

000048



Municipalidad Distrital de Subtanjalla

CREADO POR LEY N° 13174 / 10 -02 -1959



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUBTANJALLA
ÁREA RECURSOS HUMANOS - RECEPCION
FECHA: 11/12/2023
HORA: 11:00 AM



RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS N° 039-2023-GAF-MDS

Subtanjalla, 21 de diciembre de 2023

VISTO:

Que, mediante expediente Administrativo N° 7995-2023 – Mesa de partes, promovido por la señora JUANA RUEDA VDA. DE FERNANDEZ, Informe Legal N°843-2023-GAJ-MDS, Informe N°729-2023-MDS/GAF-SGRRHH de la subgerencia de Recurso Humanos; y.



CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 194 de la constitución política del Perú, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la 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 los actos del gobierno de gobiernos, administrativos de administración con sujeción al ordenamiento jurídico.



Que, en uso de las atribuciones que le otorga la Constitución Política del Perú y el Artículo 6° de la ley N°27972 Ley Orgánica de Municipalidades.

Que, conforme a lo establecido en el Artículo de la ley N°27972 Ley Orgánica de Municipalidades, la alcaldía es el órgano ejecutivo del gobierno local. El alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa, por lo que le corresponde implementar las medidas técnicas y administrativa orientadas a lograr el objetivo eficiente y oportuno de las metas trazadas.

Que, el artículo 43 del mismo cuerpo señala que las Resoluciones de Alcaldía aprueban y resuelven asuntos de carácter administrativo. Asimismo, conforme a lo establecido en el artículo 20 numeral 6) de la Ley precitada, son atribuciones del Alcalde; dictar Decretos y Resoluciones de Alcaldía con sujeción a las leyes y ordenanzas.

Que, la Constitución Política del Perú dentro de su articulado 23° en el que habla del Estado y el Trabajo, señala que: "El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento."

Que, el inciso d) de la Tercera Disposición Transitoria del TUO de la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, dispone lo siguiente: "TERCERA. - En la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente: (...) d) El pago de remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente, el pago de remuneraciones por días no laborados. Asimismo, queda prohibido autorizar o efectuar adelantos con cargo a remuneraciones, bonificaciones, pensiones o por compensación por tiempo de servicios. (...)"

El artículo 4° del TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que:

"En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.

El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna."

La actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo es la específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, que puede ser una persona natural (como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica, adoptando cualquier forma asociativa, lucrativa o no.

Al hablar de los elementos esenciales de una relación laboral tenemos tres puntos muy bien definidos

- **Prestación de servicios:** es la obligación que tiene el colaborador de brindar el trabajo que realiza al empleador. Dentro del contrato de trabajo, debe estar el detalle del cargo que desempeñará y las acciones y funciones que realizará dentro de la organización.
- **Subordinación (o dependencia del trabajador):** es el vínculo jurídico entre el empleador y el colaborador en una relación laboral. Este aspecto es propio del contrato de trabajo, como se explica en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. De este, surge la potestad que tiene el empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones que están a cargo del colaborador.
- **Remuneración:** es lo que el colaborador recibe por el trabajo realizado, en dinero o especie, "cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición", según se señala en la normativa laboral vigente.



Municipalidad Distrital de Subtanjalla

CREADO POR LEY N° 13174 / 10 -02 -1959



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

El artículo 30 del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala taxativamente los actos de hostilidad equiparables al despido entendidos como actos que son de tal magnitud que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral.

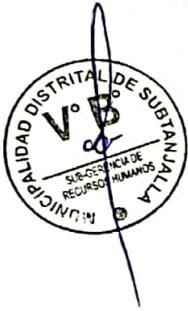


Cualquier acto no previsto en el mencionado artículo se considera como un incumplimiento de obligaciones laborales que no faculta al trabajador a dar por terminada la relación laboral.

De esta manera, son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:



- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.



El acto de hostilidad es una situación en las que se cambian las condiciones de trabajo a fin de causarle un perjuicio, asimismo el hecho hostilizadorio para que pueda ampararse debe tener existencia concreta, cierta, y no una posibilidad de afectación.

Que, de acuerdo al Informe N° 676-2023-GPP/MDS, la Gerencia de Planificación y Presupuesto informa que requiere tener un marco presupuestal para la inclusión en planilla electrónica a personal obrero del D.L. N° 278 de RUEDA VDA DE FERNANDEZ JUANA del mes de setiembre a diciembre del 2023. Por lo que al no contarse con el marco presupuestal disponible el cual no permite atender los gastos en la genérica 2.1 PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES POR EL IMPORTE DE 4,507.62 SOLES, por lo que se le pide informe al poder judicial que nuestra entidad se encuentra limitada por falta de recursos financieros e incumplimiento de pagos de moradores del distrito, por lo que lo requerido se programe para el año 2024 y se informe al poder judicial.

Con Carta Administrativo N° 001-2023-MDS/GAF, de fecha 17 de octubre del 2023 se le notificó a la Sra. Juana Rueda Vda. De Fernández el Informe N° 676-2023-GPP/MDS, en el



Municipalidad Distrital de Subtanjalla

CREADO POR LEY N° 13174 / 10 -02 -1959



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

que señala que no se cuenta con el marco presupuestal correspondiente, asimismo indica que lo requerido se programe para el ejercicio del año fiscal 2024.

Si bien es cierto, hay un contrato vigente con fecha 28 de setiembre del 2023, no ha surtido efectos al no iniciar labores en vista de que no se cuenta con marco presupuestal, mismo que será requerido para el año fiscal 2024; asimismo la Organización Internacional del Trabajo señala que la relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores y Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Por lo tanto, no se configuraría la hostilidad, ya que no se ha hecho efectivo la reincorporación de labores como corresponde, quedando pendiente la reincorporación para el año fiscal 2024.

De conformidad con informe Legal N°843-2023-GAJ-MDS, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica.

Y por las consideraciones expuestas, en uso de las facultades delegadas en Resolución de Alcaldía N° 392-2023-ALC/MDS;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR INFUNDADO la solicitud promovida por la señora Juana Rueda Vda. De Fernández, ya que no se ha hecho efectivo la reincorporación de labores como corresponde, quedando pendiente la reincorporación para el año fiscal 2024.

ARTICULO SEGUNDO. – NOTIFICAR la presente resolución al solicitante.

ARTICULO TERCERO. – DISPONER que se realice la publicación de la presente Resolución en la página web de la Institución, conforme a las normas de Transparencia y Acceso a la Información Pública www.munisubtanjalla.gob.pe.

Recibi' Conforme:

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE.

Juan Rueda Vda.

22094693

21-12-2023.

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE SUBTANJALLA
C.P.C.C. Sara Evelyn Gabulle Loera
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS