

2 1 NOV. 2018 RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL Nº 2 19 -2018/MTPE/2/14

VISTO:

El Expediente Nº 328-2018-MTPE/2.14-TCCT, correspondiente al procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, iniciado por la empresa **COGORNO S.A.** (en adelante, Empresa).

CONSIDERANDO:

I. Antecedentes

Mediante escrito con número de registro 164018-2018, de fecha 26 de setiembre de 2018, la Empresa, de conformidad con lo señalado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL) solicita la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas económicas de cuarenta y dos (42) trabajadores de acuerdo a la siguiente nómina:

N°	Nombre	Puesto
1	Bellido Melquiades Jose Daniel	Asistente Planillas
2	Garay Cotrina Miguel Luis	Supervisor Mantenimiento
3	Lima Vargas Victor	Asistente Distribución
4	Riqueros Rivas Josias Luis	Asistente Distribución
5	Rivera de la Torre Leslie Elizabeth	Recepecionista - Telefonista
6	Salvador Viru Jesus Wilfredo	Vendedor - Cobrador - TSF
7	Aleman Escalante Jackson Manuel	Operador Producción
8	Alfaro Jacobo David Antonio	Asistente Calidad
9	Alvarado Huaylupo Miguel Angel	Operador Distribución / Montacarga
10	Asmat Vega Victor Manuel	Ayudante Producción
11	Callirgos Ore Israel Segundo	Operador Producción / Montacarga
12	Cardenas Sachun Percy Alejandro	Ayudante Producción
13	Cardoza Chura Esteban	Operador Producción
14	Carrera Sullon Jorge Arnaldo	Ayudante Producción
15	Cconchoy Mañuico Lenin	Asistente Calidad
16	Cortez Ruiz Roosevelt Apolinar	Ayudante Distribución
17	Flores Solar Policarpio	Operador Producción
18	Gomez Chipana Oscar Rafael	Operador Producción
19	Gonzales Cavero Glicero Rafael	Operador Producción
20	Hidalgo Soto Justo Eladio	Técnico Mantenimiento
21	Jimenez Sandoval Miguel	Operador Producción

N°	Nombre	Puesto
22	Landa Ramos Cesar Augusto	Operador Producción / Montacarga
23	Laura Morote Eugenio	Operador Producción
24	Lavado Calderon Jorge Alonso	Ayudante Producción
25	Lucas Rojas Javier Ivan	Técnico Mantenimiento
26	Maco de la Cruz Rodolfo	Operador Producción
27	Mendoza García Ronny Alvaro	Operador Producción
28	Merino Barrientos Eddy Edilberto	Ayudante Producción
29	Minaya Cordova Julio Crispin	Operador Producción
30	Montero Cruz Reynaldo Fausto	Ayudante Producción
31	Neyra Alberca Jose Fernando	Ayudante Distribución
32	Olivo Rimac Demetrio	Ayudante Producción
33	Orbezo Callupe Miguel Mauro	Ayudante Producción
34	Ordinola Zuñiga Anthony Jim	Ayudante Logística
35	Quispe Perez Alfredo Sebastian	Ayudante Producción
36	Roman Giraldo Benicio Cesar	Operador Logística
37	Sanchez Valderrama Miguel	Operador Producción
38	Silva Huaman Jose Patrocinio	Técnico Mantenimiento
39	Valladares Galvez Carlos Omar	Ayudante Producción
40	Vasquez Collantes Henry Adrian	Operador Logística
41	Velasque Arroyo Santiago	Ayudante Producción
42	Zavaleta Rios Miguel	Ayudante Logística



Posteriormente, con fecha 26 de setiembre de 2018, mediante escrito con número de registro 164789-2018, la Empresa comunica a esta Dirección General, la suspensión temporal perfecta de labores de los cuarenta y dos (42) trabajadores señalados en la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo.

Luego, mediante el Auto Directoral General N° 297-2018-MTPE/2/14 de fecha 03 de octubre de 2018, notificado el 04 de octubre de 2018, esta Dirección General otorga a la Empresa el plazo de dos (02) días hábiles para subsanar el requisito establecido en el numeral 5.b del Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, TUPA del MTPE), referido a la presentación de la constancia de recepción por parte del trabajador Ronny Álvaro Mendoza García, de la



información pertinente y la nómina de trabajadores afectados. Al respecto, dicho requerimiento se realizó teniendo en consideración que, conforme a la copia del formato TR5 del T-registro que presentó la Empresa (fojas 113), el mencionado trabajador figuraba como "no afiliado", por lo que la constancia de entrega de la información pertinente y la nómina de trabajadores afectados, debió ser presentada de manera individualizada respecto al referido trabajador.

Posteriormente, a través del escrito con número de registro 172043-2018, presentado el 09 de octubre de 2018, la Empresa aclara que el trabajador Ronny Álvaro Mendoza García ostenta el cargo de Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros y Empleados de Cogorno S.A.

Siendo ello así, mediante Auto Directoral General N° 315-2018-MTPE/2/14, de fecha 11 de octubre de 2018, esta Dirección General dispuso i) la apertura del expediente administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas por motivos económicos solicitada por la Empresa respecto de cuarenta y dos (42) trabajadores; ii) tomar conocimiento de la comunicación de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la Empresa durante el periodo de tramitación del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas respecto de cuarenta y dos (42) trabajadores; y iii) notificar a los trabajadores afectados por la medida, la pericia de parte presentada por la Empresa a efectos que dentro de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la fecha de notificación del referido auto, puedan presentar pericias adicionales; conforme a lo establecido en el literal c) del Artículo 48 del TUO de la LPCL.



