



CALETA DE  
*Carquín*

PROVINCIA DE HUAYRA - REGIÓN LIMA  
Creada por Ley N°9389 del 29 de setiembre de 1941  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 027-2022-GM/MDCC

Caleta de Carquín, 21 de setiembre de 2022

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CALETA DE CARQUÍN

VISTO:

- Informe N°234-2022-MDCC/ORH, de fecha 24 de agosto de 2022
- Informe N°238-2022-MDCC/ORH, de fecha 26 de agosto de 2022.
- Informe Legal N°076-2022-OAJ/MDCC, de fecha 02 de setiembre de 2022.
- Documento S/N, de fecha 09 de setiembre de 2022.
- Informe N° 253-2022-MDCC/ORH, de fecha 14 de setiembre de 2022, y;



CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú modificada por Ley N° 27680, en concordancia con los Artículos I y II Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, consagra que las Municipalidades son Órganos de Gobierno promotores del Desarrollo Local, con personería de derecho público con plena capacidad para el cumplimiento de sus fines; gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.



Que, el Artículo 195° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972 indica que: "Los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local, y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo"; asimismo, en su inciso 10 señala que son competentes para: "Ejercer las demás atribuciones inherentes a su función, conforme a ley".



Que, el Artículo VIII del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, establece que: "Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público, así como las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio".

Que, en concordancia con la autonomía política y administrativa que gozan las municipalidades consagradas en el precepto constitucional, esta radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico vigente.

Que, el numeral 20) del Artículo 20° de La Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, señala como atribución del Alcalde, la facultad de delegar sus atribuciones administrativas en el Gerente Municipal. Asimismo, del numeral 85.1 y 85.3 del Artículo 85° del TUO de la Ley 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, estipula que la titularidad y el ejercicio de competencia asignada a los órganos administrativos se desconcentran en otros órganos de la entidad, siguiendo los criterios establecidos en la presente Ley. Asimismo, que a los órganos jerárquicamente dependientes se les transfiere competencia para emitir resoluciones, con el objeto de aproximar a los administrados las facultades administrativas que conciernen a sus intereses.

CC.ARCHIVO  
2022

Página 1 de 8

#SigamosAvanzando

[www.gob.pe/municaletadecarquin](http://www.gob.pe/municaletadecarquin)

Plazuela San Martín S/N - Carquín  
tramite.mdcc@gmail.com  
RUC N° 20188720723



PROVINCIA DE HUAURA - REGIÓN LIMA  
Creada por Ley N° 9389 del 29 de setiembre de 1941

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 027-2022-GM/MDCC

Que, el Artículo 27° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, señala que: "La administración municipal está bajo la dirección y responsabilidad del gerente municipal, funcionario de confianza a tiempo completo y dedicación exclusiva designado por el alcalde, quien puede cesarlo sin expresión de causa. El gerente municipal también puede ser cesado mediante acuerdo del concejo municipal adoptado por dos tercios del número hábil de regidores en tanto se presenten cualesquiera de las causales previstas en su atribución contenida en el Artículo 9 de la presente ley". Es decir que la administración municipal está bajo la dirección y responsabilidad del Gerente Municipal, funcionario de confianza a tiempo completa y dedicación exclusiva designado por el Alcalde. Asimismo, el Artículo 39° de la Ley antes indicado, señala que las Gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas.

De acuerdo a lo previsto en el Artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, los funcionarios y empleados de las Municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a la Ley, esto es a las normas establecidas por el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Ley Marco del Empleo Público N° 28175, así como la Ley del Servicio Civil N° 30057, y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara la emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y si dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID 19. La misma que fue prorrogados por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA, N° 025-2021-SA, y Decreto Supremo N° 003-2022-SA, a partir del 02 de marzo de 2022, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario.

Por el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia del COVID-19 y establece las medidas que debo seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y un (31) días calendario, quedando restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, comprendidos en los incisos 9, 11 y 12 del Artículo 2° y en el inciso 24, apartado f) del mismo Artículo de la Constitución Política del Perú; el mismo que fue prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, 008-2021-PCM, 036-2021-PCM, 058-2021-PCM, 076-2021-PCM, 105-2021-PCM, 123-2021-PCM, 131-2021-PCM, 149-2021-PCM, 152-2021-PCM, 167-2021-PCM, 174-2021-PCM, 186-2021-PCM, 010-2022-PCM, Decreto Supremo N° 011-2022, Decreto Supremo N° 030-2022, y el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, por el plazo de (31) días calendario, a partir del 1 de mayo de 2022. Por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID 19.

