



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 014-2021-GR-LL-GGR/GRTPE

Trujillo, 14 de mayo del 2021

VISTOS;

El, Oficio N.º 271-2021-GRLL-GRTPE/SGPSC de fecha 07 de abril del 2021, emitido por el Sub Gerente de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y P.E. de La Libertad, Dr. Edmundo Aguilar Bustinza; mediante el cual remite el escrito con registro N° 6128767 - 5117865 y demás actuados correspondiente al Expediente Administrativo Virtual N° 016-2021-SGPSC/TC, va en un total de 61 folios digitales, presentado por el Señor Juan Francisco Fernández Gallardo en calidad de Alcalde de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, que contiene el recurso de Apelación interpuesto contra el AUTO SUB GERENCIAL N° 019-2021-GRLLGRLL-GGR-GRTPE/SGPSC, para su atención por razones de competencia. Se elevan los actuados a este Despacho para el pronunciamiento correspondiente, y;

I.- ANTECEDENTES

1.1 Que, el Alcalde de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, solicita ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, el inicio del procedimiento de Terminación Colectiva de las relaciones de trabajo, conforme con lo dispuesto en el literal b) artículo 46° de la Ley de Productividad Competitividad Laboral, aprobada por el D.S. N° 003-97-TR, pues refiere que están inmersos en la causal objetiva atribuible a motivos económicos, señalando que debido a la situación actual que atraviesa nuestro país a consecuencia del COVID-19, ha repercutido directamente en el desarrollo operativo de la recaudación de su entidad Municipal pues se redujeron considerablemente los ingresos de los contribuyentes; asimismo, sus gastos fijos en lo referente a planillas se han mantenido lo cual ahonda más el deterioro económico.

1.2. Que, se generó el expediente virtual N° 016-2021-SGPSC-T.C. y de fecha 17 de marzo del 2021, a través del AUTO SUB GERENCIAL N° 019-2021-GRLL-GGR-GRTPE/SGPSC, se DECLARA NO HA LUGAR, a lo solicitado por el Señor JUAN FRANCISCO FERNANDEZ GALLARDO, en calidad de Alcalde de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, sobre inicio de Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo por Causas Objetivas (Motivos Económicos), por los fundamentos antes expuestos en la presente resolución.

1.3. Con fecha 18 de marzo del 2021, se notificó la Municipalidad Distrital de Casa Grande y presentó su recurso de apelación al AUTO SUB GERENCIAL N° 019-2021-GRLLGRLL-GGR-GRTPE/SGPSC, con fecha 05 de abril del presente año.

II. BASE LEGAL:

2.1 Art. 58º y 59º de la Constitución Política del Perú de 1993.

2.2. T.U.O del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N.º 003-97-TR



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

2.3 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

2.4 Art. 4º de la Ley N.º 27972 – “Ley Orgánica de Municipalidades”, de fecha 06 de mayo del 2003.

2.5 Ley N.º 30937 – “Ley que Modifica a la Ley 27872 – Ley Orgánica de Municipalidades, respecto de las Municipalidades de Centros Poblados”, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 24 de abril del 2019.

III.- DE LA COMPETENCIA DE LA GERENCIA DE TRABAJO PARA AVOCARSE AL RECURSO DE APELACIÓN

3.1 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48º literal f) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, donde Las partes podrán apelar la resolución expresa o ficta, debiendo interponerse en un **plazo no mayor de tres (3) días hábiles**. En ese sentido, por lo expuesto, corresponde a este Despacho ejercer la competencia y emisión del presente pronunciamiento resolutivo de Segunda Instancia.

IV.- DEL RECURSO DE APELACION PRESENTADO POR EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASA GRANDE

Con fecha 05 de abril del 2021, la Municipalidad Distrital de Casa Grande interpone Recurso de Apelación en contra el AUTO SUB GERENCIAL N° 019-2021-GRLLGRLL-GGR-GRTPE/SGPSC, de fecha 17 de marzo del 2021, conforme a los siguientes argumentos:

“4.1.- Se emite el AUTO SUB GERENCIAL N° 019-2021-GRLL-GRLL-GGRGRTPE/SGPSC que declara NO HA LUGAR a lo solicitado por el Señor JUAN FRANCISCO FERNANDEZ GALLARDO, en calidad de Alcalde de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, sobre inicio de Terminación Colectiva de Trabajo por Causas Objetivas (Motivos Económicos).

