

Pontificia Universidad Católica del Perú

Facultad de Derecho



Programa de Segunda Especialidad en Derecho Administrativo

**Procedimiento administrativo de cese colectivo por motivos económicos: una
visión crítica**

**Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho
Administrativo**

AUTOR

Alfredo Antonio Salas Aguado

ASESOR

Paul Villegas Vega

CÓDIGO DEL ALUMNO:

20041228

2019

RESUMEN

En el presente estudio nos aproximamos al Procedimiento administrativo de cese colectivo por motivos económicos a partir de una visión crítica de dicho procedimiento, el mismo que, a nuestro entender, adolece de garantías propias del derecho administrativo.

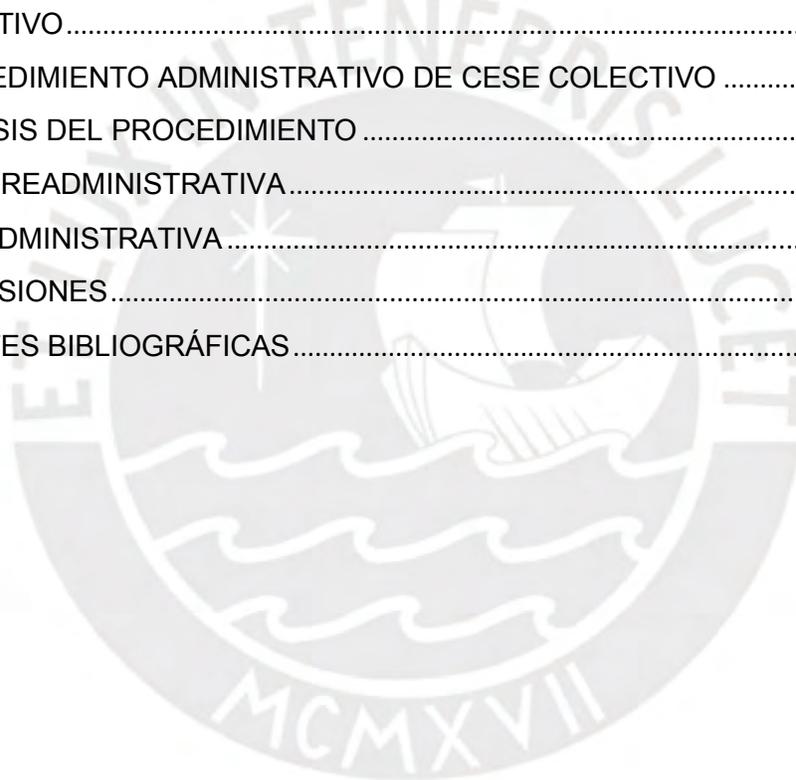
Así, el estudio plantea como objetivo brindar alternativas de solución al curso del procedimiento antes señalado, a fin de brindar contenido y respeto a los derechos de los trabajadores que pudieran ser afectados al término del procedimiento, evitando así el tener que acudir a la judicatura para salvaguardar dichos derechos.

En ese sentido, resulta vital que se desarrollen mecanismos jurídicos que permitan a los administrados (en este caso, a los empleadores), obtener un pronunciamiento por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo que les genere la seguridad jurídica necesaria a partir de claridad en el mismo procedimiento. Por ello, resulta esencial recurrir a los principios del derecho administrativo a fin de que ilumine el procedimiento administrativo de cese colectivo por motivos económicos, pues el resultado de este va a repercutir no sólo en los empleadores sino, sobre todo, en los trabajadores.

De esta manera, precisar plazos, otorgar contenido a lo requerido por la Autoridad Administrativa de Trabajo, y exigir un cabal cumplimiento de los pasos del procedimiento administrativo, nos permitirá tener las reglas claras en un escenario particularmente complejo como lo es la estabilidad laboral ante la inminente quiebra de una empresa.

