

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 086- 2022-MPHCO-GM

Huánuco, 04 de marzo de 2022.

VISTO:

Expediente N°202140451, de 21 de diciembre de 2021; Informe N°418-2021-MPHCO-GT, de 23 de diciembre de 2021; Informe N°0063-2022-MPHCO-GRH-SGGRH/ARE, de 17 de enero de 2022; Carta N°018-2022-MPHCO/GRH, de 18 de enero de 2022; Informe N°170-2022-MPHCO-GRH-SGDRH, de 31 de enero de 2022; Informe Legal N°04-2022-JRP-ALE-MPHCO, de 17 de febrero de 2022; Proveído N°116-2022-MPHCO-GRH, de 21 de febrero de 2022; Proveído N°076-2022-MPHCO/GT, de 26 de febrero de 2022, y;

CONSIDERANDO:

Que, el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en adelante régimen CAS, reconoce al trabajador 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";

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, aprobado por Decreto Supremo N°075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N°065-2011-PCM, establece en su artículo 12 que se suspende la obligación de prestación de servicios del trabajador sujeto al régimen CAS en los siguientes casos: "b) Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal (...), conforme a lo regulado por la Ley N°26644 - precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, su reglamento y las disposiciones pertinentes de Essalud. El descanso a que alude el presente inciso es irrenunciable";

Que, la Ley N°26644 - Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante, establece que para el goce de este derecho únicamente se precisa la acreditación de la condición de gestante, mediante alguno de los documentos que estable el artículo 4 del Reglamento de la Ley N°26644, aprobado por Decreto Supremo N°005-2011-TR, y que consiste en lo siguiente: a) Un Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) por maternidad, expedido por Essalud. b). Un Certificado Médico en el que conste la fecha probable del parto, pudiendo 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;

Que, el Informe Técnico N°230-2017-SERVIR/GPGSC, relacionado con el subsidio por maternidad donde se ha concluido lo siguiente: "a) El pago del subsidio por maternidad lo otorga Essalud y se encuentra sujeto al cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en las normas de seguridad social, de acuerdo a los criterios expuestos en el presente informe. b) De esta forma, si bien el ideal es que el descanso por maternidad vaya acompañado del subsidio; es posible la existencia de situaciones en que haya descanso pero no subsidio, cuando la trabajadora no cumpla con las condiciones señaladas para percibir dicha prestación económica". Ello determina que, el pago de subsidio por maternidad se encuentra sujeto al cumplimiento de una serie de requisitos establecidos en las normas de seguridad social, como son la Ley N°26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social; su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°009- 97-SA; entre otros dispositivos legales. Estos requisitos se encuentran relacionados a un determinado número de meses de aportación al Sistema y, especialmente, con que la trabajadora haya estado afiliada al tiempo de la concepción;

Que, a través de la Directiva N°09-GG-ESSALUD-2016 - "Pago de Subsidio por Maternidad", aprobado por Resolución de Gerencia General N°518-GG-ESSALUD2016, se han establecido normas, criterios y procedimientos que regulan el pago del subsidio por maternidad, que son de aplicación obligatoria para las

entidades empleadoras, los asegurados regulares, aquellos bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios - CAS, entre otros;



Que, la Ley N°30709 – Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres, establece en el artículo 6, lo siguiente; "Prohibición de despido y no renovación de contratos por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia. "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 encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad";



Que, la Ley N°31051 – Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria, establece; artículo 1.- Objeto de la Ley. "(...) Durante la vigencia del estado de emergencia nacional de carácter sanitario declarada por el Estado, el empleador identifica las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo/a son puestas en el 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 compatibles 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 sujeta a compensación posterior (...)." (Subrayado propio);

Que, el artículo 1.- Prórroga de la declaratoria de emergencia sanitaria del Decreto Supremo N°003-2022-SA, que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N°008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N°020-2020-SA, N°027-2020-SA, N°031-2020-SA, N°009-2021-SA y N°025-2021-SA, prorroga a partir del 2 de marzo de 2022, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N°008-2020-SA, prorrogada por los Decretos Supremos N°020-2020-SA, N°027-2020-SA, N°031-2020-SA, N°009-2021-SA y N°025-2021-SA, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente Decreto Supremo;