4.2.- Sobre la evolución histórica del régimen laboral de los obreros de las municipalidades:

4.2.1- En principio, mediante Decreto Supremo N° 010-78-IN, de fecha 12 de mayo de 1978, se estableció que los trabajadores obreros al servicio de los Concejos Municipales de la República son servidores de Estado sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

4.2.2- Luego, con la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el 9 de junio de 1984, se estableció en su artículo 52º, lo siguiente: "Los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente".

*4.2.3.- No obstante, dicho artículo fue modificado por la Ley N° 27469, publicada el 1 de junio de 2001, en el extremo referido a los obreros de las municipalidades, de modo tal que se estipuló **su condición de servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad***

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen (negrita y subrayado agregado).

4.2.4.- Posteriormente, con fecha 27 de mayo de 2003, se publicó la vigente Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, quedando derogadas las Leyes N° 23853 y N° 27469. De acuerdo al artículo 37° de la Ley N° 27972, los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la Administración Pública, conforme a ley; **mientras que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen** (negrita y subrayado agregado).

4.2.5.- Del mismo modo, la reciente Ley N° 30889 (publicada el 22 de diciembre de 2018), precisa que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

4.2.6.- En ese sentido, los obreros (sin distinción alguna) que prestan sus servicios en las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a quienes se les reconoce los derechos, deberes y beneficios inherentes a dicho régimen; en consecuencia, los municipios deberán dar cumplimiento a dicha disposición, bajo responsabilidad.

4.3.- Respecto al considerando 5 del Auto Sub Gerencial, donde establece que conforme lo señala el artículo 3° del T.U.O del D.L N° 728 - LPCL, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, no resulta aplicable a las entidades de la administración pública como es el caso de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, pues conforme al inciso 5) del artículo I del Título Preliminar del T.U.O de la Ley N° 27444 -LPAG y el artículo 4° de la Ley N° 27972 - LOM, pues es una “entidad de administración pública”.

4.3.1.- Erróneamente se está determinando sobre la condición jurídica de la Municipalidad Distrital de Casa Grande. En cuanto en este punto, debe decirse primero que no hay en nuestra legislación laboral vigente, tanto del régimen laboral privado como público, una disposición normativa que defina el término “empleador”. No obstante, el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR (LPCL), de aplicación a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, al definir la subordinación -elemento esencial del contrato de trabajo- señala que “el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores dentro de criterio de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”. De esto se infiere que dicha norma establece de manera expresa las características que otorgan la condición jurídica de empleador.

4.3.2.- En complemento, la doctrina sí desarrolla definiciones el término “empleador”. Así, por ejemplo, se admite que es empleador “quien recibe los servicios y que a su vez reúna las características de ajenidad y dependencia”. Tendrá esta condición, por lo tanto, aquel que en el marco de un contrato de trabajo contrata los servicios prestados por un trabajador, los que son desarrollados por cuenta ajena y en relación de subordinación o dependencia.



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

4.3.3.- Así mismo, en relación con la aplicación de dicha definición a los contratos de trabajo del Sector público, la Ley N° 28175 (Ley Marco del III de su Título Preliminar con prescindencia del régimen laboral al que se encuentran sujetos sus trabajadores, por ser una norma que regula de manera genérica el trabajo subordinado en el Estado, conforme al artículo I de la misma ley.

4.3.4.- De otro lado, teniendo en consideración que la Municipalidad Distrital de Casa Grande tiene el rango de administración pública, resulta importante señalar que el artículo 6 de la Ley N° 28112 (Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público), establece que la entidad municipal constituye el nivel descentralizado u operativo en las entidades y organismos del Sector Público; con el cual se vinculan e interactúan los órganos rectores de la Administración Financiera del Sector público; de lo cual se evidencia que la entidad municipal constituye administrativamente una estructura desconcentrada que, aun cuando resulta dependiente de un organismo central, cuenta con autonomía, competencia, potestades y facultades, reconocidas legalmente, para ejecutar sus propias actividades y contraer obligaciones, a efectos de poder cumplir con sus fines institucionales.