Luego, mediante Oficio Nº 3682-2018/MTPE/2/14 de fecha 06 de noviembre de 2018, esta Dirección General solicitó a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL que realice la verificación a la que se hace referencia en el literal c) del artículo 48 del TUO la LPCL e informe los resultados de dicha verificación a esta Dirección General¹.

Luego, mediante escrito con números de registro 186432-2018, ingresado el 30 de octubre de 2018, el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS Y EMPLEADOS DE COGORNO S.A. (en adelante, Sindicato Nacional) se apersona al presente procedimiento y presenta observaciones a la pericia de parte presentada por la Empresa. Asimismo, a través del escrito con número de 185377-2018, ingresado el 31 de octubre de 2018, dicha organización sindical presenta información adicional a fin de que sea tomada en cuenta en el procedimiento de cese colectivo.

Por su parte, el **SINDICATO PERUANO DE TRABAJADORES DE COGORNO S.A.** (en adelante, Sindicato Peruano), se apersona al procedimiento con fecha 31 de octubre de 2018, mediante escrito con número de registro 186056-2018, y formula sus observaciones respecto a la pericia presentada por la Empresa.

Culminado el plazo para la presentación de pericias de parte por parte de los sindicatos y de los trabajadores afectados, esta Dirección General mediante proveído de fecha 09 de noviembre, convoca a las partes a tres (03) reuniones de conciliación, las mismas que se llevaron a cabo los días 12, 13 y 14 de noviembre de 2018.

Mediante escrito con número de registro 192968-2018, de fecha 13 de noviembre de 2018, la Empresa señala que, a dicha fecha, dieciséis (16) de los cuarenta y dos (42) trabajadores que se encontraban inmersos en la medida de cese colectivo, habían terminado su vínculo laboral de manera voluntaria. Para ello adjunta copia de dieciséis (16) constancias de baja de los siguientes trabajadores:

¹ El referido literal señala que "(...) el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento 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".



N°	Nombre		N°	Nombre
1	Bellido Melquiades Jose Daniel		9	Jimenez Sandoval Miguel
2	Garay Cotrina Miguel Luis	11	10	Laura Morote Eugenio
3	Rivera de la Torre Leslie Elizabeth		11	Minaya Cordova Julio Crispin
4	Salvador Viru Jesus Wilfredo	11	12	Montero Cruz Reynaldo Fausto
5	Asmat Vega Victor Manuel		13	Neyra Alberca Jose Fernando
6	Cconchoy Mañuico Lenin		14	Orbezo Callupe Miguer Mauro
7	Cortez Ruiz Roosevelt Apolinar		15	Ordinola Zuñiga Anthony Jim
8	Flores Solar Policarpio		16	Quispe Perez Alfredo Sebastian

Finalmente, con fecha 20 de noviembre de noviembre de 2018, SUNAFIL remite a esta Dirección General las actas de inspección resultado de las órdenes de inspección N°s. 1899-2018-SUNAFIL/IRE-CAL, 1908-2018-SUNAFIL/IRE-CAL y 1909-2018- SUNAFIL/IRE-CAL, elaboradas por la Intendencia Regional del Callao y el acta de inspección resultado de la orden de inspección N° 2102-2018-SUNAFIL/IRE-LIB, elaborado por Intendencia Regional de La Libertad.

II. Sobre la competencia de la Dirección General de Trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en el literal c) del artículo 3 del Decreto Supremo Nº 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resuelve en instancia única, entre otros procedimientos, "la terminación de la relación de trabajo por causas objetivas", cuando se trata de un supuesto de alcance supra regional o nacional.

En el presente caso, se observa que los trabajadores inmersos en la medida de cese colectivo por causas bbjetivas por motivos económicos laboran en centros de trabajo de la Empresa ubicados en la Región La Libertad y en la Región Callao. En consecuencia, el presente caso es un supuesto de alcance suprarregional, cuyo trámite resulta de competencia de esta Dirección General, de acuerdo a lo previsto en el literal a) del artículo 3 del Decreto Supremo Nº 017-2012-TR.

III. Análisis del caso

3.1. De la entrega de la información pertinente y la negociación directa como requisitos para la terminación colectiva de los contratos de trabajo

El procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos se regula por lo dispuesto en el Capítulo VII del TUO de la LPCL y en el Capítulo VII del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo Nº 001-96-TR (en adelante, Reglamento de la LFE). Este procedimiento implica distintas actuaciones previas y etapas, que incluyen la entrega de la información pertinente y la nómina de los trabajadores afectados, la negociación directas con la parte afectada y las reuniones de conciliación promovidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT).

Al respecto, cabe resaltar que la AAT debe realizar un control previo a la extinción del vínculo laboral, a fin de evitar conductas abusivas y arbitrarias del empleador. Asimismo, en caso se verifique la causa objetiva alegada por el empleador, la autorización o aprobación del cese colectivo por la AAT no produce la terminación automática de los contratos de trabajo del personal comprendido en la medida, sino que habilita al empleador a que haga efectivos los despidos correspondientes, recayendo en este último la decisión de extinguir el vínculo laboral.

En tal sentido, para la aprobación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, el empleador no solo debe demostrar que se encuentra inmerso en la causa objetiva invocada, sino que además tiene la obligación de cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 48 del TUO de la LPCL:



a) Entrega de la información pertinente y la nómina de los trabajadores afectados:

Sobre este punto, debemos remitirnos al literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL, el cual señala que "[l]a Empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, 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".

