

**VISTO:**

El Informe N° D000002-2026-MPMCH-UFPT (14.01.2026), Informe N° D000040-2026-MPMCH-ORH (15.01.2026), Proveído D000313-2026-MPMCH-OGAF (16.01.2026), Informe N° D000025-2026-MPMCH-OGAJ (19.01.2026), Proveído D000423-2026-MPMCH-OGAF (20.01.2026), Memorando N° D000018-2026-MPMCH-ORH (20.01.2026), Expediente N° 2026-003943 (18.02.2026), Carta N° D000021-2026-MPMCH-ORH (20.02.2026), Informe N° D000067-2026-MPMCH-UFPT (24.02.2026), Informe N° D000098-2026-MPMCH-ORH (24.02.2026), Proveído D002141-2026-MPMCH-OGAF (25.02.2026), Informe N° D000104-2026-MPMCH-OGAJ (27.02.2026), y;

**CONSIDERANDO:**

**De los antecedentes. -**

Que, mediante el Informe N° D000002-2026-MPMCH-UFPT (14.01.2026), la Unidad Funcional de Procesos Técnicos, informa sobre el personal que a la fecha de la emisión del presente documento cumplirían con la edad límite de 70 años para mantener su relación laboral con nuestra institución, asimismo deberá adoptar las medidas necesarias y conducentes a fin de dar cumplimiento a lo establecido de acuerdo a ley.

Que, con Informe N° D000040-2026-MPMCH-ORH (15.01.2026), la Oficina de Recursos Humanos, alcanza a la Oficina General de Administración y Finanzas el cuadro precedente de la relación del personal que cumplirían con la edad límite de 70 años para mantener su relación laboral con nuestra institución, asimismo deberá adoptar las medidas necesarias y conducentes a fin de dar cumplimiento a lo establecido de acuerdo a ley, para su conocimiento y acciones a seguir de acuerdo a ley y así evitar observaciones por los órganos de control y Procuraduría Municipal.

Que, mediante el Informe N° D000025-2026-MPMCH-OGAJ (19.01.2026), la Oficina General de Asesoría Jurídica señala que con respecto a los 02 trabajadores del régimen del D. Leg. 728, ese despacho ha emitido el informe N° D000171-2025-MPMCH-OGAJ, en la cual en el numeral 7 se ha señalado la normativa para el cese de trabajadores por límite de edad del régimen del D. Leg. 728.

Que, mediante Memorando N° D000018-2026-MPMCH-ORH (20.01.2026), la Oficina de Recursos Humanos, indica que con respecto a los 02 trabajadores del régimen del D. Leg. 728, la Oficina General de Asesoría Jurídica ha emitido el informe N° D000171-2025-MPMCH-OGAJ, en la cual en el numeral 7 se ha señalado la normativa para el cese de trabajadores por límite de edad del régimen del D. Leg. 728, se adjunta al presente el citado informe, para lo cual su despacho deberá alcanzar los records laborales de los servidores de los servidores cuando cumplan los 70 años.

Que, mediante el Expediente N° 2026-003943 (18.02.2026), el servidor municipal Tomas García García solicita consideración a su cese, manifestando que es un Obrero Contratado bajo la modalidad del D.L. N° 728 y que está próximo a cumplir 70 años y que según el Artículo 16° literal f) del TUO D.L. N° 728 contempla la jubilación como una causa de extinción del Contrato de trabajo, manifestando su intención de continuar laborando hasta el 31 de diciembre del 2026.

Que, con Carta N° D000021-2026-MPMCH-ORH (20.02.2026), la Oficina de Recursos Humanos le comunica al servidor municipal Tomas García García que procederá a realizar las acciones correspondientes para la emisión del acto administrativo, en la cual se declare el cese con efectividad al 06.03.2026.