4.3.5.- Consecuentemente, de lo antes señalado se infiere que la entidad municipal, en su calidad de entidad municipal, se encuentra incluido en la definición de entidad pública a la que hace referencia el artículo III del Título preliminar de la Ley N° 28115, Ley Marco del Empleo Público; asimismo, siendo que, en su condición de entidad de administración pública, se encuentra facultado a realizar concursos públicos para la selección de su personal, efectuar su contratación, decidir la interrupción de su vínculo laboral y pagar las remuneraciones de sus trabajadores. Cumple con las características que tiene un empleador en el ordenamiento jurídico laboral vigente, no solo porque recibe los servicios del personal que contrata y, como tal, se engloba en la definición jurídica propuesta, sino además porque en el marco de la Ley N° 28175, tiene capacidad legal de mantener una relación jurídica de empleo público.

4.3.6.- En términos laborales, la entidad municipal, constituye jurídicamente la contraparte de una relación de trabajo (empleador) y no meramente un establecimiento donde ciertos trabajadores prestan labores (centro trabajo). Bajo esta perspectiva, la entidad municipal inició el trámite correspondiente conforme lo prescribe el artículo 46° literal b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos del T.U.O del D.L N° 728 - LPCL, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, la misma que, constituye una causal objetiva de extinción de la relación laboral, que por afectar la existencia misma de empleador, extinguirá las relaciones laborales de una parte del personal de manera automática. “Esta causal, aunque aparente ser de exclusiva aplicación para empleadores privados constituidos como empresas que persiguen un fin lucrativo (ya que la conjunción “disolución y liquidación” es propia de las sociedades mercantiles), consideramos que es también de aplicación a empleadores privados que no persiguen fines de lucro (como una asociación o fundación), e incluso a empleadores como la Municipalidad Distrital de Casa Grande que tampoco persiguen esos fines y no son empresas privadas o públicas, por cuanto, en primer lugar, se trata de una disposición normativa comprendida en la legislación que regula el régimen laboral en el que justamente está comprendido su personal y, en segundo lugar, es una causal perfectamente compatible con la situación económica y financiera que está pasando la entidad municipal; toda vez que la pericia realizada establece que el empleador presupone la presencia de un proceso de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por Causas Objetivas, y así lo señala dicha norma.



GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
Voto
PRESIDENTE REGIONAL
Municipalidad Distrital de Casa Grande



REGION LA LIBERTAD
ASESORÍA
V°B°
J.A.R.
Gerencia Regional de Trabajo y Empleo

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

4.3.7.- Al darse el término por “motivos económicos” como causal de extinción de la relación laboral, por lo tanto, una interpretación amplia, además de las dos razones expresadas, también por los siguientes argumentos:

• En el artículo 22 de la Ley N° 28175 (Ley Marco del Empleo Público) se establecen entre otras, las siguientes causales de terminación de la relación de empleo público: la renuncia, el mutuo disenso, la destitución el cese; siendo el caso que dentro de este último no se desarrollan cuáles serían las razones por las que procedería. pero su tipificación en cláusula autónoma y por separado de las otras tres en mención nos lleva a las siguientes conclusiones:

i. Para el cese no interviene la voluntad del trabajador, ya que esta se encuentra reservada para la renuncia y el mutuo disenso en las que sí hay manifestación de voluntad del trabajador y participa directamente.

ii. El cese no responde a la conducta ni a la capacidad del servidor, pues estas sustentan la causal de destitución que, por cierto, es una sanción disciplinaria.

iii. Tampoco podría estar referido al cese temporal sin goce de remuneraciones al que alude el Decreto Legislativo N° 276, no solo porque esta es una norma del régimen laboral público sino porque, en todo caso, se trata también de una sanción disciplinaria y no extingue de manera definitiva la relación de empleo público sino. como su propia denominación lo manifiesta, solo de manera temporal.