Al respecto, debe tenerse en cuenta que la información pertinente a la que se hace referencia el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL, está relacionada directamente a las razones que motivan al empleador a iniciar el procedimiento de cese colectivo. De allí que dicha información deba resultar suficiente y encontrarse sustentada, a fin de que los trabajadores afectados por la medida de cese colectivo conozcan en términos razonables la situación real y actual del empleador. En tal sentido, la información no puede consistir en meras afirmaciones comunicadas a los afectados por el cese, sin ningún sustento que la acompañe; y tampoco puede consistir en explicaciones genéricas sobre la situación Empresarial.

La importancia de que la información pertinente ostente las características antes indicadas se justifica a la luz de la negociación que las partes deben entablar conforme a lo dispuesto en el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL. En efecto, dada la asimetría de información existente entre las partes de una relación laboral, sólo existirán reales posibilidades de negociación si los trabajadores afectados por la solicitud de cese colectivo cuentan mínimamente con la información necesaria. Esto posibilitaría, por ejemplo, la proposición y sustentación de otras medidas menos gravosas que la terminación de los contratos de trabajo.

Siendo esto así, la información pertinente exigida en el artículo 48 del TUO de la LPCL debe ser entregada a los trabajadores afectados con el cese colectivo, de manera previa a las reuniones de negociación que se puedan entablar con el empleador, con una anticipación razonable, de modo que la parte trabajadora tenga la oportunidad de informarse adecuadamente con la documentación otorgada por el empleador. De esta manera se busca garantizar que la negociación que sigue inmediatamente entre las partes no sea un mero trámite, sino que estás se hallen realmente en condiciones de poder analizar la posibilidad de adoptar medidas alternativas para evitar el cese colectivo o para mitigar sus consecuencias, o en su defecto, acordar las condiciones de la extinción del vínculo laboral.

Dicho esto, tenemos que en el presente caso, la Empresa ha adjuntado a su solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, las cartas notariales notificadas el día 17 de setiembre de 2018 al Sindicato Nacional, al Sindicato Peruano y a los trabajadores no afiliados José Daniel Bellido Melquiades y Leslie Elizabeth Rivera De la Torre, y la carta notarial notificada el 18 de setiembre de 2018 al trabajador no afiliado Lenin Cconchoy Mañuico, mediante las cuales les entregó la información pertinente y la nómina de trabajadores afectados con la medida de cese colectivo, y les convocó a reuniones directas para los días 18 y 19 de noviembre de 2018.

Sobre el particular, el Sindicato Nacional mediante escrito con número de registro 186432-2018, señala que "con fecha 17/09/2018 la empresa curso carta notarial en el cual nos convoca a una reunión para tratar en cese colectivo a corto plazo, el cual señalamos que la empresa no otorgó tiempo razonable para analizar los estudios económicos y técnicos presentados por la empresa, ya que la reunión tenia fecha 18 y 19 de setiembre, a los días siguientes de notificados".

Al respecto, se observa que las cartas notariales antes mencionadas fueron entregada a los Sindicatos y a los trabajadores no sindicalizados apenas veinticuatro (24) horas antes de la fecha prevista para la primera reunión directa, e inclusive, en el caso del trabajador Lenin Cconchoy Mañuico, dicha información le fue proporcionada el mismo día de la primera reunión directa convocada por la Empresa. Ello hace ver que la información pertinente a la que se hace referencia en el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL, no fue entregada a los trabajadores afectados con un plazo razonable de anticipación, lo cual afecta seriamente la





posibilidad de que la parte laboral pueda participar debidamente informada de las reuniones de negociación, de modo que se halle verdaderamente en condiciones de analizar, proponer y discutir medidas alternativas al cese, que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la Empresa, o medidas destinadas a reducir las consecuencias o efectos del mismo.

En atención a las consideraciones expuestas, tenemos que la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas económicas presentada por la Empresa, no ha observado el extremo del procedimiento establecido en el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL, referido a la entrega de la información pertinente a los trabajadores afectados con la medida del cese colectivo.

b) Negociación directa entre la parte empleadora y la parte trabajadora afectada:

De otro lado, el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL dispone que "[l]a 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 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" (El resaltado es nuestro).

Al respecto, del referido literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL se desprende que el legislador ha establecido un período de consultas que se constituyen, de este modo, en una clara manifestación de la negociación colectiva en donde, si bien no existe la obligación de que el empleador demuestre que las partes llegaron a un acuerdo, sí tiene finalidades concretas, tales como examinar la concurrencia de la causa objetiva alegada para solicitar la terminación de los contratos, analizar la posibilidad de evitar el cese, así como discutir sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias y efectos o acordar las condiciones del mismo₂.

Así, este periodo de consultas o negociación directa entre la parte empleadora y la parte trabajadora afectada con la medida, atendiendo a la finalidad de las mismas, comprende también la exigencia de una negociación efectiva, garantizándose como tal, aquella en la que las partes cruzan propuestas y contrapropuestas, con la consiguiente toma de posición de unas y de otras, aunque no se arribe a un acuerdo.

