



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA

PROVINCIA DE SATIPO - REGIÓN JUNÍN



"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 649 -2011-A/MDP.

Pangoa, 09 de agosto del 2011

VISTO: el Informe N°156-2011-UP-SGA-MDP, de la Jefatura de Personal sobre la Licencia sin goce de haber al trabajador Liliano Chadi Pascual Huamanlazo; la Opinión Legal N° 102-2011-MDP-OAL/ALCORMO y la Solicitud exp. 7851.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 194 de la Constitución Política del Estado, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, establece que las Municipalidades son Órganos de Gobierno Local que gozan de autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia,

Que, el inciso 18°, del Art. 20° de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, establece que es atribución del Alcalde autorizar las licencias solicitadas por los funcionarios y demás servidores de la Municipalidad;

Que, en el Art. 12° del D. L. N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que es causal de suspensión del contrato de trabajo, entre otros, el permiso o licencia concedidos por el empleador; la misma que debe tenerse presente que ni el D.L. N° 728, ni su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°001-96-TR establecen los alcances y requisitos para la concesión de una licencia sin goce de haberes; por lo que ante este silencio normativo es de aplicación el Principio Pro Operario que establece que en caso de duda en la hermenéutica de la norma se favorecerá al trabajador (operario), en consecuencia debe entenderse que si está permitido suspender la relación laboral por una licencia concedida por el empleador con mayor razón está permitido la concesión de licencias más aun si éstas derivan del acuerdo entre el empleador y trabajador;

Que, mediante Solicitud, exp. 7851, el trabajador Liliano Chadi Pascual Huamanlazo solicita Licencia sin goce de haber por 03 meses, sin goce de haber; por razones estrictamente personales; por lo que cuenta con el Informe N° 153-2011-UP-SGA-MDP de la Jefatura de Personal y la Opinión Legal N° 102-2011-MDP-OAL/ALCORMO, de Asesoría Legal;

Que, con las facultades dadas por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, y la opinión favorables de Jefe de Personal y Asesor Legal;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Declarar procedente la solicitud de Licencia sin goce de haberes, por el periodo de noventa (90) días calendarios, al trabajador Liliano Chadi Pascual Huamanlazo, con efectividad del 14 de julio hasta el 13 de octubre del 2011.

Artículo Segundo.- Hacer de conocimiento a la parte interesada y a las dependencias pertinentes a efectos de su cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGO A
UNIDAD DE PERSONAL
GESTIÓN 2011 - 2014



235

"Año del Centenario de Macchu Picchu para el Mundo"

INFORME N° 156- 2011-UP-SGA-MDP

A : ECON. LOGAN MANUEL LOPEZ SOLIS
GERENTE MUNICIPAL
ASUNTO : SE FACCIONE RESOLUCION DE ALCALDIA DE
LICENCIA SIN GOCE DE HABER
REFERENCIA : OPINION LEGAL N° 102-2011-MDP-OAL/ALCORMO
FECHA : San M de Pangoa, 08 de Agosto 2011

A través del presente me dirijo a Ud., con la finalidad de informarles que habiéndose obtenido la OPINIÓN LEGAL favorable sobre lo solicitado por el Sr. Liliano Chadi Pascual Huamanlazo LICENCIA SIN GOCE HABER mediante Opinión Legal N° 102-2011-MDP-OAL/ALCORMO, solicito a Ud. Se derive a Alcaldía los documentos para la elaboración de la Resolución respectiva y firma por el Sr. Alcalde, adjunto documentos originales.

Es todo lo que solicito para los trámites correspondientes.

Atentamente,

C.c.:
Archivo



OPINIÓN LEGAL Nº 102-2011-MDP-OAL/ALCORMO

A : Econ. Logan Manuel López Solís.
Gerente Municipal.

DE : Abog. Luis Alberto Córdova Morales.
Asesor Legal Interno.



REFERENCIA : Expediente Nº 7851 (Licencia Sin Goce de Haberes).