iv. Siguiendo con el Decreto Legislativo N° 276, el cese al que alude la Ley N° 28175 podría referirse trayendo sus criterios a nuestro análisis a algunas de las causales establecidas en el artículo 35 de dicho Decreto Legislativo pero, a diferencia de esta norma, no podría restringirse únicamente a ellas por cuanto: i) insistimos, la Ley N° 28175 no ha desarrollado las causales de procedencia del cese; y ii) consecuentemente, tampoco plantea ningún listado taxativo que, por el contrario, sí hace el citado artículo 35 del Decreto Legislativo N° 276.

• En consecuencia, estamos en condiciones de expresar que, para el cese como causal de terminación de la relación de empleo público según la Ley N. 28175: i) no interviene la voluntad del trabajador; ii) no es una sanción disciplinaria temporal; iii) podría aplicarse a situaciones más allá de las que plantea el artículo 35 del Decreto Legislativo N° 276 ya que, a diferencia de esta norma, no plantea un listado taxativo (ni siquiera plantea un listado enumerativo); y iv) por lo tanto, aplicaría también para situaciones ajenas a la voluntad de las partes, como es por “motivos económicos” que atraviesa el empleador, el caso fortuito y la fuerza mayor, u otra, aunque estas no hayan sido expresamente contempladas por la Ley N° 28175.

4.4- Respecto al considerando 6 del Auto Sub Gerencial, donde establece que: “...los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen, si esto así, queda establecido que el régimen laboral general aplicable a la administración pública es el regulado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 05-90-PCM.

4.4.1.- Respecto a este punto, estamos ABSOLUTAMENTE DE ACUERDO que: “...los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen...”, pero ERRONEAMENTE “CATALOGA” al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, como régimen laboral general y que es aplicable a la administración pública. Este argumento NO tiene asidero normativo, legal, jurisprudencial ni doctrinario.

4.4.2.- Bajo estos términos señalaremos que dentro de la “administración pública” que debiendo ser Empleo Público, tomo las mismas palabras del considerando 6 del Auto Sub Gerencial coexisten diversos regímenes jurídicos laborales. Así tenemos que de la evolución, desarrollo e intentos de reforma de la administración pública también han surgido diferentes formas de regulación de las relaciones de trabajo en el empleo público, consistentes en la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada de los empleados públicos, cualquiera fuera su clasificación y ejerciendo la función pública, con las entidades del Sector Público. Como lo expresa Beltrán, “[a] lo largo de la historia republicana, los servidores del Estado han tenido siempre un régimen legal distinto al de los trabajadores a cargo de empleadores que pertenezcan a estamentos diferentes al público, por la naturaleza del ente que contrata sus servicios, el que representa a la sociedad misma, asumiendo una magnitud tangencial que conlleva un grado de abstracción total respecto a la identificación del verdadero empleador”

4.4.3.- Es necesario tener en cuenta el Informe Final de la Comisión Multisectorial Encargada de Estudiar Situación del Personal de la Administración Pública Central, creado por Decreto Supremo N° 004-2001-TR y presentado con fecha el 15 de julio de 2001, se constató que existe un verdadero caos en la administración pública, **debido a que en la misma coexisten una diversidad de regímenes** laborales (negrita y subrayado agregado). Del mismo modo, en la STC N° 00008-2005-PI/TC, con base en el Informe Final de la Comisión Multisectorial Encargada de Estudiar la Situación del Personal de la Administración Pública Central, se reconoce la “subsistencia de diferentes regímenes legales de contratación del empleado público”. Posteriormente, con una mayor elaboración y análisis, en la STC N° 00002-2010-PI/TC, el Tribunal Constitucional afirma lo siguiente: “El ordenamiento jurídico peruano contiene cuando menos dos regímenes laborales generales, alrededor de los cuales giran otros más específicos. Nos referimos a los regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y 728, denominados Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el primero, y Ley de Fomento del Empleo, el segundo, los cuales contiene la legislación marco aplicable tanto al Sector Público como al Sector Privado, respectivamente (...)”.