Que, el Informe Técnico N°000069-202-SERVIR-GPSSC, del 14 de enero del 2022, concluye lo siguiente; " (...) 3.2 Siguiendo esta línea de ideas, la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N°31365, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022, no contiene un imperativo legal que disponga que en todos los casos las entidades públicas estén obligadas a prorrogar los contratos administrativos de servicios suscritos bajo los Decretos de Urgencia N°034-2021 y 083-2021, sino ante una autorización - excepcional-condicionada a una evaluación previa que corresponde ser efectuada exclusivamente por la entidad contratante en cada caso concreto. 3.3 Finalmente, la Septuagésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N°31365, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022, señala que, cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario que conlleven a sus ampliaciones". Seguidamente por disposición expresa de la norma antes señalada la comunicación que la entidad pudiera hacer de la conclusión del vínculo contractual tiene carácter informativo y su omisión no genera la prórroga del contrato;

Que, mediante Expediente N°202140451, de 21 de diciembre de 2021, la administrada María Diana Trinidad Trujillo, solicita permiso laboral por maternidad, del 19 de diciembre del 2021 al 26 de marzo del 2022, equivalente a un total de 98 días calendarios, según la prescripción otorgada por el médico tratante de turno Essalud, Dr. José Gutarra Vara, Gineco – Obstetra del Hospital II Essalud – Huánuco, según detalla, que la fecha probable del parto (FPP) estuvo programado para el 02 de enero del 2022, según controles pre natales realizados en el Hospital Essalud Huánuco; sin embargo, el domingo 19 de diciembre del 2022, a las 15:49 horas acudió de inmediato a Emergencia del Hospital II Essalud Huánuco por presentar fuertes contracciones, siendo trasladada a sala de operaciones para el parto espontáneo. Adjunta Historia Clínica de ingreso al nosocomio y Certificado Médico de Incapacidad Temporal para el Trabajo, que confirman las afirmaciones antes señaladas;

Que, mediante Informe N°418-2021-MPHCO-GT, de 23 de diciembre de 2021, la Gerencia de Transportes, remite a la Gerencia de Recursos Humanos, informe sobre permiso laboral por maternidad de la servidora María Diana Trinidad Trujillo, solicitado con Expediente N°202140451, del 21/12/2021, solicitando su evaluación y trámite correspondiente en mérito a sus funciones y competencia (...);

Que, mediante Informe N°0063-2022-MPHCO-GRH-SGGRH/ARE, de 17 de enero de 2022, el Área de Registro y Escalafón, pone de conocimiento que la administrada María Diana Trinidad Trujillo, cuenta con vínculo laboral con la Municipalidad Provincial de Huánuco, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057 – Contrato Administrativo de Servicios Transitorio – CAS, habiendo iniciado sus labores el 17 de mayo del 2021 y a la fecha según prórroga al Contrato Administrativo de Servicios Transitorio N°019-2021-MPHCO-GM, su vínculo contractual se encuentra vigente hasta el 31 de enero del 2022;

Que, mediante Carta N°018-2022-MPHCO/GRH, de 18 de enero de 2022, notificada a la administrada María Diana Trinidad Trujillo, con fecha de recepción el 20 de enero de 2022, la Gerencia de Recursos Humanos, le comunica el Cumplimiento del Contrato Administrativo de Servicios Transitorio N°019-2021-MPHCO-GM, prorrogado con Renovación de Contrato, de 06 de enero del 2022, hasta el 31 de enero del 2022, dándose por finalizada y extinguida la relación laboral contractual con la Municipalidad Provincial de Huánuco, hasta la indicada fecha;