De ello, además, se derivaría la existencia de un deber de negociar de buena fe. De allí que, como sostiene Lara, "...la nulidad del despido colectivo se afirma en aquellos casos en los que resulta acreditada una falta de negociación, en el sentido de una falta de negociación real, de una falta de voluntad negociadora contraria al deber legal de negociar de buena fe"₃ (El resaltado es nuestro)

Ahora bien, en el presente caso, la Empresa acompaña cuatro (04) actas de constatación notarial expedidas por el Notario Público de Lima, Fermín Antonio Rosales Sepúlveda, en las cuales da cuenta de las reuniones sostenidas por los representantes de la Empresa con los trabajadores afectados los días 18 y 19 de setiembre de 2018. Así, en las dos (2) actas de constatación notarial de fecha 18 de setiembre de 2018, se deja constancia que:

"El solicitante menciona lo siguiente: "Que la reunión llevada a cabo es para tener una negociación (...) <u>a efectos de negociar medidas alternativas de solución frente a una eventual solicitud de cese colectivo por motivos económicos, conforme al literal b) del artículo 46° y en aplicación de los literales a) y b) del artículo 48° del Texto Único</u>



² Carmen Sáez Lara, "El procedimiento de negociación colectiva en los despidos colectivos". En *El Derecho a la Negociación Colectiva*, coord. Juan Gorelli Hernández (Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014), 439.

³ Sáez Lara, ""El procedimiento de negociación colectiva en los despidos colectivos", 440.



Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR". En la mencionada reunión pude presenciar que los representantes de la empresa solicitante informaron a las partes representantes de los sindicatos acerca de la situación de crisis económica y la existencia de pérdidas en la utilidad operativa en tres trimestres, así como la evaluación técnica de las medidas que resultan urgentes de adoptar para la subsistencia de la empresa, y el difícil contexto por el cual atraviesa la industria y la empresa, reiterando la nómina de trabajadores previamente notificada. Es así que las partes intercambian sus apreciaciones y realizan las deliberaciones respectivas, sin embargo, no llegaron a ningún acuerdo sobre las posibles medidas o alternativas de solución y convienen en reunirse nuevamente el 19 de setiembre…" (Subrayado agregado).

Asimismo, en las dos (2) actas de constatación notarial de fecha 19 de setiembre de 2018, se deja constancia que:

"El solicitante menciona lo siguiente: "Que la reunión llevada a cabo es para tener una negociación (...) a efectos de negociar medidas alternativas de solución frente a una eventual solicitud de cese colectivo por motivos económicos, conforme al literal b) del artículo 46 y en aplicación de los literales a) y b) del artículo 48° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR". En la mencionada reunión pude presenciar que los representantes de la empresa solicitante y los trabajadores asistentes intercambian sus apreciaciones y realizan las deliberaciones respectivas, sin embargo, no llegaron a ningún acuerdo sobre las posibles medidas o alternativas de solución" (Subrayado agregado).



Sobre el particular, cabe señalar que corresponde al empleador acreditar ante la AAT que promovió una efectiva negociación con la parte laboral durante la etapa de reunión directa a que hace referencia el artículo 48 del TUO de la LPCL. Dicho control sobre el procedimiento seguido por el empleador para la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, tiene por finalidad invalidar aquellas medidas abusivas o arbitrarias del empleador que pudieran afectar los derechos de la parte trabajadora.

Al respecto, del contenido de las referidas actas de constatación notarial se observa que la Empresa mantuvo reuniones directas con la parte laboral, con el objeto de "negociar medidas alternativas de solución frente a una eventual solicitud de cese colectivo por motivos económicos" - aspecto que no ha sido contradicho por los Sindicatos ni por los trabajadores no sindicalizados-, sin embargo, luego de intercambiar posiciones, no lograron arribar a ningún acuerdo sobre las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o sobre las medidas para evitar o limitar el cese colectivo.

En consecuencia, tenemos que la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas económicas presentada por la Empresa, ha cumplido el extremo del procedimiento establecido en el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL, referido a la negociación directa entre la parte empleadora y la parte trabajadora afectada

3.2. De la justificación específica del cese colectivo respecto de los trabajadores protegidos por el fuero sindical.

El fuero sindical es una institución de garantía del derecho fundamental a la libertad sindical consagrado en la Constitución Política del Perú, y por la cual, se protege el libre funcionamiento de los sindicatos, sin injerencias o actos externos que los afecten, así como las actividades sindicales que desarrollan sus afiliados, y en especial, los dirigentes sindicales, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos.



Respecto al fuero sindical, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente⁴:

"10. Asimismo, tal como fuera señalado en el fundamento 12 de la STC N.º 0206-2005-PA, el fuero sindical reviste especial relevancia dado que sin él no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga.

11. Por otra parte, la institución del fuero sindical, aquella protección de la que gozan los dirigentes sindicales para el desempeño de sus funciones, no solamente es consecuencia directa del reconocimiento de la libertad sindical en el artículo 28 inciso 1 de la Constitución, sino que ha sido desarrollada por el legislador en los artículos 30 a 32 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR."

Toda vez que por el fuero sindical, determinados trabajadores gozan de un plus de protección frente a determinados actos del empleador, tales como el despido y el traslado o desplazamiento de personal, el inciso b) del artículo 63 del Reglamento de la LFE exige que, en caso la medida de cese colectivo afecte trabajadores protegidos por el fuero sindical, el empleador acompañe a su solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, la justificación específica acerca de por qué es necesaria la inclusión de dichos trabajadores en esta medida. Repárese que dicha justificación especial busca proteger el derecho de libertad sindical de los representantes de los trabajadores. En tal sentido, se le exige al empleador que acredite de manera específica la necesidad de incluir en la medida de cese colectivo a los dirigentes protegidos por el fuero sindical.

