



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN



“Año de la promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

RESOLUCION DE ALCALDIA N°1148-2014-A/MDP

Pangoa, 11 diciembre del 2014

Visto; La Opinión Legal N° 201-2014-AL/MDP, de fecha 12 de diciembre del 2014, informe N°349-2014-UASA/MDP, de fecha 09 de mayo del 2014, Informe Legal N° 050 de fecha 28 de mayo I 2014, solicitud de Sr, Líder HUAROC CHAUPIS, exp. N° 12782-2014

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por el artículo único de la Ley N° 28607, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de Gobiernos Local, tienen autonomía Política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante el expediente N° 12782-2014, suscrita por: el Señor LIDER HUAROC CHAUPIS; por la que solicita resolver; sobre su Solicitud 3981-2014, de fecha 08 abril 2014; por la cual solicita de manera formal y por escrito, se declare la NULIDAD de Carta No. 001- IV-MAQUINARIAS, del 03de marzo del 2014- INSTRUMENTAL CON LA QUE FUE DESPEDIDO.

PRIMERO.- Que, mediante la Carta Notarial, de fecha 07 de abril del 2014 solicita la invalida la carta N° 001-2014-DIV.Maquinarias/MDP de fecha 03 de abril del 2014, Por considerarlo invalido, ilegal, por estar suscrito por un servidor público incompetente a sus deberes y funciones conforme al Reglamento de Organización y Funciones de una entidad, (ROF) y la estructura orgánica de la Municipalidad de Pangoa y demás instrumentos de gestión) por tanto resulta ineficaz, inoperante al fin perseguido, al trasgredir la Ley Orgánica de Municipalidades, por consiguiente dicha conducta nociva se encuentra tipificado como delito, de abuso de autoridad, Usurpación de funciones por la forma como se ha procedido al despido de su centro de trabajo..Que, mediante el art. 20 Inc. 28 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, prescribe las atribuciones del Alcalde: Son: Nombrar, contratar cesar y sancionar a los servidores municipales. Por tanto la única persona para cesar a un trabajador municipal es el Alcalde. Dice también, que la Carta de despido No. 001-2014-DIV- MAQUINARIAS, de fecha 03-04-2014, está suscrita por el **Jefe de Maquinarias, quien no tiene el deber, obligación o funciones para haber actuado de esa manera. El accionar del Jefe de Maquinarias, es un claro acto de delito Usurpación de Autoridad, la misma que se halla tipificado en el Art. 361 del Código Penal, con privación de la libertad no menor de 04 años, ni mayor de 07 años. Que, Así también sostiene; el Sr. Gerente Municipal por Memorandum No. 278-2014-GM/MDP de fecha 03 abril del 2014, ordena al Jefe de División despedirlo, cuyo acto es un abuso de derecho o llamado abuso de poder: Prohibido por el Art. 103 de la Constitución Política del Estado Peruano..Que, La Carta de despido carece de legitimidad para concretizar su objetivo, siendo una misiva abusiva y arbitraria. Solicita la reposición a su centro de trabajo. Y finalmente “requiere” al despacho de Alcaldía a “revocar” la Carta de despido: No. 001-2014-DIV-MAQUINARIA/MDP, de fecha 03 abril del 2014;**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA

PROVINCIA DE SATIPO - REGIÓN JUNÍN



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

RESOLUCION DE ALCALDIA N°1149-2014-A/MDP

Pangoa, 11 diciembre del 2014

Visto; La Opinión Legal N° 200-2014-AL/MDP, de fecha 12 de diciembre del 2014, informe N°350-2014-UASA/MDP, de fecha 09 de mayo del 2014, Informe Legal N° 049 de fecha 28 de mayo del 2014, solicitud de Sr, William CASO BOCANEGRA, exp. N° 12781-2014

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por el artículo único de la Ley N° 28607, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de Gobiernos Local, tienen autonomía Política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante el expediente N° 12781-2014, suscrita por: el Señor WILLIAM CASO BOCANEGRA ; por la que solicita resolver; sobre su Solicitud 3980-2014, de fecha 08 abril 2014; por la cual solicita de manera formal y por escrito, se declare la NULIDAD de Carta No. 001- IV- MAQUINARIAS, del 03 de marzo del 2014- INSTRUMENTAL CON LA QUE FUE DESPEDIDO.

PRIMERO.- Que, mediante la Carta Notarial, de fecha 07 de abril del 2014 solicita la invalida la carta N° 001-2014-DIV.Maquinarias/MDP de fecha 03 de abril del 2014, Por considerarlo invalido, ilegal, por estar suscrito por un servidor público incompetente a sus deberes y funciones conforme al Reglamento de Organización y Funciones de una entidad, (ROF) y la estructura orgánica de la Municipalidad de Pangoa y demás instrumentos de gestión) por tanto resulta ineficaz, inoperante al fin perseguido, al trasgredir la Ley Orgánica de Municipalidades, por consiguiente dicha conducta nociva se encuentra tipificado como delito, de abuso de autoridad, Usurpación de funciones por la forma como se ha procedido al despido de su centro de trabajo. Que, mediante el art. 20 Inc. 28 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, prescribe las atribuciones del Alcalde: Son: Nombrar, contratar cesar y sancionar a los servidores municipales. Por tanto la única persona para cesar a un trabajador municipal es el Alcalde. Dice también, que la Carta de despido No. 001-2014-DIV- MAQUINARIAS, de fecha 03de abril del 2014, está suscrita por el **Jefe de Maquinarias, quien no tiene el deber, obligación o funciones para haber actuado de esa manera. El accionar del Jefe de Maquinarias, es un claro acto de delito Usurpación de Autoridad, la misma que se halla tipificado en el Art. 361 del Código Penal, con privación de la libertad no menor de 04 años, ni mayor de 07 años. Que, Así también sostiene; el Sr. Gerente Municipal por Memorándum No. 278-2014-GM/MDP de fecha 03 abril del 2014, ordena al Jefe de División despedirlo, cuyo acto es un abuso de derecho o llamado abuso de poder: Prohibido por el Art. 103 de la Constitución Política del Estado Peruano. Que, La Carta de despido carece de legitimidad para concretizar su objetivo, siendo una misiva abusiva y arbitraria. Solicita la reposición a su centro de trabajo. Y finalmente "requiere" al despacho de Alcaldía a "revocar" la Carta de despido: No. 003-2014-DIV-MAQUINARIA/MDP, de fecha 03 abril del 2014;**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

SEGUNDO.- Que, mediante CARTA DE DESPIDO No. 001-2014-DIV-MAQUINARIA/MDP, de fecha 03 abril del 2014, que se recauda y que está suscrita por EDGAR POZO TEJADA, en su condición de Jefe de Maquinarias; que dice... **se le comunica por disposición de la Alta Dirección y por Restricción**

Presupuestal, no será renovado sus servicios: Por lo que se le agradece y le "requiere" la entrega de los bienes materiales y enseres de la maquinaria a su cargo.

TERCERO.- Que, mediante el MEMORÁNDUM No. 278-2014-GM/MDP, de fecha 03 de abril que se reacuada en el folio 13, **asunto. Reducción de personal.** A través de la presente me dirijo a Ud. para comunicarle que por disposición del despacho de Alcaldía y por restricción presupuestal, el contrato del personal que a continuación se detalla ya no será renovado, por lo que debería solicitar la entrega de bienes, materiales y enseres que tengan a su cargo: Bajo inventario en el término del día. Figurando el nombre del solicitante: WILLIAM CASO BOCANEGRA; en el cuarto lugar. Firma el Memorándum, Héctor Palomino García, Gerente Municipal. CUARTO.- Que, mediante el Informe No. 005-2014/OP/UM/MDP, de fecha 05 de abril del 2014 que corre en el folio 12, instrumental con la que hizo entrega como operador del tractor TRACTOR ORUGA D65 EX15 70998 de propiedad de la Municipalidad de Pangoa las llaves se encuentran en la maquinaria asimismo la maquina mencionada actualmente se encuentra malogrado en el puerto Anapati. informe, suscrita por Edgar Pozo Tejada; el solicitante y rojas Huayta L. Técnico Mecánico QUINTO.-

Que, toda la documentación descrita en los acápites anteriores y con todas ella fue entregada al Asesor Legal Externo, quien, evaluó, en su informe y corre en el folio 09, Informe Legal No. 049-2014-OAL/RALF/MDP, **suscrita por el Abogado: Ricardo Antonio León Flores, en su condición de Asesor Legal Externo de la Municipalidad Distrital de Pangoa;** cuyos fundamentos son los siguientes hechos administrativos y legales:

