

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 069-2025-OA-MDQ/LC

Quellouno, 11 de marzo de 2025.

VISTOS:

INFORME LEGAL N° 077-2025-OAJ-MDQ-LC/JCHQ, emitido por el Abog. Juan Carlos Huamani Quiñonez - Asesor (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica, INFORME N° 0199-2025-OA-MDQ-LC/PHM, INFORME N° 0161-2025-URH-OA-MDQ/Jchq, INFORME N° 123-2025-UFPI-MDQ-LC/WBK, INFORME N° 02-2025-UFPI-MDQ-LC/RCA; y demás antecedentes que forman parte de la presente Resolución Administrativa.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Art. 26 de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N°27972, La Administración Municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley 27444.

Que, el Artículo 74° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, establece las funciones específicas municipales, en donde menciona que las Municipalidades ejercen de manera exclusiva o compartida una función promotora, normativa y regularizadora, así como la de ejecución, de fiscalización y control, en las materias de su competencia.

Que, el Artículo N° 194 de la Constitución Política del Perú establece "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, Administrativo y de Administración, con sujeción al Ordenamiento Jurídico;

LEY N° 29409 - LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA

Artículo 1.- Del objeto de la Ley La presente Ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.

Artículo 2.- De la licencia por paternidad La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por cuatro (4) días hábiles consecutivos. El inicio de la licencia se computa desde la fecha que el trabajador indique, comprendida entre la fecha de nacimiento del nuevo hijo o hija y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo.

Artículo 3.- De la comunicación al empleador El trabajador debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de quince (15) días naturales, respecto de la fecha probable del parto.

Artículo 4.- De la irrenunciabilidad del beneficio Por la naturaleza y fines del beneficio concedido por la presente norma, éste es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio.

LEY que modifica la LEY 29409 - LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA

ARTÍCULO ÚNICO. - Modificación del artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

Se modifica el artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, en los siguientes términos:

"Artículo 2.- De la licencia por paternidad"

2.1. La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2. En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

- a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
- b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
- c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

2.3. El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

- a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
- c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

2.4. En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.



- 2.5. El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre".

Que, de conformidad al TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL - LEY N° 27444, en su siguiente artículo establece:

ARTÍCULO 207. RECURSOS ADMINISTRATIVOS

207.1 Los recursos administrativos son:

- a) Recurso de reconsideración
- b) Recurso de apelación

Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

207.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.

Numeral 207.2 modificado por el Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1633, publicado el 30 agosto 2024, cuyo texto es el siguiente:

"207.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deben resolverse en el plazo de treinta (30) días, con excepción del recurso de reconsideración que se resuelve en el plazo de quince (15) días. Excepcionalmente, en los procedimientos administrativos de instancia única de competencia de los consejos directivos de los organismos reguladores, el recurso de reconsideración se resuelve en el plazo de treinta (30) días."

ARTÍCULO 208.- RECURSO DE RECONSIDERACIÓN

2.6. El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación.

Que, mediante INFORME LEGAL N° 077-2025-OAJ-MDQ-LC/JCHQ, de fecha 10/03/2025, emitido por el Abog. Juan Carlos Huamani Quiñonez - Asesor (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica, evalúa e interpreta los asuntos de carácter legal y analiza la parte normativa vigente, para ello con los fundamentos de conformidad y los informes sustentatorios opina, IMPROCEDENTE otorgar LICENCIA POR PATERNIDAD, solicitada por parte del Sr. RENE CUSI APOMAYTA, en plena observancia del Principio de Legalidad, al **no cumplir con acreditar de manera fehaciente que tenga condición de cónyuge o conviviente con la Sra. Gertrudis Yucra Monteagudo**, todo ello en cumplimiento del análisis efectuado en el presente informe legal SMP; no obstante informa que, en su numeral 2.12, expone: el Principio de Legalidad, las entidades del Sector Público solo podrán autorizar la licencia por paternidad cuando la madre de el/la hijo/a del servidor solicitante tenga la condición de cónyuge o conviviente de este. De no encontrarse la madre en una de esas situaciones, corresponderá que el pedido de licencia por paternidad sea denegado pues su otorgamiento se encontraría fuera de la habilitación legal reconocida a la entidad mediante Ley N° 29409.

