

EXPEDIENTE N° : 00227-2014-0-2101-JM-CA-01.
MATERIA : Nulidad de Acto Administrativo
DEMANDANTE : Lola Machaca Mamani.
DEMANDADA : Municipalidad Provincial de Puno.
PROCEDE : Primer Juzgado Mixto De Puno.
PONENTE : J. S. Benny Álvarez Quiñonez

Puno, veintinueve de setiembre
del dos mil quince.

VISTOS:

El recurso de apelación interpuesto por el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Puno, en contra de la sentencia número 01-2015 contenida en la resolución número ocho del seis de enero del dos mil quince, que falla primero: declarando **fundada** la demanda interpuesta por Lola Machaca Mamani en contra de la Municipalidad Provincial de Puno representado por el Procurador Público Municipal; y, segundo: declara **nula** la Resolución de Alcaldía N° 072-2014-MPP/A del doce de marzo del año dos mil catorce, reconociendo y restableciendo el derecho o interés jurídicamente tutelado y adoptándose las medidas y actos necesarios frente al despido arbitrario de la cual fue objeto la actora; **ordena** la reposición de la demandante Lola Machaca Mamani, en su puesto habitual de Fiscalizador Notificador de la Sub Gerencia de Planeamiento y Control Urbano de la Municipalidad Provincial de Puno, respetando el nivel o remuneración que ostentaba con los demás derechos que le corresponde, teniendo en cuenta que le es aplicable para el caso la Ley 24041. Dicho recurso de apelación ha sido concedido con efecto suspensivo, conforme se evidencia de la resolución número nueve, en merito a ello, se elevó a esta instancia superior los actuados del presente proceso, disponiéndose vista fiscal, la misma que se cumplió, conforme se evidencia del dictamen que obra a fojas 211, realizándose la audiencia de vista de la causa, donde no concurrieron los abogados de las partes; con lo que la causa ha quedado expedita para emitir pronunciamiento; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Finalidad del proceso contencioso administrativo.- Conforme lo dispone el artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley que regula el proceso contencioso administrativo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2008-JUS, la acción contenciosa administrativa, prevista en el artículo 148 de la Constitución, tiene por finalidad el control jurídico que el Poder Judicial realiza de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados. En ese sentido, la judicatura, al controlar el papel de la Administración, se convierte en el guardián de los derechos fundamentales y en el límite del poder de autotutela, ya que frente al Juez y por virtud del principio de igualdad procesal, administrado y Administración Pública asumen la calidad de partes procesales, sin privilegios uno frente al otro. Es importante señalar que el proceso contencioso administrativo concebido en la referida ley viene alimentado de notas que no se detienen en un proceso destinado a cuestionar solamente un acto o resolución administrativa,

como lo era en la concepción francesa de “impugnación de acto o resolución administrativa”; sino que, va dirigido en entero a un proceso de plena jurisdicción que busque en su planteamiento ya no tutelar la legalidad de la actuación administrativa, sino a asegurar tutela jurídica al administrado, en defensa de sus derechos subjetivos e intereses legítimos. Al respecto el Tribunal Constitucional, al referirse al principio de control jurisdiccional de la Administración ha señalado que, tanto los jueces ordinarios como los jueces constitucionales tienen la obligación de verificar si los actos de la administración pública, que tienen como sustento una ley, son conformes a los valores superiores, los principios constitucionales y los derechos fundamentales que la Constitución consagra. Este deber, como es evidente, implica una labor que no solo se realiza en el marco de un proceso de inconstitucionalidad, sino también en todo proceso ordinario y constitucional, a través del control difuso.