1. Que William Caso Bocanegra, solicita mediante carta; que la entidad edil "revoque" la carta de despido por ser un despido arbitrario.
2. El jefe de personal informó que William Caso Bocanegra estuvo en planilla desde el 02 de enero al 31 de julio del 2013. Y el jefe de la UASA indica, que dicha persona tuvo contratos con la MDP bajo órdenes de servicios hasta marzo del 2014, como operador de tractor oruga.
3. La Ley 27972 prescribe en su Art. 37, que todos los trabajadores obreros de los Municipios, se rigen por la Ley Privada TUO del Decreto Legislativo No. 728, es decir el régimen privado.
4. **Dicho Asesor Legal reconoce... que en atención AL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD ES OVIO QUE DICHO ADMINISTRADO TENIA UN VINCULO DE CARÁCTER LABORAL, CON ESTA ENTIDAD EDIL.**
5. Así también fundamenta el Asesor Legal: El principio de legalidad prescrito en el Art. IV, Numeral 1.1 del Título Preliminar de la Ley 27444 Ley General de Procedimientos Administrativos; por la cual las autoridades administrativas, deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho.
6. Así también dice el Ex Asesor legal... atendiendo a los últimos considerandos señalados y en atención a los principios laborales, contenidos en el Art. 26 de la Constitución política del Perú, **es procedente la reposición del administrado pues se ha vulnerado varios de sus derechos, como son el derecho al trabajo, al debido procedimiento, entre otros.**
7. Por la que opinó, mediante acto resolutivo – por la Gerencia Municipal- emitido por su despacho debe declararse procedente el pedido de reposición del "administrado" WILLIAM CASO BOCANEGRA, como operario de tractor oruga de esta municipalidad.
8. Una vez repuesto adecúese al régimen laboral que le corresponda de acuerdo al Decreto Legislativo No. 728. (Ver Anexo 1.A):

SEXTO.- ACCIONAR PROCESAL DE LA GERENCIA MUNICIPAL. Qué No se emitió la resolución ordenando la reposición. Como tampoco emitió la Resolución, desestimando la opinión legal y disponiendo un nuevo informe por otro asesor legal. Lo que hizo fue pasar lo actuados para que el Alcalde emita la Resolución:

SETIMO.- ACCIONAR DEL DESPACHO DE ALCALDÍA. Que el Registro en el libro de alcaldía que recepciona lo informe Legal 049 y al final dice que debe pasar el asesor externo. **Hecho que constituye un absurdo por cuanto el autor del Informe Legal No. 049-OAL/RALF/MDP fue emitido por el Asesor Externo. Hecho que implica también que en vez de emitir la resolución de Alcaldía de reposición se pretendió obtener otra opinión legal, hecho que violaría el principio constitucional del debido proceso prescrito el Art. 139 Inc. de la Constitución Política del Estado Peruano. El Juez, no puede emitir dos resoluciones por un mismo acto procesal; menos una sentencia. Igualmente, dentro de la administración pública no se puede emitir dos Informes Legales.**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Sobre un mismo caso. El trámite correcto es que el Superior, lo declare ineficaz, nulo el Informe Legal y luego de ella recién remitir los actuados a otro asesor legal, acto administrativo que no se ha producido. (Corre a Folios 04). **OCTAVO.-** En consecuencia se debe declarar nulo, el acto administrativo de remitir los actuados a otro asesor legal. Por el contrario el Informe Legal No. 049-2014-OAL/RALF/MDP, debe ser remitido al despacho de Alcaldía, para que se emita la resolución como corresponde. **NOVENO.- Que,** mediante el Informe No. 350-2014-UASA/MDP; de fecha 09 mayo del 2014, que se recauda en el folio 07, suscrita por el Lic. Adm JHONTAN A. GAMARRA OSCANOVA; jefe de Unidad de Abastecimiento por la que informa que las últimas remuneraciones por servicio de operador de TRACTOR ORUGA D65 EX15 Komatsu 70998T: es de S/. 1,500.00 Nuevos Soles. Como se ve en el cuadro comparativo, estas remuneraciones son de abril 2014; Marzo del 2014; Diciembre 2013; Octubre 2013; Septiembre 2013, y Agosto 2013, con ellas queda acreditado que el solicitante tenía como remuneración S/. 1,500.00 Nuevos Soles. **DECIMO .-** Que **CONSIDERANDO** que la **LEY ORGÁNICA DE MUNICIPALIDADES 27972**, en su Art. II, prescribe que las Municipalidades, tienen autonomía económica y política; así también en su Art. 37 prescribe que los trabajadores obreros de la Municipalidad son trabajadores públicos, pero que se rigen por la ley privada es decir por el TUO del Decreto Legislativo No. 728. Por lo que es ajustado a derecho su pedido de cambio de régimen. Y respecto al despido en el TUO Decreto Legislativo No. 728, prescribe Art. Artículo 23:

Son causas justas de despido relacionadas la capacidad del trabajador:

- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Reglamento: Arts. 33° y 34°

Artículo 24°.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- La comisión de falta grave;
- La condena penal por delito doloso;
- La inhabilitación del trabajador.

Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

- La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
- Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.

Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA

PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

- g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta;
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

Habiendo trabajado y superado el periodo de prueba, incluso el máximo de ley que es 06 meses, tenía el "servidor" derecho a la protección del despido arbitrario. La causa del despido argumentada por la "entidad" es por restricción presupuestal es decir no estaba relacionadas a causas de "capacidad" o de "conducta del trabajador".

DECIMO PRIMERO.- Que mediante el Artículo 10º.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. **DECIMO SEGUNDO.-** Que 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. **DECIMO TERCERO.-** El servidor había superado el periodo prueba, por tanto la única manera de despedirlos era por falta grave incurrida en alguna de las causales de los artículos arriba descritos. Previo proceso administrativo, Y como ninguna de ellas ha sido invocada, entonces no han incurrido el falta grave alguna. Por hechos imputables al servidor. **DECIMO CUARTO.** Que la causal de despido por sustentada DE RESTRICCIÓN, ES IMPROCEDENTE. EN ESE CASO NO ES DESPIDO SINO REDUCCION DE PUESTOS DE TRABAJO y ese trámite se efectúa ante el **Ministerio de Trabajo**, quien previa verificación de los estados financieros y presupuestarios, emitirá una resolución, concluyendo que habiéndose acogido a la Restauración Empresarial el Ministerio de Trabajo admite la procedencia del despido de los trabajadores por haberse declarado fundado el pedido de reducción de puestos de trabajo. Y si ese puesto de trabajo hubiera sido del "servidor" el despido sería con arreglo a Ley. Como así lo precisa la el Art. 46 Inc. B, del TUO del Decreto Legislativo No. 728. Pero es el caso que el Municipio Distrital de Pangoa no ha procedido de esta manera y no existe este trámite, por ante la Jefatura del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Satipo, entonces estamos frente a despido arbitrario, pese a que estaban protegidos por el Art. 10 del TUO del Decreto Legislativo No. 728.

Que, mediante la Opinión Legal N° 200-2014/AL-MDP, de fecha 11 de diciembre del 2014, del Asesor Legal interno de la Municipalidad del distrito de Pangoa que llega a la siguiente conclusión. **Primero.-** Debe de cumplir el despacho de Alcaldía con la emisión de la Resolución de Reposición en favor del servidor William CSO BOCANEGRA, a mérito de lo dispuesto por el Informe Legal No. 049-2014-OAL/RALF/MDP ,Debiendo regresar a su puesto de operador de tractor TRACTOR ORUGA D65 EX15 Komatsu 70998, Esto es la Jefatura de Maquinarias, de la Sub Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Distrital de Pangoa, desde el día 12 diciembre del 2014. **Segundo.-** Declárese nula la Carta No. 003-2014-DIV-MAQUINARIAS, suscrita por el Jefe de Maquinarias Sr. Edgar E. Pozo Tejada, por no ser competente para despedir a sus trabajadores, siendo de competencia del Alcalde, como lo prescribe el Art. 20 Inc. de la Ley 27972. Si bien es cierto el argumento fue la restricción económica, si hubiera sido así, debió cumplirse gestionarlo por ante la autoridad de trabajo, la reducción de puestos de trabajo por restricción económica como lo exige el TUO del Decreto Legislativo No.728: Tramite que no existe, por lo que es nulo, esta carta en todos sus extremos, ipso facto, ipso jure. **Tercero.-** Declárese nulo, lo dispuesto y escrito en el libro de mesa de partes de Alcaldía de fecha 04 junio del 2014, por la cual se dispone pasar los actuados con el Informe Legal No. 049-2014/OAL/RALFMDP, al Asesor Legal Externo, por cuanto vulnera el principio constitucional del debido proceso Art. 139 Inc. de la Constitución Política del Estado Peruano, por cuanto sobre un mismo hecho, no puede darse dos pronunciamientos, en el presente caso dos informes legales.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO - REGION JUNIN



Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático

Cuarto.- Habiendo sido injusto el despido de WILLIAM CASO BOCANEGRA y habiéndosele proscrito sin Remuneración, y al producirse su "reposición" y reconociéndose sus remuneraciones dejadas de pagar, no se ha producido el rompimiento del vínculo laboral. Por lo que la reposición debe ser con el correspondiente pago de sus remuneraciones, que venía percibiendo hasta el día de su despido 03-04-2014, hasta el día de su reposición 12- 12-2014. El Monto de sus remuneraciones están señaladas en el informe No 350-2014-UASA/MDP, de S/. 1,500.00 Nuevos Soles por mes. Por tanto han dejado de cobrar S/.1,500.00 N.S desde el mes de abril del 2014 al 12 de diciembre del 2014; se les debe 08 meses y 11 días son S/.12, 561 N.S. que deberán ser pagados en el término de -03 días. Quinto.- Así también como esta opinado por el Informe Legal No. 049-2014-OAL/RALF/MDP. Y habiendo sido sancionada la Municipalidad Distrital de Pangoa, por no incluir en la planilla del régimen privado a sus trabajadores

Obreros, cúmplase con registrar a WILLIAM CASO BOCANEGRA, en la planilla de obreros Régimen TUO del Decreto Legislativo No. 728, siendo su inclusión desde el 1ro. De Diciembre del 2014.

En consecuencia estando a lo dispuesto y al amparo de los artículos 43 y 20 inciso 6) de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades con las visaciones correspondientes, se;

SE RESUELVE.

ARTICULO PRIMERO: REINCORPORAR en el mismo puesto de trabajo o cargo al Señor WILLIAM CASO BOCANEGRA a su centro de Labores en su puesto de operador de TRACTOR ORUGA D65 EX15 70998, bajo el régimen del Decreto Legislativo No. 728. Por las consideración expuestas en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: Declárese NULO, la carta N° 003-2014-DIV-MAQUINARIAS, de fecha del 03/04/2014, suscrita por el jefe de maquinarias, por no ser competente para despedir a sus trabajadores, siendo de competencia del Alcalde, como prescribe el Art. 20 Inc. De la ley 27972. Si bien es cierto el argumento fue la restricción económica, si hubiera sido así, debió cumplirse gestionarlo por ante la autoridad de trabajo, la reducción de puesto de trabajo por restricción económica como lo exige el TUO del Decreto Legislativo N°. 728: tramite que no existe, por lo que es nulo, esta carta en todos sus extremos, ipso facto, ipso jure.

ARTICULO TERCERO: Declárese Nulo, lo dispuesto y escrito en libro de mesa de partes de Alcaldía de fecha 04-06-2014, por la cual se dispone pasar los actuados con el Informe Legal No. 049-2014/OAL/RALFMDP, Asesor Legal Externo, por cuanto vulnera el principio constitucional del debido proceso Art. 139 Inc. de la constitución Política del Estado Peruano, por cuanto sobre un mismo hecho, no puede darse dos pronunciamientos, en el presente caso dos informes legales.

ARTICULO CUARTO: Habiendo sido INJUSTO EL DESPIDO de WILLIAM CASO BOCANEGRA y habiéndosele proscrito sin remuneración, y al producirse su "reposición" y reconociéndose sus remuneraciones dejadas de pagar, no se ha producido el rompimiento del vínculo laboral. Por lo que la reposición debe ser con el correspondiente pago de sus remuneraciones, que venía percibiendo hasta el día de su despido 03 abril del 2014, hasta el día de su reposición 12 diciembre del -2014. El Monto de su remuneración es están señaladas en el informe No 349-2014-UASA/MDP, de S/. 1,500.00 Nuevos Soles por mes. Por tanto han dejado de cobrar S/.1,500.00 N.S desde el mes de Abril del 2014 al 12 de Diciembre del 2014; se les debe 08 meses y 11 días son S/.12, 561.00 Nuevo Soles, que deberán ser pagados en el término de 03 días.

ARTICULO QUINTO: Así también como esta opinado por el Informe Legal N° 049-2014-OAL/RALF/MDP. Y habiendo sido sancionada la Municipalidad Distrital de Pangoa, por no incluir en la planilla del régimen privado a sus trabajadores obreros, cúmplase con registrar a WILLIAM CASO BOCANEGRA, en la planilla de obreros Régimen TUO del Decreto Legislativo N°. 728, siendo su inclusión desde el 1ro. De Diciembre del 2014.

REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
Alcalde
Jorge F. Acuña Quintana





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN
ASESORÍA LEGAL INTERNA



196

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

OPINION LEGAL No. 200-2014-AL/MDP

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA	
DEPARTAMENTO DE ALCALDÍA	
RECEBIDO	
FECHA: 11 DIC 2014	FOLIO: 23
HORA: 6:30	EXP: 12781 FIRMA: [Signature]

A : Lic. JORGE F.HERHUAY QUINTANA.
Alcalde.

DE : Abg. DOMINGO MAXWELL VILCA VARGAS.
Asesor Legal Interno.

ASUNTO : Carta Notarial de fecha 03-04-2014.

REFERENCIA : Solicitud de invalidez y declaración de nulidad de Carta No. 003-2014-DIV-MAQUINARIAS, de fecha 03-04-2014. Por William Caso Bocanegra.

EXPEDIENTE : Exp. 3980 (Carta Notarial) 12781-2014.

FECHA : 11-12-2014.

VISTOS: Viene a esta oficina por Solicitud 12781-2014, suscrita por: WILLIAM CASO BOCANEGRA ; identificado con DNI 43475970, por la que solicita resolver; sobre su Solicitud 3980-2012, de fecha 08-04-2014; por la cual solicita de manera formal y por escrito, se declare la NULIDAD de Carta No. 003- IV-MAQUINARIAS, del 03-03-2014- INSTRUMENTAL CON LA QUE FUEDESPEDIDO.

- Por Exp. 3980-2014, - Carta Notarial, cuya copia corre a Fos.17; Por considerándolo ilegal, por estar suscrito por un servidor público incompetente a sus deberes y funciones (ROF y la estructura orgánica de la Municipalidad de Pangoa y demás instrumentos de gestión) por tanto resulta ineficaz, inoperante al fin perseguido, al trasgredir la Ley Orgánica de Municipalidades, por consiguiente dicha conducta nociva se encuentra tipificado como delito, de abuso de autoridad, usurpación de funciones por la forma como se ha procedido al despido de su centro de trabajo. Así también fundamenta que el art. 20 Inc. 28 de la Ley 27972, prescribe las atribuciones del Alcalde: Son: Nombrar, contratar cesar y sancionar a los servidores municipales. Por tanto la única persona para cesar a un trabajador municipal es el Alcalde. Dice también, que la Carta de despido No. 003-2014-DIV- MAQUINARIAS, de fecha 03-04-2014, está suscrita por el Jefe de Maquinarias, quien no tiene el deber, obligación o funciones para haber actuado de esa manera. El accionar del Jefe de Maquinarias, es un claro acto de delito Usurpación de Autoridad, la misma que se halla tipificado en el Art. 361 del Código Penal, con privación de la libertad no menor de 04 años, ni mayor de 07 años. Así también sostiene; el Sr. Gerente Municipal por Memorándum No. 278-2014-GM/MDP de fecha 03-04-2014, ordena al Jefe de División despedirlo, cuyo acto es un abuso de derecho o llamado abuso de poder: Prohibido por el Art. 103 de la Constitución Política del Estado Peruano. La Carta; carece de legitimidad para concretizar su objetivo, siendo una misiva abusiva y arbitraria. Solicita la reposición a su centro de trabajo. Y finalmente "requiere" al despacho de Alcaldía a "revocar" la Carta de despido: No. 003-2014-DIV-MAQUINARIA/MDP, de fecha 03-04-2014.
- A fos. 14, recauda la copia de la carta de despido No. 003-2014-DIV-MAQUINARIA/MDP, de fecha 03-04-2014, suscrita por EDGAR POZO TEJADA, en su condición de Jefe de Maquinarias; que dice... **se le comunica por disposición de la Alta Dirección y por Restricción Presupuestal, no será renovado sus servicios:** Por lo que se le agradece y le "requiere" la entrega de los bienes materiales y enseres de la maquinaria a su cargo.
- A fos. 13; corre copia de Memorándum No. 278-2014-GM-/MDP, **asunto reducción de personal.** A través de la presente me dirijo a Ud. para comunicarle que por disposición del despacho de Alcaldía y por restricción presupuestal, el contrato del personal que a continuación se detalla ya no será renovado, por lo que debería solicitar la entrega de bienes, materiales y enseres que tengan a su cargo: Bajo inventario en el termino del día. Figurando el nombre del solicitante: WILLIAM CASO BOCANEGRA; en el primer lugar. Firma el Memorándum, Héctor Palomino García, Gerente Municipal.
- A fos. 12 corre el Informe No. 005-2014/OP/UM/MDP, instrumental con la que hizo entrega de los bienes y las llaves del tractor oruga D65, EX-15 70998, suscrita por Edgar Pozo Tejada; el "solicitante" y Rojas Huayta L. Técnico Mecánico.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
 Abg. Domingo Maxwell Vilca Vargas
 C.A.L. 638
 ASESOR LEGAL INTERNO