En este escenario, el Artículo 2° inciso 15 de nuestra Constitución Política establece que "Toda persona tiene derecho a: (...) A trabajar libremente, con sujeción a ley", esto es, que el mismo cuerpo normativo de la Constitución prevé que no estamos frente a un derecho absoluto, esto es, cuyo grado de cumplimiento o satisfacción es imperioso, sino que obedece a un derecho relativo, el cual tiene ciertos límites que no se pueden transgredir.

Página 2 de 8

CC.ARCHIVO  
2022

#SigamosAvanzando

[www.gob.pe/municipalidaddecarquin](http://www.gob.pe/municipalidaddecarquin)

Plazuela San Martín S/N - Carquin  
tramite.mdcc@gmail.com  
RUC N° 20188720723



PROVINCIA DE MIAURA - REGION LIMA  
Creada por Ley N°9389 del 29 de setiembre de 1941

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 027-2022-GM/MDCC

Es así que, la frontera del derecho al trabajo debe analizarse bajo los límites y alcances de los demás derechos, siendo uno de ellos, el de integridad física y salud de las personas

En este sentido, podemos establecer que en las circunstancias dadas por el brote de la pandemia mundial del covid-19, se han venido desplegando una serie de decisiones a nivel gubernamental, para contener y mitigar esta enfermedad y, asimismo para reestablecer progresivamente la economía de los mercados. Ante ello, con el fin de salvaguardar el derecho a la vida y acceso a la salud de las personas, el gobierno ha optado por implementar vacunas en estado de experimentación, las cuales han arrojado resultados de contención al brote del virus, estando en libertad de las personas, acceder voluntariamente a ellas, conforme se ha dispuesto en la Ley N° 31091; sin embargo, también ha optado por otras medidas, entre ellas, la dación del Decreto Supremo N° 179-2021-PCM, el cual, en su numeral 14.7, restringe el trabajo de las personas que no cuenten con su esquema de vacunación completo, priorizando una modalidad de trabajo remoto, pero si por la naturaleza de la función no resulta compatible, faculta a la entidad privada realizar la suspensión del Contrato sin goce de haberes.

Sobre el particular, el numeral 14.7 del Artículo 14° del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social, modificado por los Decretos Supremos N° 168-2021-PCM, N° 179-2021-PCM y N° 186-2021-PCM, entre otros, señala lo siguiente: "14.7 Toda persona que realice actividad laboral presencial, deberá acreditar su esquema completo de vacunación contra la COVID-19, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero. En el caso de los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, deberán prestar servicios a través de la modalidad de trabajo remoto. Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión del contrato de trabajo, sin goce de haberes, de conformidad con el primer párrafo del Artículo 11 y el literal II) del Artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral. Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Salud en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, podrá establecer supuestos de excepción y disposiciones complementarias. Siendo obligación del empleador verificar el cumplimiento de las disposiciones antes señaladas. Para el caso de los trabajadores del sector público que no cuenten con el esquema completo de vacunación, es de aplicación lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 y las disposiciones complementarias que emite el Ministerio de Salud en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil."

Ahora, si bien dicha norma se encuentra derogada a través de la Primera Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, debemos tener presente que, a vez, en su numeral 4.9. primer y segundo párrafo, ha establecido lo siguiente: "[...] 4.9 Toda persona que realice actividad laboral presencial, debe acreditar su esquema completo de vacunación contra la COVID-19, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero. En el caso de los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, deben prestar servicios a través de

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 027-2022-GM/MDCC

la modalidad de trabajo remoto. Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión del contrato de trabajo, sin goce de haberes, de conformidad con el primer párrafo del Artículo 11 y el literal II) del Artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral. Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Salud, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, puede establecer supuestos de excepción y disposiciones complementarias. Es obligación del empleador verificar el cumplimiento de las disposiciones señaladas en el presente numeral. [...]"

En ese sentido, respecto a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, la norma prevé que en caso no cuenten con un esquema completo de vacunación y en tanto la naturaleza de las labores a desempeñar no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión perfecta del vínculo laboral, previsto en el Artículo 11 y el literal II) del Artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Dicha medida implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral.

Que, las restricciones al ejercicio de derechos durante la emergencia sanitaria y las personas que realizan actividad laboral se encuentra enmarcado en el Artículo 4° del Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prorrogado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, y modifica el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, que indica que: "(...) 4.9 Toda persona que realice actividad laboral presencial, debe acreditar haber recibido las tres (3) dosis de vacunación contra la COVID-19, siempre que se encuentre habilitada para recibirlas, según protocolo vigente, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero. En el caso de los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuenten con la aplicación de las tres (3) dosis de vacunación contra la COVID-19, deben prestar servicios a través de la modalidad de trabajo remoto. Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión del contrato de trabajo, sin goce de haberes, de conformidad con el primer párrafo del artículo 11 y el literal II) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral. Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Salud, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, puede establecer supuestos de excepción y disposiciones complementarias. Es obligación del empleador verificar el cumplimiento de las disposiciones señaladas en el presente numeral. Para los/las servidores/as civiles del sector público, es de aplicación lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 y las disposiciones complementarias que emita el Ministerio de Salud, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 027-2022-GM/MDCC

Que, Decreto Supremo N° 108-2022-PCM, Decreto Supremo que proroga Prorróguese el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, prorrogado por Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, Decreto Supremo N° 058-2022-PCM, Decreto Supremo N° 076-2022-PCM y Decreto Supremo N° 092-2022-PCM, por el plazo de treinta y tres (33) días calendario, a partir del 29 de agosto de 2022, por las graves circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19. Durante el Estado de Emergencia Nacional queda restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, comprendidos en los incisos 9, 11 y 12 del artículo 2 y en el inciso 24, apartado f) del mismo artículo de la Constitución Política del Perú. Asimismo, el Artículo 3° del Decreto Supremo N° 108-2022-PCM, Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, prorrogado por Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, Decreto Supremo N° 058-2022-PCM, Decreto Supremo N° 076-2022-PCM y Decreto Supremo N° 092-2022-PCM; y modifica el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, indica que: "(...) 4.6 Los residentes mayores de 18 años que ingresen a los centros comerciales, galerías comerciales, tiendas por departamento, tiendas en general, conglomerados, tiendas de abastecimiento de productos de primera necesidad, supermercados, mercados, restaurantes y afines en zonas internas, casinos, tragamonedas, cines, teatros, bancos, entidades financieras, iglesias, templos, lugares de culto, bibliotecas, museos, centros culturales, galerías de arte, clubes, locales de asociaciones deportivas, peluquerías, barberías, spa, baños turcos, sauna, baños termales, gimnasios, conciertos, locales de diversión (discotecas, salsódromos, pubs y similares), notarías, oficinas de atención al usuario, trámite administrativo, mesas de partes, salas de reuniones y eventos de instituciones públicas y privadas, así como colegios profesionales, tienen que presentar su carné físico o virtual que acredite haber recibido, en el Perú y/o el extranjero, las tres (3) dosis de vacunación contra la COVID-19, siempre que se encuentren habilitados para recibirla, según protocolo vigente, además de usar mascarilla(s) de manera permanente, según las condiciones indicadas en el presente Decreto Supremo. Para el caso de restaurantes o similares la(s) mascarilla(s) puede(n) ser retirada(s) sólo al momento de ingerir los alimentos".

Es decir, que el gobierno ha reiterado el despliegamiento de los límites que debe tener el derecho al trabajo [al no ser un derecho absoluto], implementando acciones para procurar salvaguardar otro derecho fundamental, esto es, del derecho a la vida.

Que, respecto a los trabajadores del sector público que no cuenten con el esquema completo de vacunación, es de aplicación lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 065-2021, indica que: "Retorno gradual al trabajo presencial de los/as servidores/as civiles de las entidades públicas de sectores distintos al sector Salud A fin de fortalecer la capacidad de respuesta de los servicios brindados por las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, dispóngase que los/as servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contratación, que realizan exclusivamente trabajo remoto

<sup>1</sup> Modificación del artículo 4 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM, el Decreto Supremo N° 063-2022-PCM y el Decreto Supremo N° 069-2022-PCM



## **RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 027-2022-GM/MDCC**

o se encuentren haciendo uso de licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación, y hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19; **pueden retornar a sus centros de trabajo para efectuar labores de manera presencial o mixta, previa evaluación y aprobación por parte del médico ocupacional o quien haga sus veces en la entidad.** Para tal efecto, además de la evaluación clínica, se deberá considerar la necesidad del servicio, cumplir el aforo máximo en los locales institucionales, el mismo que asegure el distanciamiento físico, las condiciones de salubridad e higiene, de acuerdo a las normas emitidas por el Ministerio de Salud; así como, realizar el análisis epidemiológico en función al nivel de riesgo vigente en cada provincia. **Las entidades públicas de los sectores distintos al sector salud, pueden mantener a los/as servidores/as que hayan sido vacunados con dosis completas contra la COVID-19, realizando trabajo remoto o mixto, según las necesidades institucionales.** El Ministerio de Salud, mediante resolución ministerial y en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, emite las disposiciones complementarias que resulten necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Artículo. Esta disposición tendrá vigencia hasta el término de la emergencia sanitaria."

