



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Oficina General de Atención al
Ciudadano y Gestión Documentaria



BICENTENARIO
PERÚ 2021

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 213 - 2024 - MPLP

Tingo María, 06 de marzo de 2024.

VISTO:

El Expediente Administrativo N° 202404353 de fecha 20 de febrero de 2024, que contiene la Solicitud S/N presentada por la señora **ROSARIA ALIDE DE LA CRUZ CLEMENTE**, solicitando **permiso de horario de Lactancia al amparo de la Ley N° 27240** "Ley que otorga permiso por Lactancia Materna"; después de haber dado a luz a su menor hija **SIDNEY SAORY JARA DE LA CRUZ**, y,

CONSIDERANDO:

El artículo 194 de la Constitución Política del Perú, modificado por las Leyes de Reforma Constitucional N°s 27680, 28607 y 30305, establece que las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, concordante con el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972. Dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Con Expediente Administrativo N° 202404353 de fecha 20 de febrero de 2024, que contiene la Solicitud S/N la señora **ROSARIA ALIDE DE LA CRUZ CLEMENTE**, solicita permiso de horario de Lactancia Materna después de haber dado a luz a su menor hija **SIDNEY SAORY JARA DE LA CRUZ**;

A través del Informe N° 0139-2024-OFRH-OGA-MPLP de fecha 21 de febrero de 2024, de la Subgerente de la Oficina de Recursos Humanos, concluye que es **PROCEDENTE** lo solicitado por la servidora **ROSARIA ALIDE DE LA CRUZ CLEMENTE**, en mérito a la Ley que Prohíbe la Discriminación remunerativa entre varones y mujeres N° 30709, hasta que su niña **SIDNEY SAORY JARA DE LA CRUZ**; cumpla un año de edad (fecha de nacimiento 11 de diciembre de 2023). Asimismo, refiere que el permiso por lactancia debe ser concedido dentro de su jornada laboral; bajo el petitorio de la servidora se le concederá 1 hora antes del horario de salida de la mañana, es decir su horario de salida será a las 12:00 p.m., ello será efectivo hasta el 11 de diciembre de 2024;

Mediante el Informe N° 119-2024-OGA-MPLP de fecha 21 de febrero de 2024, el Gerente de la Oficina General de Administración, indica que, a través de la Oficina de Recursos Humanos, emite informe y declara procedente la solicitud de Permiso por Lactancia Materna de la servidora **ROSARIA ALIDE DE LA CRUZ CLEMENTE**, para su aprobación mediante Acto Resolutivo;

El Convenio N° 183 de la Organización Internacional del trabajo sobre la protección de la maternidad se aplica a todas las mujeres empleadas incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente en su artículo 8° sobre protección del empleo y no discriminación específica que se prohíbe el empleador que despidan a una mujer que esté embarazada o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5 o después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador. Asimismo, se garantiza a la mujer el derecho a retomar el mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad;

La Ley que prohíbe la Discriminación Remunerativa varones y mujeres N° 30709 establece en su artículo 6 prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo **o el periodo de lactancia** que estipula que queda prohibido que la entidad empleadora despidan o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentran embarazadas o en periodo de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad;



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Pag.02/ **RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 213 - 2024 - MPLP**

Del análisis de las citadas normas se desprende en cuanto a la maternidad de las trabajadoras gestantes la existencia de dos derechos **1) La licencia por maternidad** que consiste en el derecho de la trabajadora gestante de gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso post natal regula por la Ley N° 26644 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2011-TR y sus respectivas normas modificatorias; y **2) La prestación económica por concepto de subsidio por maternidad** regulada de acuerdo a la normatividad contenida en la Ley N° 26790. Así como, la protección de acuerdo con el **Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de la maternidad** y la **Ley que prohíbe la Discriminación Remunerativa entre varones y mujeres N° 30709, establece en su artículo 6° prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el periodo de lactancia; así como la Ley que otorga permiso por Lactancia Materna N° 27240;**