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN
ASESORÍA LEGAL INTERNA



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

5. Toda la documentación descrita en los acápites anteriores y con todas ella fue entregada al Asesor Legal Externo, quien, evacuó, su informe y corre A fos. 09, corre el Informe Legal No. 049-2014-OAL/RALF/MDP, *suscrita por el Abogado: Ricardo Antonio León Flores, en su condición de Asesor Legal Externo de la Municipalidad Distrital de Pangoa;* cuyos fundamentos son los siguientes hechos administrativos y legales:
- 5.1. Que William Caso Bocanegra, solicita mediante carta; que la entidad edil "revoque" la carta de despido por ser un despido arbitrario.
 - 5.2. El jefe de personal informó que William Caso Bocanegra estuvo en planilla desde el 02 de enero al 31 de julio del 2013. Y el jefe de la UASA indica, que dicha persona tuvo contratos con la MDP bajo órdenes de servicios hasta marzo del 2014, como operador de tractor oruga.
 - 5.3. La Ley 27972 prescribe en su Art. 37, que todos los trabajadores obreros de los Municipios, se rigen por la Ley Privada TUO del Decreto Legislativo No. 728, es decir el régimen privado.
 - 5.4. **Dicho Asesor Legal reconoce... que en atención AL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD ES OVIO QUE DICHO ADMINISTRADO TENIA UN VINCULO DE CARÁCTER LABORAL, CON ESTA ENTIDAD EDIL.**
 - 5.5. Así también fundamenta el Asesor Legal: El principio de legalidad prescrito en el Art. IV, Numeral 1.1 del Título Preliminar de la Ley 27444 Ley General de Procedimientos Administrativos; por la cual las autoridades administrativas, deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho.
 - 5.6. Así también dice el Ex Asesor legal... atendiendo a los últimos considerandos señalados y en atención a los principios laborales, contenidos en el Art. 26 de la Constitución política del Perú, **es procedente la reposición del administrado pues se ha vulnerado varios de sus derechos, como son el derecho al trabajo, al debido procedimiento, entre otros.**
 - 5.7. Por la que opinó, mediante acto resolutivo – por la Gerencia Municipal- emitido por su despacho debe declararse procedente el pedido de reposición del "administrado" WILLIAM CASO BOCANEGRA, como operario de tractor oruga de esta municipalidad.
 - 5.8. Una vez repuesto adecúese al régimen laboral que le corresponda de acuerdo al Decreto Legislativo No. 728. (Ver Anexo 1.A):

Accionar Procesal de la Gerencia Municipal:

6. No emitió la resolución ordenando la reposición. Como tampoco emitió la Resolución, desestimando la opinión legal y disponiendo un nuevo informe por otro asesor legal. Lo que hizo fue pasar lo actuados para que el Alcalde emita la Resolución.

Accionar del Despacho de Alcaldía:

7. Registro en el libro de alcaldía que recepciona lo informe Legal No. 49 y al final dice que debe pasar el asesor externo. *Hecho que constituye un absurdo por cuanto el autor del Informe Legal No. 049-OAL/RALF/MDP fue emitido por el Asesor Externo. Hecho que implica también que en vez de emitir la resolución de Alcaldía de reposición se pretendió obtener otra opinión legal, hecho que violaría el principio constitucional del debido proceso prescrito el Art. 139 Inc. de la Constitución Política del Estado Peruano. El Juez, no puede emitir dos resoluciones por un mismo acto procesal; menos una sentencia. Igualmente, dentro de la administración pública no se puede emitir dos Informes Legales. Sobre un mismo caso. El trámite correcto es que el Superior, lo declare ineficaz, nulo el Informe Legal y luego de ella recién remitir los actuados a otro asesor legal, acto administrativo que no se ha producido. (Corre a Folios 4).*
8. En consecuencia se debe declarar nulo, el acto administrativo de remitir los actuados a otro asesor legal. Por el contrario el Informe Legal No. 049-2014-OAL/RALF/MDP, debe ser remitido al despacho de Alcaldía', para que se emita la resolución como corresponde.
9. A fos. 7 corre el Informe No. 350-2014-UASA/MDP; de fecha 12-05-2014, suscrita por el Lic. Adm JHONTAN A. GAMARRA OSCANOVA; por la que informe que las ultimas remuneraciones por servicio

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
Abog. Domingo Miguel Vilca Farguán
CAY 683
ASESOR LEGAL INTERNO

195



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN
ASESORÍA LEGAL INTERNA



194

Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático

de operador de tractor oruga D65 Komatsu 70998, es de S/. 1,500.00 Nuevos Soles. Como se ve en el cuadro comparativo, estas remuneraciones son de marzo 2014; Diciembre; Octubre; Septiembre y Agosto del 2013.

CONSIDERANDO:

Que la Ley Orgánica de Municipalidades 27972, en su Art. II, prescribe que las Municipalidades, tienen autonomía económica y política; así también en su Art. 37 prescribe que los trabajadores obreros de la Municipalidad son trabajadores públicos, pero que se rigen por la ley privada es decir por el TUO del Decreto Legislativo No. 728. Por lo que es ajustado a derecho su pedido de cambio de régimen.

Y respecto al despido en el TUO Decreto Legislativo No. 728, prescribe Art. Artículo 23:

Son causas justas de despido relacionadas la capacidad del trabajador:

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Reglamento: Arts. 33º y 34º

Artículo 24º.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador.

Artículo 25º.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;
- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.

Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

- g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta;
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

Habiendo trabajado y superado el periodo de prueba, incluso el máximo de ley que es 06 meses, tenía el "servidor" derecho a la protección del despido arbitrario. La causa del despido argumentada por la "entidad" es por restricción presupuestal es decir no estaba relacionadas a causas de "capacidad" o de "conducta del trabajador".

Artículo 10º.- 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.

El servidor había superado el período prueba, por tanto la única manera de despedirlos era por falta grave incurrida en alguna de las causales de los artículos arriba descritos. Previo proceso administrativo, Y como ninguna de ellas ha sido invocada, entonces no han incurrido el falta grave alguna. Por hechos imputables al servidor.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
 Abog. Domingo Mercedes Vilca Vargas
 C.M.E. 6565
 ASESOR LEGAL INTERNA



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN
ASESORÍA LEGAL INTERNA



193

Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático

La causal de despido por sustentada DE RESTRICCIÓN, ES IMPROCEDENTE. EN ESE CASO NO ES DESPIDO SINO REDUCCION DE PUESTOS DE TRABAJO y ese trámite se efectúa ante el Ministerio de Trabajo, quien previa verificación de los estados financieros y presupuestarios, emitirá una resolución, concluyendo que habiéndose acogido a la Restauración Empresarial el Ministerio de Trabajo admite la procedencia del despido de los trabajadores por haberse declarado fundado el pedido de reducción de puestos de trabajo. Y si ese puesto de trabajo hubiera sido del "servidor" el despido sería con arreglo a Ley. Como así lo precisa la el Art. 46 Inc. B, del TULO del Decreto Legislativo No. 728. Pero es el caso que el Municipio Distrital de Pangoa no ha procedido de esta manera y no existe este trámite, por ante la Jefatura del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Satipo, entonces estamos frente a despido arbitrario, pese a que estaban protegidos por el Art. 10 del TULO del Decreto Legislativo No. 728.