Que, con Informe N° D000067-2026-MPMCH-UFPT (24.02.2026) la Unidad Funcional de Procesos Técnicos emite el informe escalafonario alcanzando a su despacho el informe escalafonario del Obrero Contratado bajo el D. Leg. N° 728 Sr. Tomas García García, quien cumplirá 70 años el día 06.03.2026, edad límite para mantener la relación laboral con esta entidad, según detalle siguiente:



- Condición laboral : Obrero Contratado a Plazo Indeterminado D. Leg. N° 728
- Cargo Actual : Obrero Guardia en la Unidad de Operatividad e Instalaciones Municipales De la Oficina de Abastecimientos
- Fecha inicio laboral : 08.07.2021
- Régimen Laboral : Régimen Laboral Privado
- Régimen previsional : Sistema Nacional de Pensiones (ONP)
- Licencias SGH : No tiene
- Suspensiones : no tiene

Que, con Informe N° D000098-2026-MPMCH-ORH (24.02.2026), la Oficina de Recursos Humanos señala que, el Sr. GARCIA GARCIA TOMAS está laborando bajo la D.L. N°728 y existiendo la causal de cese, por límite de edad conforme a Ley, se está alcanzando el record laboral del citado trabajador sobre la procedencia del cese por la citada causal, previo informe legal, y emisión del acto resolutorio por el titular a fin de que se tomen las acciones correspondiente y evitar inconvenientes y futuras observaciones de los órganos de control.

Que, con Proveído D002141-2026-MPMCH-OGAF (25.02.2026), la Oficina General de Administración y Finanzas traslada los actuados a la Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria para su atención y acciones correspondientes.

Que, con Informe N° D000104-2026-MPMCH-OGAJ (27.02.2026), la Oficina General de Asesoría Jurídica concluye lo siguiente:

*“(...) a) Que, en el tercer párrafo del artículo 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, indica **“La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario”**. Por tanto, en el presente caso, la extinción del contrato de trabajo por la causal objetiva de jubilación obligatoria y automática obedece a la presencia del requisito que el trabajador cumple 70 años de edad, procurando este cese por límite de edad no afecta el acceso del servidor a una pensión dentro de algún régimen provisional.*

*b) Debemos indicar que el Sr. **TOMAS GARCÍA GARCÍA**, se encuentra laborando bajo el Decreto Legislativo N° 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por ende, tal como lo indica el capítulo IV, artículo 16, literal f) del TUO del Decreto Legislativo N° 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, sobre el Cese de los obreros municipales se encuentran bajo las reglas del régimen privado, **“Son causas de extinción del contrato de trabajo la jubilación”**.*

*c) Que, contando con la información de la Oficina de Recurso Humanos, el personal de la Entidad bajo el régimen del D.L. 728, está próximo a cumplir 70 años de edad, el día **06.03.2026**, por tanto, dada su adscripción al régimen laboral privado y estando próximo a cumplir su edad límite, correspondería que sea invitado al cese de sus labores por haber cumplido su edad límite; en el modo y forma de ley.*

*d) Cabe resaltar que, el artículo 181° del D.S. Nro. 004-2019-JUS – Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley Nro. 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, que prescribe en su inciso 183.2, “(...) La solicitud de informes o dictámenes legales es reservada exclusivamente para asuntos en que el fundamento jurídico de la pretensión sea razonablemente discutible, o los hechos sean controvertidos jurídicamente, y que tal situación no pueda ser dilucidada por el propio instructor. (...)”. (Texto según artículo 172 de la Ley Nro. 27444). En el presente caso no existe controversia que dilucidar, toda vez que la norma es clara al precisar que la jubilación es obligatoria, por consiguiente, debe ser automática.”*

#### **De la legislación.-**

Que, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el Artículo II Título Preliminar de la Ley N° 27972-Ley Orgánica de Municipalidades, **“Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico”**.

Que, el artículo 195° de la Constitución Política del Perú, sobre la competencia de los gobiernos locales señala que: **“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. Son**



competentes para: **10. Ejercer las demás atribuciones inherentes a su función, conforme a ley**". Es así que, en virtud de las competencias atribuidas constitucionalmente, la Municipalidad Provincial de Morropón-Chulucanas, al emitir dispositivos legales, técnicos en materias específicas, está actuando conforme a Ley. Constituyendo dicho precepto una auténtica **reserva de ley**, la misma que debe ser implementada por el legislador ordinario –como ya ocurrió, a través de una norma en los términos del artículo 106° de la Constitución Política, esto es, de una ley orgánica que permita regular la estructura y funcionamiento de los gobiernos locales.