FECHA : Pangoa, 08 de agosto de 2011.

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez presentarle la Opinión Legal, respecto al Informe de la referencia, en los términos siguientes:

VISTOS:

La solicitud efectuada por el trabajador Liliano Chadi Pascual Huamanlazo y el Informe Nº 153-2011-UP-SGA-DP de fecha 01 de agosto de 2011 emitido por la Jefatura de Personal; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante solicitud de fecha 15 de julio de 2011 el trabajador Liliano Chadi Pascual Huamanlazo solicita sin goce de haberes por el lapso de tres meses por razones estrictamente personales.

Que, la Jefatura de Personal ha emitido el Informe Nº 153-2011 mediante el cual indica que resultaría procedente conceder la licencia solicitada por espacio de noventa días calendarios pues el trabajador cuanta con más de un año de servicios.

Que, se debe tener en cuenta que la persona de Liliano Chadi Pascual Huamanlazo tiene la condición laboral de obrero municipal por lo que le es aplicable la normatividad señalada en el Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Que, dentro de este contexto el Artículo 12º del mencionado dispositivo legal establece que es causal de suspensión del contrato de trabajo –entre otros– el permiso o licencia concedidos por el empleador.

Que, siguiendo este orden de ideas se debe tener presente que ni el Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral ni su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 001-96-TR establecen los alcances y requisitos para la concesión de una licencia sin goce de haberes.

Que, ante este silencio normativo es de aplicación el Principio Pro Operario que establece que en caso de duda en la hermenéutica de la norma se favorecerá al trabajador (operario); en consecuencia, debe entenderse que si está permitido suspender la relación laboral por una licencia concedida por el empleador con mayor razón está permitido la concesión de licencias más aun si éstas derivan del acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Que, siendo ello así resulta procedente conceder la licencia por noventa días solicitada por Liliano Chadi Pascual Huamanlazo la misma que deberá contabilizarse desde el día 14 de julio de 2011, fecha en la cual dejó de asistir a su centro de labores y que se cumplirá el 13 de octubre de 2011, fecha en la cual deberá de reincorporarse a sus labores cotidianas.

Qué, al amparo de los considerandos precedentes, el suscrito emite la siguiente:

OPINIÓN LEGAL

Que, resulta procedente conceder al trabajador Liliano Chadi Pascual Huamanlazo la licencia sin goce de haberes por el lapso de noventa días calendarios, la misma que se inició el día 14 de julio de 2011 (fecha en la cual dejó de asistir a su centro de labores) y que se cumplirá el 13 de octubre de 2011 (fecha en la cual deberá de reincorporarse a sus labores cotidianas).

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA

ABOG. LUIS A. CORDOVA MORALES
ASESOR LEGAL



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
UNIDAD DE PERSONAL



"Año del Centenario de Wacchu Picchu para el Mundo"

INFORME N° 153 - 2011-UP-SGA-MDP

A :SR. LOGAN LOPEZ SOLIS
GERENTE MUNICIPAL
ASUNTO :LICENCIA SIN GOCE DE HABER DEL SR. LILIANO CHADI
PASCUAL HUAMANLAZO.
REFERENCIA :Carta Exp. N° 7851 de fecha 15/07/2011 solicitando Licencia Sin
Goce de Haber por el lapso de dos meses.
FECHA :San M. de Pangoa, 01 de Agosto de 2011

Por medio de la presente me dirijo a Ud. Para saludarlo cordialmente, y para hacerle llegar un informe referente a las Licencias Sin Goce de Remuneraciones y es como se detalla a continuación:

1.- Según el Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N° 728 y Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S N° 003-97-TR CAPÍTULO III DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO en sus artículos N°11 y 12 referente a la Suspensión del Contrato de Trabajo, sin goce de remuneraciones.