ÍNDICE ANALÍTICO

I.	INTRODUCCIÓN.....	4
II.	DERECHO LABORAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL Y DERECHO ADMINISTRATIVO.....	5
III.	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CESE COLECTIVO	10
IV.	ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO	13
a.	ETAPA PREADMINISTRATIVA.....	13
b.	ETAPA ADMINISTRATIVA.....	16
V.	CONCLUSIONES.....	20
VI.	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	21



I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación abordaremos el estudio del procedimiento administrativo de cese colectivo por motivos económicos, (en adelante, “el procedimiento”), desde su “poco claro” inicio, hasta la etapa final, en donde se agota la vía administrativa en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Así, veremos que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha tenido que desarrollar el procedimiento a través de precedentes de observancia obligatoria, especificando qué se debe entender por “motivos económicos”, “información pertinente”, “negociación directa”, y demás conceptos, así como las respectivas acreditaciones el momento en el cual se inicia dicho procedimiento administrativo.

Sin embargo, algunas de estas precisiones realizadas por el Ministerio de Trabajo no han sido claras desde nuestro punto de vista, por lo que en el presente trabajo ensayaremos conclusiones que, a la luz del derecho administrativo, se pueden adoptar por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

II. DERECHO LABORAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL Y DERECHO ADMINISTRATIVO

A fin de adentrarnos en el estudio materia de investigación, haremos un breve desarrollo del derecho del trabajo como derecho fundamental, para luego aterrizar en el propio procedimiento administrativo de cese colectivo.

Como sabemos, nuestra Constitución Política, en sus artículos 22° y 23°, señalan lo siguiente:

“Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

“Artículo 23°.- *El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.*

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

Así, observamos que el Estado reconoce que el trabajo es la plataforma bajo la cual se cimienta el bienestar social de la persona, la que a su vez procura su propia realización. En tal sentido, compartimos lo señalado por el profesor Toyama cuando señala lo siguiente:

“La Constitución de 1993 sigue reconociendo el principio protector del Derecho Laboral, a través de los artículos 22 y 23, estableciendo el derecho al trabajo –al igual que el deber– como una base para el bienestar social y la realización de la persona, así como la indicación del trabajo como objeto de atención “prioritaria” del Estado, protegiendo con énfasis a la madre, a los menores de edad y al impedido. Además, se asegura que dentro de la relación laboral se respetan los derechos constitucionales –específicos e inespecíficos– y se reprime toda forma de trabajo forzoso o sin la debida retribución” (Toyama 2015: 16).

Partimos entonces de que el derecho al trabajo es objeto de atención primordial del Estado, y el marco jurídico que se desarrolla en su interior debe tener dicha observancia.

Considerando lo antes señalado, nuestra legislación contempla formas de culminación de una relación laboral, por lo que surge la interrogante: ¿en el

procedimiento de cese colectivo por causas económicas, estamos ante un despido o ante un cese *per se*?

Para aproximarnos a la respuesta, es importante señalar que el procedimiento de cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales y análogos, se encuentra regulado en el literal b) del artículo 46° y artículo 48° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, (en adelante, TUO de la LPCL), el mismo que señala lo siguiente:

“Artículo 46.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

a) El caso fortuito y la fuerza mayor;

b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;

c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;

d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845”.

En este punto coincidimos con lo señalado por el profesor Cortés, quien precisa que lo que define la extinción del vínculo laboral es la decisión del empleador y no así la causa que lo motiva, pues es finalmente decisión del empleador si decide por un despido o un cese, considerando en ambos casos los requisitos legales (1996: 82).

Por otro lado, somos de la opinión que el cese por motivos económicos, tecnológicos, estructurales y análogos, no debería ser calificado como un despido, pues si bien ambos escenarios deben tener protección constitucional, son muy diferentes las razones por las cuales se arriba a ellas. Suponer lo contrario nos llevaría a considerar que cualquier tipo de cese puede calificar como un despido, escenarios que a todas luces son muy diferentes. En suma, el análisis que haga el

Tribunal Constitucional ante un escenario de despido diferirá de uno que se fundamenta en motivos económicos.