Que, mediante Informe N°170-2022-MPHCO-GRH-SGDRH, de 31 de enero de 2022, la Subgerencia de Desarrollo de Recursos Humanos, en mérito a lo solicitado con Expediente N°202140451, de 21 de diciembre de 2021 e Informe N°418-2021-MPHCO-GT, de 23 de diciembre de 2021, señala lo siguiente: "(...) II. ANÁLISIS: Que, según el Decreto Supremo N°013-2019-TR, que aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N°26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en su Art. 42.2. La asegurada, para acceder al subsidio, deberá tener derecho de cobertura y vínculo laboral al momento de la contingencia, durante el período subsidiado y al momento de la concepción. Por excepción a las aseguradas agrarias no se les requiere que cumplan éste último requisito. Sobre el vínculo laboral. En relación al mencionado artículo se advierte que la servidora no cuenta con vínculo laboral debido a que, tal como consta en el Informe N°0063-2022-MPHCO-GRH-SGGRH/ARE, la servidora ha ingresado a laborar el día: 17 de mayo de 2021 y la fecha de concepción fue el día 08 de abril de 2021 teniendo en cuenta la fecha de la última menstruación, para el cálculo de concepción. Otorgamiento de Licencia por maternidad. Según la Ley N°26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, se advierte que los descansos médicos están estructurados en dos periodos: 1) Los primeros veinte días, donde el empleador continúa obligado al pago de la remuneración; y, ii) A Partir del vigésimo primer día, donde se otorga el subsidio por incapacidad temporal, previo cumplimiento de ellos requisitos. CONCLUSIÓN: Que, de acuerdo a lo mencionado en los anteriores párrafos se concluye que la servidora TRINIDAD TRUJILLO MARIA DIANA, cuenta con CITT N° A-296-00018513-21 de Licencia por maternidad, a partir del 19/12/2021 al 26/03/2022, por un período total de 98 días, de los cuales los primeros 20 días (del 19/12/2021 al 07/01/2022 = 20 días) es de obligación del empleador de otorgar el pago de la remuneración por licencia por maternidad y a partir del 08/01/2022 al 26/03/2022 = 78 días, le corresponde otorgar el subsidio por maternidad al Essalud. En éste último caso la servidora Trinidad Trujillo María Diana, no cuenta con cobertura debido a que no cumple con el requisito de vínculo laboral establecido por Ley, debido a ello se considera la licencia por salud con: - CITT N° A-296-000185133-21, a partir del 19/12/2021 al 31/12/20 = 13 días; - CMP N° 0012916, a partir del 01/01/2022 AL 07/01/2022 = 07 días. Un total de 20 días de licencia, los cuales le corresponde a la entidad empleador (...);

Que, mediante Informe Legal N°04-2022-JRP-ALE-MPHCO, de 17 de febrero de 2022, emitido por el Asesor Legal Externo de la Gerencia de Recursos Humanos, en mérito a la solicitud realizada por la administrada María Diana Trinidad Trujillo – Expediente N°202140451, CONCLUYE: "(...) Que, visto los actuados, se ha acreditado fehacientemente la maternidad de la servidora María Diana Trinidad Trujillo, y a mérito CITT N° A-296-00018513-21 expedido por Essalud Huánuco, período de maternidad: fecha de inicio: 19/12/2021 fecha fin: 26/03/2022, total de días: 98 días de descanso por maternidad, y teniendo presente la Carta N°018-2022-MPHCO/GRH, de fecha 18 de enero del 2022 de la Gerencia de Recursos Humanos, asunto: cumplimiento de



