

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**



**TESIS**

---

**“Suspensión perfecta de labores y la vulneración de  
derechos laborales en la Compañía Minera Raura,  
Lauricocha, 2020”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTORA: Gonzales Sánchez, Samantha Antonia**

**ASESOR: Aguirre Soto, Luis Feliciano**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2024**

# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Derecho penal  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Derecho

**Disciplina:** Derecho

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Abogada

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40660738

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22402741

Grado/Título: Maestro en educación

Código ORCID: 0000-0003-1776-5010

**DATOS DE LOS JURADOS:**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Martel Santiago, Alfredo	Magister en ciencias de la educación docencia en educación superior e investigación	22474338	0000-0001-5129-5345
2	Santiago Chavez, Anais	Maestra en derecho y ciencias políticas, con mención en: derecho procesal	44083902	0000-0001-7697-8775
3	Leandro Hermosilla, Wilder Sherwin	Abogado	07637566	0000-0003-3760-6500

# D

# H



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:15 horas del día Dos del mes de Mayo del año dos mil veinticuatro, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la Sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

- **MTRO. ALFREDO MARTEL SANTIAGO** : PRESIDENTE
- **MTRA. ANAIS SANTIAGO CHAVEZ** : SECRETARIA
- **ABOG. WILDER SHERWIN LEANDRO HERMOSILLA** : VOCAL
- **MTRO. LUIS FELICIANO AGUIRRE SOTO** : ASESOR

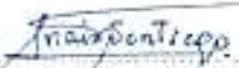
Nombrados mediante la Resolución N° 378-2024-DFD-UDH de fecha 17 de Abril del 2024, para evaluar la Tesis titulada: "**SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA COMPAÑÍA MINERA RAURA, LAURICOCHA, 2020**"; presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **SAMANTHA ANTONIA GONZALES SANCHEZ** para optar el Título Profesional de Abogada.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de doce y cualitativo de suficiente

Siendo las 18:45 horas del día Dos del mes de Mayo del año dos mil veinticuatro miembros del jurado calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Mtro. Alfredo Martel Santiago  
DNI: 22474338  
CODIGO ORCID: 0000-0001-5129-5345  
PRESIDENTE

  
Mtra. Anaís Santiago Chávez  
DNI: 44083902  
CODIGO ORCID: 0000-0001-7697-8775  
SECRETARIA

  
Abog. Wilder Sherwin Leandro Hermosilla  
DNI: 07637566  
CODIGO ORCID: 0000-0003-3760-6500  
VOCAL



# UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: SAMANTHA ANTONIA GONZALES SÁNCHEZ, de la investigación titulada "Suspensión perfecta de labores y la vulneración de derechos laborales en la Compañía Minera Raura, Lauricocha, 2020", con asesor LUIS FELICIANO AGUIRRE SOTO, designado mediante documento: RESOLUCIÓN N° 375-2020-DFD-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 22 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 20 de septiembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO  
D.N.I.: 40618286  
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## 9. Samantha Antonia Gonzales Sánchez.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>22%</b>	<b>23%</b>	<b>3%</b>	<b>9%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>distancia.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>doku.pub</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>www.solucioneslaborales.com.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO  
D.N.I.: 40618286  
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## **DEDICATORIA**

Dedicado a mis padres por estar siempre presentes, dándome su más sincero afecto.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Privada de Huánuco, por ser una entidad que me abrió las puertas para estudiar mi segunda carrera profesional; además por estar posicionada como una de las mejores en nuestra región.

A los catedráticos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por su meritoria labor en la educación de los estudiantes, permitiéndoles crecer como profesionales competentes en la sociedad.

A mi docente metodólogo Dr. Luis Aguirre Soto, por acompañarme en todo este proceso de elaboración de mi trabajo de investigación (tesis).