2.- Ahora entiendo que el Sr. Liliano Chadi Pascual Huamanlazo ha solicitado a través del despacho de Alcaldía una Licencia Sin Goce de Haber por el lapso de dos meses que en buen cristiano significa 90 días calendarios, entiendo también que es una solicitud de parte del interesado que está sujeta a ser aceptado, negado ó reducir el período solicitado por parte del funcionario que atiende el requerimiento (Alcalde - Gerente Municipal). Además de ello el Decreto Supremo N° 003-97-TR es claro y menciona en el Artículo N°12 que son Causas de la Suspensión del Contrato las Siguientes:

- a) Invalidez temporal
- b) La enfermedad y accidentes comprobados;
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- d) El descanso vacacional
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;
- h) El ejercicio del derecho de Huelga;
- i) La detención del trabajador, excepto el caso de condena privativa de la libertad;
- j) La inhabilitación administrativa ó judicial por período no superior a tres meses;
- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- l) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- ll) Otros establecidos por norma expresa.

3.- Ahora la solicitud de Licencia que el Sr. Liliano Pascual está solicitando es Licencia por Asuntos Particulares y ese tipo de Licencias no se encuentra contemplado dentro de Decreto Legislativo N° 728; pero sí La Licencia concedido por el empleador como lo estipula el inciso k) del Artículo 12 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.



231

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGO A
UNIDAD DE PERSONAL

Menciono este tipo de licencia porque si bien es cierto que en la Solicitud menciona que necesita la Licencia sin goce de haber en el contenido menciona que necesita la licencia por Asuntos Estrictamente Personales desconociendo así el motivo que respalde esta Licencia, puedo suponer entonces que se trata de una LICENCIA POR CITACIÓN EXPRESA JUDICIAL, MILITAR, POLICIAL. Ya que según el Informe N° 019-2011-JS/MCP-SRP el Sr. Wilber Cerron Jefe de Serenazgo del CP San Ramón de Pangoa lugar al que fue destacado el servidor para cumplir con sus servicios menciona entre otras cosas que Sr. Liliانو Pascual fue detenido por cuatro efectivos de la PNP y acusado de intento de violación es lo que textualmente menciona en el informe.

OPINIÓN DE LA UNIDAD DE PERSONAL:

Para tener derecho y solicitar las LICENCIAS cualquiera sea su Naturaleza Con Goce de Remuneraciones, Sin Goce de Remuneraciones o A cuenta de Periodo Vacacional y que se proyecte su aprobación y por ende la Resolución respectiva tiene que tener los siguientes requisitos mínimos:

- a) Solicitud de parte del interesado.
- b) Aceptación del funcionario que atiende el requerimiento. (ALCALDE - GERENTE MUNICIPAL)
- c) El trabajador debe contar con más de un (1) año de servicios en condición de contratado.
- d) Su autorización es mediante Resolución de Alcaldía ó Gerencial. Para sustentar la no asistencia del trabajador y la suspensión del pago de sus remuneraciones en la planilla respectiva.

Lo cual a la fecha ha cumplido con el primer y tercer requisito estipulado en el inciso a) y c). En ese sentido Sr. Gerente sugiero que se le dé el derecho a la duda al que todo ciudadano tiene derecho para que el servidor pueda demostrar lo contrario de los cargos que se le atribuyen y se le pueda conceder el permiso solicitado por el recurrente que es Licencia sin goce de haber por el lapso de dos meses.

Es todo lo que informo Sr. Gerente para su conocimiento y demás fines correspondientes.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGO A


Amheli Asto Salvatierra
DNI N° 40889957
JEFE DE PERSONAL

C.c.:
Archivo.



"AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO"

SOLICITO: LICENCIA SIN GOCE DE HABER
POR EL LAPSO DE 03 MESES

SEÑOR: JORGE HERHUAY QUINTANA
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
SATIPO - JUNIN

TRAMITE DOCUMENTARIO

15 JUL. 2011

Exp. N°: 7851 Folio: 02
10.42 Firma: [Signature]

LILIANO CHADI PASCUAL HUAMANLAZO
identificado con DNI.21005036, domiciliado en la
calle Industrial s/n. ante Ud. Con el debido respeto
me presento y digo:

Que, por convenir a mis derechos y amparado a la
Ley vigente que me corresponde como trabajador, de la Municipalidad Distrital de
Pangoa recurro a su Digno Despacho con la finalidad de SOLICITAR LICENCIA SIN
GOCE DE HABER POR EL LAPSO DE TRES MESES, POR RAZONES
ESTRICTAMENTE PERSONALES.