Pasando ahora al cese por motivos económicos, tecnológicos, estructurales y análogos, es oportuno señalar que nuestro Tribunal Constitucional ha precisado, en la Resolución aclaratoria recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, que el artículo 46° del TUO de la LPCL es compatible con la Constitución, señalando que los motivos económicos vinculados con las empresas son actos plenamente constitucionales, con la condición de que estos se practiquen respetando los procedimientos y requisitos establecidos por ley. Así, el Tribunal Constitucional señala lo siguiente:

“El Tribunal Constitucional considera que el artículo 46° del Decreto Legislativo N° 728 es compatible con la Constitución, y que, por ende, las situaciones empresariales vinculadas con la fuerza mayor y el caso fortuito; los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; la disolución y liquidación, por quiebra; y la reestructuración empresarial, son actos plenamente constitucionales a condición de que éstos se practiquen de conformidad con los procedimientos y requisitos establecidos por ley” (Tribunal Constitucional 2001: 4).

Debemos señalar que en el año 2002 nuestra legislación era un tanto incipiente en relación al procedimiento de cese colectivo por motivos económicos, pues además de los artículos 46° y 48° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, teníamos el Lineamiento de Acción N° 007-99-TR/DNRT, el mismo que establecía de manera poco clara ciertos criterios para el procedimiento de cese colectivo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en relación a la terminación de la relación laboral por motivos económicos.

Por otro lado, debemos mencionar que la naturaleza jurídica del procedimiento de terminación de la relación laboral por motivos económicos es precisamente la extinción de contratos de trabajo de un número determinado de trabajadores, en donde previo cumplimiento de requisitos establecidos en nuestro ordenamiento

jurídico, se tendrá un pronunciamiento emitido por la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre dicha solicitud.

El artículo 29 del actual Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG), define al procedimiento administrativo como,

“el conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados”.

De dicha definición se desprende que el procedimiento administrativo es el instrumento que ha sido diseñado por el legislador para disciplinar aquella cuota de poder que la ley ha otorgado a una entidad pública respecto de los administrados. Es por ello que las partes de todo procedimiento administrativo son necesariamente la autoridad administrativa y el administrado. En este sentido, se puede afirmar que un ciudadano se constituye en un administrado cuando es posible de que su situación jurídica sea incidida por la administración pública, de esta forma se convierte en un sujeto indispensable en el procedimiento administrativo.

Respecto a este último, es preciso acotar que no necesariamente el administrado es quien inicia el procedimiento administrativo sino también a aquel que, no habiéndolo hecho, la decisión o acto administrativo que emita la administración pueda incidir jurídicamente en él (nos referimos al tercero administrado). Al respecto el artículo 71.1 del TUO de la LPAG establece:

“Si durante la tramitación de un procedimiento es advertida la existencia de terceros determinados no comparecientes cuyos derechos o intereses legítimos puedan resultar afectados con la resolución que sea emitida, dicha tramitación y lo actuado les deben

ser comunicados mediante citación al domicilio que resulte conocido, sin interrumpir el procedimiento”.

III. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CESE COLECTIVO

Como sabemos, un procedimiento administrativo se inicia a petición del administrado cuando, amparándose en su derecho de petición, presenta su solicitud, la misma que puede ser aprobada de forma automática o previa evaluación. En el primer caso, basta la sola presentación para que la solicitud sea aprobada mientras que, en el segundo caso, la aprobación dependerá del examen que realice la autoridad. Los procedimientos de evaluación previa no fueron definidos expresamente por el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General; no obstante, como su nombre indica, requieren que la entidad verifique los requisitos y la documentación presentada por el administrado, de manera previa a la aprobación de la solicitud presentada. Es decir, en este último caso, se requiere de la sustanciación del procedimiento, así como la emisión de un acto administrativo por parte de la misma.

