalde de la Municipalidad Distrital de Independencia, Licencia con Goce de remuneraciones por Maternidad en calidad de trabajadora gestante de 34 semanas por el periodo de noventa y ocho (98) días, comprendido desde el 12 de febrero del 2024 hasta el 19 de mayo de 2024 debiendo retornar a mi centro de labores con fecha 20 de mayo del 2024;

Que, mediante Memorándum N° 008-2024-MDI/GM de fecha 05 de enero del 2024, el Gerente Municipal, señala (...), para solicitarle la emisión de la Resolución Gerencial, otorgando la Licencia Con Goce de Remuneraciones por Maternidad, por el periodo de noventa y ocho (98) días, Comprendido desde el 12 de febrero 2024 hasta el 19 de mayo de 2024, a favor de la servidora Flor María Norabuena Torre, debiendo retornar a su centro de labores con fecha 20 de mayo del 2024 (...);

Que, mediante Informe Técnico N° 04-2024-MDI-GAyF/SGRH/SG, de fecha 15 de enero de 2024, la Sub Gerencia de Recursos Humanos remite a la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia; respecto a la Licencia con Goce de Remuneraciones por Maternidad de la Servidora de Medida Cautelar Flor María Norabuena Torre, en atención a lo precedentemente, sobre la Licencia con Goce de Remuneraciones por Maternidad de la Servidora con Medida Cautelar Flor María Norabuena Torre, cumple con los requisitos emanado del marco normativo, y con el Reglamento Interno de los Servidores Civiles, para lo cual se detalla lo siguiente:

- 1. LAS LICENCIAS A QUE TIENEN DERECHOS LOS FUNCIONARIOS (AS) DEL REGIMEN LABORAL DEL D. LEG. N° 276:** Que, la servidora Flor María Norabuena Torre, se le incorpora como medida cautelar provisional desde el 01 de diciembre del 2021, conforme la Acta de Incorporación Provisional de la MDI (01/12/2021);
- 2. CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO (CITT) POR MATERNIDAD, EXPEDIDO POR ESSALUD, O EN SU DEFECTO UN CERTIFICADO MEDICO EN EL QUE CONSTA LA FECHA PROBABLE DEL PARTO, PUDIENDO ESTE ENCONTRARSE CONTENIDO EN EL FORMATO REGULADO POR EL COLEGIO MEDICO DEL PERU O EN EL RECETARIO DE USO REGULAR DEL PROFESIONAL MEDICO QUIE EMITE LA CERTIFICACION:** Que, La servidora Flor María Norabuena Torre, se le incorpora como medida cautelar provisional desde el 01 de diciembre del 2021, por cuanto, se evidencia que adjunta ,medio probatorios que acreditan la verosimilitud de lo solicitado, se detalla lo siguiente: a) Certificado Médico (03/01/2024): Primogénito de 34 semanas, 3 días medidas por ecografía de 1° trimestre con fecha probable de parto 11 de febrero



RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 022 -2024-MDI/GAyF/G

2024. b) Informe N° 001-2024/REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-HUAYLAS-SUR/R.R.P.J. Señala (...), quien viene atendiéndose en el Centro de Salud de Palmira sus 5 controles de gestante hasta la fecha, con diagnóstico primigesta de 34 semanas 3 días medidas por ecógrafo. c) Historia Clínica. d) Control Prenatal N° 01. e) Control Prenatal N° 04, f) Carnet de Atención Prenatal. g) Ecografía Obstétrico. Certificado Médico, lo cual el periodo de Incapacidad: Fecha de Inicio: 12/02/2024. Fecha de Finalización: 19/05/2024. Total, de Días 98, que consta en el folio décimo tercero (13);