Contrato Administrativo de Servicios Transitorio N°019-2021-MPHCO-GM con renovación al 31/01/2022, se da por finalizada y extinguida la relación laboral contractual a partir de la fecha de vencimiento de la renovación al Contrato, es decir al 31/01/2022. Que, visto las normas precedentes, reconoce al trabajador entre otros derechos, el descanso pre y post natal, asimismo, 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 encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio de la OIT 183 sobre protección de la maternidad. En ese orden, se recomienda dejar sin efecto la Carta N°018-2022-MPHCO/GRH, de fecha 18 de enero del 2022 de la Gerencia de Recursos Humanos, y renovación de Contrato Administrativo de Servicios por el período que dure la maternidad y el período de lactancia. POR LO EXPUESTO: El Asesor Legal Externo que al final suscribe OPINA: 1. Que, visto los actuados y normas legales precedentes; se deje sin efecto la Carta N°018-2022-MPHCO/GRH, de fecha 18 de enero del 2022 de la Gerencia de Recursos Humanos (...); 2. Se declare PROCEDENTE la petición de la servidora MARÍA DIANA TRINIDAD TRUJILLO, consecuentemente, OTORGAR Licencia por Maternidad por el período establecido en el CITT N° A-296-00018513-21 expedido por ESSalud Huánuco, período de maternidad: fecha de inicio: 19/12/2021 fecha fin: 26/03/2022, total de días: 98 días, por las consideraciones expuestas en el presente informe (...);



Que, mediante Proveído N°116-2022-MPHCO-GRH, de 21 de febrero de 2022, la Gerencia de Recursos Humanos, remite el Informe Legal N°04-2022-JRP-ALE-MPHCO, de 17 de febrero de 2022, a la Gerencia de Transportes, al considerar necesario tomar las acciones preventivas y correctivas, y por su intermedio se sirva remitir el requerimiento para poder cumplir con las recomendaciones el Asesor Legal Externo de la Gerencia de Recursos Humanos y se pueda prorrogar el Contrato CAS Transitorio de la servidora María Diana Trinidad Trujillo, por el tiempo que dure la licencia por maternidad expedida por Essalud;

Que, mediante Proveído N°076-2022-MPHCO/GT, de 26 de febrero de 2022, la Gerencia de Transportes, en mérito al expediente administrativo e informes precedentemente citados, relacionados con la Licencia por Maternidad realizado por la administrada María Diana Trinidad Trujillo, al considerar que no se encuentran claramente expuestos los fundamentos y observando que la Carta N°018-2022-MPHCO/GRH, fue notificada a la servidora cuando se encontraba laborando y que no hubo pronunciamiento alguno por parte de ella, remite los actuados en consulta a la Gerencia de Asesoría Jurídica en un total de veinticinco (25) folios, solicitando pronunciamiento legal al respecto sobre el presente caso, a fin de adoptar las acciones administrativas que corresponda;

Que, mediante Informe Legal N° 132-2022-MPHCO-GAJ, de 10 de febrero de 2022; el Gerente de Asesoría Jurídica, opina lo siguiente; "(...) 1. POR LA PROCEDENCIA PARCIAL, del derecho al descanso por maternidad, solicitado por la administrada María Diana Trinidad Trujillo. 2. POR LA PROCEDENCIA DE DEJAR SIN EFECTO, la CARTA N°018-2022-MPHCO/GRH, de fecha 18 de enero del 2022. 3. POR LA PROCEDENCIA, del otorgamiento de la Licencia con Goce de Haber (...);

Que bajo los fundamentos expuesto, se observa del Certificado Médico de incapacidad Temporal para el Trabajo, expedido por el Médico Gineco – Obstetra José Gutarra Vara - Hospital Essalud Huánuco, da cuenta que el alumbramiento se dio como consecuencia de fuertes contracciones el 19 de diciembre del 2021, donde además se le otorga descanso médico por 98 días calendarios, con fecha de inicio el 19/12/2021 y fecha fin el 26/03/2022. Sin embargo, se advierte del reporte del record laboral de asistencia de la administrada María Diana Trinidad Trujillo, ha hecho uso de licencia por maternidad por veinte (20) días calendarios, desde el 19/12/2021 al 07/01/2022, plazo que la Municipalidad Provincial de Huánuco como empleadora, asumió los gastos de sus remuneraciones, quedando setenta y ocho (78) días para otorgar el subsidio de maternidad a Essalud, conforme así se establece claramente en el Informe N°170-2022-MPHCO-GRH-SGDRH, de fecha 31/01/2022, de la Sub Gerencia de Desarrollo de Recursos Humanos; licencia que se vio interrumpido por la propia administrada al reincorporarse a sus labores a partir del 08 de enero del 2022, que ha continuado laborando según vigencia de vínculo laboral CAS Transitoria hasta el 31 de enero del 2022, conforme a la renovación al Contrato Administrativo de Servicios Transitorio N°019-2021-MPHCO-GM, de fecha 06 de enero del 2022; por tanto, solo debe estimarse parcialmente el otorgamiento de licencia por maternidad por los veinte (20) días subsidiados por