La Ley N° 27240 – Ley que otorga permiso por Lactancia Materna, en su artículo 1. - Del Objeto de la Ley, 1.1) La madre trabajadora al término del periodo post natal tiene derecho a una hora diaria de permiso pro lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad. En caso de parto múltiple. El permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgada dentro de su jornada laboral. En ningún caso será materia de descuento. 1.2) La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho establecido en el párrafo precedente. 1.3) El Derecho que por la presente Ley se otorga no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio; y, en concordancia con la Ley N° 27403 – “Ley que precisa los alcances del permiso de lactancia materna” y Ley N° 27591 – “Ley que equipará la duración del permiso por lactancia de la madre trabajadora del Régimen Privado con el Público”;

En el fundamento 35 de la sentencia recaída en el expediente N° 01272-2017-PA/TC, el Tribunal Constitucional señala lo siguiente:

“(…) el derecho a gozar el permiso por lactancia constituye, claramente, un contenido implícito de los bienes protegidos y derechos antes referidos (salud del medio familiar, protección a la familia, libre desarrollo de la personalidad tanto de la madre como del recién nacido), que se encuentra reforzado por la especial protección reconocida por la Constitución a las mujeres en general y a la madre trabajadora, en particular, tanto en el ámbito laboral remunerado como en el ámbito del hogar”.

Por tanto, una vez que la madre trabajadora regrese a su centro de trabajo al término de descanso post natal, el empleador debe otorgarle una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo cumpla un año de edad. Asimismo, el empleador en coordinación con la madre trabajadora deberá establecer el horario en el cual se ejercerá el respectivo derecho, debiendo considerar para ello que este se brinda de manera diaria y dentro de la jornada laboral, sin que en ningún caso sea materia de descuento;

El permiso por lactancia materna como trabajo efectivamente realizado, es preciso señalar que el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411 – Ley del Sistema Nacional de Presupuesto, establece que en materia de gestión de personal se tomará en cuenta lo siguiente:

“El pago de remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones por días no laborados. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a remuneraciones, bonificaciones, pensiones o por compensación por tiempo de servicio”.

En virtud del artículo único de la Ley N° 27403 se precisó que la hora diaria de permiso por lactancia materna, a que se refiere el numeral 1.1 del artículo 1 de la Ley N° 27240, se considera como efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente;

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Pag.03/ **RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 213 - 2024 - MPLP**

El ejercicio del derecho de permiso por lactancia materna otorgado conforme a la Ley N° 27240 de ninguna manera puede ser objeto de descuento alguno, por cuanto existe una disposición legal que considera dicha hora de permiso, como efectivamente laborado para todo efecto legal, incluyéndose el goce de remuneración correspondiente;

De acuerdo a los criterios que contiene el Informe Técnico N° 1653-2016-SERVIR/GPGSC de fecha 24 de agosto de 2016, señalados en sus numerales: **2.4** El régimen de contratación administrativa de Servicio, en adelante CAS, reconoce a la trabajadora entre otros derechos, el descanso pre y post natal; así el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849, establece que el contrato administrativo de servicios otorga al trabajador: "g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales", por lo que se concluye que el pedido de la recurrente resulta procedente;

Estando a lo expuesto, al Informe N° 139-2024-OFRH-OGA-MPLP de la Subgerente de la Oficina de Recursos Humanos, Informe N° 119-2024-OGA-MPLP del Gerente de la Oficina General de Administración, al Proveído S/N del Gerente Municipal, y al Proveído N° 1052-2024-MPLP/A del Despacho de Alcaldía, de fechas 21 y 23 de febrero de 2024, correspondientemente;

Según las atribuciones conferidas en el artículo 20 inciso 6) de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR PROCEDENTE, conceder el **PERMISO POR LACTANCIA MATERNA** a la Servidora Municipal **ROSARIA ALIDE DE LA CRUZ CLEMENTE**, quien viene desempeñándose en el cargo de Inspector de Tránsito de la Subgerencia de Tránsito, Transporte y Seguridad Vial; por tener derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, **hasta la fecha en que su menor hija cumpla un año de edad** (nacida el 11 de diciembre de 2023); y por lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR, a la Gerencia Municipal, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos, y demás áreas pertinentes el cumplimiento del presente acto administrativo; notificándose a la parte interesada conforme a Ley.

ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR, a la Oficina de Tecnologías de Información para su **PUBLICACIÓN** en el portal de transparencia de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



MAR E. FUENTES REYNOSO
ALCALDE