Que, mediante INFORME N° 0199-2025-OA-MDQ-LC/PHM, de fecha 05/03/2025, emitido CPCC. Percy Hualpa Merma - Jefe de la Oficina de Administración, solicita opinión legal previa revisión y evaluación de todo los actuados respecto a la solicitud de licencia de paternidad presentado por el servidor del SR. RENE CUSI APOMAYTA, con CONTRATO N° 0027-2025-GM-MDQ/LC-RRHH-PV - CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE NATURALEZA TEMPORAL PARA LA OBRA O ACTIVIDAD DETERMINADA A PLAZO FIJO (D.LEG. N° 276).

Que, mediante INFORME N° 0161-2025-URRHH-MDQ-LC, de fecha 03/03/2025, emitido por el Abog. Juan Carlos Huamani Quiñonez - Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, evalúa y emite opinión técnica declarando procedente otorgar la licencia de paternidad de fecha 25/02/2025 al 06/03/2025, en cumplimiento a la Ley N° 29409, modificado por la Ley N° 30807, artículo N° 2, concordante con el numeral 2.1; posterior a ello derivar a la oficina correspondiente para formalizar con acto resolutivo.

Que, mediante INFORME N° 123-2025-UFPI-MDQ-LC/WBK, de fecha 25/02/2025, emitido por el Ing. Willian Bazan Kehuarucho - Jefe de la Unidad Formuladora de Proyectos de Inversión, remite solicitud de paternidad del Sr. Rene Cusi Apomayta, con DNI N° 45762080, quien viene desempeñándose en el cargo de topógrafo, dicha solicitud es por un periodo de 07 días calendario, en vista que la fecha de nacimiento se estima el 25 de febrero del presente año.

Que, mediante Informe N° 02-2025-UFPI-MDQ-LC/RCA, de fecha 24 de febrero del 2025, emitido por el Sr. RENE CUSI APOMAYTA, en su calidad de Topógrafo de la Unidad Formuladora de Proyectos de Inversión quien se encuentra bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 - CONTRATO N° 0027-2025-GM-MDQ/LC-RRHH-PV - CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE NATURALEZA TEMPORAL PARA LA OBRA O ACTIVIDAD DETERMINADA A PLAZO FIJO, solicita licencia por paternidad por un periodo de 07 días calendarios, a razón que

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

"Año de la recuperación y consolidación de la Economía Peruana"

su esposa dará a luz en fecha 25 de febrero del 2025, para ello adjunta copia de DNI del trabajador, copia de CONTRATO N° 0027-2025-GM-MDQ/LC-RRHH-PV, certificado de nacido vivo, acta de nacimiento N° 94154358.

El presente caso, se evalúa el Régimen laboral del recurrente y a efecto de dar respuesta a la presente, se debe tener en cuenta el artículo 24° literal a) del Decreto Legislativo 276, establece como un derecho para los servidores públicos lo siguiente: (...) e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, en la forma que determine el reglamento, asimismo, se toma en consideración el Decreto Supremo N° 05-90-PCM, que reglamenta el Decreto Legislativo N° 276, en su artículo 109° señala que entiéndase 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

Ahora respecto a la solicitud de licencia por paternidad, es un derecho que le asiste al trabajador de la actividad pública y privada tal y conforme lo señala la **Ley N° 29409** aprobada mediante Decreto Supremo N° 014-2010-TR, Ley que Concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad Pública y Privada, a efecto que cuenten con la autorización legal para ausentarse de su centro de trabajo por un periodo determinado, ante el nacimiento de su hija o hijo, con la finalidad de promover y fortalecer el desarrollo de la familia, a través de la atención de las necesidades y obligaciones familiares propias de dicha condición; asimismo la citada ley establece:

Artículo 1.- Del objeto de la Ley La presente Ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.

