



RESOLUCIÓN DE LA SUB GERENCIA DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL
N° 0151-2025-SGPBS-GA/GM/MPMN

Moquegua, 31 de diciembre del 2025

VISTOS:

La Carta N° 373-2025-NAVC; la Carta N° 349-2025-OMCC-AR-SGPBS/GA/GM/MPMN; el Informe N° 348-2025-GA/GM/MPMN; el Informe Escalonario N° 144-2025-ARE-SGPBS/GA/GM/MPMN; el Memorandum N° 953-2025-GM-A/MPMN; y,

CONSIDERANDO:

Que, conforme al artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley de Reforma Constitucional – Ley N°28607, concordante con lo normado en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N°27972; las Municipalidades Provinciales y Distritales, son órganos de gobierno local y tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, esto supone que la autonomía municipal supone capacidad de auto desenvolvimiento en lo administrativo, político y económico de las municipalidades, sean estas Provinciales o Distritales; y que esta garantía (autonomía municipal), permite a los gobiernos locales desenvolverse con plena libertad en dichos ámbitos; es decir, se garantiza que los gobiernos locales, en los asuntos que constitucionalmente les atañen, puedan desarrollar las potestades necesarias que garanticen su autogobierno;

Que, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece el procedimiento administrativo, se sustenta entre otros, por el Principio de Legalidad, según el cual "Las autoridades administrativas deben actuar con respecto 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 le fueron conferidas". En ese sentido la Administración Pública, solo puede actuar cuando se encuentre habilitada por norma legal específica, lo que la ley expresamente le permita;

Que, el Régimen Laboral bajo el Decreto Legislativo N° 728 (Régimen de la actividad privada), el Texto Único Ordenado del D.L. 728 – Decreto Supremo N° 003-97-TR, en su artículo 16° respecto de las causas de extinción del contrato de trabajo, señala: "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; y h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente ley"; respecto a la jubilación en su artículo 21°, señala los dos supuestos:

- **"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, se tiene el pronunciamiento del SERVIR, en el Informe Técnico N° 01002-2017-SERVIR-GPGSC, en su fundamento 3.4. y 3.5. señala: "En el régimen laboral de la actividad privada, se otorga expresamente al empleador la posibilidad de ampliar la vigencia del contrato de trabajo mediante un acuerdo, que puede darse de manera expresa o tácita. No obstante, el pacto tácito podrá extinguirse por cualquiera de las partes, mediante previo aviso. 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". Asimismo, el Informe Técnico N° 01059-2024-SERVIR-GPGSC, en su fundamento 2.6. que indica: "Cabe precisar que, en caso de acuerdo tácito de mantener la relación laboral, el vínculo podrá extinguirse en cualquier momento, previa comunicación formal por parte de la entidad de aplicar la causal de jubilación regulada en el literal f) del artículo 16 del TUO de la LPCL";

Que, la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 1634-2016¹, Lima, en su fundamento Décimo Primero, indicó: "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,

¹ Casación Laboral N° 1634-2016, Lima – Corte Suprema



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



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". Así también se tiene lo señalado en la **Casación Laboral N° 9155-2015-Lima**, la cual concluyó, que: "(...) constitucionalmente la protección contra el despido arbitrario solo alcanza hasta que el trabajador cumpla la edad de celebrarse un pacto en contrario, este puede ser expreso o tácito, siendo que en éste último caso (pacto tácito) la relación laboral se extinguirá, después de cumplir los setenta años, en cualquier momento según la decisión del empleador, puesto que la jubilación es una causa de extinción del contrato de trabajo la misma que es obligatoria y automática al cumplir el trabajador los setenta años de edad, siendo ello así luego de la extinción del vínculo laboral por causal de jubilación no podría el trabajador pretender que se le reconozca la protección contra el despido, el mismo que no es, ni podría ser, calificado de arbitrario". La **Casación Laboral N° 4421-2017**, Lima Sur, la cual, en su fundamento sexto, señala: "[...] Al respecto, esta Sala Suprema considera que en el caso en concreto no se ha configurado un despido incausado, dado que la extinción de la relación laboral obedeció a un motivo contemplado en el ordenamiento legal. En efecto, **la relación laboral se extingue después de cumplir los setenta años, en cualquier momento según la decisión del empleador**, en tanto la jubilación es una causa de extinción del contrato de trabajo. **En el presente caso, si bien es cierto al trabajador se le permitió continuar laborando durante algunos meses después de cumplir setenta años, al habersele comunicado con la Resolución de Gerencia de Administración N° 059-2015-GA/MVTM que su cese sería a partir del primero de junio de dos mil quince**, ello no implica la imposibilidad de extinguir el vínculo por el motivo que la norma prevé, en tanto no se evidencia un pacto en contrario; en consecuencia, la causal invocada deviene en infundada";

Que, con **Memorandum N° 953-2025-GM-A/MPMN** de fecha 21 de noviembre de 2025, la Gerencia Municipal, se dirigió a la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social, indicando: "Mediante el Oficio de la referencia a) el Jefe del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, notifica a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto el informe de hito de control N° 37-2025-OCI-0446-SCC sobre "Servidores Públicos del Régimen Laboral del D.Leg. 728 que sobrepasen los 70 años de edad (...)".