OPINION LEGAL:

- Primero :** Debe de cumplir el despacho de Alcaldía con la emisión de la Resolución de Reposición en favor del servidor WILLIAM CASO BOCANEGRA, a mérito de lo dispuesto por el Informe Legal No. 049-2014-OAL/RALF/MDP. Debiendo regresar a su puesto de operador de tractor oruga D 65 EX15 70998, esto es la Jefatura de Maquinarias, de la Sub Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Distrital de Pangoa, desde el día 12-12-2014.
- Segundo :** Declárese nula la Carta No. 003-2014-DIV-MAQUINARIAS, suscrita por el Jefe de Maquinarias, Sr. Edgar E. Pozo Tejada, por no ser competente para despedir a sus trabajadores, siendo de competencia del Alcalde, como lo prescribe el Art. 20 Inc. de la Ley 27972. Si bien es cierto el argumento fue la restricción económica, si hubiera sido así, debió cumplirse gestionarlo por ante la autoridad de trabajo, la reducción de puestos de trabajo por restricción económica como lo exige el TULO del Decreto Legislativo No.728: Tramite que no existe, por lo que es nulo, esta carta en todos sus extremos, ipso facto, ipso jure.
- Tercero :** Declárese nulo, lo dispuesto y escrito en el libro de mesa de partes de Alcaldía de fecha 04-06-2014, por la cual se dispone pasar los actuados con el Informe Legal No. 049-2014/OAL/RALFMDP, al Asesor Legal Externo, por cuanto vulnera el principio constitucional del debido proceso Art. 139 Inc. de la Constitución Política del Estado Peruano, por cuanto sobre un mismo hecho, no puede darse dos pronunciamientos, en el presente caso dos informes legales.
- Cuarto :** Habiendo sido injusto el despido de WILLIAM CASO BOCANEGRA y habiéndosele proscrito sin remuneración, y al producirse su "reposición" y reconociéndose sus remuneraciones dejadas de pagar, no se ha producido el rompimiento del vínculo laboral. Por lo que la reposición debe ser con el correspondiente pago de sus remuneraciones, que venía percibiendo hasta el día de su despido 03-04-2014, hasta el día de su reposición 12-12-2014. El Monto de su remuneraciones están señaladas en el informe No 350-2014-UASA/MDP, de S/. 1,500.00 Nuevos Soles por mes. Por tanto han dejado de cobrar S/.1,500.00 N.S desde el mes de Abril del 2014 al 12 de Diciembre del 2014; se les debe 08 meses y 11 días son S/.12, 561.00 N.S. que deberán ser pagados en el término de 03 días.
- Quinto :** Así también como esta opinado por el Informe Legal No. 049-2014-OAL/RALF/MDP. Y habiendo sido sancionada la Municipalidad Distrital de Pangoa, por no incluir en la planilla del régimen privado a sus trabajadores obreros, cúmplase con registrar a WILLIAM CASO BOCANEGRA, en la planilla de obreros Régimen TULO del Decreto Legislativo No. 728, siendo su inclusión desde el 1ro. De Diciembre del 2014.

Sin otro particular me suscribo de Uds.

Atentamente.

Anexo:

- Exp. N°.12781-3980-2014.
- Folios. 47.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
4509. Domingo Maxwell Vilca Yanga
EAL 689
ASESOR LEGAL INTERNO



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

SEGUNDO.- Que, mediante CARTA DE DESPIDO No. 001-2014-DIV-MAQUINARIA/MDP, de fecha 03 abril del 2014, que se recauda y que está suscrita por EDGAR POZO TEJADA, en su condición de Jefe de Maquinarias; que dice... **se le comunica por disposición de la Alta Dirección y por Restricción Presupuestal, no será renovado sus servicios:** Por lo que se le agradece y le "requiere" la entrega de los bienes materiales y enseres de la maquinaria a su cargo.

TERCERO.- Que, mediante el MEMORÁNDUM No. 278-2014-GM-/MDP, de fecha 03 de abril que se reacuada en el folio 22, **asunto. Reducción de personal.** A través de la presente me dirijo a Ud. para comunicarle que por disposición del despacho de Alcaldía y por restricción presupuestal, el contrato del personal que a continuación se detalla ya no será renovado, por lo que debería solicitar la entrega de bienes, materiales y enseres que tengan a su cargo: Bajo inventario en el término del día. Figurando el nombre del solicitante: LIDER HUAROC CHAUPIS; en el cuarto lugar. Firma el Memorándum, Héctor Palomino García, Gerente Municipal. CUARTO.- Que, mediante el Informe No. 0012-2014/OP/UM/MDP, de fecha 05 de abril que corre en el folio 21, instrumental con la que hizo entrega como operador de la motoniveladora 140 K CAT de propiedad de la Municipalidad Distrital de Pangoa, informa que la maquina dejo operativo, y que las llantas están gastadas, informa también sobre el horometro deja en 1,588.00 horas máquina, adjunta acta de entrega de fecha 21 de marzo del 2013. QUINTO.- Que, mediante el ACTA DE ENTREGA de la maquinaria del año del 2013, se recauda en folio 21, cuando por primera vez y siendo nuevo la motoniveladora le entregaron. Que, toda la documentación descrita en los acápite anteriores y con todas ella fue entregada al Asesor Legal Externo, quien, evaluó, su informe y corre A fos. 14, corre el Informe Legal No. 050-2014-OAL/RALF/MDP (en copia fedateadas y cuyos originales obran en la Oficina de Asesoría Legal de la MDP), **suscrita por el Abogado: Ricardo Antonio León Flores, en su condición de Asesor Legal Externo de la Municipalidad Distrital de Pangoa;** cuyos fundamentos son los siguientes hechos administrativos y legales:

1. Que LIDER HUAROC CHAUPIS, solicita mediante carta; que la entidad edil "revoque" la carta de despido por ser un despido arbitrario.
2. El jefe de personal informó que dicha persona jamás estuvo en planillas de MDP, UASA informa que LIDER HUAROC CHAUPIS, tuvo contratos con órdenes de servicio desde el año 2013; hasta marzo del 2014 como operador de motoniveladora. Estuvo en planilla desde el 02 de enero al 31 de julio del 2013. Y el jefe de la UASA indica, que dicha persona tuvo contratos con la MDP bajo órdenes de servicios hasta marzo del 2014, como operador de motoniveladora 140 K CAT.
3. La Ley 27972 prescribe en su Art. 37, que todos los trabajadores obreros de los Municipios, se rigen por la Ley Privada TUO del Decreto Legislativo No. 728, es decir el régimen privado.
4. **Dicho Asesor Legal reconoce... que en atención AL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD ES OVIO QUE DICHO ADMINISTRADO TENIA UN VINCULO DE CARÁCTER LABORAL, CON ESTA ENTIDAD EDIL.**
5. Así también fundamenta el Asesor Legal: El principio de legalidad prescrito en el Art. IV, Numeral 1.1 del Título Preliminar de la Ley 27444 Ley General de Procedimientos Administrativos; por la cual las autoridades administrativas, deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho.
6. Así también dice el Ex Asesor legal... atendiendo a los últimos considerandos señalados y en atención a los principios laborales, contenidos en el Art. 26 de la Constitución política del Perú, **es procedente la reposición del administrado pues se ha vulnerado varios de sus derechos, como son el derecho al trabajo, al debido procedimiento, entre otros.**
7. Por la que opinó, mediante acto resolutivo – por la Gerencia Municipal- emitido por su despacho debe declararse procedente el pedido de reposición del "administrado" LÍDER HUAROC CHAUPIS como operador de un motoniveladora 140 K CAT. De propiedad de la "entidad".
8. Una vez repuesto adecúese al régimen laboral que le corresponda de acuerdo al Decreto Legislativo No. 728. (Ver Anexo 1.A):

SSEXTO.- ACCIONAR PROCESAL DE LA GERENCIA MUNICIPAL. Que No se emitió la resolución ordenando la reposición. Como tampoco emitió la Resolución, desestimando la opinión legal y disponiendo un nuevo informe por otro asesor legal. Lo que hizo fue pasar lo actuados para que el Alcalde emita la Resolución;

SETIMO.- ACCIONAR DEL DESPACHO DE ALCALDÍA. Que el Registro en el libro de alcaldía que recepciona lo informe Legal No. 050 y al final dice que debe pasar el asesor externo. Hecho que constituye un absurdo por cuanto el autor del Informe Legal No. 050-OAL/RALF/MDP fue emitido por el Asesor Externo. Hecho que implica también que en vez de emitir la resolución de Alcaldía de reposición se pretendió obtener otra opinión legal, hecho que violaría el principio constitucional del debido proceso prescrito el Art. 139 Inc. de la Constitución Política del Estado Peruano. El Juez, no puede emitir dos resoluciones por un mismo acto procesal; menos una sentencia. Igualmente, dentro de la