SEGUNDO.- De los antecedentes del proceso.- Examinados los actuados del presente proceso se puede establecer lo siguiente:

2.1.- Lola Machaca Mamani, el 14 de mayo del 2014, interpone demanda contenciosa administrativa en contra de la Municipalidad Provincial de Puno, formulando como *pretensión principal* se declare la nulidad del acto administrativo contenido en la Resolución de Alcaldía N° 072-2014-MPP/A del 12 de marzo del 2014; y, como *pretensión accesoría*, el restablecimiento del derecho o interés jurídicamente tutelado y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines y se disponga la inmediata reincorporación laboral en el cargo de Fiscalizador Notificador de la Unidad Orgánica de la Sub Gerencia de Planeamiento y Control Urbano, dejando sin efecto el despido de hecho e incausado. Señala la demandante que ha laborado desde el 12 de julio del 2011¹ hasta el mes de setiembre del 2013, desempeñando labores de naturaleza permanente en el cargo de Fiscalizador Notificador, plaza que se encontraría previsto en el Cuadro de Asignación de Personal con el código 150; indica que suscribió sucesivos contratos personales conforme al Decreto Legislativo 276, precisando que en los meses de agosto y setiembre del 2013 ya no suscribió la renovación de su contrato ya que le habrían indicado que había pasado a ser personal con contrato a plazo indeterminado; aclara que la entidad demandada en dos oportunidades interrumpió la relación laboral, la primera en el mes de junio del 2012 (durante un mes y medio) y la segunda en el mes de enero del 2013. sólo con la finalidad de evitar que adquiriera derechos a los que se refiere la Ley 24041; refiere que el 30 de setiembre del 2013 ha sido despedida al retirársele su tarjeta de asistencia, habiendo reclamado ante su inmediato superior, quien se habría indicado que es por orden superior habían decidido prescindir de sus servicios.

2.2.- Admitida la demanda, se emplazó con la misma a la entidad demandada, el cual a través de su Procurador Pública Municipal contestó la demanda, solicitando se declare infundada y/o improcedente. Señala que la demandante no laboró en un cargo de naturaleza permanente sino de apoyo, no estando protegido por la Ley 24041, dado que no superaría más de un año de servicios ininterrumpidos en la municipalidad, precisando que en el año 2011 laboró desde el 18 de julio hasta

¹ Indica la demandante que desde el 14 de febrero hasta el 12 de julio del 2011, laboró en el mismo cargo sujeto al contrato CAS que mensualmente se renovaba.

el 30 diciembre, con contratos sucesivos; en el año 2012, desde el 2 de enero hasta el 31 de mayo, con contratos sucesivos, precisando que no laboró el mes de junio de ese año, reiniciando desde el 18 de junio (sic) hasta el 31 de diciembre del 2012, con contratos sucesivos; y, finalmente en el año 2013, no habría laborado todo el mes de enero, sino desde el 1 de febrero hasta el 30 de setiembre del 2013, con contratos sucesivos. Respecto del despido, señala que ignora el retiro de su tarjeta de asistencia, empero refiere que mediante memorando 0616-2013-MPP/GA-SGP del 30 de setiembre del 2013, se le habría recordado a la demandante que su contrato vencía indefectiblemente el 30 de setiembre del 2013 y se le habría requerido la entrega de cargo. Señala también que la demandante no ingresó por concurso público.

2.3.- El juez de la causa emitió sentencia declarando fundada la demanda, considerando que la demandante se encuentra protegida por la Ley 24041, dado que sus labores han sido de naturaleza permanente en una plaza estructural, precisando que las funciones realizadas por la actora tuvieron una duración prolongada en el tiempo desde el mes de julio del 2011 hasta el mes de setiembre del 2013 con dos interrupciones, la primera de un mes y medio y la segunda de treinta días; por tanto, concluye que las labores desempeñadas por la actora son labores de naturaleza permanente, además, la entidad demandada habría reconocido que no hubo contrato alguno durante los meses de agosto y setiembre del 2013.

2.4.- El Procurador Publico Municipal interpuso recurso impugnatorio de apelación en contra de la indicada sentencia, solicitando se revoque o anule la impugnada, declarándose infundada o improcedente. Señala como agravios: **a)** señala que el juez hace una valoración subjetiva respecto de los alcances de la Ley 24041 en cuanto respecta a las breves interrupciones, las cuales según el precedente judicial no deberían ser mayores de 30 días y deben haber sido promovidas por la entidad, lo que no ocurriría en el presente caso, en la que se habrían producido interrupciones mayores a 30 días que no pueden ser considerados breves, por lo que debía aplicarse los precedentes vinculantes, agregando que según el récord laboral la demandante no cumple el requisito de labores ininterrumpidas por más de un año; **b)** señala que el ingreso a la administración pública es por concurso público; **c)** señala que no debe computarse el período que laboró según el régimen CAS, porque según indica las labores del personas de dicho régimen especial son de apoyo; **d)** refiere que existe falta de motivación o motivación incongruente (incongruencia omisiva), porque en la sentencia se habría considerado el tiempo trabajador bajo la modalidad CAS.

