



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
TAYACAJA - PAMPAS
HUANCAVELICA

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N°515-2014-MPT

Pampas, 02 de diciembre de 2014.

VISTO:

El escrito con N° de Exp. 00007855 de fecha 22 de octubre de 2014, de la Sra. Sarita Alcántara Guzmán, donde solicita reconocimiento de trabajador permanente; Opinión Legal N° 0467-2014-GAJ-MPT/P, del Abog. Javier Macha Vásquez - Gerente de Asesoría Jurídica, e Informe N° 901-2014-RRHH/MPT del Sr. José Ricardo Velit Villareal – Sub Gerente de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme lo establece el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, las Municipalidades Provinciales y Distritales son Órganos de Gobierno Local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia;

Que, mediante escrito con Expediente No. 00007855 de fecha 22 de octubre de 2014, la administrada **SARITA ALCANTARA GUZMAN**, solicita el reconocimiento de trabajador permanente, mediante contrato indeterminado bajo los alcances del D. Leg. 276 y Ley N° 24041; argumentando para el propósito que; ha laborado a partir del mes de enero del año 2010, bajo el régimen laboral público, en el cargo de secretaria I, Nivel SP-AP de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Tayacaja;

Que, mediante Opinión Legal N° 0467-2014-GAJ/MPT/P, el Abog. Javier Macha Vásquez - Gerente de Asesoría Jurídica, emite Opinión Legal al respecto señalando que. La Ley N.º 24041, de fecha doce de diciembre de mil novecientos ochenta y cuatro, establece que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios prestados al Estado, no pueden ser obligados a cesar ni ser destituidos, sino por las causales previstas en el capítulo V del Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. En consecuencia, las recurrentes se encuentran comprendidas dentro de los alcances de la Ley N.º 24041, conforme de las Boletas de Pagos a partir del año 2010, con una continuidad a la fecha de presentación de la petición del reconocimiento de permanencia laboral en el cargo de secretaria I, Nivel SP-AP de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Tayacaja;

Que, en la Casación N° 2807-2009-Junin, se ha estableciendo lo siguiente; “Que, este Supremo Tribunal considera que la interpretación del artículo 1 de la Ley N° 24041, es el siguiente “Se considera que las breves interrupciones de los servicios prestados por servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente no afectan el carácter ininterrumpido de dichos servicios si las interrupciones han sido promovidas por la Entidad Publica empleadora para desconocer el derecho del trabajador a la protección frente al despido que le brinda la Ley N° 24041, siendo que dichos servidores no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causales previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N°276 y con sujeción al procedimiento establecido en dicha norma”, conclusión legal que permite el amparo administrativo de lo peticionado por la recurrente **SARITA ALCANTARA GUZMAN**;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
TAYACAJA - PAMPAS
HUANCAVELICA

Que, la estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. Como es natural, todo persona, desea tener un trabajo estable, que no esté preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta;

Históricamente se ha considerado que el contrato de trabajo, es un contrato de tracto sucesivo, que hay prestaciones que cumplir tanto del trabajador como del empleador, uno de prestar los servicios en el tiempo, en una jornada, por su parte la otra parte de cumplir con el pago de esa jornada de trabajo, es decir hay un principio de continuidad de la labor del trabajador subordinado. Martín Carrillo, llaboralista peruano nos indica sobre el tema “ *..es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación (con la llamada “ estabilidad de entrada”) y en el despido (con la llamada “ estabilidad de salida”).*”;

Esto nos conlleva a que en inicio un trabajador debe primero adquirir la estabilidad, la estabilidad de entrada y esta la adquiere superando el periodo de prueba que en el Perú es de tres meses, en el régimen laboral privado, mientras que en el régimen laboral público es de un año conforme se colige de los comentarios propuestos en el segundo y tercer párrafo. Es decir no es suficiente que uno labore continuamente para adquirir la estabilidad, es necesario cumplir los requisitos legales para ello, más aun cuando la legislación laboral peruana y comparada permite al empleador, que dentro del periodo de prueba pueda prescindir unilateralmente al trabajador;

Que, la Constitución de 1993, expresa en su artículo 27°, “**la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.**” Conforme se aprecia, el constituyente del año 1993, sólo considero importante regular constitucionalmente la estabilidad de salida, dejando desprotegida la estabilidad de entrada, eso no significa que la ley no la regule, si lo hace, lo que pasa es que prevalecerá más un contrato de trabajo eventual, plazo fijo, que la de plazo indeterminado;

Que, el Tribunal Constitucional indica, “*...cuando el artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará adecuada protección frente al despido arbitrario, debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional..*”;

Lo que en si plantea el Tribunal Constitucional es que se debe respetar el contenido esencial del derecho del trabajo, la misma que significa como tener acceso a un puesto de trabajo y derecho a no ser despedido sin justa causa, conforme incluso lo establece la Carta de la Organización de Estados Americanos, que en su artículo 28, proclama que el hombre, mediante su trabajo, tiene el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica;



En consecuencia, la interpretación de la ley debe efectuarse según los sentidos interpretativos de la Constitución, preservando el principio de conservación de la ley y en la exigencia de una interpretación de la misma desde la Constitución, es decir en amplia protección de los derechos fundamentales. En ese sentido, el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 26636, señala: “El Juez, en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando existan varias normas aplicables a un caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador” CAS. LAB. N° 4473 – 2009. En consecuencia, estando a los argumentos expuestos **OPINA** que se declare **FUNDADA** la Petición de la recurrente **SARITA ALCANTARA GUZMAN**, en el cargo de secretaria I, Nivel SP-AP de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Tayacaja, de reconocimiento de la permanencia laboral al amparo de la Ley N°24041;

Por las consideraciones expuestas y en uso de las facultades contenidas en el artículo 20°, inciso 6) de la Nueva Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 y, demás normas vigentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- DECLARAR FUNDADO la petición de la recurrente **SARITA ALCANTARA GUZMAN**, de reconocimiento de la permanencia laboral al amparo del Decreto Legislativo N°276 y la Ley 24041; en el cargo de secretaria I, Nivel SP-AP de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Tayacaja, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- COMUNICAR el presente acto resolutivo a la interesada, Gerencia Municipal, Gerencia de Administración y Finanzas, Sub Gerencia de Recursos Humanos y demás Unidades Orgánicas que por la naturaleza de sus funciones tengan injerencia en el cumplimiento de la misma.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
TAYACAJA - HUANCVELICA
J. Carlos Común Gavilan
ALCALDE