la Municipalidad Provincial de Huánuco, y que en mérito al artículo 42.2 del Decreto Supremo N°013-2019-TR, para acceder a este beneficio se requiere que al momento de la concepción el trabajador cuente con vínculo laboral vigente con la Entidad; donde se señala que la concepción en el presente caso se ha estimado ser el 08 de abril del 2021; es decir, cuando la administrada no contaba con vínculo laboral con la Entidad, ya que éste recién ha sido suscrito con fecha 14 de mayo del 2021, conforme se observa del Contrato Administrativo de Servicios Transitorio N°019-2021-MPHCO-GM, que en copia obra en autos, y que de haber continuado la administrada María Diana Trinidad Trujillo, haciendo uso de la licencia por el plazo restante de 78 días, éste debió ser realizado sin goce de haber;



Que, respecto a la Carta N°018-2022-MPHCO/GRH, de 18 de enero de 2022, que da por finalizada y extinguido el Contrato Administrativo de Servicios Transitorio N°019-2021-MPHCO-GM, del 14/05/2021, se debo señalar que, SERVIR ha establecido que por disposición expresa de la Septuagésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N°31365, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022, la comunicación que la entidad pudiera hacer de la conclusión del vínculo contractual tiene carácter informativo y su omisión no genera la prórroga del contrato. En este contexto, la Ley N°31051, establece que durante la vigencia del estado de emergencia nacional de carácter sanitario declarada por el Estado, el empleador debe identificar a las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo/a son puestas en el 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; y si la naturaleza de las labores no sea compatibles 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 sujeta a compensación posterior (...). Así debe entenderse que de acuerdo con la Ley N°30709, artículo 6 se encuentra prohibido el despido y no renovación de contratos por motivos vinculados con la condición del embarazo o el periodo de lactancia; condición que al momento de la emisión y notificación de la citada carta la administrada María Diana Trinidad Trujillo, ostentaba ser madre lactante, y que al haber interrumpido la licencia por maternidad a partir del 08 de enero del 2022, la Gerencia de Recursos debió realizar la evaluación de ésta condición de acuerdo a la Ley N°31051, y por las labores que desempeñaba como NOTIFICADORA de la Gerencia de Transportes; es decir, si su labor no era compatible para realizar trabajo remoto, se debió optar por el otorgamiento de la Licencia con Goce de Haber, por motivo de lactancia al encontrarnos en estado de emergencia nacional sanitaria vigente a la fecha, situación de hecho que no se ha dado en el presente caso; sumado a ello, que antes de la expedición de la carta de extinción o cumplimiento de contrato, no se ha tomado en consideración, que se encontraba pendiente de resolver la solicitud de licencia de maternidad realizada con Expediente N°2021404051, de fecha 21 de diciembre del 2021; y a fin de evitar perjuicios económicos a la Entidad, por la flagrante vulneración de un derecho laboral protegido por las normas antes citadas, debe proceder a la adopción de las acciones administrativas del caso, dejando sin efecto la Carta N°018-2022-MPHCO-GRH, y en consecuencia la prórroga y/o renovación del Contrato Administrativo de Servicio Transitorio N°019-2021-MPHCO-GM, del 14/05/2021; asimismo, considerar el otorgamiento de la licencia con goce de haber, correspondiente al mes de febrero del 2022, los mismos que deberán materializarse a través de acto resolutivo, éste último con eficacia anticipada al 01 de febrero del 2022, en aplicación del artículo 17 - numeral 17.1 del TUO de la Ley N°27444 - Texto Único de la Ley del procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS. Finalmente en cuanto a este extremo, con respecto al mes de marzo y siguientes del 2022, deberá ser analizado la modalidad de labores a realizar por la administrada María Diana Trinidad Trujillo, previo informe del Médico Ocupacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, en coordinación con la Gerencia de Transportes; es decir, si continua con licencia con goce de haber y/o se disponga de acuerdo a la naturaleza del servicio la rotación a un área que no ponga en riesgo la salud de la servidora y de su menor hijo.

