

FINAL

por Fidel Garcia

Fecha de entrega: 03-feb-2023 11:35p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2006017666

Nombre del archivo: GARCIA_FIDEL_018400846.pdf (470.34K)

Total de palabras: 6075

Total de caracteres: 32864



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y CIENCIAS ECONÓMICAS

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**Propuesta de solución para la reincorporación laboral por mandato
judicial en la Municipalidad de La Molina 2022**

¹²
Para obtener el Título Profesional de

Licenciado en Administración

Autor:

García Durante, Fidel Bratzo Orcid N° 000-0001-6963-7016

Asesor:

Mg. Burmester Andreu, Hans Federico Isaac Orcid N° 0000-0002-4980-1154

Lima - Perú

2023

¹ **CAPÍTULO I : INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA**

1.1. DATOS GENERALES

1.1.1. Razón social:

Municipalidad Distrital de **La** Molina

1.1.2. RUC:

20131365722

1.1.3. Dirección:

⁷ Av. Elías Aparicio N° 740 Urb. Las Lagunas La Molina – Lima-Lima

1.1.4. Contacto:

01-3134444 Gerente de Administración

1.2. ACTIVIDAD PRINCIPAL

La Municipalidad de La Molina es una institución gubernamental encargada de administrar recursos y ofrecer servicios públicos buscando ⁴ la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos. Esta promueve una interacción social y una armonía general de buen funcionamiento hacia un crecimiento íntegro del distrito y sus habitantes, mejorando su calidad de vida.

¹ **1.3. RESEÑA HISTÓRICA Y REALIDAD PROBLEMÁTICA**

³ **1.3.1. Reseña Histórica de la Empresa**

El distrito de La Molina fue fundado el 6 de febrero de 1962 sobre un área de 4,900 hectáreas. Colinda con los distritos de Ate, Villa María del Triunfo, Pachacamac y Santiago de Surco.

Mantiene durante gran parte del año clima seco y una temperatura agradable tanto en invierno como en verano, la misma que oscila entre los 13° y los 28°, característica que convierte al distrito en un excelente lugar residencial.

En tiempos pasados, culturas precolombinas ocuparon el territorio del distrito de la Molina, aprovechando el agua de los valles Chillón, Rímac y Lurín, contaron con canales hidráulicos y caminos que facilitaron el acceso a los recursos marinos y agrícolas.

El nombre de “La Molina” se debería a la existencia de numerosos molinos de caña que existían sobre la zona conocida como “La Molina Vieja”. Luego con el avance de lo urbano, dichos molinos fueron desapareciendo, trasladando la historia distrital de generación en generación.

1.3.2. Realidad Problemática de la Empresa

La Molina es un distrito de grandes dimensiones y demandas de sus vecinos, la municipalidad tiene un gran reto de mantener sus calles, su ornato y cumplir con sus obligaciones de manera responsable, a fin de satisfacer las necesidades de sus vecinos.

En los últimos años una de las militantes más directas que han contribuido en el incumplimiento de la satisfacción de necesidades de los vecinos es la falta de presupuesto institucional.

Las entidades del gobierno central y el propio Ministerio de Economía no incrementan las partidas presupuestales que solicitan y en los últimos tiempos la institución edil ha recibido sendas sentencias de reincorporación laboral de trabajadores que por diversos motivos ya no pertenecen a la institución, sobrecargando el presupuesto e incrementando el número de trabajadores en la institución, trabajadores que muchas veces no son necesarios, perturbando de esta manera el adecuado cumplimiento de obligaciones de administración seria y eficiente.

1.4. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

1.4.1 Misión

“Brindar servicios de calidad con transparencia y tecnología en beneficio del ciudadano, promover servicios municipales de calidad que contribuyan a que los vecinos perciban que cuentan con seguridad ciudadana y demás servicios de calidad”.

1.4.2 Visión

“Ser una Municipalidad líder, que promueva el desarrollo y progreso de sus habitantes, posicionando a La Molina como una ciudad ordenada, segura, moderna, integrada, ecológicamente sostenible, inclusiva y saludable, donde se fomenta la cultura, con elevados niveles de desarrollo humano y participación ciudadana.”

1.4.3 Valores

Los valores son aquellos principios, virtudes y cualidades que caracterizan a una persona, grupo de personas o institución, en ese sentido se propone impulsar en la Municipalidad de La Molina valores como el respeto, lealtad, responsabilidad, perseverancia, honestidad, optimismo, tolerancia, generosidad y compasión los cuales se refuerzan de manera constante en cada una de las actividades realizadas por las diferentes áreas, gerencias y subgerencias de la institución; impulsando de esta manera un adecuado trato y servicio a nuestros vecinos y contribuyentes, manteniendo asimismo un excelente clima laboral entre sus servidores y funcionarios.

1.5. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DONDE EL BACHILLER REALIZÓ SUS ACTIVIDADES

1.5.1. Área: Unidad de Recursos Humanos

La Sub Gerencia del Talento Humano se encarga de supervisar el adecuado desempeño y cumplimiento de las funciones del personal de la entidad, de los distintos regímenes laborales existentes en la normatividad vigente.

“La Subgerencia de Gestión del Talento Humano es la unidad encargada de ejecutar la política de recursos humanos de la entidad, se encarga de la gestión de todos los subsistemas y procesos correspondientes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, impulsa la generación de una cultura organizacional que impulse a la mejora de los trabajadores, sujetándose a las disposiciones emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. El área en comento depende de la Gerencia de Administración y Finanzas.

De acuerdo a lo señalado anteriormente se plantea los siguientes problemas de investigación:

Problema General

Dado lo señalado en la realidad problemática previa, nos preguntamos ¿Cuál es la mejor alternativa de solución a fin de que la municipalidad distrital de la Molina cumpla con la reincorporación de trabajadores según mandato de resoluciones judiciales con sentencia firme?

Problemas específicos

1. ¿De qué manera la falta de presupuesto limita el cumplimiento del mandato de reincorporación judicial laboral en la municipalidad de La Molina?
2. ¿De qué manera se deteriora la calidad de los servicios públicos brindados por la municipalidad de La Molina debido al cumplimiento del mandato de reincorporaciones judiciales laborales?

Asimismo, se proponen los siguientes objetivos:

Objetivo General

Proponer una alternativa de solución a fin de que la municipalidad distrital de la Molina cumpla con la reincorporación de trabajadores según mandato de resoluciones judiciales con sentencia firme.

Objetivos específicos

- 1 Demostrar que la falta de presupuesto económico limita el cumplimiento del mandato de reincorporación judicial laboral en la municipalidad de La Molina.
- 2 Analizar el deterioro en la calidad de los servicios públicos brindados por la municipalidad de La Molina que se generaría debido al cumplimiento del mandato de reincorporaciones judiciales laborales.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 MARCO TEÓRICO GENERAL

La presente investigación ha tenido diversos antecedentes, estudios previos analizados en diversas casas de estudios, de los cuales tenemos algunos nacionales y otros extranjeros, los mismos que se detallan a continuación:

2.1.1 Antecedentes internacionales

Universidad: Universidad Mayor de San Andrés

Grado académico: Bachiller

Título: “Alcance socio jurídico de la reincorporación del trabajador en Bolivia”

Autor: “Velásquez Chirinos, Silvia Celia”

Año: 2011

Hipótesis: “El otorgamiento del alcance socio jurídico de la reincorporación laboral en Bolivia impulsará el respeto y cumplimiento a la norma.”

Conclusiones: “La fuente laboral es imprescindible para una persona, tomando en cuenta que la misma se ha generado responsabilidades en determinados casos con terceros, por lo tanto un retiro intempestivo desestabiliza definitivamente al trabajador; generando un quebrantamiento de la cadena de pagos entre terceros, pues que un trabajador pierda su empleo lo invalida en el sistema productivo en el que está inmerso”

Universidad: Universidad Andina Simón Bolívar

Grado académico: Maestría

Título: “El impacto de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos”

Autor: “Stefania Narcisa Reyes Mejía”

Año: 2017

Hipótesis: “El objetivo fue describir la manera en que el empleado lleva a cabo las actividades encomendadas en su puesto de trabajo. Para ello es necesario contar con niveles de medición o estándares completamente verificables que le permita medir el desempeño de una manera confiable y objetiva”

Conclusiones: “Se analizó los factores que influyen en el desempeño laboral el proceso de evaluación es una práctica extendida en el ámbito del talento humano que permite determinar actitudes, rendimiento y comportamiento laboral de los trabajadores”.

2.1.2 Antecedentes nacionales:

Universidad: Universidad Nacional de Trujillo

Grado académico: Maestría

Título: “El incumplimiento de un mandato judicial que ordena el pago de los derechos laborales como delito autónomo en el Perú”

Autor: “Romero Alvarado, Rodolfo Eduardo”

Año: 2019

Hipótesis: “El delito de incumplimiento de resolución judiciales autónomo por el carácter alimentario de la remuneración, inexistencia de violencia o amenaza, y la resolución judicial firme”.

Conclusiones: “La importancia de la remuneración en este delito; la no exigencia de tipo penal de violencia ni amenaza; y la resolución judicial con carácter de cosa juzgada, justifican la autonomía del delito”.

Universidad: Universidad Científica del Perú

Grado académico: Bachiller

Título: “Reposición laboral por desnaturalización de contrato modal - STC-05057-2013-PA/TC - Precedente Huatuco”

Autor: “Flores Yaicate Milena”

Año: 2017

Hipótesis: “El precedente Huatuco vulnera la defensa del derecho a la igualdad ante la ley, el derecho al trabajo y el derecho a la protección contra el despido arbitrario”

Conclusiones: “El precedente Huatuco afecta el derecho a la igualdad ante la ley, el derecho al trabajo y el derecho a la protección contra el despido arbitrario”

Universidad: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Grado académico: Magister

Título: “La reposición laboral y el contenido esencial del derecho al trabajo”

Autor: “Edgardo Alberto Salazar Chavesta”

Año: 2021

Hipótesis: “La reposición laboral como parte del derecho al trabajo, o como causal de improcedencia del proceso constitucional de amparo”

Conclusiones: “Los mecanismos de tutela en caso de reposición laboral. En el proceso laboral se tramitan aquellos casos donde la vía ordinaria no sea la adecuada; mientras que la vía ordinaria conocerá actos de hostilidad, causa de despido o la calificación de la causa de despido fundada en causa justa referido a hechos controvertidos y materias derivadas de dicha relación jurídica”.

2.2 MARCO TEÓRICO ESPECÍFICO

Descripción de la realidad problemática

Los funcionarios públicos municipalistas, sobre todo los responsables del área de recursos humanos, generalmente son denunciados por el delito de desobediencia y resistencia a la autoridad, el mismo que se encuentra tipificado en el artículo 368° del código penal peruano, en el que se incurre por el incumplimiento de la orden impartida por una autoridad judicial en el ejercicio de sus funciones.

La municipalidad distrital de La Molina recibe anualmente un aproximado de 25 denuncias por no cumplir con reincorporar a trabajadores que cuentan con sentencias firmes de mandato de reincorporación laboral, la institución no puede cumplir con reincorporar a dichos trabajadores porque la Ley de presupuesto, señala que para reincorporar se deberá cumplir con tres requisitos básicos: Contar con sentencia firme, tener plaza disponible y contar con partida presupuestal.

Cuando el área de Recursos humanos toma conocimiento de una resolución de sentencia firme, se cumple con realizar las acciones administrativas internas con el área de presupuesto de la municipalidad, quienes señalan que no cuentan con partidas disponibles.

Con el fin de cumplir con este mandato judicial de reincorporación el área de Presupuesto, solicita autorización al del Ministerio de Economía y Finanzas para las

modificaciones presupuestales internas (es decir se toma la decisión política de incrementar el gasto corriente, dejando de lado las obras y servicios en favor de los vecinos contribuyentes), ello a razón de que no se recibe marco presupuestal por parte del Ministerio de Economía y Finanzas para cumplir con las reincorporaciones judiciales laborales, asimismo se solicita a dicha institución poder utilizar dinero de servicios o de otras fuentes y poder incorporarla a la partida de pago de planillas, lo que generalmente no se da; por otro lado estamos limitados a generar recursos propios incrementando el cobro por el pago de arbitrios y servicios municipales, dado que la Municipalidad de Lima no nos permite subir el cobro de arbitrios, señalando un tope máximo, lo que limita el tema presupuestal.

Es preciso señalar que los mandatos de reincorporación laboral, no sólo generará la situación de incrementar una planilla, sino trae consigo que el trabajador reincorporado exigirá posteriormente gozar de beneficios obtenidos mediante laudos arbitrales, lo que generaría un mayor desbalance en el presupuesto municipal.

En el caso en concreto en la Municipalidad de la Molina en el año 2022 se reincorporó a 93 trabajadores, lo que generó incremento de s/. 2,085,653.00 de soles en gasto corriente, exclusivamente para el pago de sueldos y derechos sindicales, lo que se refleja en un desmedro de los servicios que se brinda a los vecinos, limitando de esta manera el cumplimiento de las resoluciones judiciales laborales que disponen la reincorporación laboral de trabajadores.

Propuesta de solución:

En el presente trabajo se propone que la Ley de presupuesto permita que el Ministerio de Economía y Finanzas otorgue presupuesto a la Municipalidad de La Molina, exclusivamente para cumplir con las reincorporaciones de trabajadores que disponen los mandatos judiciales o que permita a la entidad municipal incrementar el cobro por servicios municipales.

CAPÍTULO III: APLICACIÓN PROFESIONAL

3.1. CONTEXTO LABORAL – SITUACIONAL

El área de recursos humanos viene recibiendo a la fecha sendas resoluciones judiciales con sentencia firme de reincorporación laboral, las mismas que no pueden ser ejecutadas toda vez que la institución municipal no cuenta con el presupuesto y los recursos adecuados, generando una afectación en su presupuesto económico y disminuyendo la calidad de servicios que viene ofreciendo a sus vecinos.

Por otro lado, el incumplimiento de estos mandatos judiciales conlleva a denuncias por el delito de desobediencia y resistencia a la autoridad generando letargo e inversión de tiempo de manera innecesaria por parte de los funcionarios del área, el entrapamiento descrito se debe a que no existe manera de incrementar el presupuesto a fin de cumplir con ampliar la planilla con los trabajadores a reincorporar.

Actualmente la Corporación Municipal tiene 450 trabajadores pendientes por reposición Judicial en sentencia firme lo cual involucra un desbalance financiero para la entidad.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR EL BACHILLER

El autor del presente trabajo se ha desarrollado como “Sub Gerente de Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de La Molina” a partir de año 2019; entre las funciones desarrolladas, se realizó la revisión de las planillas de remuneraciones correspondientes a los meses de noviembre y diciembre del ejercicio 2018, verificando la existencia de 137 procesos judiciales de reincorporación de obreros que fueron reincorporados por la gestión edil saliente, esos trabajadores habían mantenido un vínculo laboral de régimen CAS (Contrato Administrativo de Servicios), además según mandato judicial deberían de pasar a la planilla del Decreto Legislativo N° 728, ciertamente cuando se tiene un mandato del Poder Judicial este tendrá que ser de obligatorio cumplimiento, sin poder alterar extremo alguno de la resolución, bajo

sanción de responsabilidad civil, penal o administrativo del funcionario encargado; es preciso señalar que el área logró retornar a estos trabajadores al régimen CAS toda vez que sus procesos judiciales no contaban con sentencia firme, además de no contar con marco presupuestal.

Dentro de las actividades desarrolladas cuando se tomaba conocimiento de una sentencia de reincorporación laboral nos poníamos en comunicación con el área de presupuesto, a fin de buscar una alternativa para cumplir con dicho mandato judicial, teniendo como respuesta que no se cuenta con la posibilidad de cumplir dicho mandato dado que ya se tiene establecido el presupuesto de cada año, a fin de cumplir con los requerimientos de la entidad municipal; en ese sentido se planteó la posibilidad de incrementar los ingresos propios del municipio a fin de cumplir de alguna manera con lo señalado o cual requería la autorización del Ministerio de Economía y Finanzas.

La norma nos señala que, para cumplir con un mandato de reincorporación laboral, según la norma debemos de contar con plaza y presupuesto, según lo referido por el Ministerio de Economía.

Esta subgerencia propuso la modificación del Cuadro de Asignación de Personal Provisional, a fin de cumplir con los mandatos judiciales de reincorporación, el mismo que fue enviado a la “Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR” para su aprobación; por otro lado este Cuadro de Asignación de Personal Provisional fue ratificado por el concejo de regidores y publicado en una ordenanza municipal; previo a ello, la Subgerencia de Presupuesto gestionó ante el Ministerio de Economía la autorización correspondiente para la movilización, habilitación y uso de partidas presupuestales de otras áreas, dejando de lado el cumplimiento de otros servicios.

El trámite descrito ha sido reiterativo en los últimos años, a fin de cumplir los mandatos jurisdiccionales de reincorporación laboral, lo que ha involucrado un incremento de S/. 2,085,653.00 (Dos millones ochenta y cinco mil seiscientos cincuenta y tres soles) en el gasto corriente de la Municipalidad de La Molina.

CAPÍTULO IV: APLICACIÓN PRÁCTICA

4.1 DESARROLLO PRÁCTICO DE LAS CONTRIBUCIONES PLANTEADAS POR EL BACHILLER EN LA EMPRESA

4.1.1. Síntesis de la Realidad Problemática

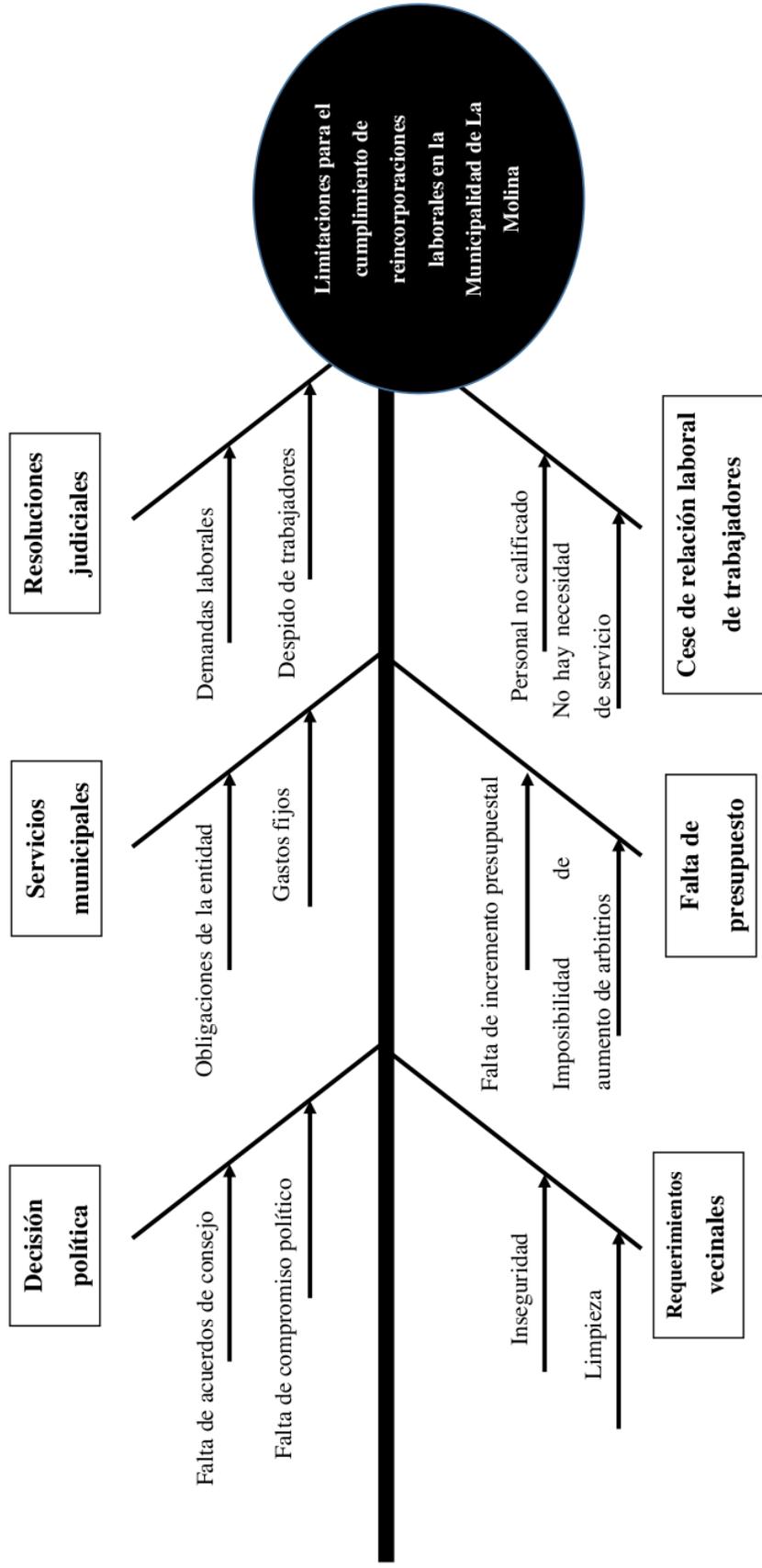
En los últimos años la municipalidad de La Molina ha sido notificada con diversas sentencias y resoluciones judiciales que disponen reincorporación judicial de trabajadores de diversas áreas, lo cual genera un perjuicio económico a la entidad municipal toda vez que la entidad tiene que utilizar presupuesto económico de otras partidas a fin de cumplir con dichos mandatos judiciales, ello genera un retardo en la administración pública y el incumplimiento de obligaciones presupuestadas en un período determinado.

El gráfico presentado a continuación es el diagrama de Ishikawa, mediante el cual se analizan las causas y subcausas que conllevan a la situación conflictiva que limita el cumplimiento de las reincorporaciones laborales en la Municipalidad de la Molina, a continuación, analizamos cada una de las causas a fin de esclarecer los principales motivos que limitan el cumplimiento de los mandatos judiciales.

Como primer punto tenemos a la gran cantidad de resoluciones judiciales que recibe cada año la entidad municipal, las cuales se originan por sendas demandas laborales que se presentan ante el Poder Judicial a fin de buscar la reincorporación laboral de los trabajadores que ciertamente han sufrido algún tipo de despido que puede ser catalogado como arbitrario, o aquellos servidores que fueron contratados como prestadores de servicios, estos servidores municipales al sentir vulnerado su derecho al trabajo formulan emplazamientos ante el Poder Judicial contribuyendo a la densidad de las obligaciones, otra de las causas que limitan el cumplimiento de reincorporación laboral es que en muchas oportunidades el cese de la relación laboral de trabajadores se da por el motivo de que el personal no es calificado para el desarrollo de las labores y objetivos que tiene la corporación municipal y en ocasiones por la inexistencia de la necesidad de servicios de la especialidad del trabajador se concluye la relación laboral;

otra de las causas principales son los servicios municipales, los mismos que son obligaciones de la entidad municipal los cuales generan gastos fijos es decir no se puede disminuir servicios municipales como seguridad ciudadana, recojo de basura y limpieza de parques y jardines por mencionar los más importantes; la falta de presupuesto también es una de las principales causas que limita el cumplimiento de los mandatos judiciales, dentro de esta se debe tomar en cuenta la falta de incremento presupuestal por parte del Ministerio de Economía y Finanzas además de la imposibilidad de aumentar el cobro por concepto de arbitrios la misma que debe ser autorizada por la Superintendencia de Administración Tributaria; otro de los puntos sensibles es la cantidad de requerimientos vecinales en materia de servicios municipales (parques y jardines bien regados, programas de salud, cultura y deporte, así como la atención al adulto mayor y persona con discapacidad) con los que cuenta la municipalidad de La Molina; finalmente y no menos importante es preciso señalar que una de las limitantes es la falta de decisión política, en donde la autoridad máxima que es el alcalde muchas veces debe decidir entre hacer obra o incrementar el gasto corriente en pago de personal; este análisis de causas y subcausas nos conlleva a la situación problemática de limitar el cumplimiento de los mandatos de reincorporaciones judiciales en la Municipalidad de La Molina.

Gráfico 1
Diagrama de Ishikawa o Causa Efecto de Limitaciones para el cumplimiento de reincorporaciones laborales en la Municipalidad de La Molina



Nota. Elaboración propia

4.1.2. Desarrollo del Caso

Los procesos de reincorporación laboral son iniciados por servidores que consideran haber sido injustamente despedidos de su centro laboral, estos recurren a la vía judicial con la finalidad de revertir esta decisión de su empleador, materializándose en una reincorporación por mandato judicial, la misma que se caracteriza por ser de carácter vinculante, pues obliga a las autoridades a su obligatorio cumplimiento.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, emitió algunos Informes Técnicos con el objetivo de conocer los criterios que deberán observar las entidades públicas a efectos de poder realizar idóneamente el proceso de reincorporación de servidores públicos por mandato judicial, entre los cuales se tiene los siguientes: Informe Técnico N°001730-2021-SERVIR-GPGSC, en el cual se establece la obligatoriedad de dar cumplimiento a los mandatos judiciales que ordenan la reincorporación de un servidor público; informe Técnico N°001760-2021-SERVIR-GPGSC, en el cual se precisa si corresponde o no otorgar beneficios sociales a favor del personal reincorporado por mandato judicial. Informe Técnico N°2068-2019-SERVIR-GPGSC, en el cual SERVIR dispone que las entidades públicas tienen el deber de efectuar todas las gestiones necesarias para darle estricto cumplimiento. Informe Técnico N°1998-2019-SERVIR/GPGSC, en el cual se precisa que aun cuando se constituya como el ente rector del sistema, no podrá intervenir en la ejecución de una resolución judicial.

A pesar de las medidas de austeridad, en 2002 se aprobó en Perú una ley que regula la contratación o el traslado de antiguos funcionarios que habían sido despedidos ilegalmente a gran escala en el sector público en 1994 y 1995. En virtud de esta ley, los antiguos trabajadores tenían derecho a elegir una de las siguientes prestaciones: Retorno o traslado, jubilación anticipada, indemnización en metálico o formación profesional y retorno (Cabello y Quispe, 2018).

Reanudación del trabajo se entiende la interrupción de la relación laboral por un motivo lícito previsto por la legislación aplicable o como consecuencia de la aplicación

de disposiciones contractuales vigentes en el lugar de trabajo, siendo la duración de la interrupción la que exijan las circunstancias (Van, 2017).

La Agencia Nacional de la Función Pública introdujo la obligación de respetar las decisiones judiciales sobre la reincorporación de personal público. Según el Decreto Supremo 017-93-JUS, todas las personas e instituciones están obligadas a respetar y cumplir la resolución de la autoridad judicial competente (Informe Técnico N° 2021-SERVIR-GPGSC, 2021).

Se tiene La Agencia Nacional del Servicio Civil (SERVIR) es el ente administrativo que define, aplica y fiscaliza las políticas de personal en todo el país. Su papel no puede ser el de un órgano administrativo o consultivo de las decisiones individuales de los departamentos (Informe Técnico N° 1998-2019-SERVIR/GPGSC, 2019).

Se expresa que la reincorporación ordenada por el tribunal debe ser en el nivel y grado que determina el juez, a menos que ordene específicamente lo contrario, en cuyo caso debe ser en el mismo nivel y grado que el empleado tenía antes de la terminación del empleo, teniendo en cuenta que la organización debe devolver al empleado al mismo nivel o grado con las mismas condiciones de trabajo que existían antes de la actuación irregular que derivó en el cese (Resolución Directoral N° 149-2020-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, 2020).

Por tanto, la reincorporación es el proceso más extenso y que de manera profunda desafía a la sociedad civil y a otras instituciones del Estado que hasta el momento habían sido observadoras (Rincón y Pinilla, 2021).

Por otro lado, La ley N° 27803 expresa en su art 10 y 11 que, reincorporación se define como una nueva relación laboral creada en la fecha de promulgación de la presente Ley mediante un empleo en el marco del Régimen de Empleo en el Sector Privado o mediante un nombramiento en el marco del Régimen de Empleo en la Administración Pública. En caso de reincorporación o traslado, se aplicará la modalidad de empleo a la que pertenecía el antiguo trabajador en el momento del despido."

La reincorporación es entendida como una nueva relación laboral creada mediante contratación o nombramiento. En algunos casos, la reorganización de las circunscripciones, como las autoridades regionales y locales, es necesaria porque el restablecimiento de un puesto estatutario implica volver a crear puestos permanentes que la circunscripción no tiene o no necesita (Torres, 2019).

4.1.3. Aplicación y análisis

Dado que ¹ el objetivo del presente trabajo de suficiencia es proponer una alternativa de solución a fin de ² que la Municipalidad Distrital de la Molina cumpla con la reincorporación de trabajadores según mandato de resoluciones judiciales con sentencia firme, se procedió a detallar número de resoluciones de sentencia firme con mandato de reincorporaciones judiciales durante el periodo 2014 al 2021, el mismo que ⁶ se puso en conocimiento de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, mediante ⁵ Memorándum N° 344-2022-MDLM-PPM, remitida por el Procurador Público Municipal de La Municipalidad de La Molina.

Tabla 1:

Número de resoluciones con mandato de reincorporación judicial por año.

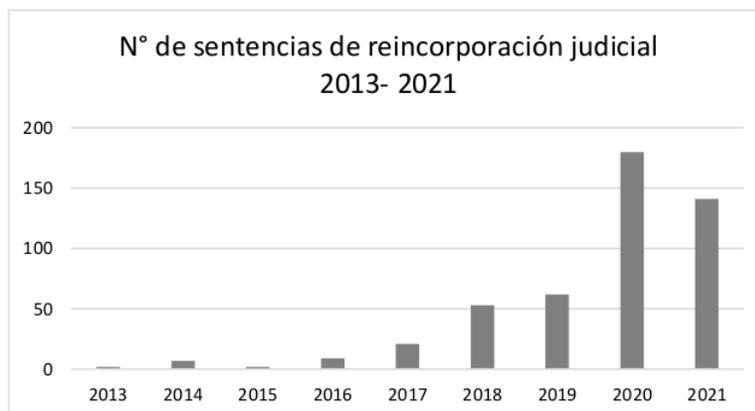
Año	N° de casos
2013	02
2014	07
2015	2
2016	9
2017	21
2018	53
2019	62
2020	180
2021	141

Nota. Información tomada de la Procuraduría Pública MLM. Elaboración propia.

Del cuadro anterior se puede verificar que hasta finales del año 2021 la Municipalidad Distrital de La Molina había sido notificada con 477 resoluciones de sentencia firme con mandatos de reincorporaciones laborales.

Gráfico 2

Cantidad de mandatos de reincorporaciones laborales año 2013-2021, elaboración propia.



Nota. Información tomada de la Procuraduría Pública MLM. Elaboración propia.

Asimismo, presentamos un pequeño detallado del presupuesto que se requiere al ejecutarse la reincorporación de trabajadores el año 2022, quienes representan el 19.7% del total de reincorporaciones laborales pendientes a ejecutarse.

Tabla 2:
Proyección de gastos por obrero reincorporado.

Proyección de gasto obreros

DNI	Nombres	Total Mensual	Total Anual	Gratificación		Bonif Extraord	CTS Nov	ESSALUD	Total
				julio	diciembre				
1	42249058 Aguirre Rivas Luis David	1,600.00	19,200.00	1,600.00	1,600.00	288.00	933.33	1,728.00	25,349.33
2	10609727 Aiquipa Silvera Fortunata Dolores	1,150.00	13,800.00	1,150.00	1,150.00	207.00	670.83	1,242.00	18,219.83
3	10063788 Alvites Laura Mercedes Sofia	1,100.00	13,200.00	1,100.00	1,100.00	198.00	641.67	1,188.00	17,427.67
4	10360634 Amao Mattos Ruben Alfredo	1,200.00	14,400.00	1,200.00	1,200.00	216.00	700.00	1,296.00	19,012.00
5	09373834 Angulo Rivas Sissi Del Pilar	1,300.00	15,600.00	1,300.00	1,300.00	234.00	758.33	1,404.00	20,596.33
6	17978699 Angulo Rivas Victor Manuel	1,600.00	19,200.00	1,600.00	1,600.00	288.00	933.33	1,728.00	25,349.33
7	07287593 Anicama Lagraveri Mauro Hernan	1,100.00	13,200.00	1,100.00	1,100.00	198.00	641.67	1,188.00	17,427.67
8	72295997 Antonio Quispe Richard	1,300.00	15,600.00	1,300.00	1,300.00	234.00	758.33	1,404.00	20,596.33
9	41166523 Arredondo Yucra Yoli	1,093.00	13,116.00	1,093.00	1,093.00	196.74	637.58	1,180.44	17,316.76
10	43114229 Avalos Quispe Julio Cesar	1,750.00	21,000.00	1,750.00	1,750.00	315.00	1,020.83	1,890.00	27,725.83
11	10319782 Avila Carbajal Juana Francisca	1,800.00	21,600.00	1,800.00	1,800.00	324.00	1,050.00	1,944.00	28,518.00
52	09174887 Moron Parraguez Pedro Alejandro	1,600.00	19,200.00	1,600.00	1,600.00	288.00	933.33	1,728.00	25,349.33
92	27711131 Valente Valderrama Maria Victoria	1,500.00	18,000.00	1,500.00	1,500.00	270.00	875.00	1,620.00	23,765.00
93	40371731 Vilchez Borra Jose Aldo	1,330.00	15,960.00	1,330.00	1,330.00	239.40	775.83	1,436.40	21,071.63
	Total	132,012.10	1,584,145.20	132,012.10	132,012.10	23,762.18	77,007.06	142,573.07	2,085,653.00

Nota: Información de Proyección de Gasto de Planilla 2022. Elaboración propia.

El año 2022, la Municipalidad de La Molina reincorporó a un total de 93 trabajadores, los mismos que pertenecían a diferentes áreas, todos bajo el régimen laboral 728, el presupuesto requerido para cumplir con el pago de la planilla de estos trabajadores fue de s/. 2 085,653.00 soles.

Podemos afirmar que este requerimiento que se expresa por encima de los dos millones de soles, afectará económicamente al presupuesto de la entidad municipal, toda vez que se tendrá que dejar de invertir dinero en otros servicios para cumplir con este gasto fijo corriente.

De igual manera se presenta un comparativo entre el total de obreros con los que contaba la Municipalidad de La Molina entre los años 2021 y 2022, la información comentada se recoge del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) para cada año fiscal, los mismos que se adjuntan en los anexos del presente trabajo.

Tabla 3

Incremento del presupuesto anual en el pago de planillas de obreros.

Año	N° de obreros	Presupuesto	Incremento Presupuestal
2021	164	S/. 11,937,727.00	-
2022	257	S/. 14,023,380.00	S/. 2,085,653.00

Nota: Información del Presupuesto Institucional de Apertura 2021 – 2022. Elaboración propia.

Propuestas de solución para la reincorporación laboral por mandato judicial en la municipalidad de La Molina, 2022

- 1.- Que ⁸ la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), ente encargado de colocar los límites del cobro de arbitrios municipales, permita que el presupuesto necesario para cumplir los mandatos judiciales de reincorporación laboral, sea asumida por los contribuyentes; es decir que estos asuman el costo generado por las reincorporaciones laborales en mención.
- 2.- Que ⁹ el Ministerio de Economía y Finanzas otorgue una partida exclusiva a la Municipalidad de La Molina para que pueda asumir dicho gasto en el tiempo, hasta que los trabajadores sean cesados, de esta manera no sea necesario alterar partidas presupuestales destinadas a otros servicios.

4.1.4. Registro y Estratégias para las mejoras

El incumplimiento de los mandatos judiciales de reincorporaciones judiciales se origina por la falta de presupuesto y la plaza disponible en el área correspondiente, el circuito para la reincorporación judicial de un trabajador debería ser el siguiente:

- 1° Resolución judicial de sentencias firme o cosa juzgada emitida por el Juez.
- 2° Notificación remitida a la Procuraduría Pública de la municipalidad
- 3° Derivación del mandato de reincorporación a la Subgerencia de Recursos Humanos
- 4° Validación de plaza vacante por parte de la Subgerencia de Recursos Humanos.
- 5° Proyección de gasto mensual y anual del ejercicio fiscal necesario para cumplir con el mandato judicial.
- 6° Remisión a ¹⁹ la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto para la asignación presupuestal
- 7° Emisión de opinión favorable o desfavorable de contar con saldo presupuestal

Sin embargo, al ver que la municipalidad de La Molina no cuenta con presupuesto disponible, adicional al presupuestado a inicios de año, no se puede cumplir con las reincorporaciones señaladas, las mismas que deberán ser programadas dentro del presupuesto económico del siguiente periodo, y verificando la existencia de la plaza vacante a disposición, ello obligaría a incrementar la planilla de la institución,

disminuyendo el presupuesto para la ejecución de otras obras en beneficio de la comunidad; por otro lado, se solicita al Ministerio de Economía la asignación de mayor presupuesto a fin de cumplir con los mandatos judiciales y evitar procesos penales por incumplimiento o desobediencia a la autoridad.