Que, la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, señala en el artículo 20°, numeral 28 que es **atribución del Alcalde: Nombrar, contratar, cesar y sancionar a los servidores municipales de carrera.**

Que, la doctrina especializada señala que esta atribución del alcalde, nace de su condición de ser representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa. Tanto el nombramiento, la contratación, el cese y la sanción a los servidores municipales de carrera se sujetarán a las disposiciones del D. Leg. N° 276 –Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento– D.S. N° 005-90-PCM, y en la medida que se vaya implementando la Ley N° 30055 - Ley del Servicio Civil. Se encuentran incorporados también dentro de esta facultad, los trabajadores sujetos a los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), de acuerdo con su normativa específica, el D. Leg. N° 1057 –que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento– y el D.S. N° 075-2008-PCM<sup>1</sup>.

Que, el artículo 37° de la mencionada Ley, respecto al régimen laboral, señala que: **“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. 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, tal como se lee en el mencionado dispositivo normativo, no señala que es atribución del Alcalde cesar y/o jubilar a los trabajadores que se encuentren bajo el Régimen del D. Leg. 728, sin embargo; los obreros forman parte del régimen laboral que se atañe a una Municipalidad, cuyo representante legal es el Alcalde, definiendo a la alcaldía como órgano ejecutivo del gobierno local. El alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa. (Artículo 6°, de la ley N° 27972), por ende le correspondería al despacho de Alcaldía emitir el acto administrativo que jubile al servidor bajo el régimen del D. Leg. 728.

Que, debe tenerse en cuenta que las entidades públicas están sujetas al cumplimiento del Principio de Legalidad, previsto en el numeral 1.1) del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, que señala: **“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.**

Que, de los actuados que obran en el presente expediente se observa que el Sr. **TOMAS GARCÍA GARCÍA**, es trabajador municipal obrero, adscrito al régimen de la actividad privada - Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR, por tal motivo, corresponde traer a colación la citada normativa, referente al cese definitivo y/o jubilación del servidor municipal, por haber superado la edad para laborar (70 años).

Que, el artículo 3°, del TUO del D. Leg. N° 728, señala que el ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Que, el TUO del D. Leg. N° 728, señala en el artículo 16°, que son **causas de extinción del contrato**, los siguientes: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; **f) La jubilación**; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Que, habiéndose precisado las causales de extinción del contrato respecto de los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada, es pertinente traer en acotación que según la Real Academia

---

<sup>1</sup>**MÁLLAP RIVERA JOHNNY**, Comentarios al Régimen Normativo Municipal, pág. 146.



Española<sup>2</sup> la palabra *Extinción* significa: Del lat. *extinctio*, *-ōnis*. 1. f. Acción y efecto de extinguir o extinguirse. Así, la palabra *extinguir* significa Del lat. *extinguere*. 1. tr. Hacer que cese el fuego o la luz. U. t. c. prnl. 2. tr. Hacer que cesen o se acaben del todo ciertas cosas que desaparecen gradualmente. Extinguir un sonido, un afecto, una vida. U. t. c. prnl. 3. prnl. Dicho de un plazo o de un derecho: Acabarse, vencer.

Que, por su parte el artículo 21° del mismo dispositivo normativo, en esa línea prescribe que: **“La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión. El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que este inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión. La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.”**

Que, por lo tanto, la extinción del contrato de trabajo por la causal objetiva de jubilación obligatoria y automática no obedece a la voluntad del empleador, sino a la presencia del requisito que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad, **procurando que este cese por límite de edad no afecte el acceso del servidor a una pensión dentro de algún régimen previsional**<sup>3</sup>.

Que, respecto al “pacto en contrario”, la Corte Suprema de Justicia de la República ha señalado en diferente jurisprudencia lo siguiente<sup>4</sup>:

✓ La expresión “pacto en contrario” alude a un acuerdo de voluntades expreso e indubitable, de allí que éste no pueda colegirse la sola continuidad de la relación laboral más allá del límite de tiempo establecido por la ley, ya que ello en ningún modo importa una declaración de voluntad del empleador<sup>5</sup>.