Que, estando a las consideraciones expuestas, al Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, aprobado por Decreto Supremo N°075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N°065-2011-PCM; Ley N°26644; Ley N°30709 y a la Ley N°31051;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- DECLARAR PROCEDENTE EN FORMA PARCIAL, el derecho al descanso por maternidad, solicitado por la administrada María Diana Trinidad Trujillo, solicitado con Expediente N°202140451, de 21 de diciembre 2021, subsidiado por la Municipalidad Provincial de Huánuco, con fecha de inicio el 19 de diciembre del 2021 y fecha de fin el 07 de enero del 2022 (veinte (20) días); por cuanto, únicamente para este derecho se precisa la acreditación de la condición de gestante, según el artículo 4 del Reglamento de la Ley N°26644, aprobado por Decreto Supremo N°005-2011-TR, en mérito al Informe N°170-2022-MPHCO-GRH-SGDRH, de 31 de enero de 2022, el mismo que deberá considerarse con eficacia anticipada en aplicación del artículo 17 - numeral 17.1 del TUO de la Ley N°27444, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, y a los considerandos expuestos en la presente resolución.

Artículo Segundo.- DEJAR SIN EFECTO, la Carta N°018-2022-MPHCO/GRH, de 18 de enero de 2022, por el cual se comunica a la administrada María Diana Trinidad Trujillo, la finalización y extinción de la relación laboral, del Contrato Administrativo de Servicios Transitorio N°019-2021-MPHCO-GM, de 14 de mayo de 2021, renovado su vigencia hasta el 31 de enero del 2022, al contravenir el artículo 6 de la Ley N°30709, prohibición del despido y no renovación de contratos por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia, concordante con la Ley N°31051- Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en caso de emergencia nacional sanitaria; en consecuencia, **PROCEDASE** a la elaboración de la prórroga y/o renovación de contrato, a partir del 01 de febrero del 2022, el mismo que deberá realizarse con eficacia anticipada en aplicación del artículo 17 - numeral 17.1 del TUO de la Ley N°27444, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, en mérito a los considerandos expuestos en la presente resolución.

Artículo Tercero.- DECLARAR PROCEDENTE, el otorgamiento de la Licencia con Goce de Haber, a favor de la administrada María Diana Trinidad Trujillo, correspondiente al mes de febrero de 2022, con eficacia anticipada al 01 de febrero del 2022; debiéndose considerar para los meses sucesivos, su continuación **PREVIA** evaluación e informe del Médico Ocupacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, en mérito a los considerandos expuestos en la presente resolución.

Artículo Cuarto.- DISPONER, a la Gerencia de Recursos Humanos, que a través del área competente, adopte las acciones administrativas, destinados al pago de su remuneración de la administrada María Diana Trinidad Trujillo, correspondiente al mes de febrero del 2022; **PREVIA**, suscripción y firma del contrato de renovación y/o prórroga CAS Transitorio, y **RECOMENDAR**, que la atención de las solicitudes de licencia por maternidad y lactancia, deben ser atendidos de forma inmediata, a fin de no vulnerar derechos establecidos por Ley, bajo responsabilidad.

Artículo Quinto.- DISPONER, a la Subgerencia de Comunicaciones e Informática la publicación de la presente resolución en el portal web de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Artículo Sexto.- NOTIFICAR, la presente resolución a la interesada y a la Gerencia de Recursos Humanos, para su conocimiento y demás fines de ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



CPC. Mirozaqui Ramírez Paredes
GERENTE MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO

C.c.
Archivo
CPC. MRP/GM
Abg. Jhp