



“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 203-2024-MDC/A

Cumba, 27 de diciembre del 2024



VISTO: La Carta N°. 01-2024/FCC, de fecha 30 de abril del 2024, el Informe N°. 069-2024-RR.HH/MDC, el Informe N° 024- 2024-A.L.E/MDC, de fecha 22 de mayo del 2024, el Informe N°. 194-2024-RR.HH/MDC, de fecha 17 de diciembre del 2024, el proveído de Gerencia Municipal, de fecha 26 de diciembre del 2024, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades-Ley N° 27972, establece que, “Las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de Gobierno local que emanan de la voluntad popular y disfrutan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia”;

Que, el artículo VIII del Título Preliminar de la Ley N° 27972, establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución Política regulan las actividades y funcionamiento del sector público; así como a las normas técnicas referidas a los sistemas administrativos del Estado, que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, de acuerdo con el numeral 6 del artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades (LOM), Ley N. ° 27972, es atribución del Alcalde dictar resoluciones de alcaldía con sujeción a las leyes y ordenanzas; las cuales resuelven asuntos de carácter administrativo, según lo dispone el artículo 43° y 39° del mismo cuerpo legal;

Que, el artículo 37° de la Ley N°. 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, precisa que los obreros que prestan sus servicios a las Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen;

Que, el literal f) del artículo 52° del Decreto Legislativo N°. 728, concordante con el literal f) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral- Decreto Supremo N°. 003-97-TR, señala que es una causa de extinción de contrato de trabajo, “la jubilación”;

Que, el tercer párrafo del artículo 21° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°. 728, aprobado por el Decreto Supremo N°. 003-97-TR, establece que la jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario;





“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Que, en los Informes Legales N°. 098 y 177-2010-SERVIR/GG-OAJ, así como en el Informe Legal 161 -2012-SERVIR/GPGRH, se ha señalado que en el régimen de la carrera administrativa previsto en el Decreto Legislativo N° 276 y en el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728 existen disposiciones que consideran como causal de cese o jubilación obligatoria el llegar a los 70 años. Siendo que estas normas limitan el derecho al trabajo;

Que, en concordancia a lo antes señalado, se tiene que el Tribunal Constitucional a través del Fundamento 3 de la Sentencia emitida en el Expediente N°00560-2002-AA/TC ha manifestado que: (...) el cese por límite de edad no puede considerarse, stricto sensu, un derecho ni mucho menos un beneficio, sino tan solo una situación que genera extinción del vínculo laboral(...), en tal sentido, el cese por límite de edad constituye una causal objetiva de la terminación de la relación de trabajo;

Que, en atención a la normativa citada, se tiene que mediante CARTA N°. 01-2024/FCC, de fecha 30 de abril del 2024, el servidor Felipe Cubas Cabrera, identificado con DNI N°. 33654279, que labora bajo los alcances del Régimen Laboral N°. 728, solicitó extensión de su contrato laboral, hasta el mes de diciembre del 2024, en aplicación del pacto en contrario, establecido en el tercer párrafo del artículo 21° del TUO del D.L 728; dado que en el mes de mayo del 2024, cumpliría los 70 años, edad límite para que se aplique la causal de jubilación obligatoria y automática, establecida en el literal f) del artículo 16° del TUO del D.L 728; en ese sentido, ampara su pedido en el derecho fundamental de petición establecido en el inc. 20 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, concordante con los artículos 117 y 118 del TUO de la Ley N°. 27444, el tercer párrafo del artículo 21° del TUO del D.L 728 y los informes técnicos de SERVIR, consistentes en, el Informe Técnico N°. 1375-2017-SERVIR/GPGSC, Informe Técnico N°. 001004-2023-SERVIR-GPGSC, Informe Técnico N°. 001547-2022-SERVIR-GPGSC;

Que, mediante Informe N°. 069-2024-RR.HH/MDC, el Jefe (e) de la Oficina de Recursos Humanos, señala que, de acuerdo al tercer párrafo del artículo 21° del TUO del D.L 728, sobre la jubilación automática y obligatoria, refiere que ésta se da a los 70 años de edad, salvo pacto en contrario, asimismo, la jurisprudencia de la Corte Suprema señala la posibilidad de que el trabajador venga laborando más allá de los 70 años, no obstante a ello, no se ha establecido expresamente en qué momento se establece el pacto en contrario, vale decir, antes que surja el cese por causal de jubilación o posterior a ella, además de ello, cuáles serían los requisitos para obviar la causal objetiva de jubilación automática y obligatoria, motivo por lo cual, recomienda aplicar la causal de jubilación automática y obligatoria, cuando el trabajador cumpla los 70 años de edad. Requiriendo Opinión Técnica Legal, para una mejor interpretación de la Ley;

Que, mediante INFORME N° 024- 2024-A.L.E/MDC, de fecha 22 de mayo del 2024, el Asesor Legal Externo de la Municipalidad Distrital de Cumba, recomienda Declarar PROCEDENTE, lo solicitado por el servidor, Felipe Cubas Cabrera, identificado con DNI N°. 33654279, que labora bajo los alcances del Régimen Laboral N°. 728, en cuanto a la extensión de su contrato laboral, hasta el mes de diciembre del 2024, en aplicación del pacto en contrario, establecido en el tercer párrafo del artículo 21° del TUO del D.L 728. Asimismo, Declarar PROCEDENTE, que el