✓ Si bien el último párrafo del artículo 21° del TUO D. Leg. N° 728 contempla la posibilidad que se celebre un pacto en contrario, dicho pacto tácito puede extinguirse en cualquier momento; por ejemplo, cuando a pesar de haber transcurrido un periodo de tiempo desde que el trabajador cumplió los setenta (70) años de edad sin que se haya efectuado el cese, **el empleador cursa una carta notarial comunicando su decisión de aplicar la causal de extinción de contrato de trabajo por la causal de jubilación obligatoria y automática**<sup>6</sup> (Negrita es agregado).

Que, en tal sentido, se tiene que según lo indicado líneas arriba, se pretende jubilar al Sr. **TOMAS GARCÍA GARCÍA**, siendo que, según lo informado por la Oficina de Recursos Humanos, que el citado trabajador está laborando bajo la D.L. N°728 y existiendo la causal de cese, por límite de edad conforme a Ley, se está alcanzando el record laboral del citado trabajador sobre la procedencia del cese por la citada causal. Al respecto, es preciso hacer mención al artículo 30° del D.S. N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, que a la letra dice: **“Se entiende que opera la jubilación obligatoria y automática prevista en el tercer párrafo del Artículo 54 de la Ley, si el trabajador tiene derecho a pensión de jubilación cualquiera sea su monto**, con prescindencia del trámite administrativo que se estuviera siguiendo para el otorgamiento de dicha pensión”; por tanto teniendo en consideración el tiempo que vienen laborando para la administración pública el citado obrero nombrado, tendrían que analizarse en mérito al artículo 21° del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR, y artículo 30° del D.S. N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, si una vez jubilados percibirán su derecho de pensión jubilación conforme a ley, sin mayor problema. Siendo que en el presente caso la oficina de recursos humanos en el Informe N° D000098-2026-MPMCH-ORH (24.02.2026) señala que el Sr. GARCIA GARCIA TOMAS está laborando bajo la D.L. N°728 y existiendo la causal de cese, por límite de edad conforme a Ley, alcanza el record laboral del citado trabajador sobre la procedencia del cese por la citada causal, indicando que con Carta N°D000021-2026-MPMCH-ORH del 20.02.2026, suscrita por la Oficina de Recurso Humanos, se le comunica al citado servidor

<sup>2</sup> <http://dle.rae.es/?id=HNBj0h>.

<sup>3</sup> Informe Técnico N° 345-2016-SERVIR/GPGSC

<sup>4</sup> Citado en el Informe Técnico N° 345-2016-SERVIR/GPGSC.

<sup>5</sup> Fundamento Octavo de la Casación N° 166-2001-ICA, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

<sup>6</sup> Fundamento Séptimo de la Casación N° 2501-2009-tCA, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.



municipal, que se realizarán las acciones correspondientes para la emisión del acto administrativo en la cual se declare el cese con efectividad al 06.03.2026, conforme a ley.

Que, así, el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo N° 728, existen disposiciones que consideran como causal de jubilación obligatoria el llegar a los 70 años de edad.

Que, por lo tanto, la extinción del contrato de trabajo por la causal objetiva de jubilación obligatoria y automática no obedece a la voluntad del empleador, sino a la presencia del requisito que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad, **procurando que este cese por límite de edad no afecte el acceso del servidor a una pensión dentro de algún régimen previsional**<sup>7</sup>.

Que, sobre el **derecho fundamental de la pensión**, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el EXP. N° 1417-2005-AA/TC, en el fundamento 31, señala: *“Tal como se ha precisado, los derechos fundamentales reconocidos por la Norma Fundamental, no se agotan en aquellos enumerados en su artículo 2º, pues además de los derechos implícitos, dicha condición es atribuible a otros derechos reconocidos en la propia Constitución. Tal es el caso de los derechos a prestaciones de salud y a la pensión, contemplados en el artículo 11<sup>8</sup>, y que deben ser otorgados en el marco del sistema de seguridad social, reconocido en el artículo 10<sup>9</sup>.”*