En ambos casos, un principio medular es la presunción de veracidad, por el cual la autoridad administrativa parte de la premisa de que los documentos presentados son veraces. La justificación de este principio reposa en la simplificación administrativa y en la presunción de buena fe por parte de del administrado. El contrapeso a la presunción de veracidad es la fiscalización posterior. En ese sentido, Morón sostiene que la fiscalización posterior es un mecanismo de control posterior a la conclusión de los procedimientos administrativos, ya sean de aprobación automática o evaluación previa, que realiza la administración para confirmar la autenticidad del documento presentado y la veracidad de la información brindada. Asimismo, el citado autor sostiene que dicho mecanismo de control se

realiza mediante un procedimiento administrativo interno de oficio, *ex post*, gratuito y continuado¹.

Ahora bien, respecto de la finalidad del procedimiento, Guzmán (2013) ha afirmado lo siguiente:

El procedimiento administrativo, a su vez, tiene una doble finalidad. En primer lugar, constituir una garantía de los derechos de los administrados, haciendo efectivo en particular el derecho de petición administrativa. Y es que el procedimiento administrativo es la reacción del Estado Liberal de Derecho ante la existencia de potestades autoritarias de la Administración, en mérito de concepciones provenientes de respeto por los derechos fundamentales y el sometimiento de la Administración a la Ley².

Una vez iniciado el procedimiento, este continúa mediante la etapa de instrucción, constituida por aquellos actos o diligencias necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución final en un procedimiento administrativo. En consecuencia, esta etapa resulta ser indispensable para la conclusión del procedimiento administrativo a través de la emisión del acto administrativo, el cual produce efectos jurídicos sobre los intereses y obligaciones en los administrados.

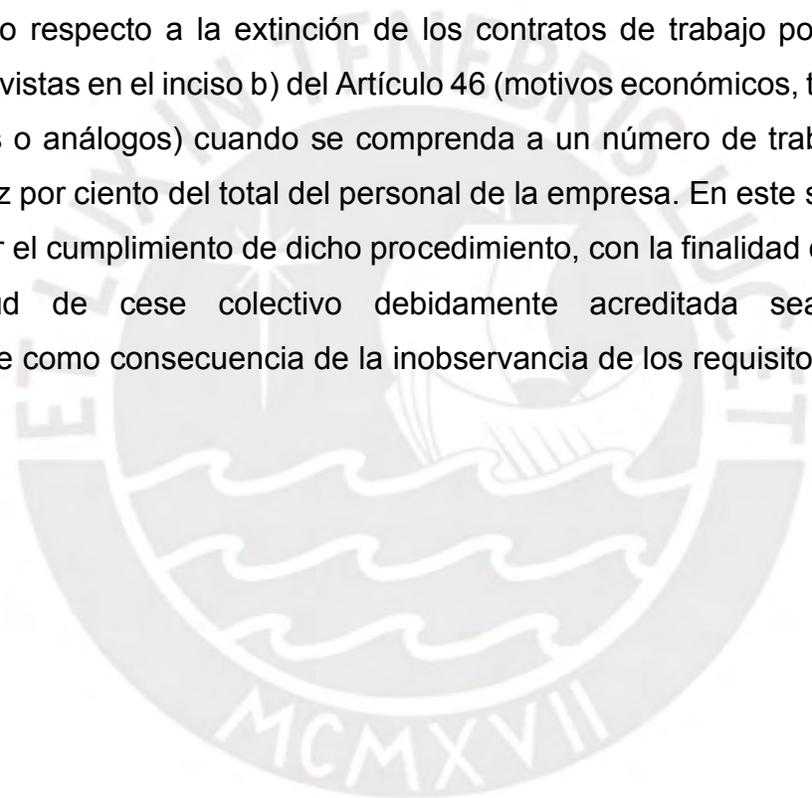
Por otro lado, la doctrina reconoce que los actos administrativos no solamente están constituidos por manifestaciones de voluntad (efectos decisorios). Al respecto, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, en la Casación N° 1831-2006-Lima, analizando el concepto de acto administrativo que se alude en la Ley de Procedimiento Administrativo General, advierte que este tiene dos connotaciones; una estricta o restringida y otra lata o amplia. Por

¹ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General. Lima: Gaceta Jurídica. 2011. p.230.