De igual manera, mediante Ley N° 30807, Ley que Modifica La Ley 29409, Ley que concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad Pública y Privada, que en su artículo único establece la Modificación del artículo 2° de la Ley 29409 y señala:

Artículo 2.- De la licencia por paternidad"

2.7. La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.
("...").

La base legal antes expuesta, se computará a partir de la fecha que el trabajador indique, pudiendo ser: desde la fecha de nacimiento del hijo o hija, desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta o, a partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, las que deberán estar acreditadas mediante el certificado correspondiente y suscritos por profesional debidamente colegiado".

Del mismo modo, se advierte que, no se puede pasar por alto que el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el Principio de Legalidad, según el cual "las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas". Por lo tanto, en observancia del **Principio de Legalidad**, las entidades del Sector Público **solo podrán autorizar la licencia por paternidad cuando la madre de el/la hijo/a del servidor solicitante tenga la condición de cónyuge o conviviente de este**. De no encontrarse la madre en una de esas situaciones, corresponderá que el pedido de licencia por paternidad sea denegado pues su otorgamiento se encontraría fuera de la habilitación legal reconocida a la entidad mediante Ley N° 29409.

En el presente caso, conforme a lo señalado en los antecedentes del presente informe legal, el administrado solicitó licencia con goce de remuneraciones por paternidad, por el periodo de siete (07) días naturales, máxime, al establecer la Ley N° 29409 que la licencia por paternidad se otorga al padre en el caso de alumbramiento de la cónyuge o conviviente, corresponde al trabajador solicitante acreditar que la madre de el/la hijo/a de dicho trabajador tenga la condición de cónyuge o conviviente de este, a fin que le sea otorgada la licencia en cuestión.

En este punto y en aplicación al caso concreto, resulta preciso señalar que el Código Civil define la convivencia o unión de hecho como:

Artículo 326.- Unión de hecho. - La unión de hecho, voluntariamente realizada y mantenida por un varón y una mujer, libres de impedimento matrimonial, para alcanzar finalidades y cumplir deberes semejantes a los del matrimonio, origina una sociedad de bienes que se sujeta al régimen de sociedad de gananciales, en cuanto le fuere aplicable, siempre que dicha unión haya durado por lo menos dos años continuos.

La posesión constante de estado a partir de fecha aproximada puede probarse con cualquiera de los medios admitidos por la ley procesal, siempre que exista un principio de prueba escrita.



La unión de hecho termina por muerte, ausencia, mutuo acuerdo o decisión unilateral. En este último caso, el juez puede conceder, a elección del abandonado, una cantidad de dinero por concepto de indemnización o una pensión de alimentos, además de los derechos que le correspondan de conformidad con el régimen de sociedad de gananciales.

Tratándose de la unión de hecho que no reúna las condiciones señaladas en este artículo, el interesado tiene expedita, en su caso, la acción de enriquecimiento indevido.

Las uniones de hecho que reúnan las condiciones señaladas en el presente artículo producen, respecto de sus miembros, derechos y deberes sucesorios, similares a los del matrimonio, por lo que las disposiciones contenidas en los artículos 725, 727, 730, 731, 732, 822, 823, 824 y 825 del Código Civil se aplican al integrante sobreviviente de la unión de hecho en los términos en que se aplicarían al cónyuge.

Como se advierte, siendo que la convivencia o unión de hecho según nuestro ordenamiento legal genera una serie de derechos y obligaciones respecto a los convivientes, para que estos sean exigibles **resulta necesario acreditar de manera cierta e indubitable dicha condición**. En esta línea, la Única Disposición Complementaria Final de Ley N° 30311 se refiere a la acreditación de la condición de convivientes señalada en el Artículo 326° del Código Civil en los siguientes términos:

ÚNICA. Acreditación

La calidad de convivientes conforme a lo señalado en el artículo 326° del Código Civil, se acredita con la inscripción del reconocimiento de la unión de hecho en el Registro Personal de la Oficina Registral que corresponda al domicilio de los convivientes."