Que, así mismo, en el fundamento 32, de dicha sentencia, el Tribunal Constitucional ha referido que el derecho fundamental a la pensión “tiene la naturaleza de derecho social -de contenido económico-. Surgido históricamente en el tránsito del Estado liberal al Estado social de Derecho, impone a los poderes públicos la obligación de proporcionar las prestaciones adecuadas a las personas en función a criterios y requisitos determinados legislativamente, para subvenir sus necesidades vitales y satisfacer los estándares de la ‘procura existencial’. De esta forma se supera la visión tradicional que suponía distintos niveles de protección entre los derechos civiles, políticos, sociales y económicos, atendiendo al principio de indivisibilidad de los derechos fundamentales y a que cada uno formaba un complejo de obligaciones de respeto y protección -negativas- y de garantía y promoción -positivas- por parte del Estado.”(...).

“Este derecho es una concreción del derecho a la vida, en su sentido material, en atención al principio de indivisibilidad de los derechos fundamentales y al telos constitucional orientado a la protección de la dignidad de la persona humana, consagrado en el artículo 1 de la Constitución Política, en los siguientes términos:

‘(...) la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado’.

De esta forma, nuestro texto constitucional consagra la promoción de una digna calidad de vida entre sus ciudadanos como un auténtico deber jurídico, lo que comporta al mismo tiempo una definida opción en favor de un modelo cualitativo de Estado que encuentre en la persona humana su presupuesto ontológico, de expreso rechazo a una forma de mero desarrollo social y económico cuantitativo.

Es de esta forma como el derecho fundamental a la pensión permite alcanzar el desarrollo de la dignidad de los pensionistas. De ello se deriva su carácter de derecho fundamental específico, que supera las posiciones liberales que no aceptan un concepto de igualdad como diferenciación, pero que tampoco supone privilegios medievales que tengan por objeto un trato diferenciado estático a determinado colectivo para conseguir y mantener la desigualdad.

En la definición del contenido de este derecho fundamental es factor gravitante el esfuerzo económico que el proceso pensionario exige de los poderes públicos y de la capacidad presupuestaria.” (...).

Que, es pertinente traer a colación, que la jubilación es un fenómeno complejo, generalizado en las sociedades industriales, por el cual una persona que alcanza una determinada edad, generalmente los 65 años, o que está afectada de incapacidades físicas o psíquicas importantes para el trabajo queda desligada socialmente de su profesión y adquiere el derecho a una retribución económica. Comprende las dimensiones jurídico – legal vinculada con las normas vigentes para el retiro laboral; económica, vinculada con la prestación de la jubilación; social, vinculada al cambio de status que implica el

<sup>7</sup> Informe Técnico N° 345-2016-SERVIR/GPGSC

<sup>8</sup>**Artículo 11°** Constitución Política del Perú.- El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento. La ley establece la entidad del Gobierno Nacional que administra los regímenes de pensiones a cargo del Estado.

<sup>9</sup>**Artículo 10°.-** El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.



alejamiento de la vida laboral; psicológica, vinculada a la modificación del curso diario de la vida y reestructuración de sus relaciones sociales y familiares. Históricamente, se crea y desarrolla acompañando los cambios en la producción. Las transformaciones en la productividad generan desempleo y ante mayor o menor necesidad, los mayores pueden ser vistos como una reserva de mano de obra que puede utilizarse o mantenerse fuera de la fuerza de trabajo. Que ante el cambio que significa la jubilación, surgen miedos (económico, sentimiento de inutilidad e improductividad, pérdida de vínculos sociales, pérdida de status, falta de ocupación del tiempo libre, retorno al hogar, etc.) que exigen en la persona un proceso de reajuste tanto en lo individual, familiar y social. Las actitudes son muy variadas. Un estudio realizado por Agulló – Tomás (2001) reduce las actitudes a las siguientes: rechazo, aceptación, liberación, oportunidad y ambivalencia<sup>10</sup>.