4.4.4.- Por lo expuesto, y previa realización de un diagnóstico de la situación del empleo público peruano, podemos afirmar que, tenemos la coexistencia desde hace muchos años de tres diversos regímenes laborales al interior del Sector Público, que se sujetan a normas, principios y criterios diferentes entre cada uno. Así, tenemos:

– El régimen de la carrera administrativa, regulado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y ha evolucionado por tres fases: i) el Derecho Administrativo regula las actividades del trabajo público y el Estado; ii) cualquiera fuera la naturaleza del empleador existe vínculo laboral con quien le presta servicios; y, iii) una absoluta privatización de la regulación laboral en el Sector Público. No obstante, refiere que, a contracorriente de esta última tendencia, la LMEP se encamina hacia la unificación en un nuevo ordenamiento laboral público de los regímenes existentes en el Estado.



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”



– El régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Unico Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Conocido también como el “régimen laboral privado” del empleo público, de naturaleza contractual y que se rige, principalmente, por el Derecho del Trabajo. – El régimen laboral especial del CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM - modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM-, además por la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales. Conocido también como el “régimen administrativo-laboral especial de servicios” del empleo público, de naturaleza especial y con una regulación normativa específica. Esta diversidad normativa hace distinciones entre los trabajadores públicos, conforme al régimen laboral en que se encuentren sujetos en la administración pública, y permite la aplicación de reglas diferenciadas (muchas veces desiguales), aunque realicen funciones o ejerzan cargos idénticos o similares, de modo que, por ejemplo, el personal bajo el régimen laboral los otros dos.



4.5.- Asimismo, en diferentes informes legales y técnicos emitidos por Servir, sobre los regímenes laborales que conviven en la administración pública, se ha establecido lo siguiente: “En el sector público coexisten los regímenes laborales generales: el de la carrera administrativa, Decreto Legislativo N° 276; el de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728; el régimen especial de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo No 1057, y los regímenes de las carreras especiales, siendo uno de ellos, la Ley N° 30220, Ley Universitaria. Así, cuando una persona se vincula al Estado bajo cualquiera de dichos regímenes, independientemente del cargo o puesto al que accede, se somete a las disposiciones que regulan cada uno de dichos regímenes, resultándole aplicable únicamente los derechos y obligaciones previstos en el régimen laboral al cual hayan ingresado, además de aquellas normas de carácter transversal que son aplicables a todos los funcionarios y servidores públicos en general, cual quiera sea su régimen laboral, por ejemplo, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y la privada tiene un mejor nivel remunerativo que los de Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función pública. De esta forma, si una persona se vincula al Estado bajo el régimen de la actividad privada, le serán aplicables y exigibles únicamente las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 728, sus normas conexas y complementarias, teniendo derecho únicamente a los derechos y beneficios previstos en dicho régimen laboral”.

4.6.- Por lo tanto, el vínculo jurídico que regula la relación entre el Estado y los servidores o trabajadores es de naturaleza laboral. Pues el Estado como empleador, por un lado, tiene personal sujeto al régimen laboral público, como su régimen natural, y por otro, al régimen laboral privado. La distinción de uno y otro régimen tiene sustento y acogida en la vigente Constitución de 1993, como en su antecesora, la de 1979. Inclusive en el propio Decreto Legislativo N° 276 en su quinta disposición final se reconoce que hay instituciones públicas cuyo personal está comprendido dentro del régimen de la actividad privada. Por tal motivo, la aplicación del régimen laboral privado al personal de la administración pública se efectúa con ciertos matices, “ello debido a que se trata de una relación de empleo público (es decir, sometido al régimen estatutario) donde las partes involucradas son, de un lado, funcionarios o servidores públicos, y de otro, las entidades públicas actuando como empleadores”.