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN



190

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

administración pública no se puede emitir dos Informes Legales. Sobre un mismo caso. El trámite correcto es que el Superior, lo declare ineficaz, nulo el Informe Legal y luego de ella recién remitir los actuados a otro asesor legal, acto administrativo que no se ha producido. (Corre a Folios 14). **OCTAVO.**-En consecuencia se debe declarar nulo, el acto administrativo de remitir los actuados a otro asesor legal. Por el contrario el Informe Legal No. 050-2014-OAL/RALF/MDP, debe ser remitido al despacho de Alcaldía, para que se emita la resolución como corresponde. **NOVENO.**- Que, mediante el Informe No. 349-2014-UASA/MDP; de fecha 09-05-2014, que se recauda en el folio 09, suscrita por el Lic. Adm JHONTAN A. GAMARRA OSCANO; por la que informa que las últimas remuneraciones por servicio de operador de Motoniveladora 140 K CAT: es de S/. 1,500.00 Nuevos Soles. Como se ve en el cuadro comparativo, estas remuneraciones son de abril 2014; Marzo del 2014; Diciembre; Octubre; Septiembre, Agosto, Julio; Junio; Mayo y abril del 2013, con ellas queda acreditado que el solicitante tenía como remuneración S/. 1,500.00 Nuevos Soles. **DECIMO .-** Que **CONSIDERANDO** que la **LEY ORGÁNICA DE MUNICIPALIDADES 27972**, en su Art. II, prescribe que las Municipalidades, tienen autonomía económica y política; así también en su Art. 37 prescribe que los trabajadores obreros de la Municipalidad son trabajadores públicos, pero que se rigen por la ley privada es decir por el TUO del Decreto Legislativo No. 728. Por lo que es ajustado a derecho su pedido de cambio de régimen. Y respecto al despido en el TUO Decreto Legislativo No. 728, prescribe Art. Artículo 23:

Son causas justas de despido relacionadas la capacidad del trabajador:

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Reglamento: Arts. 33° y 34°

Artículo 24°.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador.

Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.

Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

- g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta;
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN



189

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

Habiendo trabajado y superado el periodo de prueba, incluso el máximo de ley que es 06 meses, tenía el "servidor" derecho a la protección del despido arbitrario. La causa del despido argumentada por la "entidad" es por restricción presupuestal es decir no estaba relacionadas a causas de "capacidad" o de "conducta del trabajador".

DECIMO PRIMERO.- Que mediante el Artículo 10º.- El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. **DECIMO SEGUNDO.-** Que las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección. **DECIMO TERCERO.-** El servidor había superado el periodo prueba, por tanto la única manera de despedirlos era por falta grave incurrida en alguna de las causales de los artículos arriba descritos. Previo proceso administrativo, Y como ninguna de ellas ha sido invocada, entonces no han incurrido el falta grave alguna. Por hechos imputables al servidor. **DECIMO CUARTO.** Que la causal de despido por sustentada DE RESTRICCION, ES IMPROCEDENTE. EN ESE CASO NO ES DESPIDO SINO REDUCCION DE PUESTOS DE TRABAJO y ese trámite se efectúa ante el **Ministerio de Trabajo**, quien previa verificación de los estados financieros y presupuestarios, emitirá una resolución, concluyendo que habiéndose acogido a la Restauración Empresarial el Ministerio de Trabajo admite la procedencia del despido de los trabajadores por haberse declarado fundado el pedido de reducción de puestos de trabajo. Y si ese puesto de trabajo hubiera sido del "servidor" el despido sería con arreglo a Ley. Como así lo precisa la el Art. 46 Inc. B, del TUO del Decreto Legislativo No. 728. Pero es el caso que el Municipio Distrital de Pangoa no ha procedido de esta manera y no existe este trámite, por ante la Jefatura del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Satipo, entonces estamos frente a despido arbitrario, pese a que estaban protegidos por el Art. 10 del TUO del Decreto Legislativo No. 728.

Que, mediante la Opinión Legal N° 201-2014/AL-MDP, de fecha 11 de diciembre del 2014, del Asesor Legal interno de la Municipalidad del distrito de Pangoa que llega a la siguiente conclusión. **Primero.-** Debe de cumplir el despacho de Alcaldía con la emisión de la Resolución de Reposición en favor del servidor LIDER HUAROC CHAUPIS, a mérito de lo dispuesto por el Informe Legal No. 050-2014-OAL/RALF/MDP; Debiendo regresar a su puesto de operador de MOTONIVELADORA 140 K CAT. Esto es la Jefatura de Maquinarias, de la Sub Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Distrital de Pangoa, desde el día 12-12-2014. **Segundo.-** Declárese nula la Carta No. 001-2014-DIV-MAQUINARIAS, suscrita por el Jefe de Maquinarias Sr. Edgar E. Pozo Tejada, por no ser competente para despedir a sus trabajadores, siendo de competencia del Alcalde, como lo prescribe el Art. 20 Inc. de la Ley 27972. Si bien es cierto el argumento fue la restricción económica, si hubiera sido así, debió cumplirse gestionarlo por ante la autoridad de trabajo, la reducción de puestos de trabajo por restricción económica como lo exige el TUO del Decreto Legislativo No.728: Tramite que no existe, por lo que es nulo, esta carta en todos sus extremos, ipso facto, ipso jure. **Tercero.-** Declárese nulo, lo dispuesto y escrito en el libro de mesa de partes de Alcaldía de fecha 04 junio del 2014, por la cual se dispone pasar los actuados con el Informe Legal No. 050-2014/OAL/RALFMDP, al Asesor Legal Externo, por cuanto vulnera el principio constitucional del debido proceso Art. 139 Inc. de la Constitución Política del Estado Peruano, por cuanto sobre un mismo hecho, no puede darse dos pronunciamientos, en el presente caso dos informes legales. **Cuarto.-** Habiendo sido injusto el despido de LIDER HUAROC CHAUPIS y habiéndosele proscrito sin remuneración, y al producirse su "reposición" y reconociéndose sus remuneraciones dejadas de pagar, no se ha producido el rompimiento del vínculo laboral. Por lo que la reposición debe ser con el correspondiente pago de sus remuneraciones, que venía percibiendo hasta el día de su despido 04 abril del 2014, hasta el día de su reposición 12 diciembre del -2014. El Monto de su remuneraciones están señaladas en el informe No 349-2014-UASA/MDP, de S/. 1,500.00 Nuevos Soles por mes. Por tanto han dejado de cobrar S/.1,500.00 N.S desde el mes de Abril 05 del 2014 al 05 de Diciembre del 2014; se les debe 08 meses y 07 días son S/.12, 361.00 N.S. que deberán ser pagados en el término de 03 días. **Quinto.-** Así también como esta opinado por el Informe Legal No. 050-2014-OAL/RALF/MDP. Y habiendo sido sancionada la Municipalidad Distrital de Pangoa, por no incluir en la planilla del régimen privado a sus trabajadores obreros, cúmplase con registrar a LIDER HUAROC

En consecuencia estando a lo dispuesto y al amparo de los artículos 43 y 20 ,inciso 6) de la Ley 27972 ,Ley Orgánica de Municipalidades con las visaciones correspondientes, se;





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA

PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



SE RESUELVE.

ARTICULO PRIMERO: REINCORPORAR en el mismo puesto de trabajo o cargo al Señor LIDER HUAROC CHAUPIS a su centro de Labores en su puesto de operador de **Motoniveladora 140 K CAT** bajo el régimen del Decreto Legislativo No. 728. Por las consideración expuestas en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: Declárese NULO, la carta N° 001-2014-DIV-MAQUINARIAS, de fecha del 03/04/2014, suscrita por el jefe de maquinarias, por no ser competente para despedir a sus trabajadores, siendo de competencia del Alcalde, como prescribe el Art. 20 Inc. De la ley 27972. Si bien es cierto el argumento fue la restricción económica, si hubiera sido así; debió cumplirse gestionarlo por ante la autoridad de trabajo, la reducción de puesto de trabajo por restricción económica como lo exige el TUO del Decreto Legislativo N°. 728: tramite que no existe, por lo que es nulo, esta carta en todos sus extremos, ipso facto, ipso jure.

ARTICULO TERCERO: Declárese Nulo, lo dispuesto y escrito en libro de mesa de partes de Alcaldía de fecha 04-06—2014, por la cual se dispone pasar los actuados con el Informe Legal No. 050-2014/OAL/RALFMDP, Asesor Legal Externo, por cuanto vulnera el principio constitucional del debido proceso Art. 139 Inc. de la constitución Política del Estado Peruano, por cuanto sobre un mismo hecho, no puede darse dos pronunciamientos, en el presente caso dos informes legales.

ARTICULO CUARTO: Habiendo sido **INJUSTO EL DESPIDO** de LIDER HUAROC CHAUPIS y habiéndosele proscrito sin remuneración, y al producirse su "reposición" y reconociéndose sus **remuneraciones dejadas de pagar**, no se ha producido el rompimiento del vínculo laboral. Por lo que la reposición debe ser con el correspondiente pago de sus remuneraciones, que venía percibiendo hasta el día de su despido 04 abril del 2014, hasta el día de su reposición 12 diciembre del -2014. El Monto de su remuneración es están señaladas en el informe No 349-2014-UASA/MDP, de S/. 1,500.00 Nuevos Soles por mes. Por tanto han dejado de cobrar S/.1,500.00 N.S desde el mes de Abril 05 del 2014 al 05 de Diciembre del 2014; se les debe 08 meses y 07 días son **S/.12, 361.00** Nuevo Soles, que deberán ser **pagados** en el término de 03 días.