POR TANTO:

A Ud. Señor Alcalde, acceder a mi solicitud que
espero alcanzar por ser de justicia.

Pangoa, 14 de julio 2011

PROVEIDO

PASE A: Und. de Personal
PARA: Evaluación
correspondiente.

FECHA: 15 JUN. 2011



[Signature]
DNI 210 05036

15 JUL. 2011



Sentencia



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGO
S.O. 09 1111
RECIBIDO
18 JUL 2011

MUNICIPALIDAD CENTRO POBLADO SAN RAMON DE PANGOA PANGOA - SATIPO - JUNIN

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
SATIPO - JUNIN
TRAMITE DOCUMENTARIO
15 JUL. 2011

INFORME N° 017 - 2011 - JS/MCP - SRP.

A

: MARCO ANTONIO QUISPE ROJAS.

Exp. N°: 7864 Folio: 01
12.18 Firma:

Sub Gerente de Desarrollo social y servicios Municipales del Distrito.

DE

: WILBER YONY CERRON MERCADO.

Jefe del cuerpo de Serenazgo de la Municipalidad Centro Poblado San Ramon de Pangoa.

ASUNTO

INFORME DE AGENTE DE SERENAZGO.

FECHA

15 de Julio del 2011

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente a nombre del mio propio, y al mismo tiempo hago de su conocimiento el informe del horario de los agentes de serenazgo del distrito de San Martin de Pangoa.

1.- Señor sub Gerente de desarrollo social y servicios Municipales del Distrito de San Martin de Pangoa informo sobre el agente de Serenazgo el Sr. Saúl Arroyo Canturín, que dicho agente a llegado a su trabajo a las 19:42 horas del día Jueves 14 de julio del presente año que debiendo llegar a su servicio un cuarto para las 19:00 horas para realizar sus labores.

2.- Tambien informo señor sub Gerente sobre el agente de Serenazgo el Sr. Chady Pascual Huamanlazo que dicho agente tambien llego a su trabajo a las 20: 20 horas del día Jueves 14 de Julio del presente año, que debiendo llegar a su servicio un cuarto para las 19:00 horas para realizar sus labores.

3.- Señor sub Gerente de desarrollo social y servicios Municipales Sr. Marco Antonio Quispe Rojas informo sobre el agente de Serenazgo el Sr. Chady Pascual Huamanlazo, al momento que llego a la oficina de Serenazgo y estaba marcando su tarjeta de control fue intervenido por los efectivos de la Policía Nacional del Perú del Distrito de San Martin de Pangoa, según tengo entendido que fue acusado por intento de violación, se le suplica a Ud. Enviarme un informe sobre el caso del Sr. Chady Pascual.

Es todo cuanto informo a Ud. Para su conocimiento y demás fines pertinentes.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD CENTRO POBLADO
SAN RAMON DE PANGOA

WILBER YONY CERRON MERCADO
DNI N° 20727988
JEFE SERENAZGO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
UNIDAD DE PERSONAL
18. 23/07/11



MUNICIPALIDAD CENTRO POBLADO SAN RAMON DE PANGOA PANGOA - SATIPO - JUNÍN

INFORME N° 019 - 2011 - JS/MCP - SRP.

A : AMHELI ASTO SALVATIERRA.
Jefe de personal del Distrito de San Martin de Pangoa.

DE : WILBER YONY CERRON MERCADO.
Jefe del cuerpo de Serenazgo de la Municipalidad Centro Poblado San Ramón de Pangoa.

ASUNTO : INFORME DE AGENTE DE SERENAZGO.

