

## RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0148-2023 -ALC/MDS

Subtanjalla, 28 de febrero del 2023

**VISTO:** El Expediente Administrativo N° 00896-2023 de fecha 08.02.2023 presentado por ELVA LUCIA ORMEÑO SIGUAS sobre NULIDAD DE DESPIDO Y REPOSICION LABORAL,

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, el acto administrativo es el pronunciamiento emitido en ejercicio de la función administrativa, por el cual se producen efectos jurídicos sobre derechos, intereses y obligaciones de los administrados, y es respecto a dicho pronunciamiento que, tanto el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, en los casos materia de su competencia habilita a los administrados a interponer recursos impugnativos que corresponda.

Que, de acuerdo al literal 3 del artículo 213° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, señala que para declarar la nulidad de oficio de los actos administrativos prescribe en el plazo de 02 años a partir de la notificación de la autoridad administrativa.

Que, la recurrente por medio de la Resolución N° 168-2022-ALC/MDS, de fecha 31 de marzo del 2022 se le ratifica con el Cargo de Confianza como Sub Gerente de Registro, Recaudación y Orientación de la Municipalidad Distrital de Subtanjalla.

Que, de acuerdo a lo establecido en el literal 2, del artículo 4° de la Ley N° 28175- Ley Marco del Empleo Público, nos establece que: "Empleado de Confianza. - el que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad..."

Que, siendo implícito que la permanencia de la accionante se encuentra supeditada a la confianza, una vez retirada la confianza, culmina la designación y/o encargatura que se le dé a la persona.



Que, se debe entender que a través de la Ley N°29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos Laborales, en el caso en cuestión se aplicaría la primera disposición complementaria final, en donde indica: "El personal establecido en los numerales 1), 2), e inciso a del numeral 3) del artículo 4 de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, contratado por el Régimen Laboral Especial de Decreto Legislativo 1057, está excluido de las reglas establecidas en el artículo 8° de dicho decreto legislativo. Este personal solo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la entidad.

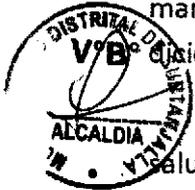
Que, se debe hacer mención a la Resolución de Alcaldía N° 019-2023-ALC/MDS, de fecha 03 de enero del 2023, por medio del cual se da por concluida su designación en el cargo de confianza de Sub Gerencia de Registro, Recaudación y Orientación, por lo que, quitada la confianza ya no mantiene vínculo laboral con la entidad.

Que, es menester mencionar que el artículo 2° del Decreto Supremo N° 005-2011-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 002-2016-TR, dispone que el descanso por maternidad es aquel derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de gestación que le permite gozar de 98 días naturales de descanso, distribuido en 49 día de descanso prenatal y 49 días de descanso post natal.

Que, el artículo 4° de la citada norma, establece los requisitos para el goce de descanso prenatal, entre ellos, la trabajadora gestante debe presentar al empleador el correspondiente Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) por maternidad expedido por ESSALUD, o en su defecto un certificado médico en el que conste la fecha probable de parto, con dicho documento la trabajadora estará expedita para el goce de descanso prenatal.

Que, la recurrente no adjunta en ninguna oportunidad el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, mucho menos un Certificado Médico, por lo que, al no haberse remitido dichos documentos, no debió aprobarse la licencia por maternidad, ya que no cumplió con los presupuestos establecidos por ley.

Que, es menester de nuestra parte hacer un hincapié en la solicitud presentada por la recurrente, en el cual pide: "licencia con goce de haber por el periodo de 15 días por motivos de presentar diabetes y un mioma, lo cual lo acredita, lo que hace que me encuentra medicada con una dieta estricta y sin poder realizar mis actividades de manera normal por el alto riesgo...", indicando que tengan efectos a partir del 30 de diciembre del 2022.



Que, de lo expresado por la recurrente resultaría incongruente su estado de salud con lo solicitado, puesto que, si se encontraba imposibilitada de continuar con sus labores por su delicado estado de salud, debió de solicitar la licencia con efecto inmediato y no 22 días después de su solicitud.

Que, a través de la Ley N° 31152, se modifica el inciso e) del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, precisando: "e) el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir."

Que, cabe señalar que el despido realizado hacia la trabajadora no tiene como móvil el embarazo, puesto que, como entidad uno de nuestros fines primordiales es la preservación de los derechos fundamentales de las personas; sin embargo, en el caso en concreto se trata de un cargo de confianza que una vez quitada la confianza ya no mantiene vínculo laboral con la entidad.

Que, mediante Informe Legal N° 98-2023-GAJ/MDS la Gerencia de Asesoría Jurídica opina que resulta INFUNDADA la NULIDAD DE DESPIDO Y REPOSICIÓN interpuesto por la recurrente ELVA LUCIA ORMEÑO SIGUAS.

De conformidad con los artículos 6° y 20° de la Ley Orgánica de municipalidades N°27972 y demás normas pertinentes;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR INFUNDADA LA SOLICITUD PRESENTADA POR LA SRA. ELVA LUCIA ORMEÑO SIGUAS, RESPECTO A NULIDAD DE DESPIDO Y REPOSICION, de acuerdo a los considerandos expuestos.**

**ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR;** A la Secretaría General la notificación a los interesados y la publicación de acuerdo a ley en la página web institucional [www.munisubtanjalla.gob.pe](http://www.munisubtanjalla.gob.pe)

**REGISTRESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE.**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUBTANJALLA  
ANDRES JERONIMO FARFAN GARCIA  
ALCALDE