ARTICULO QUINTO: Así también como esta opinado por el Informe Legal N° 050-2014-OAL/RALF/MDP. Y habiendo sido sancionada la Municipalidad Distrital de Pangoa, por no incluir en la planilla del régimen privado a sus trabajadores obreros, cúmplase con registrar a LIDER HUAROC CHAUPIS, en la planilla de obreros Régimen TUO del Decreto Legislativo N°. 728, siendo su inclusión desde el 1ro. De Diciembre del 2014.

REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
Jorge F. Herfany Quintana
Jorge F. Herfany Quintana
ALCALDE





MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN
ASESORÍA LEGAL INTERNA



107

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

OPINION LEGAL No. 201-2014-AL/MDP

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PANGOA	
DEPARTAMENTO DE ALCALDÍA	
RECIBIDO	
FECHA:	11 DIC 2014
HORA:	6:31 FOLIO: 38
EXP:	12782 FIRMA: JA

A : Lic. JORGE F.HERHUAY QUINTANA.
Alcalde.

DE : Abg. DOMINGO MAXWELL VILCA VARGAS.
Asesor Legal Interno.

ASUNTO : Carta Notarial de fecha 03-04-2014.

REFERENCIA : Solicitud de invalides y declaración de nulidad de Carta No. 003-2014-DIV-MAQUINARIAS, de fecha 03-04-2014. Por Líder Huaroc Chaupis.

EXPEDIENTE : Exp. 3980 (Carta Notarial) 12782-2014.

FECHA : 11-12-2014.

VISTOS: Viene a esta oficina por Solicitud 12782-2014, suscrita por: el Señor LIDER HUAROC CHAUPIS; identificado con DNI 80095631, por la que solicita resolver; sobre su Solicitud 3981-2014, de fecha 08 abril 2014; por la cual solicita de manera formal y por escrito, se declare la NULIDAD de Carta No. 001-IV-MAQUINARIAS, del 03-03-2014- INSTRUMENTAL CON LA QUE FUE DESPEDIDO.

- Por Exp. 3981-2014, - Carta Notarial, cuya copia corre a Fos.14; Por considerarlo invalido, ilegal, por estar suscrito por un servidor público incompetente a sus deberes y funciones (ROF y la estructura orgánica de la Municipalidad de Pangoa y demás instrumentos de gestión) por tanto resulta ineficaz, inoperante al fin perseguido, al trasgredir la Ley Orgánica de Municipalidades, por consiguiente dicha conducta nociva se encuentra tipificado como delito, de abuso de autoridad, usurpación de funciones por la forma como se ha procedido al despido de su centro de trabajo.
Así también fundamenta que el art. 20 Inc. 28 de la Ley 27972, prescribe las atribuciones del Alcalde: Son: Nombrar, contratar cesar y sancionar a los servidores municipales. Por tanto la única persona para cesar a un trabajador municipal es el Alcalde.
Dice también, que la Carta de despido No. 001-2014-DIV- MAQUINARIAS, de fecha 03-04-2014, está suscrita por el Jefe de Maquinarias, quien no tiene el deber, obligación o funciones para haber actuado de esa manera. El accionar del Jefe de Maquinarias, es un claro acto de delito Usurpación de Autoridad, la misma que se halla tipificado en el Art. 361 del Código Penal, con privación de la libertad no menor de 04 años, ni mayor de 07 años.
Así también sostiene; el Sr. Gerente Municipal por Memorándum No. 278-2014-GM/MDP de fecha 03-04-2014, ordena al Jefe de División despedirlo, cuyo acto es un abuso de derecho o llamado abuso de poder: Prohibido por el Art. 103 de la Constitución Política del Estado Peruano.
La Carta; carece de legitimidad para concretizar su objetivo, siendo una misiva abusiva y arbitraria. Solicita la reposición a su centro de trabajo.
Y finalmente "requiere" al despacho de Alcaldía a "revocar" la Carta de despido: No. 001-2014-DIV-MAQUINARIA/MDP, de fecha 03-04-2014.
- A fos. 23, recauda la copia de la carta de despido No. 001-2014-DIV-MAQUINARIA/MDP, de fecha 03-04-2014, suscrita por EDGAR POZO TEJADA, en su condición de Jefe de Maquinarias; que dice... **se le comunica por disposición de la Alta Dirección y por Restricción Presupuestal, no será renovado sus servicios:** Por lo que se le agradece y le "requiere" la entrega de los bienes materiales y enseres de la maquinaria a su cargo.
- A fos. 22; corre copia de Memorándum No. 278-2014-GM-/MDP, **asunto reducción de personal.** A través de la presente me dirijo a Ud. para comunicarle que por disposición del despacho de Alcaldía y por restricción presupuestal, el contrato del personal que a continuación se detalla ya no será renovado, por lo que debería solicitar la entrega de bienes, materiales y enseres que tengan a su cargo: Bajo inventario en el término del día. Figurando el nombre del solicitante: LIDER HUAROC CHAUPIS; en el cuarto lugar. Firma el Memorándum, Héctor Palomino García, Gerente Municipal.
- A fos. 21 corre el Informe No. 0012-2014/OP/UM/MDP, instrumental con la que hizo entrega como operador de la motoniveladora 140 K CAT de propiedad de la Municipalidad Distrital de Pangoa, informa que la maquina dejo operativo, y que las llantas están gastadas, informa también sobre el horometro deja en 1,588.00 horas máquina, adjunta acta de entrega de fecha 21 de marzo del 2013.

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PANGOA
 Abg. Domingo Maxwell Vilca Vargas
 ASESOR LEGAL INTERNO



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN
ASESORÍA LEGAL INTERNA



186

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

5. A fos. 20 corre el acta de entrega de la maquinaria del año del 2013, cuando por primera vez y siendo nuevo la motoniveladora le entregaron.
- Toda la documentación descrita en los acápite anteriores y con todas ella fue entregada al Asesor Legal Externo, quien, evacuó, su informe y corre A fos. 14, corre el Informe Legal No. 050-2014-OAL/RALF/MDP (en copia fedateadas y cuyos originales obran en la Oficina de Asesoría Legal de la MDP), **suscrita por el Abogado: Ricardo Antonio León Flores, en su condición de Asesor Legal Externo de la Municipalidad Distrital de Pangoa;** cuyos fundamentos son los siguientes hechos administrativos y legales:
- 5.1. Que LIDER HUAROC CHAUPIS, solicita mediante carta; que la entidad edil "revoque" la carta de despido por ser un despido arbitrario.
 - 5.2. El jefe de personal informó que dicha persona jamás estuvo en planillas de MDP, UASA informa que LIDER HUAROC CHAUPIS, tuvo contratos con órdenes de servicio desde el año 2013; hasta marzo del 2014 como operador de motoniveladora. Estuvo en planilla desde el 02 de enero al 31 de julio del 2013. Y el jefe de la UASA indica, que dicha persona tuvo contratos con la MDP bajo órdenes de servicios hasta marzo del 2014, como operador de motoniveladora 140 K CAT.
 - 5.3. La Ley 27972 prescribe en su Art. 37, que todos los trabajadores obreros de los Municipios, se rigen por la Ley Privada TUO del Decreto Legislativo No. 728, es decir el régimen privado.
 - 5.4. **Dicho Asesor Legal reconoce... que en atención AL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD ES OVIO QUE DICHO ADMINISTRADO TENIA UN VINCULO DE CARÁCTER LABORAL, CON ESTA ENTIDAD EDIL.**
 - 5.5. Así también fundamenta el Asesor Legal: El principio de legalidad prescrito en el Art. IV, Numeral 1.1 del Título Preliminar de la Ley 27444 Ley General de Procedimientos Administrativos; por la cual las autoridades administrativas, deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho.
 - 5.6. Así también dice el Ex Asesor legal... atendiendo a los últimos considerandos señalados y en atención a los principios laborales, contenidos en el Art. 26 de la Constitución política del Perú, **es procedente la reposición del administrado pues se ha vulnerado varios de sus derechos, como son el derecho al trabajo, al debido procedimiento, entre otros.**
 - 5.7. Por la que opinó, mediante acto resolutivo – por la Gerencia Municipal- emitido por su despacho debe declararse procedente el pedido de reposición del "administrado" LÍDER HUAROC CHAUPIS como operador de un motoniveladora 140 K CAT. De propiedad de la "entidad".
 - 5.8. Una vez repuesto adecúese al régimen laboral que le corresponda de acuerdo al Decreto Legislativo No. 728. (Ver Anexo 1.A):

Accionar Procesal de la Gerencia Municipal:

6. No emitió la resolución ordenando la reposición. Como tampoco emitió la Resolución, desestimando la opinión legal y disponiendo un nuevo informe por otro asesor legal. Lo que hizo fue pasar lo actuados para que el Alcalde emita la Resolución.