FECHA : 15 de Julio del 2011.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente a nombre del mío propio, y al mismo tiempo hago de su conocimiento el informe del agente de serenazgo del distrito de San Martin de Pangoa.

La Señorita Amheli Asto Salvatierra Jefe de personal de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, para informarle sobre el agente de serenazgo del Sr. Libano Chadi Pascual Huanamanlazo, siendo las 20:32 horas del día Jueves 14 del presente mes, el momento que estábamos en la oficina de Serenazgo por motivo que habíamos recuperado un saco de café y lo estábamos entregado a su dueño, por intermedio del Sr. Gobernador del Centro Poblado San Ramón de Pangoa, llegaron cuatro efectivos de la Policía Nacional del Perú del Distrito de San Martín de Pangoa, llegando a detenerlo por motivo de que fue acusado por intento de violación.

Es todo cuanto informo a Ud. Para su conocimiento y demás fines pertinentes.

Atentamente,

C.c. Archivo.

MUNICIPALIDAD CENTRO POBLADO
SAN RAMON DE PANGOA
WILBER YONY CERRON MERCADO
DNI N° 20727988
JEFE SERENAZGO

15 JUL. 2011
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA

Amheli Asto Salvatierra
DNI N° 40889957
JEFE DE PERSONAL

- d) El proyecto de resolución será visada por las oficinas legal y de personal, siendo aprobada por el Director General de Administración, o el funcionario que goza de las competencias para estos efectos en la entidad.

9.5 Formalización

La licencia se formaliza con la resolución, la cual deberá precisar la reserva de la plaza y el período de inicio y término de la misma.

La resolución sustenta la no asistencia del trabajador y la suspensión de las remuneraciones en la planilla respectiva y pasará a formar parte de su legajo personal.

9.6 Conservación de derechos

Es conveniente mencionar que mientras dure la licencia, el cargo deberá ser reservado, pudiendo ser encargado o contratar a un suplente, sin que pueda ocuparse con nuevo titular.

9.7 Licencia por desempeño de función de Regidor

El trabajador que resulte elegido Regidor de una Municipalidad tiene derecho a que se le conceda licencia con el goce remuneraciones, por un período de veinte (20) horas semanales para que dicho tiempo los dedique de manera exclusiva a la función municipal, que de acuerdo a ley, le corresponde, como es la iniciativa normativa y las actividades de fiscalización.

El trabajador y Regidor podrá hacer el cobro de sus remuneraciones en la entidad donde labora y de las dietas en la Municipalidad en que ejerce la función como miembro del Concejo Municipal.

CAPÍTULO

IX

10. LICENCIA POR ASUNTOS PARTICULARES

Son las licencias que se conceden por un lapso de tiempo al trabajador, para atender asuntos estrictamente personales; en este período, éste deja de prestar sus servicios y el empleador a su vez deja de pagar sus remuneraciones.

10.1 Justificación- Sustentación

Se otorga al trabajador que cuenta con más de un (1) año de servicios, para que pueda atender los asuntos particulares que generan esta licencia, lo cual está condicionada a la conformidad del funcionario competente de la entidad, la cual lo autoriza o no en consideración de la estricta necesidad del servicio.

El sustento de la licencia se encuentra en la solicitud presentada, en la cual pide expresamente el otorgamiento de la misma y la autorización que se reconcede para ausentarse del centro de trabajo.

10.2 Solicitud de parte

Esta clase de licencias se conceden a pedido del trabajador quien fija el período en que hará uso de ella, pudiendo el funcionario competente, aceptarla, denegarla o acortar el plazo solicitado; sin embargo, no podrá de ninguna manera alargar o ampliar el plazo requerido.

10.3 Período de concesión

La licencia por asuntos particulares se concede hasta por un máximo de noventa (90) días calendario, los cuales pueden ser continuos o alternados-acumulados, en el período de los últimos doce (12) meses, los que se cuentan desde la fecha de reincorporación al servicio, después de la realización de la licencia.