“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”



empleador establezca un acuerdo expreso de considerarlo, así también, si se opta por un acuerdo tácito, el empleador tendrá la facultad de cesarlo invocando la causal de jubilación obligatoria por límite de edad, en cualquier momento, tal como lo señala el literal f) del artículo 16° y el tercer párrafo del artículo 21° del TUO del D.L N°. 728 y disponerlo así el artículo 1365 del Código Civil;

Que, mediante Informe N°. 194-2024-RR.HH/MDC, de fecha 17 de diciembre del 2024, el Jefe encargado de Recursos Humanos, señala que, estando a la solicitud expresa del servidor, esto es, extender su vínculo laboral hasta este mes de diciembre del 2024, bajo lo cual se llegó a un pacto en contrario tácito, dado que se le ha permitido laborar hasta este mes de diciembre, inaplicando la jubilación automática a la que hace referencia el artículo 21° del Decreto Supremo N°. 003-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral- D.L 728; por lo que, habiéndose cumplido el plazo de extensión laboral, solicita la emisión de acto resolutivo que disponga el cese del referido servidor;

Que, de acuerdo a lo anteriormente descrito, se debe de tener en cuenta, la posición ganadora del Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral Lima (NLPT) 2017, que señala, “Los trabajadores mayores de 70 años pueden ser despedidos unilateralmente; es decir, se puede extinguir el contrato de trabajo sin causa justa pasada la mencionada edad. En este caso en concreto, nos referimos específicamente a la aplicación de la jubilación obligatoria a los 70 años de edad del trabajador como causal de extinción de la relación laboral”; así también, lo establecido en la CASACIÓN LABORAL N° 4542-2017 DEL SANTA, emitida por la SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA, que precisa en su fundamento Sexto, lo siguiente: “Si bien es cierto, el artículo citado hace referencia a la posibilidad de celebrarse un pacto en contrario, (que puede ser expreso o tácito), para que el trabajador que cumplió setenta (70) años continúe su vínculo laboral; sin embargo, la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo no puede estar supeditado a la comisión de falta grave, pues sostener lo contrario significaría que el trabajador preste servicios en forma indefinida, lo que contraviene lo estipulado en el artículo 1365° del Código Civil de aplicación supletoria”; asimismo, en su fundamento octavo señala que, “El inciso f) del artículo 16° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que es causa de extinción del contrato de trabajo ‘la jubilación’; y de otro lado, el último párrafo del artículo 21° del mismo texto normativo se dispone la jubilación obligatoria y automática cuando el trabajador cumpla setenta (70) años de edad, por consiguiente si el trabajador permanece en el trabajo más allá de los setenta (70) años, el empleador mantiene la facultad de comunicarle la extinción del vínculo laboral, sin derecho a la indemnización por la extinción o conclusión de su actividad laboral por razón de edad, pues la voluntad presunta del legislador es la protección del trabajador, estableciendo un límite al ciclo laboral, favoreciendo su jubilación;

Que, de acuerdo a los fundamentos detallados, estando a que el servidor, Felipe Cubas Cabrera, identificado con DNI N°. 33654279, cuenta con setenta años de edad y luego de haberse extendido su contrato laboral aplicando el pacto en contrario, resulta procedente comunicarle a la fecha, la



“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

extinción del vínculo laboral, sin derecho a la indemnización por la extinción o conclusión de su actividad laboral por razón de edad;

Que, mediante Proveedor de Gerencia Municipal, de fecha 26 de diciembre del 2024, se autoriza a la Oficina de Secretaría General, proyectar el acto resolutorio de cese del referido servidor municipal;

Que, de conformidad a los considerandos expuestos y estando a las atribuciones conferidas por el inciso 6° del artículo 20°, el artículo 39° y el artículo 43° de la Ley N°. 27972- Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR el **CESE DEFINITIVO**, por causal de límite de edad (setenta años) al servidor público- Obrero permanente, señor FELIPE CUBAS CABRERA, identificado con DNI N°. 33654279, de conformidad con el tercer párrafo del artículo 21° del T.U.O del Decreto Legislativo 728, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR, a partir del día 31 de diciembre del 2024.

ARTÍCULO SEGUNDO.- EXPRESARLE nuestro sincero aprecio y consideración, dándole las gracias por los servicios prestados a esta Comuna Edil.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Unidad Funcional de Recursos Humanos, proceder a efectuar la liquidación de beneficios sociales del servidor cesado, conforme a Ley.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR al Secretario General, poner en conocimiento de la presente resolución, al servidor cesado, a la Unidad Funcional de Recursos Humanos, Gerencia Municipal y las demás Áreas y Unidades Funcionales competentes de la Municipalidad Distrital de Cumba, para el cumplimiento de la presente resolución.

ARTÍCULO QUINTO.- DISPONER la publicación de la presente resolución, en el Portal Institucional (www.gob.pe/municumba) y en el Portal de Transparencia Estándar.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUMBA
UTCUBAMBA - AMAZONAS

IVAN ELMER BRAVO FERNANDEZ
ALCALDE