

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

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

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 0137-2025-OA-MDQ/LC

Quellouno, 12 de mayo de 2025.

VISTOS:

INFORME N° 0302-2025-URRHH-MDQ-LC, emitido por el Abog. Juan Carlos Huamani Quiñonez – Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, SOLICITUD S/N, de fecha 30/04/2025, presentado por el administrado SR. EDSON LEE SAIRE BAEZ adjunta constancia de declaración de unión de hecho; 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.

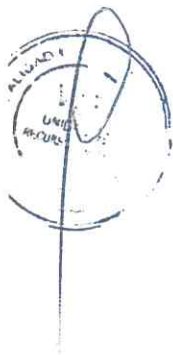
LEY que modifica la LEY 29409 - LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA

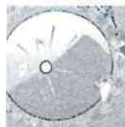
ARTÍCULO ÚNICO. - Modificación del artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

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 petionario 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





OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

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

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.

TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27444 - LEY DE DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2019-JUS, establece en el **Artículo 17**, numeral 17.1 establece que 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;

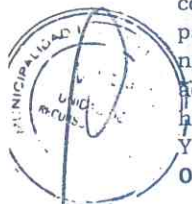
Que, mediante INFORME N° 0302-2025-URRHH-MDQ-LC, de fecha 07/05/2025, emitido por el Abog. Juan Carlos Huamani Quiñonez - Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, evalúa la solicitud de licencia por paternidad, y en el numeral IV CONCLUSION, informa, realizado la evaluación y análisis, determina y emite opinión técnica declarando la solicitud de paternidad del SR. EDSON LEE SAIRE BAEZ es procedente con eficacia anticipada, en conformidad a la Ley N° 29409, modificado por la Ley N° 30807, artículo 2, numeral 2.1, dice "la licencia de paternidad es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesarea, quien a su vez el servidor adjunta el informa medios de acreditación, atención del recién nacido, acta de nacimiento, DNI de la conyugue N° 70608627, DNI N° 45738235 del trabajador, constancia de unión de hecho y adenda N° 001 al CAS N° 032-2025-GM-MDQ/LC, con el cargo de OPERADOR SIAF, ORDENES DE COMPRA Y SERVICIO en la Unidad de Logística, es por ello se solicita licencia por paternidad de **fecha 30/04/2025 al 09/05/2025**, debiendo ser formalizado con acto resolutivo.

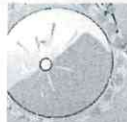
Que, mediante SOLICITUD S/N, de 30/04/2025, suscrito por el SR. EDSON LEE SAIRE BAEZ, con DNI N° 46772966, solicita licencia por paternidad, por el periodo de 10 días calendario a partir del 30 de abril, con la finalidad de fortalecer el vínculo familiar y poder departir momentos gratos con mi menor hijo, en conformidad a la Ley N° 30807 - Ley que concede el derecho de licencia de paternidad a los trabajadores de actividad pública y privada, adjunta al presente CONSTANCIA DE DECLARACION DE UNION DE HECHO en original, emitido por el Juez de Paz Titular Pillcopata - Poder Judicial Kosñipata, copia de atención del recién nacido, copia de acta de nacimiento N° 94230233, copia de DNI del trabajador.

El presente caso, se evalúa el Régimen laboral del recurrente y a efecto de dar respuesta a la presente, se debe tener el régimen laboral y así como sus respectivos derechos laborales que, establece: *Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, en la forma que determine el reglamento, asimismo, se toma en consideración 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





OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

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

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"

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

- a)** Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
("...").

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 recurrente solicita licencia con goce de remuneraciones por licencia de paternidad, en conformidad a la Ley N° 29409 - 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

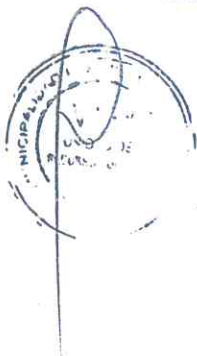
La calidad de convivientes conforme a lo señalado en el artículo 326° del Código Civil, se acredita con la inscripción del reconocimiento de la unión de hecho en el Registro Personal de la Oficina Registral que corresponda al domicilio de los convivientes.

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.

(...)





OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

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

De la revisión del pedido formulado por el servidor SR. EDSON LEE SAIRE BAEZ, (solicito licencia por paternidad) para lo cual adjunta: copia de DNI del recurrente, copia de DNI de la conyugue, copia el Acta de Nacimiento de su menor hijo, de fecha 29 de abril de 2025, asimismo, acredita que la madre de su menor hijo tenga la condición de conviviente (constancia de unión de hecho). Y después de haber señalado el marco normativo y la verificación de la información, corresponde, aprobar la pretensión, en la medida que el trabajador solicitante ha cumplido con las condiciones establecidas por nuestro ordenamiento legal para su otorgamiento de acuerdo a lo descrito en el presente acto resolutivo; en conformidad a la **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**, y así como también la 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 refiere en su **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.

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 resolutivo 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 Quelluno, 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. - CONCEDER, diez (10) días calendarios de **LICENCIA POR PATERNIDAD**, con goce de remuneraciones al trabajador **SR. EDSON LEE SAIRE BAEZ**, con DNI N° 45738235, con el cargo de **OPERADOR SIAF, ORDENES DE COMPRA Y SERVICIO** en la Unidad de Logística, con eficacia anticipada **del 30/04/2025 al 09/05/2025**, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa del presente acto resolutivo.

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

ARTICULO TERCERO. - ENCARGAR, a la Unidad de Recursos Humanos la notificación de la presente Resolución al servidor público trabajador **SR. EDSON LEE SAIRE BAEZ**, con DNI N° 45738235.

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 Quelluno, 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

C.R.C. Percy Hualpa Merma
JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION
DNI N° 41988912

CC
URRHH
Interesado
UTC
Archivo