Por su parte, la Ley N° 26662, Ley de Competencia Notarial en Asuntos No Contenciosos, establece en relación al reconocimiento de la unión de hecho o convivencia lo siguiente:

"Artículo 1.- Asuntos No Contenciosos. - Los interesados **pueden recurrir indistintamente ante el Poder Judicial o ante el notario** para tramitar según corresponda los siguientes asuntos:

(...)

8. Reconocimiento de unión de hecho.

(...)"

De la revisión del pedido formulado por el servidor SR. RENE CUSI APOMAYTA, (solicitó licencia por paternidad) para lo cual adjunta: el documento nacional de identidad de Rene Cusi Apomayta y el Acta de Nacimiento de su menor hijo, de fecha 25 de febrero de 2025, en atención a ello, no se acredita que la madre de su menor hijo tenga la condición de cónyuge o conviviente. Y después de haber señalado el marco normativo y la verificación de la información, corresponde, denegar la pretensión, en la medida que el servidor solicitante no ha cumplido con las condiciones establecidas por nuestro ordenamiento legal para su otorgamiento de acuerdo a lo descrito en el presente acto resolutorio; del mismo modo se toma en consideración el precedente vinculante Resolución N° 002773-2023-SERVIR/TSC, Primera Sala de fecha 8 de setiembre de 2023, que refiere: "[...] 18. Al respecto, al establecer la Ley N° 9409 que la licencia por paternidad se otorga al padre en el caso de alumbramiento de la cónyuge o conviviente, corresponde al trabajador solicitante acreditar que la madre de el/la hijo/a de dicho trabajador tenga la condición de cónyuge o conviviente de este, a fin que le sea otorgada la licencia en cuestión [...]", esto es, no ha acreditado con documento idóneo la condición de "cónyuge" o "conviviente" de la madre de su menor hijo, lo cual resulta de imperiosa necesidad en estos casos particulares.

Que, en atención al numeral 74.1) del Artículo 74° de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, señala que la titularidad y el ejercicio de competencia asignada a los órganos administrativos se desconcentra en otros jerárquicamente dependientes de aquellos, siguiendo los criterios establecidos en la Ley; asimismo, según el inciso 20) del Artículo 20° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece que el alcalde puede delegar sus atribuciones administrativas en el Gerente Municipal, y en los funcionarios de los órganos de apoyo la misma que debe ser efectuada mediante la emisión del acto resolutorio respectivo.

Estando a lo expuesto en la parte considerativa y en mérito a la conformidad de los informes técnico y legales antes descritos: estando a las disposiciones normativas aplicables al presente y a las facultades contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Quellouno, en armonía con la Resolución de Alcaldía N° 009-2025-A-MDQ/LC, se delega al Jefe de la Oficina de Administración, en uso de sus facultades conferidas señaladas en la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - **DENEGAR**, la solicitud de **LICENCIA DE PATERNIDAD**, al servidor público **SR. RENE CUSI APOMAYTA**, vinculado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, por el periodo comprendido del **25 de febrero al 06 de marzo del 2025. DEBIENDO** considerar por el referido periodo como inasistencia injustificada por las razones expuestas en la presente resolución; indicando además que la sola presentación de la solicitud de la licencia no da derecho al goce de la misma, en caso de, no ser autorizada la ausencia del servidor se considera como inasistencia injustificada, sujeta al descuento y sanción respectiva.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER el registro y ejecución de la presente resolución, a través de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Quellouno y demás instancias administrativas, para su cumplimiento de la presente Resolución.

ARTICULO TERCERO. - ENCARGAR, a la Unidad de Recursos Humanos la notificación de la presente Resolución al servidor público **SR. RENE CUSI APOMAYTA**, con **DNI N° 45762080**.

ARTICULO CUARTO. - DISPONER, a la Unidad de Tecnología de Información y Comunicación, la publicación de la presente resolución en la página web de la Municipalidad Distrital de Quellouno, de conformidad y en cumplimiento a lo prescrito por la Ley de Transferencia y Acceso a la Información pública.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUELLOUNO
LA CONVENCIÓN - CUSCO
P.C.C. Percy Hualipa Merma
EFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
DNI N° 41688912



CC
URRH
Interesado
UTIC
Archivo