En el presente caso, conforme a la información presentada por la Empresa en su escrito de solicitud de aprobación de cese colectivo, los siguientes trabajadores se encuentran protegidos con el fuero sindical:

Sindio	Sindicato Nacional	
Nombre	Cargo	
Maco de la Cruz Rodolfo	Sub Secretario de Control y Disciplina	
Mendoza Garcia Ronny Alvaro	Secretario General	
Roman Giraldo Benicio Cesar	Secretario de Defensa	
Vasquez Collantes Henry Adrian	Secretario de Economía	

Sindicato Peruano				
Nombre	Cargo			
Callirgos Ore Israel	Secretario de Asistencia Social			
Cardenas Sachun Percy Alejandro	Secretario de Organización			
Gomez Chipana Oscar Rafael	Sub Secretario General			
Gonzales Cavero Glicerio Rafael	Secretario de Economía			
Lucas Rojas Javier Ivan	Secretario de Actas y Archivos			

Ahora bien, de la revisión de la solicitud de aprobación del cese colectivo presentada por la Empresa, se observa que esta se limita a señalar que:

"Los trabajadores comprendidos en la presente solicitud son aquellos que desempeñan los puestos de trabajo que deben ser suprimidos, con prescindencia de sus cargos



⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 02318-2007-PA/TC



sindicales. Cabe indicar que, si bien dichas personas mantienen una protección especial contra el despido arbitrario, debemos recordar que en el presente caso nos encontramos frente a un procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo por causas objetivas, por lo que no existiría ninguna afectación al referido mecanismo de protección."

Siendo ello así, se observa que la Empresa no ha sustentado la necesidad de incluir en la medida de cese colectivo a los dirigentes protegidos por el fuero sindical, así como tampoco ha fundamentado por qué no es posible reubicar a los mencionados dirigentes en otros puestos de trabajo, de modo que puedan continuar realizando labores en otras áreas o secciones de la Empresa.

Sobre el particular, debemos reparar que en la página 80 del Informe Técnico anexado a la pericia presentada por la Empresa, esta señala que:

"De acuerdo a los perfiles de puestos de los trabajadores involucrados, hemos evaluado su incorporación a otras etapas productivas o incluso a otros procesos. Sin embargo, ello no será posible debido a que todas las etapas productivas se encuentran cubiertas con el personal suficiente para cada una de las actividades, de acuerdo a lo siguiente:

- El plan de producción en forma mensual.
- Competencias y habilidades que debe tener cada trabajador.
- Desarrollo de las actividades, operaciones y procesos de cada área de trabajo.
- Funciones para las cuales han sido reclutados en la empresa.
- Nivel de eficiencia y productividad de cada puesto de trabajo.
- Especificaciones de calidad de los productos, que debe cumplir cada trabajador en su puesto de trabajo.
- Conocimiento del trabajador de los posibles peligros y riesgos en cada puesto de trabajo."

Al respecto, si bien lo señalado en el precitado informe técnico se refiere de manera general a la totalidad de trabajadores comprendidos en el presente procedimiento, de acuerdo a lo señalado líneas arriba, en el caso de los trabajadores protegidos por el fuero sindical se exige una justificación específica, objetiva y suficiente, de su inclusión en la medida de cese colectivo. Ello adquiere especial relevancia por cuanto el Sindicato Peruano, mediante escrito de fecha 31 de octubre de 2018, ha señalado que ".... la nómina de trabajadores involucrados en el cese, comprende a trabajadores con fuero sindical, así como afiliados, ello evidencia el actuar doloso y agravante por parte de la empresa, y su ensañamiento en atentar contra la libertad sindical.". Por su parte, el Sindicato Nacional, ha señalado en su escrito del 30 de octubre de 2018 que "(...) Para la empresa Cogorno S.A. no es difícil reubicar a estos 7 trabajadores sindicalizados sino tendría la direccionalidad de desaparecer la organización sindical y sus dirigentes, 7 trabajadores tienen el delito de ser sindicalizados y supone la empresa que con su cese resolverá su "crisis", lo que es erróneo, la empresa puede reubicar a los 7 trabajadores porque además son personal con calificación técnica (...)".

Como se puede observar, ambas organizaciones sindicales han argumentado que la terminación colectiva de los contratos de trabajo, en el presente caso, tendría por motivo la afiliación sindical de los trabajadores afectados por dicha medida y estaría dirigida específicamente a despedir dirigentes sindicales.

Sobre el particular, de la revisión de los actuados se tiene que, de los 42 trabajadores comprendidos en el cese colectivo, 39 tienen la condición de sindicalizados (9 afiliados al Sindicato Nacional y 30 afiliados al Sindicato Peruano) y solo 3 no están afiliados a ninguna organización sindical. A ello habría que agregar que, del total de personal sindicalizado comprendido en la medida (39), nueve (09) de ellos tienen la condición de dirigentes sindicales.