Accionar del Despacho de Alcaldía:

7. Registro en el libro de alcaldía que recepciona lo informe Legal No. 050 y al final dice que debe pasar el asesor externo. *Hecho que constituye un absurdo por cuanto el autor del Informe Legal No. 050-OAL/RALF/MDP fue emitido por el Asesor Externo. Hecho que implica también que en vez de emitir la resolución de Alcaldía de reposición se pretendió obtener otra opinión legal, hecho que violaría el principio constitucional del debido proceso prescrito el Art. 139 Inc. de la Constitución Política del Estado Peruano. El Juez, no puede emitir dos resoluciones por un mismo acto procesal; menos una sentencia. Igualmente, dentro de la administración pública no se puede emitir dos Informes Legales. Sobre un mismo caso. El trámite correcto es que el Superior, lo declare ineficaz, nulo el Informe Legal*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
Abog. Domingo Manuel Víctor Legido
CAL. 668
ASESOR LEGAL EXTERNO



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN
ASESORÍA LEGAL INTERNA



185

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

y luego de ella recién remitir los actuados a otro asesor legal, acto administrativo que no se ha producido. (Corre a Folios 14).

8. En consecuencia se debe declarar nulo, el acto administrativo de remitir los actuados a otro asesor legal. Por el contrario el Informe Legal No. 050-2014-OAL/RALF/MDP, debe ser remitido al despacho de Alcaldía, para que se emita la resolución como corresponde.
9. A fos. 7 corre el Informe No. 349-2014-UASA/MDP; de fecha 09-05-2014, suscrita por el Lic. Adm JHONTAN A. GAMARRA OSCANO; por la que informa que las últimas remuneraciones por servicio de operador de Motoniveladora 140 K CAT: es de S/. 1,500.00 Nuevos Soles. Como se ve en el cuadro comparativo, estas remuneraciones son de abril 2014; Marzo del 2014; Diciembre; Octubre; Septiembre, Agosto, Julio; Junio; Mayo y abril del 2013, con ellas queda acreditado que el solicitante tenía como remuneración S/. 1,500.00 Nuevos Soles.

CONSIDERANDO:

Que la Ley Orgánica de Municipalidades 27972, en su Art. II, prescribe que las Municipalidades, tienen autonomía económica y política; así también en su Art. 37 prescribe que los trabajadores obreros de la Municipalidad son trabajadores públicos, pero que se rigen por la ley privada es decir por el TUO del Decreto Legislativo No. 728. Por lo que es ajustado a derecho su pedido de cambio de régimen.

Y respecto al despido en el TUO Decreto Legislativo No. 728, prescribe Art. Artículo 23:

Son causas justas de despido relacionadas la capacidad del trabajador:

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Reglamento: Arts. 33º y 34º

Artículo 24º.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador.

Artículo 25º.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;
- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.

Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

- g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta;
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

Habiendo trabajado y superado el periodo de prueba, incluso el máximo de ley que es 06 meses, tenía el "servidor" derecho a la protección del despido arbitrario. La causa del despido argumentada por la "entidad" es por restricción presupuestal es decir no estaba relacionadas a causas de "capacidad" o de "conducta del trabajador".

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
 Abog. Domingo Manuel Vilca Lugo
 C.A. 5388
 ASESORÍA LEGAL INTERNA



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN
ASESORÍA LEGAL INTERNA



184

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Artículo 10º.- 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.

El servidor había superado el periodo prueba, por tanto la única manera de despedirlos era por falta grave incurrida en alguna de las causales de los artículos arriba descritos. Previo proceso administrativo, Y como ninguna de ellas ha sido invocada, entonces no han incurrido el falta grave alguna. Por hechos imputables al servidor.

La causal de despido por sustentada DE RESTRICCIÓN, ES IMPROCEDENTE. EN ESE CASO NO ES DESPIDO SINO REDUCCION DE PUESTOS DE TRABAJO y ese trámite se efectúa ante el Ministerio de Trabajo, quien previa verificación de los estados financieros y presupuestarios, emitirá una resolución, concluyendo que habiéndose acogido a la Restauración Empresarial el Ministerio de Trabajo admite la procedencia del despido de los trabajadores por haberse declarado fundado el pedido de reducción de puestos de trabajo. Y si ese puesto de trabajo hubiera sido del "servidor" el despido sería con arreglo a Ley. Como así lo precisa la el Art. 46 Inc. B, del TUO del Decreto Legislativo No. 728.

Pero es el caso que el Municipio Distrital de Pangoa no ha procedido de esta manera y no existe este trámite, por ante la Jefatura del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Satipo, entonces estamos frente a despido arbitrario, pese a que estaban protegidos por el Art. 10 del TUO del Decreto Legislativo No. 728.

OPINION LEGAL:

Primero : Debe de cumplir el despacho de Alcaldía con la emisión de la Resolución de Reposición en favor del servidor LIDER HUAROC CHAUPIS, a mérito de lo dispuesto por el Informe Legal No. 050-2014-OAL/RALF/MDP. Debiendo regresar a su puesto de operador de MOTONIVELADORA 140 K CAT. Esto es la Jefatura de Maquinarias, de la Sub Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Distrital de Pangoa, desde el día 12-12-2014.

Segundo : Declárese nula la Carta No. 001-2014-DIV-MAQUINARIAS, suscrita por el Jefe de Maquinarias Sr. Edgar E. Pozo Tejada, por no ser competente para despedir a sus trabajadores, siendo de competencia del Alcalde, como lo prescribe el Art. 20 Inc. de la Ley 27972. Si bien es cierto el argumento fue la restricción económica, si hubiera sido así, debió cumplirse gestionarlo por ante la autoridad de trabajo, la reducción de puestos de trabajo por restricción económica como lo exige el TUO del Decreto Legislativo No.728: Tramite que no existe, por lo que es nulo, esta carta en todos sus extremos, ipso facto, ipso jure.

Tercero : Declárese nulo, lo dispuesto y escrito en el libro de mesa de partes de Alcaldía de fecha 04-06-2014, por la cual se dispone pasar los actuados con el Informe Legal No. 050-2014/OAL/RALFMDP, al Asesor Legal Externo, por cuanto vulnera el principio constitucional del debido proceso Art. 139 Inc. de la Constitución Política del Estado Peruano, por cuanto sobre un mismo hecho, no puede darse dos pronunciamientos, en el presente caso dos informes legales.

Cuarto : Habiendo sido injusto el despido de LIDER HUAROC CHAUPIS y habiéndosele proscrito sin remuneración, y al producirse su "reposición" y reconociéndose sus remuneraciones dejadas de pagar, no se ha producido el rompimiento del vínculo laboral. Por lo que la reposición debe ser con el correspondiente pago de sus remuneraciones, que venía percibiendo hasta el día de su despido 04-04-2014, hasta el día de su reposición 12-12-2014. El Monto de su remuneraciones están señaladas en el informe No 349-2014-UASA/MDP, de S/. 1,500.00 Nuevos Soles por mes. Por tanto han dejado de cobrar S/.1,500.00 N.S desde el mes de Abril 05 del 2014 al 05 de Diciembre del 2014; se les debe 08 meses y 07 días son S/.12, 361.00 N.S. que deberán ser pagados en el término de 03 días.

Quinto : Así también como esta opinado por el Informe Legal No. 050-2014-OAL/RALF/MDP. Y habiendo sido sancionada la Municipalidad Distrital de Pangoa, por no incluir en la planilla del régimen privado a sus trabajadores obreros, cúmplase con registrar a LIDER HUAROC

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
 Alondro Quintana Muñoz Vice Alcalde
 CAL LEGAL
 ASesor LEGAL INTERNO



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
PROVINCIA DE SATIPO – REGIÓN JUNÍN
ASESORÍA LEGAL INTERNA



183

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

CHAUPIS, en la planilla de obreros Régimen TUO del Decreto Legislativo No. 728, siendo su inclusión desde el 1ro. De Diciembre del 2014.

Sin otro particular me suscribo de Uds.

Atentamente.

Anexo:

- Exp. N°.12782-3981-2014.
- Folios. 38.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA
[Firma]
Abog. Domingo Maxwell Vilca Vilca
CAL 688
ASESOR LEGAL INTERNO