² GUZMÁN NAPURÍ, Christian. *Manuel del Procedimiento Administrativo General*. Pacífico Editores. Lima, p. 372.

la primera se entiende que el acto administrativo es toda declaración de autoridad que decide una cuestión planteada en sede administrativa y, por la segunda, que el acto administrativo no sólo está referido a las decisiones de autoridad, sino también todas las manifestaciones de juicio, de deseo o de simple conocimiento de la autoridad, siempre que de ellas puedan derivarse consecuencias jurídicas hacia los administrados.

En ese estado de cosas, conforme habíamos señalado en párrafos precedentes, tenemos que el artículo 48° del TUO de la LPCL regula el procedimiento administrativo respecto a la extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46 (motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos) cuando se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez por ciento del total del personal de la empresa. En este sentido exige al empleador el cumplimiento de dicho procedimiento, con la finalidad de evitar que una solicitud de cese colectivo debidamente acreditada sea declarada improcedente como consecuencia de la inobservancia de los requisitos formales.



IV. ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO

A continuación, desarrollaremos detalladamente el procedimiento administrativo de cese colectivo por motivos económicos, incidiendo en los requisitos y formulando una crítica sobre el particular.

Tenemos que, gráficamente, el procedimiento administrativo de cese colectivo por motivos económicos, es como sigue:



Fuente: MTPE

a. ETAPA PREADMINISTRATIVA

Coincidimos con la denominación de “Etapa preadministrativa”³ el cual describe el escenario que tenemos antes de la presentación de la solicitud de cese colectivo por parte del empleador, pues en esta etapa el empleador debe cumplir con el requisito que señalamos a continuación:

- a. *La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;*

Este requisito involucra el cumplimiento del deber de información el cual es importante para la obtención de un resultado que respete el debido procedimiento; pues es sobre la base de dicha información proporcionada por la empresa que los trabajadores o sus representantes podrán brindar alternativas al cese o, de ser el caso, contradecir el cese colectivo ante la autoridad correspondiente. **Sin embargo, consideramos que existe una omisión notoria respecto al contenido de la información que deberá proporcionar la empresa al sindicato o a los representantes de los trabajadores.**

- b. *La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación*

³ “La etapa pre-administrativa, contemplada en los incisos a) y b) del artículo 48 del TUO de la LPCL, prevé que el empleador debe proporcionar al sindicato, o a falta de este a los trabajadores, la información pertinente, indicando con precisión los motivos que invoca para el cese colectivo y la nómina de los trabajadores involucrados (deber de información). Asimismo, establece la obligación del empleador de entablar negociaciones directas con la parte laboral, a efectos de acordar las condiciones de la terminación del vínculo laboral o medidas que permitan evitar la medida o reducir el impacto adverso de la misma sobre los trabajadores (deber de consulta o negociación).” (Resolución Directoral General N° 015-2019-MTPE/2/14)

de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante.

Aquí advertimos otra omisión: **la inexistencia de un plazo en el cual el empleador deba entablar las negociaciones de forma previa al inicio del procedimiento en sede administrativa.**

En este sentido, advertimos que es necesario considerar lo establecido por Gonzáles, quien señala que, para que los actos que integran el procedimiento produzcan todos y solo sus efectos, es necesario que se realice en un momento determinado o en un periodo de tiempo determinado⁴.