Si bien la existencia de un alto número de personal sindicalizado dentro del ámbito de la medida de cese colectivo no es motivo suficiente para concluir que existe un acto antisindical por parte del empleador, debe recalcarse que, en el presente caso, la pericia presentada por la Empresa se limita a señalar las razones por las cuales no sería posible reubicar a los trabajadores afectados por la medida, en otras áreas o secciones de la Empresa -sobre la base de criterios de competencia y habilidades, nivel de eficiencia y productividad de cada puesto de trabajo, entre otros-; sin embargo, no presenta algún sustento documental que demuestre que, en efecto, los dirigentes sindicales afectados por la terminación colectiva de los contratos de trabajo tengan la condición de "personal excedente" en virtud de la causa objetiva invocada.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que, conforme a las órdenes de inspección N° 1899-2018-SUNAFIL/IRE-CAL, 1908-2018-SUNAFIL/IRE-CAL y 1909-2018-SUNAFIL/IRE-CAL, las actividades que los referidos dirigentes sindicales realizaban antes de la suspensión perfecta de labores vienen siendo desempeñadas por otros trabajadores, lo cual evidencia que subsiste la necesidad de cubrir dichos puestos de trabajo. Así por ejemplo, la inspección de trabajo ha constatado que las labores que desempeñaba el trabajador Ronny Mendoza García (secretario general del Sindicato Nacional), vienen siendo realizadas por el señor William Louk Hacher Ramírez; asimismo, se ha constatado que las labores que realizaba el trabajador Cesar Román Giraldo (secretario de defensa del Sindicato Nacional), vienen siendo desarrolladas por la señora Cristina Quispe Rafael.

En ese contexto, tenemos que el cuarto párrafo del artículo 1 de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobada por Ley Nº 28806, señala que la Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo.



Asimismo, de acuerdo a lo establecido en el quinto párrafo del mencionado artículo 1, los actos constatados por los Supervisores Inspectores, Inspectores de Trabajo e Inspectores Auxiliares merecen fe. En el mismo sentido, por ejemplo, el artículo 47 de la Ley Nº 28806 señala que "los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses".

En tal sentido, se concluye que la Empresa no ha cumplido con presentar una justificación específica del cese colectivo respecto de los trabajadores protegidos por el fuero sindical, conforme lo exige el inciso b) del artículo 63 del Reglamento de la LFE, en concordancia con el artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2003-TR.

3.3. Sobre los motivos económicos alegados por la Empresa como causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo

El literal b) del artículo 46 del TUO de la LPCL señala que los motivos económicos constituyen causa objetiva para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, sin embargo dicha norma no establece cuales son los criterios que definan los "motivos económicos" para efectos de la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

En ese contexto, ciertos aspectos sobre los "motivos económicos" son abordados en el Decreto Supremo N° 013-2014-TR, promulgado el 21 de noviembre de 2014. Así, el artículo 1 del mencionado decreto supremo establece lo siguiente:

"La situación económica de una empresa está determinada por el <u>contexto económico</u> en el que se desenvuelve la empresa y por <u>las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa</u>.



La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, implica un deterioro de los ingresos, entendido como tal registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa; o [encontrarse] en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas, situación que será sustentada con el informe, que para tal efecto elabore una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la Republica" (subrayado agregado).

Al respecto, si bien mediante Resolución de fecha 20 de junio de 2018, recaída en el Expediente Nº 00660-2015-23-1801-SP-LA-01 y notificada al Poder Ejecutivo el 09 de octubre de 2018⁵, la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima ha ordenado la suspensión de la eficacia del mencionado artículo 1 del Decreto Supremo Nº 013-2014-TR, que aprueba el concepto "situación económica de la empresa", debe repararse que el presente procedimiento se inició antes de dicha fecha, esto es, el 26 de setiembre de 2018.

De otro lado, es pertinente traer a colación el precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en los fundamentos 11.8 y 11.9 de la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, de fecha 16 de enero de 2013, los mismos que señalan lo siguiente:

"11.8 Como se ha mencionado en lo resuelto por las instancias inferiores en grado, el cese colectivo de trabajadores motivado en causas económicas está orientado a revertir la crisis empresarial y no a habilitar el cese del total de la planilla de trabajadores.

11.9 Conforme a ello, en el despido colectivo por causas económicas, la finalidad de superar la situación negativa de LA EMPRESA es el elemento relevante para habilitar al empresario a que proceda con el cese; en este caso, LA EMPRESA pretende cesar a la totalidad de la planilla de trabajadores sin que ello guarde relación alguna con los fines que reviste este procedimiento. De lo regulado en el artículo 48° de la LPCL y sus normas reglamentarias cabe afirmar que la terminación de las relaciones de trabajo supone el cese de una parte del personal de LA EMPRESA con el fin de que esta revierta la crisis **real, actual y suficiente** que atraviesa."

De la lectura del fundamento 11.9 de la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, se desprende que el cese colectivo por motivos económicos puede producirse para revertir una crisis real, actual y suficiente por la que atraviesa una empresa; en tal sentido, corresponde evaluar si la pericia presentada por la Empresa cumple con sustentar la necesidad de recurrir a la extinción colectiva de los contratos de trabajo, sobre la base de una crisis económica que tenga las características antes mencionadas.

A mayor abundamiento, dichas características (crisis real, actual y suficiente) son desarrolladas en el fundamento 9.4 de la citada resolución, de la siguiente forma:

La realidad de la crisis: es decir, que esta afecta verdaderamente a la empresa, para lo cual se debe analizar la situación económica de la empresa o del centro de trabajo. No basta alegar que el sector al que dicha empresa pertenece se encuentra en crisis, sino que la misma tiene que justificarse como es que esta le afecta y que ello se refleja en la situación económica de la misma. En caso la situación económica de la empresa afecte exclusivamente a un centro de trabajo, antes de solicitar el cese de los trabajadores que realizan sus labores en ese centro, deberá de evaluarse la viabilidad de reubicar a dichos trabajadores en las demás secciones de la empresa.