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

V. ANÁLISIS DEL CASO

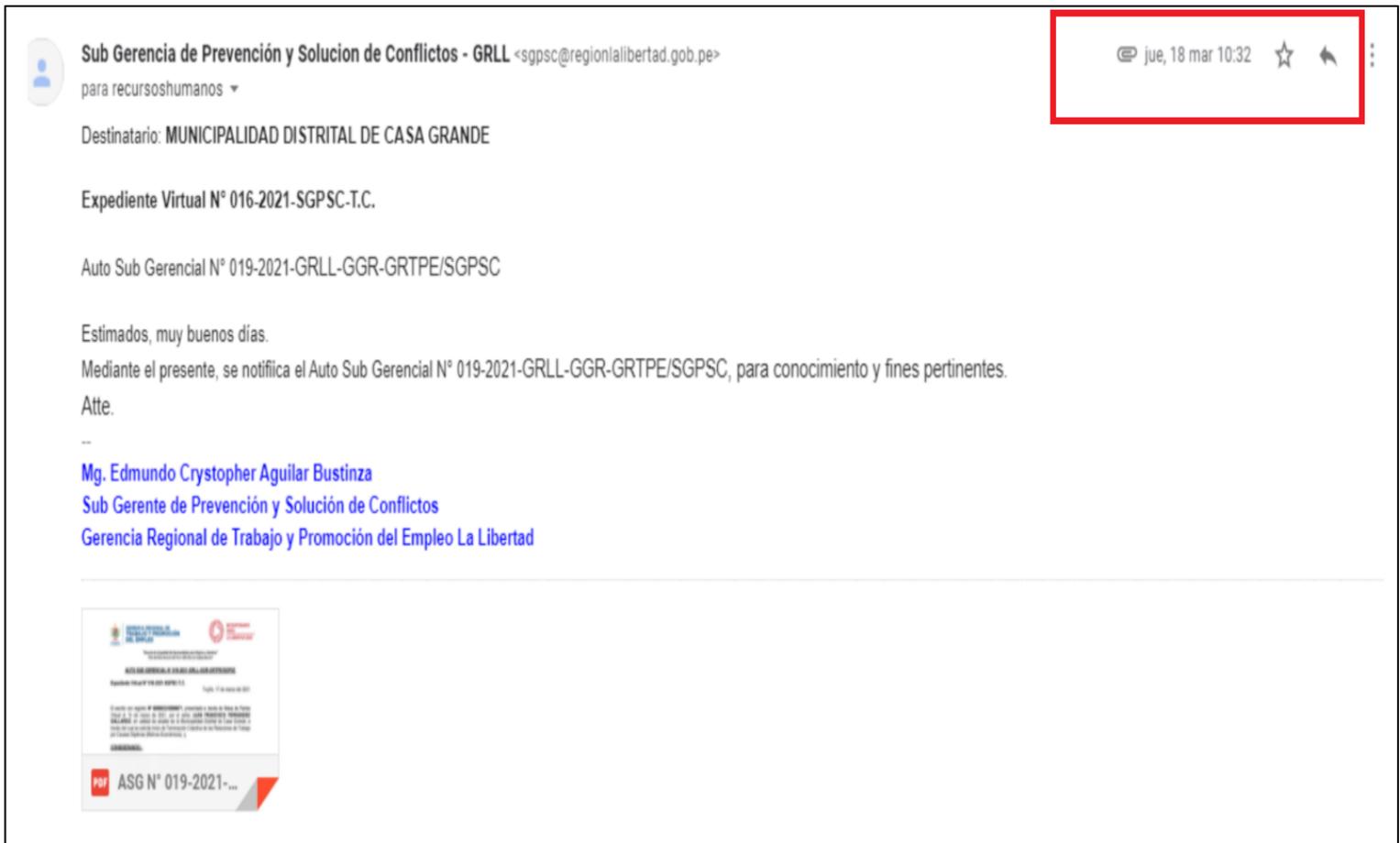
5.1.- Que, se ha verificado que la Municipalidad Distrital de Casa Grande solicitó ante la Autoridad de Trabajo la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas de ochenta y cinco (85) trabajadores.

5.2.- Sobre el particular, es necesario afirmar que, al presente caso, le es aplicable el artículo 48° literal f) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, el mismo que se encuentra señalado en el numeral 3.1 de la presente Resolución.