3. **DESCANSO POR MATERNIDAD: ES EL DERECHO DE LA TRABAJADORA DERIVADO DEL PROCESO BIOLÓGICO DE LA GESTACIÓN QUE LE PERMITE GOZAR DE NOVENTA Y OCHO (98) DÍAS NATURALES DE DESCANSO DISTRIBUIDO EN UN PERIODO DE CUARENTA Y NUEVE (49) DÍAS NATURALES DE DESCANSO PRENATAL Y UN PERIODO DE CUARENTA Y NUEVE (49) DÍAS NATURALES DE DESCANSO POSTNATAL:** Que, habiendo revisado exhaustivamente, se ha llegado a la conclusión que, la Servidora de Medida Cautelar Flor María Norabuena Torre, no habiendo efectuado el goce de descanso prenatal, la servidora ha tomado la decisión de acumular dicho periodo a postnatal, acreditando mediante el informe médico, que se detalla lo siguiente: a) Certificado Médico (03/01/2024): Primigenia de 34 semanas, 3 días medidas por ecografía de 1° trimestre con fecha probable de parto 11 de febrero 2024. b) Informe N° 001-2024/REGION-A/DIRES-A/D-RED-HUAYLAS-SUR/R.R.P.J. Señala: (...), quien viene atendiéndose en el Centro de Salud de Palmira sus 5 controles de gestante hasta la fecha, con diagnóstico primigesta de 34 semanas, 3 días medidas por ecografía. c) Historia Clínica. d) Control Prenatal N° 01. e) Control Prenatal N° 04. f) Carnet de atención Prenatal. g) Ecógrafo Obstétrico. Certificado Médico, lo cual el periodo de Incapacidad: Fecha de Inicio: 12/02/2024. Fecha de Finalizado: 19/05/2024. Total, de días 98. Que consta en el folio décimo tercero (13).

Que, en **CONCLUSION**, servidora de Medida Cautelar Flor María Norabuena Torre, se le otorga la Licencia Con Goce de Remuneraciones por Maternidad desde 12 de febrero hasta 19 de Mayo de 2024, por el periodo de Noventa y Ocho (98) días, entonces la servidora deberá retomar a su centro de trabajo con fecha 20 de mayo de 2024. **FINALMENTE**, la Licencia es entendida como la autorización para no asistir al Centro de Trabajo uno o más; de lo cual se desprende que dicha autorización de inasistencia al centro de labores se debe a que el vínculo laboral se ha suspendió. En tal sentido, la licencia con Goce de Remuneraciones por Maternidad se suspende temporalmente la obligación del servidor de prestar servicios y la obligación de la Entidad edil de pagar sus remuneraciones, mientras dure la licencia. Una vez finalizada, se reanuda la ejecución de las obligaciones a cargo de ambas partes, todo ello se fundamento mediante Decreto Supremo que adeuda 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 prologa su periodo de descanso, aprobado con el Decreto Supremo N° 002-2016-TR y la Ordenanza Municipal N° 015-2018-MDI en su Artículo Primero: Aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Independencia, Provincia de Huaraz – Ancash.

Que mediante Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, en su Artículo 39° del Tercer párrafo refiere:” **LAS GERENCIAS RESUELVEN LOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS A SU CARGO A TRAVES DE RESOLUCIONES Y DIRECTO**” (...);



CODIGO TRAMITE
174399-3

<http://sgd3mdi.munidi.pe/rep0.php?f=404166&p=55467>

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 022 -2024-MDI/GAyF/G

Estando a lo expuesto y en uso de las facultades conferidas mediante Resolución de Alcaldía N° 097-2023-MDI y el Art. 82°, literal t) del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Independencia, concordante con el Art. 85°, numeral 85.3 del Texto único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y con la visa de la Sub Gerencia de Recursos Humanos;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- DECLARAR PROCEDENTE la solicitud de la Servidora de Medida Cautelar FLOR MARIA NORABUENA TORRE, mediante Expediente Administrativo N° 174399-0-2024, de 04 de enero del 2024. por tanto, **OTORGAR** la Licencia Con Goce de Remuneraciones por Maternidad por el periodo de Noventa y Ocho (98) días, comprendido desde el 12 de febrero del 2024 hasta 19 de mayo de 2024, entonces la servidora deberá retomar a su centro de trabajo con fecha 20 de mayo del 2024, conforme a las consideraciones expuestas en la presente Resolución Gerencial. =====

ARTÍCULO 2°.-ENCOMENDAR a la Sub Gerencia de Recursos Humanos Sub Gerencia de Recurso Humanos de la Municipalidad Distrital de Independencia el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución.=====

ARTÍCULO 3°.- NOTIFICAR el presente Acto Resolutivo por la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia a la interesada, para su conocimiento y fines pertinentes con las formalidades establecidas del Texto único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.=====

ARTÍCULO 4°.-ENCARGAR a la Sub Gerencia de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones, la publicación de la presente resolución en la página institucional, para conocimiento general. =====

Regístrese, Notifíquese, Cúmplase y Archívese.

FDMPRI.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA



Lic. Adm. FLOR DE MARIA PADILLA RÓMERO
SUB GERENTE DE ADMINISTRACIÓN - FINANZAS



CODIGO TRAMITE
174399-3

<http://sgd3mdi.munidi.pe/rep0.php?f=404166&p=55467>