⁵ Notificada a la Procuraduría Pública Especializada en Materia Constitucional del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos con fecha 09 de octubre de 2018.



- La suficiencia de la crisis: la crisis ha de ser "permanente, definitiva e insuficiente, no meramente coyuntural" de manera que mantener el vínculo laboral resulte excesivo en tanto la continuidad de este ocasione más pérdidas que ganancias. Así, la crisis no solo debe justificarse en "las pérdidas de un ejercicio contable a otro, sino que debe referirse a un balance negativo. Esto es, donde los ingresos son menores que los gastos".
- La crisis debe ser actual: debe ocurrir en el preciso momento en el que se solicita la admisión del cese colectivo de trabajadores a la Administración, no debiendo basarse la misma en situaciones probables o especulaciones futuras. De la misma manera no se puede sustentar dicha crisis en hechos pasados cuyos efectos ya concluyeron.

Desde luego, cabe considerar que el Decreto Supremo N° 013-2014-TR ha sido emitido con posterioridad al precedente vinculante de observancia obligatoria contenido en los fundamentos 11.8 y 11.9 de la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, de fecha 16 de enero de 2013; sin embargo, ello no implica que dicho precedente sea *per se* incompatible en su totalidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 013-2014-TR, siendo factible, por el contrario, una lectura armónica de ambos instrumentos, en lo que no se opongan.

Dicho esto y, considerando que además de cumplir con el procedimiento establecido por la norma, para autorizar un cese colectivo por causas económicas, es importante que el empleador demuestre que la causa objetiva económica que invoca cumple con los requisitos ya señalados, corresponde evaluar si la pericia presentada por la Empresa cumple con sustentar adecuadamente la necesidad de recurrir a la extinción colectiva de los contratos de trabajo por causas económicas.



En primer lugar, respecto a la realidad de la crisis, de la pericia económica presentada por la Empresa se constata que el estado de resultados correspondiente a los tres (3) últimos trimestres - periodos octubre a diciembre 2017, enero a marzo de 2018 y abril a junio 2018-, presentan pérdidas operativas que ascienden a S/ 2,075.000.00, S/ 89, 000.00 y S/ 1,372, 000.00, respectivamente. Según se indica en la pericia, dichas pérdidas se originan por una "crisis generalizada de la industria de producción de farináceos, derivada de diversos factores como la alza constante del precio del trigo por millones de toneladas en el mercado mundial" (Ver anexo N° 09) y debido a que el sector farináceo tiene un alto nivel de competencia entre los consumidores.

Sin embargo, es preciso tener en cuenta que, conforme a lo contemplado en el artículo 1 del Decreto Supremo Nº 013-2014-TR, la pericia de la Empresa debe contener además un análisis de "las acciones que el empleador realiza con el fin de mejorar el desempeño económico de la empresa".

Dicho esto, en la página 83 del informe técnico mencionado precedentemente se señala que "La empresa ya ha implementado acciones de reducción de costos y gastos; pero estas no han sido lo suficientemente contundentes como para revertir la pérdida operativa y el problema de generación de caja que pueda afrontar los pasivos y compromisos de la misma. Por esa razón es necesaria la reducción de 71 puestos de trabajo en las áreas que se indicaron líneas arriba", y en la página 37 de la pericia de la Empresa se indica que "...la Compañía ha venido implementando otras medidas para evitar caer en iliquidez, pagar sus principales proveedores y generar un ahorro sin afectar la estabilidad del personal. No obstante, dichas medidas no han sido suficientes para revertir la situación de la crisis económica que viene atravesando la Compañía".

Sin embargo, dichas afirmaciones, por si solas, no resultan suficientes para verificar que se hayan agotado los medios con los que cuenta la Empresa a fin de evitar que la situación económica alegada como causa objetiva desemboque en la terminación colectiva de los contratos de trabajo.



Asimismo, si bien en las conclusiones de la pericia se señala que " ...la Compañía ha optado por solicitar financiamientos bancarios, tal y como se presentan en el Anexo N° 13 y Anexo N° 14, con la finalidad de mantener su liquidez, sin embargo, estas medidas no ha resultado idóneas en tanto los orígenes de la Crisis actual de la Compañía no se encuentran en causas internar, si no que tienen su fundamento en la competencia desigual en el mercado de Fideos..."; la Empresa no ha acreditado que dichos prestamos fueron invertidos para "mejorar el desempeño económico de la empresa".

Finalmente, debe tenerse en cuenta que, como ya se ha señalado en la Resolución Directoral General N° 003-2013/MTPE/2/14, "el cese de los trabajadores debe contribuir a que la empresa pueda afrontar de una mejor manera la crisis existente, así como que pueda asegurar su pronta recuperación, así como la competitividad de la misma". Este carácter finalista de la medida propuesta hace necesario que la pericia presentada por el empleador contenga una proyección futura que permita advertir los efectos positivos que generaría la desvinculación del "personal excedente" comprendido en el cese colectivo.

Al respecto, si bien la pericia presentada por la Empresa cuenta con dos (2) proyecciones del estado de resultados (estado de pérdidas y ganancias) y del flujo de caja, una considerando a los trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo y otra prescindiendo de dicho personal, ambas proyecciones se han realizado hasta el mes de diciembre de 2018; es decir, solo respecto a los tres (3) meses siguientes a la presentación de la solicitud de cese colectivo, lo cual no resulta suficiente para verificar si el retiro de dicho personal contribuye efectivamente a la recuperación económica de la Empresa o a la mejora de la competitividad de la misma.