Queda claro entonces que el incumplimiento o la indeterminación del plazo producen consecuencias desfavorables para el administrado. Sin embargo, es preciso señalar que, sobre el particular, mediante Directiva Nacional N° 01-2009-MTPE/2/11.1, en relación a la verificación de cumplimiento del sustento de la suspensión en el caso de las solicitudes de cese colectivo, se estableció que es deber de la Autoridad Administrativa de Trabajo verificar en el día el cumplimiento de los hechos que sustentan la solicitud de suspensión, es decir, el inicio del procedimiento de cese colectivo. En este orden de ideas, los inspectores deben evaluar la razonabilidad y proporcionalidad de los criterios utilizados en la solicitud de suspensión perfecta de labores, verificando, por ejemplo, si los puestos que venían ocupando los trabajadores afectados han sido cubiertos por personal distinto.

⁴ GONZALES NAVARRO, F. *Derecho administrativo español*. Eunsa. Pamplona, p. 56.

b. ETAPA ADMINISTRATIVA⁵

Con el cumplimiento del requisito que veremos a continuación, consideramos que recién iniciamos el procedimiento administrativo de cese colectivo:

- c. En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República. Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las cuarentiocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes;*

Dicha solicitud expresa el derecho de petición del empleador, siendo que aquí tenemos un detalle importante: la norma dispone su aprobación automática, la misma que está sujeta a fiscalización posterior. Un aspecto importante a destacar es que estamos ante un acto administrativo ficto de carácter automático (produce como efecto jurídico la aprobación de la solicitud), por lo que contra aquel únicamente procedería la tercera causal de nulidad contenida en el artículo 10° del

⁵ "Respecto a la etapa administrativa, el legislador ha previsto que corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) ejercer el control de legalidad ex ante de la medida solicitada por el empleador, esto es, la extinción colectiva de los contratos de trabajo (inciso c) al inciso f) del artículo 48 del TUO de la LCPL). En esta etapa, cabe distinguir la revisión (formal) que realiza la Administración sobre el cumplimiento de los requisitos para la solicitud – los cuales se encuentran señalados en el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la entidad-, de la posterior valoración o análisis de fondo que realiza la AAT sobre las condiciones para la aprobación del cese colectivo." (Resolución Directoral General N° 015-2019-MTPE/2/14)

TUO de la LPAG, según la cual son nulos los “actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o tramites esenciales para su adquisición”.

Dicha norma, al obligar a poner de conocimiento de los trabajadores la pericia y, al reconocerle la potestad de que ellos presenten su propia pericia, incurre en la figura del tercero administrado. A decir de Guzmán, un tercero administrado determinado:

La norma hace una clara diferencia entre terceros administrados determinados o no determinados. Los primeros son aquellos, dado que sus derechos o intereses legítimos puedan resultar afectados con la resolución que se emita en un procedimiento administrativo, lo actuado en el mencionado procedimiento.

La norma hace una clara diferencia entre terceros administrados determinados o no determinados. Los primeros son aquellos, dado que sus derechos o intereses legítimos puedan resultar afectados con la resolución que se emita en un procedimiento administrativo, lo actuado en el mencionado procedimiento les debe ser comunicado mediante citación al domicilio de aquellos administrados que resulte conocida. Es necesario señalar que dicha notificación no interrumpirá el curso regular del procedimiento”.⁶

Ahora bien, veremos los siguientes requisitos:

- d. *Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán*

⁶ GUZMÁN NAPURÍ, Op Cit., p. 283.

llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes;

- e. Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución;*

Finalizada la etapa de conciliación, la autoridad está obligada a emitir pronunciamiento dentro de los cinco días hábiles siguientes, al término de los cuales la solicitud se entenderá por aprobada si no se hubiese emitido la resolución. De esta forma, se ha establecido que operará el silencio administrativo positivo en los procedimientos de cese colectivo, privilegiándose la posición del empleador que se encuentra inmerso en crisis, en desmedro de los trabajadores que se verían perjudicados por el incumplimiento de los plazos por parte de la mencionada autoridad sin que se hubiera acreditado la existencia de causa justa que habilite el despido. Asimismo, se afecta el derecho de contradicción de la parte laboral, quien se verá en la paradoja de impugnar una resolución que no fue emitida y de contradecir argumentos inexistentes, dada la ausencia de motivación para la procedencia del cese.