TERCERO.- La técnica del distinguishing² y el precedente constitucional.- Estando a lo alegado por el Procurador Público y lo opinado por la Fiscal Superior, respecto de la aplicación del precedente constitucional recaído en la STC 05057-2013-PA/TC, este colegiado considera necesario precisar lo siguiente:

3.1.- El precedente es un técnica de argumentación que consiste en extraer un fundamento jurídico de un caso decidido a fin de aplicarlo a un caso idéntico o similar que surja posteriormente.

² En términos sencillos y en pocas palabras distinguishing es lo que los jueces realizan cuando hacen la distinción entre un caso y el otro”.

3.2.- Lo anterior significa que para aplicar el precedente, el caso nuevo en los hechos debe ser idéntico o similar al caso resuelto. Si el caso no es idéntico ni similar al resuelto en el precedente, estamos ante un caso distinto, por tanto, dicho precedente no se debe aplicar. Precisamente, la técnica del *distinguishing* permite al juez establecer excepciones al precedente constitucional por existir respecto de un caso, elementos particulares que ameritan una solución diferente, sin que dicha circunstancia suponga la derogación del precedente anterior, la cual tiene como fundamento el principio de efectividad que le permite al juez constitucional el ejercicio de una tutela judicial diferenciada cuando lo amerite el caso. Como diría Monroy Gálvez, el *distinguishing* es un técnica para reducir la vinculación de un precedente a partir de la existencia de hechos distintos del precedente (no del caso). En buena cuenta aplicando la técnica del *distinguishing* se concluye que el caso a resolver en los hechos no es idéntico o similar al caso resuelto en el precedente, simplemente el precedente no se aplica.

3.3.- El presente caso en los hechos propuestos, no es idéntico ni similar al caso resuelto en el precedente constitucional Huatuco Huatuco, por lo siguiente:

a) Si bien en ambos el empleador es el Estado; empero, en el caso del precedente se trata de un trabajador sujeto al régimen laboral privado; en tanto, el caso de autos, se trata de un trabajador del régimen laboral público.

b) En el caso del precedente, la pretensión de reposición del trabajador está sustentado en la desnaturalización de un contrato de trabajo modal; en tanto, el caso de autos, se trata de una pretensión de declaración contraria a derecho y cese de la actuación material consistente en un despido de hecho.

c) En el caso del precedente se solicita la aplicación de las normas del Derecho Laboral Privado (Decreto Legislativo 728); en tanto, el caso de autos se pretende la aplicación de las normas del Derecho Administrativo, esto es, el Decreto Legislativo 276 y la Ley 24041.

3.4.- De otro lado, resulta necesario precisar que el artículo 27 de la Constitución establece que "*la ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario*", lo que implica que el Estado Peruano en el marco de los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos que ha suscrito, ha asumido la obligación de dictar una legislación interna que establezca adecuada protección contra el despido arbitrario; así;

a) En el régimen laboral privado, el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, ha establecido como mecanismo de protección contra el despido arbitrario, la *reposición en el puesto de trabajo* en los supuestos de despido nulos³ y el *pago de una indemnización* en los demás supuestos de despido arbitrario.

b) En el régimen laboral público, la única protección adecuada contra el despido arbitrario es la *restitución o reposición en el puesto de trabajo* tal como se puede apreciar de las normas del Decreto Legislativo 275 y su reglamento,

³ Por doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, también habrá reposición en los supuestos de despido incausado y despido fraudulento.

complementado por la Ley 24041, normas que no establecen como protección adecuada el pago de la indemnización.

c) En el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, el Decreto Legislativo 1067 y su reglamento, han establecido que la protección adecuada contra el despido arbitrario es el pago de la indemnización, más no reposición.

3.5.- Lo reseñado en el numeral anterior, nos permite establecer que, si se aplicara el precedente Huatuco Huatuco a los servidores del régimen laboral público, se verían privados de la protección adecuada contra el despido arbitrario, porque sencillamente las normas del régimen laboral público no prevén como tutela contra el despido el pago de una indemnización, como sí lo hacen las normas del régimen laboral privado y del régimen especial CAS. En ese sentido, aplicar el precedente señalado, esto es, exigiendo que el demandante demuestre haber ingresado por concurso público en una plaza vacante de duración indeterminada, implicaría dejar sin protección adecuada contra el despido arbitrario, lo que finalmente vulneraría el artículo 22 y 27 de la Constitución.

3.6.- Estando a las precisiones señaladas, se concluye que el presente caso, en su propuesta fácticos y fundamentos jurídicos, es distinto al caso resuelto en la STC 05057-2013-PA/TC, por lo que, corresponde en seguida emitir pronunciamiento de fondo.

CUARTO.- Protección adecuada contra el despido arbitrario en el régimen laboral público.- Al respecto, resulta necesario dejar establecido el marco normativo y jurisprudencial con relación a la tutela judicial en los supuestos de despido arbitrario en casos de servidores y funcionarios del régimen laboral público; así:

4.1.- Ley 24041 que complementa las normas del Decreto Legislativo 276, en su artículo 1 señala que *los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley.* Como es de apreciar, dicho dispositivo legal básicamente determina dos requisitos para su aplicación, esto es: **a)** que el trabajador haya realizado labores de naturaleza permanente; y, **b)** que dichas labores se hayan desarrollado o efectuado por más de un año ininterrumpido, antes de la fecha de cese de labores. Asimismo, resulta necesario precisar que la citada norma legal no tiene como objetivo incorporar a los servidores públicos contratados a la carrera administrativa, sino únicamente a protegerlo contra el despido arbitrario que pudieran sufrir, dada la acreditación de haber realizado labores de naturaleza permanente y por período mayor a un año ininterrumpido de servicios, porque sólo pueden ser cesados o destituidos previo proceso administrativo disciplinario.

4.2.- La doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, señala que ante la política administrativa tendiente a impedir que surta efectos la Ley 24041, interrumpiendo tendenciosamente la vigencia de los mismos para evitar la

generación de derechos, es de aplicación el artículo 26 de la Constitución, que regula los principios de la relación laboral, estableciendo la igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos, así como la interpretación favorable de una norma al trabajador en caso de duda insalvable⁴. En efecto, en dicha sentencia la demandante había cesado por terminación de contrato a pesar de tener más de tres años de labores con algunos breves períodos de interrupción en sus servicios no mayores de treinta días, consideró que las breves interrupciones para impedir que surta efecto la Ley 24041 constituyen interrupciones tendenciosas que atentan contra el artículo 26 de la Constitución.

4.3.- Precedente judicial vinculante. En la Casación 005807-2009-JUNIN, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, como precedente vinculante estableció que la interpretación del artículo 1 de la Ley 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 Pública empleadora para desconocer el derecho del trabajador a la protección frente al despido, que le brinda la Ley 24041; siendo que dichos servidores no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causales previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo 276 y con sujeción al procedimiento establecido en dicha norma"*.

QUINTO.- De la prueba del despido.- Es regla en materia laboral que corresponde al trabajador probar la existencia del vínculo laboral y el despido; debe tenerse presente que el despido no se presume sino debe ser acreditado por el demandante. En el presente caso, la demandante ha afirmado que ha sido despedida el 30 de setiembre del 2013, retirando su tarjeta de asistencia; por su parte la Procuradora Pública afirma que no le consta ese hecho, empero refiere que mediante memorando 0616-2013-MPP/GA-SGP del 30 de setiembre del 2013, se le recordó a la demandante que su contrato vencía indefectiblemente el 30 de setiembre del 2013 y se le requirió la entrega de cargo. En efecto, en el expediente administrativo que obra en autos aparece el indicado memorando (fojas 138) mediante el cual el Sub Gerente de Personal se dirige a la demanda recordándole que contrato concluye indefectiblemente el 30 de marzo del 2013 y le requiere la entrega de cargo a su inmediato superior, agradeciéndole por los servicios prestados a la municipalidad, documento que constituye prueba objetiva del despido.

SEXTO.- De la vulneración del derecho al trabajo.- Habiéndose establecido la existencia de un despido, corresponde en seguida discernir si tal despido vulnera el derecho constitucional al trabajo de la demandante y si está protegida por la Ley 24041, esto es, si tiene la condición de contratada para desempeñar labores de naturaleza permanente por un período de tiempo de más de un año ininterrumpidos. Al respecto, este colegiado considera:

⁴ STC 1084-2004-AA/TC; caso Rosalía Nelly Pérez Vásquez contra el Gobierno Regional de Puno. En dicho caso, la demandante alegó haber sido cesado injustificadamente a pesar de haber cumplido tres años de servicios con breves interrupciones no mayores de treinta días; por su parte la entidad demandada alegó que la relación contractual nunca fue continua, pues en el año 2001, la demandante no prestó servicios durante el mes de enero, ni tampoco los días 30 y 31 de julio; en el año 2002 no laboró del 1 al 30 de enero, del 19 al 25 de julio, del 3 al 11 de setiembre y del 11 al 18 de noviembre; durante el año 2003, no sirvió durante todo el mes de enero, del 29 al 31 de marzo, ni durante todo el mes de abril.

6.1.- Labores de naturaleza permanente.- De los documentos anexados a la demanda se puede establecer que la demandante prestó servicios en la municipalidad demandada en el período comprendido desde el 14 de julio del 2011 hasta el 30 de setiembre del 2013, desempeñando funciones en el cargo de Fiscalizador Notificador en la Sub Gerencia de Planeamiento y Control Urbano de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Puno, sujeto primero a los Contratos Administrativos de Servicios - CAS hasta el 12 de julio del 2011, y a partir del 18 de julio del 2011 hasta el día de su cese bajo contratos de servicios personales según el Decreto Legislativo 276, lo que se corrobora con el Récord Laboral de la demandante que obra a fojas 115 que ha sido ofrecido por la Procuradora Pública Municipal, del cual se evidencia que desde julio del 2011 hasta setiembre del 2013, la demandante prestó servicios en el cargo de Fiscalizador Notificador, cargo que se encuentra previsto en el CAP de la entidad demandada como ha acreditado la demandante a fojas 29 al 44, documento que no ha sido tachado u observado por la Procuradora Pública Municipal. Como es de apreciar, la demandante cumplía labores de naturaleza permanente, respecto del cual no se evidencia controversia entre las partes.

6.2.- Período de tiempo de servicios más de un año ininterrumpidos. Al respecto, la Procuradora Pública Municipal señala que la demandante no reúne dicho requisito por cuanto la relación laboral habría tenido dos interrupciones, la primera los meses de junio y julio del 2012 y la segunda el mes de enero del 2013, hecho que es admitida por la demandante quien en su demanda afirma que en el año 2012 hay una interrupción de un mes y medio y en el año 2013 el mes de enero, pero aclara que no es cierto que en dichos meses no trabajó sino la entidad demandada para que no adquiriera derechos derivados de la Ley 24041 no le hizo suscribir contrato, pero ha seguido laborando normalmente. Al respecto, este colegiado considera lo siguiente:

a) En todo el tiempo en que la demandante prestó servicios en la entidad demandada, cumplió las mismas funciones de Fiscalizador Notificador, independientemente de la modalidad contractual al que estaba sujeto; por tanto, para establecer el tiempo de servicios debe tomarse en cuenta todo el período laborado, no siendo válido el argumento del apelante al pretender excluir del cómputo el período en que la demandante prestó servicios bajo la modalidad del CAS, debiendo tenerse presente que el hecho de pasar a la actora a ser contratada por servicios personales, constituye un reconocimiento del carácter permanente de sus labores. En ese sentido, la actora adquirió la protección contra el despido arbitrario cuando superó un año de servicios ininterrumpidos, esto es, el mes de febrero del 2012.

b) Sin perjuicio de la conclusión anterior, conforme a la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional y el precedente judicial señalados en el considerando cuarto, las breves interrupciones no mayores de 30 días no afectan la continuidad del plazo requerido por el artículo 1 de la Ley 24041; así, en el presente caso, si bien la demandante conforme el récord laboral de fojas 115, el mes de enero del 2013 no habría laborado, empero esa interrupción es breve porque no es mayor de 30 días, tanto más que la demandante acreditó que el 31 de enero del 2013

recibió el memorando de fojas 28, lo que constituye un indicio de que en dicho mes estuvo prestando servicios.

c) La entidad demandada no ha acreditado que las interrupciones alegadas sean imputables a la demandante; por el contrario, tales interrupciones habrían sido ocasionadas por la demandada, con la finalidad de enervar el derecho de la actora.

d) En consecuencia, en autos está acreditado que la demandante prestó servicios ininterrumpidos por más de un año, a lo que suma que desempeñó labores de naturaleza permanente; por tanto, está bajo el supuesto de hecho del artículo 1 de la Ley 24041, esto es, ha sido cesada sin observar el debido procedimiento y afectando el derecho al trabajo de la demandada, con lo que se ha materializado el despido incausado que es contrario a la Constitución.

SEPTIMO.- De los agravios de la apelación.- Respecto de los agravios denunciados como fundamento del recurso de apelación interpuesto por el Procurador Público Municipal, los mismos deben ser desestimados, por lo siguiente:

7.1.- Con relación a las interrupciones de la continuidad de servicios, así como lo alegado respecto del régimen CAS, debe estarse a las razones que se exponen en el considerando anterior.

7.2.- Con relación al ingreso por concurso público, este colegiado ha expresado los fundamentos en el considerando tercero de la presente resolución.

7.3.- No se advierte defectos de motivación ni incongruencia en la sentencia apelada; en todo caso, cualquier defecto formal o insuficiencia en la motivación no constituye motivo suficiente para declarar la nulidad de la sentencia estando a lo dispuesto por la Resolución Administrativa 002-2014-CE/PJ.

OCTAVO.- Confirmación de la sentencia apelada.- Este colegiado, por los fundamentos expuestos en la presente resolución, concluye que la sentencia apelada que declara fundada la demanda contenciosa administrativa incoada por Lola Machaca Mamani, debe de confirmarse en todos sus extremos, haciendo presente que la resolución impugnada se halla incurso en la causal de nulidad previsto en el inciso 1 del artículo 10 de la Ley 27444, esto es, contraviene el artículo 1 de la Ley 24041 y los artículos 22, 26 y 27 de la Constitución Política del Estado, advirtiéndose la vulneración de los derechos constitucionales al trabajo, el debido procedimiento, la protección contra el despido arbitrario y el carácter irrenunciable de los derechos laborales.

Por tales fundamentos; mi voto es porque se **CONFIRME** la sentencia número 01-2015 contenida en la resolución número ocho del seis de enero del dos mil quince, que falla primero: declarando **fundada** la demanda interpuesta por Lola Machaca Mamani en contra de la Municipalidad Provincial de Puno representado por el Procurador Público Municipal; y, segundo: declara **nula** la Resolución de Alcaldía N° 072-2014-MPP/A del doce de marzo del año dos mil catorce, reconociendo y restableciendo el derecho o interés jurídicamente tutelado y

adoptándose las medidas y actos necesarios frente al despido arbitrario de la cual fue objeto la actora; **ordena** la reposición de la demandante Lola Machaca Mamani, en su puesto habitual de Fiscalizador Notificador de la Sub Gerencia de Planeamiento y Control Urbano de la Municipalidad Provincial de Puno, respetando el nivel o remuneración que ostentaba con los demás derechos que le corresponde, teniendo en cuenta que le es aplicable para el caso la Ley 24041; y, con lo demás que contiene, las devolvieron.

ALVAREZ QUIÑONEZ