Como es de verse, con el actual marco legal se establecen importantes restricciones para quienes no cuenten con el esquema completo de vacunación. Así, toda persona que preste servicios de manera presencial debe acreditar su esquema completo de vacunación contra la COVID-19, recibido en el Perú y/o en el extranjero.

Adicionalmente a la medida descrita, el citado precepto legal prevé la posibilidad de que las partes (trabajador y empleador), previo acuerdo, suspenda de manera imperfecta el vínculo laboral. La aplicación de la suspensión imperfecta de labores motiva el pago de la remuneración por parte del empleador sin que exista prestación efectiva de labores por parte del trabajador.

Que, mediante Decreto Supremo N° 015-2022-SA el Gobierno ha prorrogado la Emergencia Sanitaria por un plazo de 180 días calendario contados desde el 29 de agosto de 2022, con esta nueva extensión, la Emergencia Sanitaria se proroga hasta el 25 de febrero de 2023.

Que, mediante Informe N° 234-2022-MDCC/ORH, de fecha 24 de agosto de 2022, la Oficina de Recursos Humanos, informa que la Entidad Municipal cuenta con 33 trabajadores de las cuales 32 cuentan con presentar el Carnet de vacunación que acredita las 3 dosis completas contra el COVID-19, y que el señor Enrry Hemán Chinga Landa no ha cumplido con acreditar su vacunación a pesar de habersele requerido con Memorando N° 039-2022-MDCC/ORH.

Ante ello, con Memorando N°158-2022-GM/MDCC, solicita que se ejecute las acciones correspondientes ante el incumplimiento del Decreto Supremo N° 030-2022-PCM. En consecuencia, con Informe N° 238-2022-MDCC/ORH, de fecha 26 de agosto de 2022 la Oficina de Recursos Humanos solicita opinión Legal, remitiendo a la Oficina de Asesoría Legal todo los actuados y acciones realizadas.

Que, con Informe Legal N° 076-2022-OAJ/MDCC, de fecha 02 de setiembre de 2022, concluye: "Continuar con el trámite administrativo" y recomienda: "La Oficina de Recursos Humanos como responsable de la Administración, selección y contratación del servidor civil, las relaciones laborales, las acciones de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo, **EXHORTE** por tercera vez al señor Enrry Hemán Chinga Landa,

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 027-2022-GM/MDCC

presente el carnet de vacunación con las 3 dosis de vacunación contra el COVID-19, en razón de dar fiel cumplimiento a lo dispuesto mediante Decreto Supremo N° 030-2022-PCM y el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM. En esta línea de ideas, es facultad de la Oficina de la Oficina de Recursos Humanos, previa evaluación (de no obtener respuesta de la exhortación), iniciar el procedimiento de suspensión perfecta de labores en razón al numeral 5.2 del Artículo 5 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR"

En atención a lo recomendado, la Oficina de Recursos Humanos con Memorando N° 099-2022-MDCC/ORH, reitera por tercera vez al Trabajador Sr. Enry Hernán Chinga Landa cumplir con acreditar su vacunación completa con las 3 dosis requerido por normativa y mediante Documento S/N, de fecha 09 de setiembre de 2022 el trabajador indica que la vacunación es libre y voluntaria, en amparo del Artículo 1° de la Ley N° 31091.

Si bien es cierto, que la vacunación es libre y voluntaria, pero el Gobierno dispuso desde el 10 de diciembre de 2022, estableció que toda persona mayor de 18 años deberá mostrar que ha recibido su dosis completa de la vacuna contra la COVID-19 para poder ingresar a un lugar público con ambientes cerrados, tales como restaurantes, comercios, supermercados o los centros laborales, según lo establecido desde el Decreto Supremo N°179-2021-PCM, la obligación de mostrar el carné de vacunación regirá en todo el país y se sustenta en el estado de emergencia sanitaria que vivimos a causa de la pandemia de la COVID-19.