A fin de conocer como otras entidades municipales cumplen con los mandatos de reincorporaciones laborales, se propone realizar una entrevista a funcionarios de las áreas de Administración y de Recursos Humanos de otras municipalidades obteniendo así un comparativo de la manera como se da cumplimiento a los mandatos judiciales de reincorporación laboral; asimismo se entrevistará a funcionarios del Ministerio de Economía, abogados y jueces laboristas, a fin de conocer sus puntos de vista y normas legales que contribuyan a sustentar la presente investigación.

5 entrevista al abogado Juan Miguel Castillo Panta Procurador Público Municipal de la Municipalidad de la Molina

En la presente ocasión solicitamos al entrevistado su punto de vista respecto al impacto que pueden tener los mandatos de reincorporación judicial laboral en el presupuesto económico de una municipalidad distrital, en el caso específico de municipalidad distrital de la Molina.

Juan Miguel Catillo: Debemos señalar que en este caso existen varias aristas que esclarecer, en primer lugar desde el punto de vista legal, la constitución y demás normas legales señalan que una sentencia judicial laboral se tiene que cumplir sí o sí, así se tenga que modificar el presupuesto, eso lo realiza pues el área de administración, planeamiento y de recursos humanos.

Ahora te puedo comentar que estructuralmente estamos mal diseñados porque muchas veces políticamente en los municipios se contratan personal sin tomar en cuenta que no se cuenta con el presupuesto adecuado, y es ahí donde se inicia el primer problema, la primera controversia entre el trabajador y empleador.

Entonces políticamente, laboralmente y jurídicamente no existe una conexión real en donde se valoren todas las variables y sobre todo la primacía de la realidad, entonces cuando un municipio requiere o se quiere contar con un trabajador al inicio puede haber

una partida presupuestal pero luego cuando observen que no hay presupuesto para cumplir con el pago de ese trabajador, se le va a despedir pero, ya se ha generado una expectativa para el trabajador y este tiene todo el derecho de exigir una estabilidad laboral y solicitar al Poder Judicial una reincorporación, es en ese sentido lo que recomiendo es impulsar los contratos civiles que están regulados en el código civil, es decir **la vigencia de los servicios no personales** en donde **la** entidad estatal no va a estar obligada con garantizar estabilidad laboral a los trabajadores y estos no tendrán la posibilidad de buscar asistencia en el Poder Judicial; sin embargo, se observa que muchas veces se desnaturaliza esta relación civil, impulsado tácitamente los elementos como **la prestación personal, la remuneración y la subordinación**.

Considero que una de las alternativas de disminuir la cantidad de procesos de reincorporaciones laborales sería apostar por los contratos civiles de servicios por terceros

CONCLUSIONES

1. El trabajo buscó proponer una alternativa de solución para que la Municipalidad Distrital de la Molina cumpla con los mandatos judiciales de reincorporación de trabajadores, se presentaron dos propuestas, la primera, en que la SAT permita el incremento de arbitrios municipales, por otro lado, se propone que el MEF otorgue una partida presupuestal exclusiva para cumplir con el concepto de reincorporaciones judiciales.
2. Conforme a la información obtenida se demostró que la principal limitante para cumplir los mandatos de reincorporación judicial es la falta de presupuesto, dado que en toda entidad municipal los presupuestos se realizan anualmente.
3. Se analizó ¹⁰ el deterioro en la calidad de los servicios públicos brindados por la Municipalidad de La Molina, servicios como limpieza de calles, seguridad y mantenimiento, pues su presupuesto se vio disminuido en aproximadamente 2 millones de soles, dinero utilizado en pago de haberes de trabajadores reincorporados.

RECOMENDACIONES

- 1.- Se recomienda que, a nivel de políticas públicas, se impulse una nueva normativa de contratación laboral que solucione los problemas de demandas de reincorporaciones laborales, tomando en cuenta el fomento de los contratos civiles o de locación de servicios.
- 2.- Se recomienda investigar las consecuencias presupuestales que generarían futuros procesos de negociaciones colectivas.
- 3.- Se recomienda que las reincorporaciones laborales que generan incremento de personal en el aforo, no se convierta en una limitante para el adecuado desarrollo institucional.
- 4.- Se recomienda que el Poder Judicial remita las sentencias judiciales al MEF a fin de que esta entidad tome conocimiento y emita las directivas del manejo presupuestal y contribuya al cumplimiento de la reincorporación.

FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	1%
3	prezi.com Fuente de Internet	<1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
5	www.precisioneslaborales.com Fuente de Internet	<1%
6	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.esan.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	site.supercadena.com Fuente de Internet	<1%
9	www.munimolina.gob.pe Fuente de Internet	<1%

10	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
11	www.poderjudicial.es Fuente de Internet	<1 %
12	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
13	www.dsi.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
14	www.ncodiario.com Fuente de Internet	<1 %
15	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	www.eldiario.cl Fuente de Internet	<1 %
18	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
19	documentop.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