Una vez que el trabajador haya utilizado el tiempo máximo permitido, no puede volver a solicitar una nueva licencia, hasta que transcurra doce (12) meses de trabajo efectivo, después de la fecha de su reincorporación.

10.4 Procedimiento

- a) El trabajador que requiere la licencia presenta su solicitud a la Oficina de Personal, pudiendo precisar o no los motivos que lo conducen a pedir esta licencia, como también el período respectivo y la fecha de inicio del goce.
- b) Si la solicitud no estuviera visada por el jefe inmediato e inmediato superior del trabajador solicitante, la solicitud se trasladará a la unidad orgánica correspondiente, a fin de que estos directivos puedan expresar su aceptación o no del uso de la licencia, en consideración a las estrictas necesidades del servicio.
- c) Recibida la respuesta de dicha unidad orgánica, la Oficina de Personal verifica la conformidad de los documentos que obran en el expediente y procede a proyectar la resolución.
- d) Se deberá informar a las áreas de control de asistencia y de remuneraciones para la consideración en el registro respectivo y en la planilla correspondiente.
- e) El proyecto de resolución será visada por las oficinas legal y de personal, siendo aprobada por el Director General de Administración, o el funcionario que goza de las competencias para estos efectos en la entidad.

10.5 Resolución

La licencia por asuntos particulares quedan autorizadas con la resolución, la cual precisa el período de inicio y término de la misma y que se

trata de la concesión de un derecho, que se condiciona al no goce de las remuneraciones.

La resolución sustenta la no asistencia del trabajador y la suspensión del pago de las remuneraciones en la planilla respectiva y tal acto administrativo pasará a formar parte del respectivo legajo personal.

10.6 Conservación de derechos

En el entendido que con el uso de esta licencia se suspende la relación laboral y no culmina, la entidad debe reservar la plaza del trabajador, pudiendo ser encargada o contratar por suplencia a otra persona, pero no podrá dar cobertura a la misma con nuevo titular.

De producirse algún aumento de remuneraciones con carácter general, o por pacto colectivo en las entidades que se rigen por este procedimiento, el trabajador tendrá derecho a percibirlos en la oportunidad de su reincorporación al servicio.

Al no pagarse remuneración, no habrá retención y tampoco aportes del trabajador, es así que, si pertenece al régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530, el tiempo de la licencia no será computado para fines pensionarios, y de pertenecer al Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones no habrán aportes, lo que no quita que el trabajador independientemente pueda efectuar los depósitos en la AFP a que pertenece si lo estima conveniente.

CAPÍTULO

IX

11. LICENCIA POR CAPACITACIÓN NO OFICIALIZADA

Por esta licencia se concede al trabajador la oportunidad de poder participar en un evento de capacitación, que no cuenta con el auspicio de la entidad.

11.1 Justificación- Sustentación

La licencia por capacitación no oficializada se concede al trabajador para que pueda asistir a estos eventos de aprendizaje, los cuales no cuenten con el auspicio de la entidad, para lo que se considera la estricta necesidad del servicio tanto de la unidad orgánica donde labora el empleado como de la entidad.

Al término de la licencia, el trabajador está en la obligación de presentar copia autenticada por el Fedatario de la entidad, del certificado o diploma obtenido en el evento de capacitación, así como también la constancia que acredite la asistencia regular a dicho evento.

11.2 Solicitud de parte

Esta licencia se concede a solicitud de parte, es decir a pedido del trabajador, en la cual deberá señalar el período que requiere, la fecha de

CONCORDANCIA:

- Const. 93 : Arts. 22° al 27°
 C.C. : Arts. 3° y 12°
 C.N.A. : Arts. 22°, 51° y 53°
 Ley N° 25593 : Arts. 5° al 8°, 10° y 11°
 D. Leg. N° 713 : Arts. 10°, 11° y 14°
 D.S. N° 003-97-TR : Art. 2°

CAPITULO II DEL PERIODO DE PRUEBA

COMENTARIO:

Con el Artículo 10°, antes de la modificación, luego del período de prueba de tres meses, el trabajador alcanzaba el derecho a la estabilidad laboral. Así lo establecían los Artículos 1° y 2° de la derogada Ley N° 24514. Ahora, considerado dentro del Texto Único Ordenado, ha desaparecido la figura de la estabilidad laboral, la que ha sido reemplazada por el llamado derecho a la protección contra el despido arbitrario y las partes tienen la potestad de pactar un término mayor, siempre que el trabajo requiera de un período de capacitación o de adaptación; deba ser por escrito, no excediendo de seis meses cuando se trata de trabajadores calificados o de confianza y de un año con personal de dirección.