Que, con **Informe Escalonario N° 144-2025-ARE/SGPBS/GA/GM/MPMN**, el Área de Registro y Escalafón detalló, que:

01	Centro de Trabajo	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
02	Programa	FUNCIONAMIENTO
03	Apellidos	CHAMBILLA ROMERO
04	Nombres	JULIO LAUREANO
05	Condición laboral	Obrero nombrado
06	DNI N°	04409791
10	Fecha de nacimiento	Año 1952, mes de julio, día 04
11	Edad	72 años
15	Grupo ocupacional	Escala N° 09 : Auxiliares Categoría : "SAB" Cargo : Trabajador en Servicios II-SAB Plaza 095 : Código A3-05-870-3 Fecha de ingreso 01/02/1984 continua
16	Régimen laboral	Del 01/02/1984 al 31/05/2001: Régimen Público: D. Legislativo N° 276 Del 01/06/2001 al 31/12/2024: Régimen Privado: TUO D. Legislativo 728
28	Centro de Trabajo	Gerencia de Servicios a la Ciudad Sub Gerencias de Servicios Públicos

Que, con **Informe N° 348-2025-JISR/AC/GA/GM/MPMN** de fecha 10 de diciembre de 2025, emitido por la Oficina de Archivo Central, el cual indica: "Efectuada la búsqueda física y digital, en nuestras instalaciones del Archivo Central, SI SE UBICO PLANILLAS DE PAGO, de la mayoría de los servidores que se solicita, una total de 4,460 Planillas de pago de remuneraciones percibidas por diferentes conceptos, según detalle en cuadro, así como sus descuentos de cada uno de ellos, información que se adjunta en 04 discos, de forma digital en cumplimiento de lo solicitado (...)";

Que, el Área de Remuneraciones con **Carta N° 349-2025-OMCC-AR-SGPBS/GA/GM/MPMN** de fecha 26 de diciembre de 2025, remitió el proyecto de liquidación de beneficios sociales a favor del trabajador **CHAMBILLA ROMERO JULIO LAUREANO**, en el cual se concluyó lo siguiente:

"El Área de Remuneraciones ha efectuado la LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES a favor del servidor CHAMBILLA ROMERO JULIO LAUREANO, identificado con DNI N° 04409791, al 31 de diciembre de 2025, conforme al siguiente detalle (ver Anexo I):

RESUMEN	CLASIFICADOR	MONTO S/.
I COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	2.1.41.11	S/. 15,930.83
II VACACIONES TRUNCAS	2.1.41.16	S/. 2,882.50
III APORTACIONES (ESSALUD)	2.13.11.13	S/. 259.00
TOTAL		S/. 19,072.34

² Casación Laboral N° 4421-2017 – Lima Sur



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"



Que, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 728; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, la Resolución de Alcaldía N° 0241-2025-A/MPMN, y los considerandos expuestos;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EL CESE DEFINITIVO POR LÍMITE DE EDAD del trabajador señor **CHAMBILLA ROMERO JULIO LAUREANO** quien prestó servicios laborales bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, al haber ya cumplido setenta (70) años de edad; conforme a lo establecido en el literal f) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Decreto Supremo N° 003-97-TR respecto de las causas de extinción laboral. El cese será **efectivo el día 31 de enero de 2026**.

ARTÍCULO SEGUNDO. – AGRADECER al trabajador **CHAMBILLA ROMERO JULIO LAUREANO**, por los servicios prestados a la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto en el desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO TERCERO. - RECONOCER al citado servidor los beneficios sociales correspondiente por el cese por límite de edad, ascendente al monto de S/ 19,072.34 (Diecinueve mil setenta y dos, con 34/100 soles) por los conceptos de compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones, y Essalud, conforme a la liquidación de beneficios sociales realizado por el Área de Remuneraciones – Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social.

ARTÍCULO CUARTO. - NOTIFICAR la presente resolución al trabajador **CHAMBILLA ROMERO JULIO LAUREANO**, a la Gerencia de Administración, a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto (para el trámite correspondiente para la liquidación de beneficios sociales) Área de Escalafón, Área de Remuneraciones; y demás áreas involucradas; para conocimiento y fines que correspondan.

ARTÍCULO QUINTO. - ENCARGAR a la Oficina de Tecnología de la Información y Estadística la publicación de la presente Resolución en el **portal web de la entidad**.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLIQUESE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL
NIETO MOQUEGUA

ABG. FRANZ ENRIQUE MENDOZA VALDIVIA
SUB GERENTE DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL

C.C

Gerencia de Administración
Gerencia de Servicios a la Ciudad
Área de Remuneraciones
Área de Registro y Control de Asistencia
Área de Registro y Escalafón
Oficina de Tecnología de la Información y Estadística
Archivo