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	14
1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO.....	14
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS .....	22
2.2.1. SUSPENSIÓN PERFECTA.....	22
2.2.2. VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES.....	27

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	44
2.4.	HIPÓTESIS.....	46
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	46
2.4.2.	HIPÓTESIS GENERAL NULA .....	46
2.4.3.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	46
2.5.	VARIABLES.....	46
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	46
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE .....	46
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	47
CAPITULO III.....		48
MARCO METODOLÓGICO.....		48
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	48
3.1.1.	ENFOQUE .....	48
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL .....	48
3.1.3.	DISEÑO .....	48
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	50
3.2.1.	POBLACIÓN .....	50
3.2.2.	MUESTRA.....	50
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	50
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	50
3.3.2.	PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS DATOS .....	51
3.3.3.	PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	51
CAPÍTULO IV.....		53
RESULTADOS .....		53
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS .....	53
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	71
CAPÍTULO V.....		74
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....		74
5.1.	A CONTINUACIÓN, SE REALIZA LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA PRESENTE TESIS .....	74
CONCLUSIONES .....		75
RECOMENDACIONES.....		76

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	79

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados de la pregunta 1 .....	54
Tabla 2 Resultados de la pregunta 2 .....	55
Tabla 3 Resultados de la pregunta 3 .....	56
Tabla 4 Resultados de la pregunta 4 .....	57
Tabla 5 Resultados de la pregunta 5 .....	58
Tabla 6 Resultados de la pregunta 6 .....	59
Tabla 7 Resultados de la pregunta 7 .....	60
Tabla 8 Resultados de la pregunta 8 .....	61
Tabla 9 Resultados de la pregunta 9 .....	62
Tabla 10 Resultados de la pregunta 10 .....	63
Tabla 11 Resultados de la pregunta 11 .....	64
Tabla 12 Resultados de la pregunta 12 .....	65
Tabla 13 Resultados de la pregunta 13 .....	66
Tabla 14 Resultados de la pregunta 14 .....	67
Tabla 15 Resultados de la pregunta 15 .....	68
Tabla 16 Resultados de la pregunta 16 .....	69
Tabla 17 Resultados de la pregunta 17 .....	70

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de la pregunta 1 .....	54
Figura 2 Resultados de la pregunta 2 .....	55
Figura 3 Resultados de la pregunta 3 .....	56
Figura 4 Resultados de la pregunta 4 .....	57
Figura 5 Resultados de la pregunta 5 .....	58
Figura 6 Resultados de la pregunta 6 .....	59
Figura 7 Resultados de la pregunta 7 .....	60
Figura 8 Resultados de la pregunta 8 .....	61
Figura 9 Resultados de la pregunta 9 .....	62
Figura 10 Resultados de la pregunta 10 .....	63
Figura 11 Resultados de la pregunta 11 .....	64
Figura 12 Resultados de la pregunta 12 .....	65
Figura 13 Resultados de la pregunta 13 .....	66
Figura 14 Resultados de la pregunta 14 .....	67
Figura 15 Resultados de la pregunta 15 .....	68
Figura 16 Resultados de la pregunta 16 .....	69
Figura 17 Resultados de la pregunta 17 .....	70

## RESUMEN

Desde 1997, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el artículo 15° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, permitió a los empleadores aplicar la suspensión perfecta en situaciones fortuitas o de fuerza mayor.

Durante la emergencia nacional decretado por el Gobierno Peruano, muchas empresas solicitaron ante la autoridad de trabajo la suspensión perfecta de labores, de acuerdo al Decreto de Urgencia N°038-2022, a fin de restringir el pago que corresponde a sus trabajadores (salario y/o remuneración), hasta que la empresa retorne a sus actividades normales en un determinado tiempo o de acuerdo al plazo estipulado por Ley.

No obstante, las empresas habrían empleado esta medida como una herramienta doble para terminar la relación laboral con sus empleados. En el caso de la empresa minera Raura, los empleados argumentaron que se habría llevado a cabo un despido arbitrario, mientras que en la situación actual de Covid-19, se vieron obligados a retirar el dinero correspondiente a su Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y parte de su AFP.