Al respecto Blancas considera que el establecimiento del silencio administrativo positivo en el procedimiento de cese colectivo constituye una ruptura de la igualdad que deben tener tanto la parte empleadora como la parte laboral en este procedimiento, quien además recalca la imposibilidad jurídica de que el silencio administrativo positivo sea de aplicación en procedimientos trilaterales, en tanto la decisión final repercute directamente en los administrados distintos al peticionario, conforme lo precisa el artículo 1° de la Ley del Silencio Administrativo, Ley N° 29060 (norma posterior al TUO del LPCL)⁷.

⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. (2013). *El despido en el Derecho Laboral Peruano* (Tercera Edición ed.). Lima: Jurista Editores E.I.R.L., p. 128.

Si bien coincidimos con el mencionado autor, en el sentido de que se debe aplicar el silencio administrativo negativo ya que el administrado no se puede perjudicar por la inercia de la autoridad administrativa, no obstante, consideramos que el procedimiento administrativo materia de análisis no es trilateral, ya que no está destinado a que la autoridad administrativa de trabajo resuelva una controversia, sino que sólo se avoque a verificar el cumplimiento de los requisitos que la norma impone al empleador.

f. Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.

Esto último corrobora nuestra posición de que no debe aplicarse el silencio administrativo positivo ya que este concluye el procedimiento. Es de destacar de que con la modificación del Decreto Legislativo N° 1272, el plazo para apelar sería de quince días hábiles.

V. CONCLUSIONES

- La existencia de la omisión respecto al contenido de la información que deberá proporcionar la empresa al sindicato o a los representantes de los trabajadores constituye una deficiencia del procedimiento administrativo que perjudica de manera gravitante los intereses de los trabajadores pues, en último término, serán cesados de sus labores.
- La inexistencia de un plazo en el cual el empleador debe entablar las negociaciones de forma previa al inicio del procedimiento en sede administrativa constituye una afectación misma al procedimiento, de manera tal que, a nuestro entender, debiera establecerse un criterio para esta etapa preadministrativa.



VI. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- TOYAMA, Jorge
2015 *El derecho individual de trabajo en el Perú: un enfoque teórico práctico*.
Perú: Gaceta Jurídica.
- CORTÉS, Juan Carlos
1996 *¿El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido?*. Perú: Ius Et Veritas
- OCHOA, César
2003 *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444*. Perú: ARA Editores
- MORÓN, Juan Carlos
2018 *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Perú: Gaceta Jurídica.
- GORDILLO, Agustín
2016 *El procedimiento administrativo*. Buenos Aires: Fundación de Derecho Administrativo.
- DANÓS, Jorge
2010 *La impugnación de los Actos de Trámite en el Procedimiento Administrativo y la Queja*. Perú: Derecho y Sociedad
- MARTIN, Richard
2010 *Los recursos administrativos y el Control Difuso en la Administración Pública*. Perú: Círculo de Derecho Administrativo.

- BREWER CARÍAS, Allan
2006 *Derecho Administrativo. Tomo II. Bogotá: Universidad Externado*
- CASSAGNE, Cuan Carlos
1994 *La intervención administrativa*. Buenos Aires: ABELEDO Perrot.
- RUBIO CORREA, Marcial.

2009 *El Sistema Jurídico*. Décima edición, Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo y FERNÁNDEZ, Tomás. *Curso de Derecho Administrativo 1*. Madrid: Civitas.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el expediente N° 1124-2001-AA/TC