En consecuencia, con Informe N° 253-2022-MDCC/ORH, de fecha 14 de setiembre de 2022, concluye: "La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral"

En relación a lo expuesto, cabe precisar que la Resolución Ministerial N° 1302- 2021/MINSA prevé que, excepcionalmente, por el plazo máximo de treinta (30) días calendarios, los trabajadores cuya naturaleza de labores no sea compatible con el trabajo remoto podrán seguir realizando actividad laboral presencial, a pesar de no contar con el esquema completo de vacunación, siempre que: I) El puesto de trabajo sea calificado como de "riesgo bajo de exposición", de conformidad con la Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA; y II) durante toda su jornada laboral, los servicios sean prestados en espacios al aire libre.

Que, la suspensión perfecta de labores el numeral 5.2 del Artículo 5° de la Decreto Supremo N° 011-2020-TR, indica que: "(...) 5.2 La suspensión perfecta de labores implica el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores".

Cabe precisar que, esta medida solo puede aplicarse por noventa (90) días como máximo y la empresa debe enviarte una comunicación virtual con información sobre la medida. Toma en cuenta que, durante el tiempo que dure la suspensión, tú y tu familia seguirán teniendo la cobertura del seguro de Essalud, aunque no hayas aportado los cinco meses mínimos que establece la Ley.

Que, las Resoluciones de Gerencia Municipal son disposiciones de carácter administrativo, mediante las cuales, el Gerente Municipal resuelve o regula asuntos de carácter administrativo, relacionados con la prestación de servicios administrativos y otras que le deleguen conforme al Artículo 20° y el Artículo 27° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972.



PROVINCIA DE HUAURA - REGIÓN LIMA  
Creada por Ley N°9389 del 29 de setiembre de 1941

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 027-2022-GM/MDCC

Que, contando con Opinión Legal de la Oficina de Asesoría Jurídica y con la viabilidad de la Oficina de Recursos Humanos, se continua con las acciones administrativas para la suspensión perfecta de labores a favor de ENRRY HERNAN CHINGA LANDA.

Que, en conformidad con las disposiciones legales glosadas y en uso de las atribuciones conferidas por el Artículo 6° del T.U.O de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General y el Artículo 39° y 27° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, delegadas las atribuciones administrativas establecidas en el numeral 27 del Artículo segundo de la Resolución de Alcaldía N°012-2022-MDCC/A, de fecha 03 de enero del 2022, emitido por despacho de Alcaldía quien delega atribuciones administrativas al Gerente Municipal, establecidas en el numeral 6 del Artículo 20° de la Ley N° 27972 para ejecutar todos los actos administrativos necesarios para el desarrollo institucional y prestación de los servicios municipales, y la Gerencia Municipal en uso de las funciones establecido en el literal m) y y) del Artículo 23° del Reglamento de Organización y Funciones - ROF, aprobado mediante Ordenanza N° 008-2021-MDCC.

### SE RESUELVE:

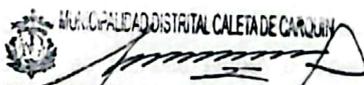
**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR** la **SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES** a favor de **ENRRY HERNAN CHINGA LANDA**, solicitado por la Oficina de Recursos Humanos en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021, Decreto Supremo N° 108-2022-PCM, disposiciones complementarias que emita el Ministerio de Salud en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil y en mérito a las consideraciones antes expuestas.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ESTABLECER**, que la suspensión perfecta aprobada en el Artículo precedente entrara en vigencia al día siguiente de su publicación del presente acto resolutorio por el periodo de noventa (90) días contados a partir del día siguiente de su notificación, quedando supeditada a las disposiciones del Gobierno Central.

**ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR** a la Oficina de Recursos Humanos proceda con notificar y hacer extensivo la suspensión al servidor y a las diferentes áreas orgánicas de esta Entidad Municipal, para el estricto cumplimiento de la presente; bajo responsabilidad.

**ARTÍCULO CUARTO: DISPONER**, que la Unidad de Imagen Institucional y Relaciones Públicas proceda con la publicación de la presente resolución en el portal web institucional y/o otros medios virtuales de comunicación, para los fines pertinentes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚPLASE.**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CALETA DE CARQUIN  
  
Abog. Edgar Vladimir Alvarado Melchor  
GERENTE MUNICIPAL

Página 8 de 8

CC.ARCHIVO  
2022