Atendiendo a la situación señalada en los párrafos precedentes, la pericia de parte presentada por la Empresa no sustenta debidamente la necesidad de recurrir a la medida del cese colectivo por motivos económicos.

3.4. Del pago de remuneraciones por el decaimiento de la suspensión temporal perfecta de labores a raíz de la desaprobación de la solicitud de cese colectivo

De otro lado, observamos que el TUO de la LPCL no ha regulado las consecuencias de las suspensiones de labores dejadas sin efecto a raíz del rechazo administrativo de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. En este punto, es importante que se tenga en cuenta que el reinicio de la prestación de servicios de los trabajadores suspendidos es propiamente una consecuencia directa del rechazo de la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo, y no es producto de algún análisis particular sobre la suspensión de labores acaecida.

En este contexto, ¿debe entenderse que con el mero reinicio de la prestación de servicios, producto del rechazo administrativo de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, el ordenamiento jurídico dispensa también una regulación integral sobre las consecuencias del decaimiento de la suspensión de labores? Sobre el particular, es importante tener presente que, a propósito de otra medida de suspensión de labores, el TUO de la LPCL sí establece consecuencias propias al decaimiento de la misma. Nos referimos a la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor. El término de comparación entre esta suspensión de labores y aquella producto de una solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos resulta válido porque en ambos casos nos encontramos ante una medida de similar naturaleza, esto es, la suspensión de los contratos de trabajo por decisión del empleador, siendo posterior la verificación que realiza la Autoridad Administrativa de Trabajo que conoce de la suspensión.

En efecto, mientras el artículo 15 del TUO de la LPCL señala que "el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores (...)", el artículo 48, literal c) de ese mismo cuerpo normativo indica que "el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento [de cese colectivo], solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación (...).





dejadas de percibir por el tiempo trascurrido entre la fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores y la fecha de extinción del vínculo laboral.

ARTÍCULO TERCERO:

DECLARAR el agotamiento de la vía administrativa, dejando a salvo el derecho del administrado de acudir a sede judicial; conforme a los artículos 226.1 y 226.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

ARTÍCULO CUARTO:

PROCEDER a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", así como en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Registrese, notifiquese y publiquese.-

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA Director General de Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

EAGB/javz



Frente a dos situaciones de similar naturaleza, el TUO de la LPCL regula las consecuencias del decaimiento de la suspensión en un caso y no en el otro. Así, únicamente para la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor se prevé que "de no proceder la suspensión [luego de la verificación realizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, ésta] ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido".

Siendo esto así, resulta evidente que la legislación laboral, en este punto, padece de un vacío normativo en torno a las consecuencias propias del decaimiento de la suspensión de labores en los casos de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. Frente a ello, y considerando que el TUO de la LPCL sí ha regulado consecuencias jurídicas para un supuesto similar, corresponde integrar dicho vacío mediante el método de la analogía, lo cual conduce, en el presente caso, a aplicar la consecuencia jurídica prevista para el decaimiento de la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor.⁶

Atendiendo a lo expuesto, ante el rechazo administrativo de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, no sólo debe tener lugar la reincorporación de los trabajadores (consecuencia directa del rechazo en sede administrativa), sino también el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo de la suspensión de labores (consecuencia directa del decaimiento de esta medida).



Por lo demás, debe tenerse en cuenta que el artículo 2 de la Constitución Política del Perú garantiza a toda persona el derecho a la igualdad ante la ley. Ello implica, entre otros aspectos, que la legislación debe establecer regulaciones similares a supuestos similares (como las suspensiones de labores sujetas a la decisión del empleador). Esta exigencia es aún más intensa cuando de por medio se encuentran derechos laborales constitucionales, como el derecho al trabajo (artículos 22 y 27 de la Constitución) y el derecho a una remuneración (artículo 24 de la Constitución). Por ello, la aplicación analógica en el presente caso no sólo soluciona un vacío normativo, sino que además reconduce la regulación prevista en el TUO de la LPCL al marco constitucional vigente en materia de igualdad.

En tal sentido, corresponde que la Empresa abone las remuneraciones que los trabajadores que hubiesen dejado de percibir durante el período de suspensión de labores y proceda a reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con la Empresa.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO:

DESAPROBAR la terminación de contratos de trabajo por motivos económicos solicitada por la empresa **COGORNO S.A.** de cuarenta y dos (42) trabajadores,

según la nómina adjunta a la mencionada solicitud.

ARTÍCULO SEGUNDO:

DISPONER que la empresa COGORNO S.A. abone las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo de suspensión temporal perfecta de labores y, además, proceda a reponer en sus puesto de trabajo a los trabajadores comprendidos en la nómina adjunta a la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, que a la fecha de notificación de la presente resolución mantienen vínculo laboral vigente. Respecto de aquellos trabajadores que no mantengan vínculo laboral a la fecha de notificación de la presente resolución, la empresa COGORNO S.A. únicamente deberá abonarles las remuneraciones

^{6&}quot;La analogía es un método de integración jurídica mediante el cual la consecuencia de una norma jurídica se aplica a un hecho distinto de aquel que considera el supuesto de dicha norma, pero que le es semejante en sustancia" (RUBIO CORREA, Marcial, El sistema Jurídico Introducción al Derecho, Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011, p. 264.)