Ha desaparecido la exoneración del período de prueba, contemplado también en el segundo párrafo del Artículo 2° de la Ley N° 24514, que beneficiaba a los trabajadores que ingresaban por concurso y/o ingresaban al servicio del mismo empleador o que lo habían estipulado expresamente; también se ha dejado de lado el porcentaje del personal en período de prueba, que era del diez por ciento del total de trabajadores; y, la norma que establecía que no hay período de prueba en los contratos sujetos a modalidad.

Artículo 10°.- PERIODO DE PRUEBA

El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

CONCORDANCIA:

- Const. 93 : Art. 27°
 C.C. : Arts. 1244°, 1245°, 1269° y 1324°
 Ley N° 23997 : Arts. 1° y 2°
 D. Ley N° 14218 : Arts. 1°, 3° y 5°
 D.S. N° 003-97-TR : Arts. 31°, 32° y 37°

CAPITULO III DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

COMENTARIO:

Producida la suspensión del contrato de trabajo, cesa temporalmente la obligación del trabajador de brindar sus servicios y su derecho a cobrar la remuneración que le corresponde, sin romper el vínculo laboral; siendo sus causas la invalidez temporal, la enfermedad y el accidente debidamente comprobados; la maternidad durante el descanso pre y post natal; las vacaciones, la licencia por los motivos indicados en el inciso e) del Artículo 12°, el permiso y la licencia para desempeñar cargos sindicales, la sanción disciplinaria, el ejercicio del derecho de huelga, la detención del trabajador, excepto la condena a pena privativa de libertad, la inhabilitación administrativa o judicial, por un período que no exceda los tres meses, el permiso o licencia concedidos por el empleador, el caso fortuito y la fuerza mayor. La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo que dure. En cambio la invalidez parcial de carácter temporal, sólo lo suspende cuando constituye impedimento para trabajar normalmente. A diferencia de la disposición anterior (Artículo 49° antes de la dación del Texto Único Ordenado), que no precisaba qué Organismo debía declarar la invalidez, el vigente Artículo 46° sí lo precisa mencionando al Instituto Peruano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos, designada por el Colegio Médico del Perú. En ese caso se ha llenado un vacío.

Como se infiere del Artículo 47°, se suspende la relación laboral, cuando existe inhabilitación impuesta judicial o administrativamente en la actividad que desempeña el trabajador por un período inferior a los tres meses. También procede la suspensión por caso fortuito o fuerza mayor, hasta por un máximo de tres meses, no requiriendo al empleador autorización previa. La Autoridad Administrativa de Trabajo, es la encargada de verificar la causa invocada. Si comprueba que no procede la suspensión, dispone la reanudación inmediata de las labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante la suspensión.

Artículo 11°.- SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

CONCORDANCIA:

- Const. 93 : Art. 2° inc. 24) lit. a); 22° al 27°
 C.C. : Arts. V.T.P., 42°, 144°, 199°, 219° inc. 1), 221°, 1352° al 1372° y 1411°
 C. de C. : Arts. 2°, 29° y 51°
 D.S. N° 001-96-TR : Arts. 18° y 26°
 D.S. N° 003-97-TR : Arts. 4° al 10° y 12° al 42°

Artículo 12°.- CAUSAS DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO

Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- a) La invalidez temporal;
 b) La enfermedad y el accidente comprobados;

- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
 - d) El descanso vacacional;
 - e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
 - f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
 - g) La sanción disciplinaria;
 - h) El ejercicio del derecho de huelga;
 - i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
 - j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
 - k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;
 - l) El caso fortuito y la fuerza mayor;
 - ll) Otros establecidos por norma expresa.
- La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley.