5.3.- Que conforme consta en la revisión de los actuados en el AUTO SUB GERENCIAL N° 019-2021-GRLL-GGR-GRTPE/SGPSC de fecha 17 de marzo del 2021 emitido por la Sub Gerencia de Prevención y Solución de conflictos, ha sido notificada a la parte interesada el 18 de marzo del 2021, tal como se aprecia en la captura de pantalla de la notificación, **y el recurso de apelación fue presentado el 05 de abril del presente año.**

ANEXO I

Correo debidamente notificado de fecha 18.03.2021



Sub Gerencia de Prevención y Solución de Conflictos - GRLL <sgpsc@regionallibertad.gob.pe>
para recursoshumanos ▾

Destinatario: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASA GRANDE

Expediente Virtual N° 016-2021-SGPSC-T.C.

Auto Sub Gerencial N° 019-2021-GRLL-GGR-GRTPE/SGPSC

Estimados, muy buenos días.
Mediante el presente, se notifica el Auto Sub Gerencial N° 019-2021-GRLL-GGR-GRTPE/SGPSC, para conocimiento y fines pertinentes.
Atte.

Mg. Edmundo Crystopher Aguilar Bustinza
Sub Gerente de Prevención y Solución de Conflictos
Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo La Libertad

jue, 18 mar 10:32

PDF ASG N° 019-2021-...

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

ANEXO II

Recurso de apelación presentado por mesa de partes virtuales de fecha 05.04.2021

----- Forwarded message -----

De: **Gobierno Regional La Libertad** <envioautomaticotramidigital01@regionallibertad.gob.pe>

Date: lun, 5 abr 2021 a las 10:34

Subject: Mesa de Partes Virtual | Documento Digital- CT9CaRzGTvyMTM_2f8pf – Mesa de partes virtual

To: <sgpsc@regionallibertad.gob.pe>

Señores:

GRTPE - Subgerencia de Prevención y Solución de Co

Es grato dirigirme a Ustedes para saludarles cordialmente y, asimismo, trasladar el documento: OTROS OTROS - s/n

ASUNTO: INTERONGO RECURSO ADMINISTRATIVO DE APELACIÓN; para vuestro conocimiento y fines que estimen pertinentes.

Usted podrá visualizarlo a través del siguiente enlace: [VER DOCUMENTO](#)

DATOS SISGEDO

Nro Documento: 6128767

Nro Expediente: 5117865

Este email no está programado para recibir respuesta.

De tener alguna consulta remitir correo electrónico a: consultas@regionallibertad.gob.pe



5.4.- En ese sentido, se verifica que el recurrente ha planteado su recurso de apelación después de haber vencido el **plazo de tres (03) días hábiles** indicado en el artículo 48° literal f) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, debiendo declararse su improcedencia por extemporaneidad, siendo innecesario analizar las cuestiones de hecho y de derecho desarrolladas en el escrito de apelación.

Por todas las consideraciones antes expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR **INPROCEDENTE por extemporáneo** el recurso de Apelación interpuesta por la Municipalidad Distrital de Casa Grande contra Auto Sub Gerencial N° 019-2021-GRLL-GGR-GRTPE/SGPSC de fecha 17 de marzo del 2021, que dispone DECLARAR NO HA LUGAR, a lo solicitado por el señor JUAN FRANCISCO FERNANDEZ GALLARDO, en calidad de alcalde de la Municipalidad Distrital de Casagrande sobre inicio de Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo por Causas Objetivas (Motivos Económicos).

ARTÍCULO SEGUNDO. – **CONFIRMASE** el Auto Sub Gerencial N.º 019-2021-GRLL-GGR-GRTPE/SGPSC de fecha 17 de marzo del 2021, en todos sus extremos





“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

ARTÍCULO TERCERO. - TÉNGASE POR AGOTADA la vía administrativa con la emisión de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFIQUESE la presente resolución a los interesados, para su conocimiento y fines pertinentes.

REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

**REGION “LA LIBERTAD”
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y P.E.**



Mag. Jackeline Bustamante Fernández
GERENTE REGIONAL

**C.c.
Archivo**

**JBF/jrv
DOC: 06194086
EXP: 05117865**