Que, asimismo mediante Informe Técnico N° 1002-2017-SERVIR/GPGSC, de fecha 07 de setiembre de 2017, indica, que existen dos (2) supuestos de jubilación:

1. I) **FACULTATIVA**, cuando el trabajador, no obstante tener derecho a gozar de jubilación, decide continuar en actividad y, asimismo, decide a partir de cuándo debe retirarse de la actividad laboral.
2. II) **OBLIGATORIA Y AUTOMÁTICA**, cuando no cuenta con la anuencia del trabajador debido a que ha cumplido los setenta (70) años de edad;

Que, en base a lo anteriormente señalado, se advierte que, en el presente caso, la extinción del vínculo laboral con la entidad, es de carácter obligatorio y automático, por cuanto el trabajador ha cumplido con el límite de edad, precisando además que dentro del Decreto Legislativo y su reglamento no existe ninguna disposición que autorice a las entidades negociar o extender el vínculo por encima del límite establecido.

Que, por tanto, en el presente caso, la extinción del contrato de trabajo por la causal objetiva de jubilación obligatoria y automática no obedece a la voluntad del empleador, sino a la presencia del requisito que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad, procurando que este cese por límite de edad no afecte el acceso del servidor a una pensión dentro de algún régimen previsional.

Que, en el tercer párrafo del artículo 21 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, indica “**La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario**”. Por tanto, en el presente caso, la extinción del contrato de trabajo por la causal objetiva de jubilación obligatoria y automática obedece a la presencia del requisito que el trabajador cumple 70 años de edad, procurando este cese por límite de edad no afecta el acceso del servidor a una pensión dentro de algún régimen previsional.

Que, ahora bien, una vez cesado al Trabajador, la entidad debe reconocer los derechos adquiridos, en el tiempo que ha laborado en el régimen laboral privado, siendo necesario proceder con la liquidación de beneficios sociales.

Que, contando con la información de la Oficina de Recurso Humanos, el personal de la Entidad bajo el régimen del D.L. 728, está próximo a cumplir 70 años de edad, el día 06.03.2026, por tanto dada su adscripción al régimen laboral privado y estando próximo a cumplir su edad límite, correspondería que sea invitado al cese de sus labores por haber cumplido su edad límite; en consecuencia dicho servidor debe ser convocado por la entidad a su cese definitivo conforme a las disposiciones legales de la materia, conforme corresponda.

Que, estando a lo señalado, así como a lo solicitado y en uso de las facultades conferidas por el inc. 6) del Art. 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 la cual prescribe que: “**Son atribuciones del alcalde: Dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas**” por tal razón;

---

<sup>10</sup>Lic. T.S. Claudia Sirlin, **LA JUBILACION COMO SITUACION DE CAMBIO**: La preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje



**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR** el **CESE DEFINITIVO POR LÍMITE DE EDAD** (Término de vínculo laboral) del obrero municipal **TOMAS GARCIA GARCIA**, considerando como **último día de labores el 06 de marzo de 2026**, de conformidad con el artículo 16° y 21° del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR; por haber superado los 70 años de edad, dándoles las gracias por los importantes servicios prestados al Estado y el cumplimiento en el desempeño de sus funciones durante el periodo laboral; ello de conformidad con la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR** a la Oficina General de Administración y Finanzas a través de la Oficina de Recursos Humanos, la elaboración de la liquidación de los beneficios sociales, Compensación por Tiempo de Servicios, y otros beneficios que les correspondan a los servidores nombrados permanentes y a los obreros permanente y/o contratado, cesado en la presente Resolución de Alcaldía, de conformidad con los considerandos expuestos en la presente Resolución, en coordinación con la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.

**ARTICULO TERCERO: DISPONER** que la Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria, proceda a la notificación de la presente Resolución al citado Servidor Municipal, en el modo y forma de ley.

**ARTICULO CUARTO: DISPONER** a la Oficina General de Administración y Finanzas y Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, efectúen el pago correspondiente de las liquidaciones de beneficios sociales y otros, a favor del citado servidor municipal, una vez hayan sido practicadas y aprobadas por la Oficina de Recursos Humanos, bajo responsabilidad.

**ARTICULO QUINTO: DÉSE** cuenta a la Gerencia Municipal; Oficina General de Administración y Finanzas; Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Administración Financiera y a la Procuraduría Pública Municipal, para los fines pertinentes.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVASE**

Documento firmado digitalmente  
**RICHARD HERNAN BACA PALACIOS**  
ALCALDE PROVINCIAL