CONCORDANCIA:

Const. 93 : Arts. 25° y 28° Inc. 3)
 Ley Nº 26317 : Art. 22°
 D. Leg. Nº 328 : Art. 57°
 D. Leg. Nº 713 : Arts. 10° al 23°
 D. Ley Nº 22482 : Arts. 14°, 15° y 21° al 30°
 D.S. Nº 004-93-TR : Arts. 13° y 14°
 D.S. Nº 003-97-TR : Arts. 11° y 13° al 15°

Artículo 13°.- DECLARACION DE INVALIDEZ ABSOLUTA TEMPORAL

La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

CONCORDANCIA:

Ley Nº 23285 : Arts. 1° al 5°
 Ley Nº 24522 : Arts. 1°, 2° y 4°
 D.S. Nº 002-72-TR : Arts. 2°, 7°, 8°, 12° y 62°
 D.S. Nº 007-75-TR : Arts. 1° y 2°
 D.S. Nº 003-97-TR : Arts. 12° incs. a) y b), 20° y 23°

Artículo 14°.- INHABILITACION

La inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeña el trabajador en el centro de trabajo, por un período inferior a tres meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración.

CONCORDANCIA:

Const. 93 : Arts. 1°, 2° incs. 11) y 24), 34°, 92° y 140°
 C.P. : Arts. 31° inc. 3), 32°, 36° al 40°, 45°, 46°, 50°, 55°, 144°, 157°, 158°, 169°, 173°, 175°, 178°, 179°, 210°, 222°, 231°, 256°, 259°, 268°, 317°, 360°, 364°, 410° y 432°
 C.P.P. : Arts. 304° y 393°
 D.S. Nº 003-97-TR : Art. 12° inc. i)

Artículo 15°.- SUSPENSION POR CASO FORTUITO Y OTRO

El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

CONCORDANCIA:

D.S. Nº 001-93-TR : Art. 2°
 D.S. Nº 004-93-TR : Art. 15°
 D.S. Nº 001-96-TR : Arts. 21°, 22° y 26°
 D.S. Nº 003-97-TR : Arts. 11° y 12° Inc. e)

**CAPITULO IV
DE LA EXTINCION****COMENTARIO:**

Extinguén el contrato de trabajo, el fallecimiento del trabajador o del empleador, si es persona natural, en cuyo último caso, los herederos y el trabajador, mediante escrito indubitable, pueden convenir que permanezca por un período de tiempo, no más de un año, para los efectos de liquidar el negocio; también la renuncia o el retiro voluntario del trabajador, quien debe dar aviso anticipado de treinta días, plazo que a su pedido puede ser exonerado por el empleador; si al tercer día no es rechazada, se da por aceptada; asimismo extingue el contrato, la culminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y al vencimiento del plazo en los contratos válidamente celebrados bajo modalidad; el mutuo disenso entre el trabajador y el empleador, esto es, el acuerdo bilateral; la invalidez absoluta permanente, la cual extingue de pleno derecho y en forma automática el vínculo laboral; la jubilación que es obligatoria para el trabajador siguiendo las reglas establecidas en el Artículo 21° de esta Ley; el despido en los casos y forma legal; y el caso colectivo por causa objetiva.

Es evidente que para el despido debe mediar causa justa, que puede estar relacionada con la capacidad (disminución de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida del trabajador), el rendimiento deficiente y la negativa injustificada de someterse a examen médico) y con su conducta (comisión de falta grave, la condena penal por delito doloso y la inhabilitación del trabajador). El Artículo 21° considera como faltas graves, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo, la disminución de libertad y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, la apropiación de bienes o servicios del empleador, o que están bajo su custodia, el uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes, los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra, en perjuicio del empleador, sus representantes,