Por otro lado, tras la implementación de la suspensión perfecta, la compañía minera de Raura, interrumpió el pago de los beneficios laborales (gratificaciones, vacaciones, CTS) a los trabajadores; en efecto, se suscitaron acciones legales ante el Órgano Jurisdiccional en contra de la empresa, demandando acción de amparo para su reposición por causal de despido arbitrario; asimismo, otro grupo iniciaron un proceso administrativo en la Dirección Regional de Trabajo del Gobierno Regional de Huánuco; con el petitorio de reposición a sus puestos laborales.

**Palabras claves:** Vínculo contractual, remuneración, despido arbitrario, indemnización, reposición, pandemia.

## ABSTRACT

Since 1997, Supreme Decree No. 003-97-TR, article 15 of the Single Ordered Text of the Labor Productivity and Competitiveness Law, allowed employers to apply the perfect suspension in fortuitous or force majeure situations.

During the national emergency decreed by the Peruvian Government, many companies requested the labor authority to completely suspend work, in accordance with Emergency Decree No. 038-2022, in order to restrict the payment that corresponds to their workers (salary and /or remuneration), until the company returns to its normal activities within a certain time or according to the period stipulated by Law.

However, companies would have used this measure as a double tool to end the employment relationship with their employees. In the case of the Raura mining company, the employees argued that an arbitrary dismissal had been carried out, while in the current Covid-19 situation, they were forced to withdraw the money corresponding to their Compensation for Time of Service (CTS). and part of your AFP.

On the other hand, after the implementation of the perfect suspension, the Raura mining company interrupted the payment of labor benefits (bonuses, vacations, CTS) to workers; In fact, legal actions were filed before the Jurisdictional Body against the company, demanding an amparo action for its reinstatement due to arbitrary dismissal; Likewise, another group began an administrative process in the Regional Labor Directorate of the Regional Government of Huánuco; with the request for reinstatement to their jobs.

**Keywords:** Contractual link, remuneration, arbitrary dismissal, compensation, replacement, pandemic.

## INTRODUCCIÓN

A través de la suspensión perfecta de labores se habría vulnerado los derechos laborales de los trabajadores, al no permitirles su remuneración mensual; en tanto, tuvieron la necesidad de retirar su dinero que eran depositados como parte de su Compensación por Tiempos de Servicios y parte del Fondo de Pensiones del Sistema Privado, dinero que son depositados por parte de la empleadora para su pensión de jubilación; además, cuando se da por finalizado el vínculo contractual entre ambas partes (trabajador – empleador).

El propósito de esta tesis es investigar cómo la suspensión perfecta de labores estaría afectando los derechos laborales en la empresa minera Raura, Lauricocha, en 2020. En el Capítulo I: Problema de la investigación, se ha abordado el tema, con definiciones y el amparo legal, ya que este asunto, está violando los derechos laborales de los empleados de la empresa minera Raura.

Proseguimos, en el capítulo II: enfatizando el marco teórico, de acuerdo a las referencias que se ha podido investigar en el plano internacional, nacional y local, que tengan relación con nuestro trabajo de investigación y se haya desarrollado como mínimo, una de las variables con anterioridad al presente trabajo, las mismas que consisten en el presente informe, para obtener el título de Abogado, Grado de Magister y Doctorado; asimismo, en las bases teóricas, analizaremos las citas, definición de los términos, definición propia de la tesista, según el concepto que se utiliza en el presente trabajo; en la hipótesis, tentativamente planteamos que la suspensión perfecta vendría vulnerando derechos al trabajo en la compañía minera Raura, Lauricocha 2020; asimismo, evaluamos las variables del problema de investigación y el desarrollo de los indicadores.

El Capítulo III describe la metodología de la investigación, que se basa en la distribución, el diseño, el tipo, el nivel, el enfoque, el método y la población (conformada por los ex trabajadores de la empresa minera Raura). Se incluyen diez ex trabajadores de la empresa minera Raura, seleccionados

por la investigadora y que proporcionaron información a través de una encuesta.

En el capítulo IV, se presenta los resultados, debidamente interpretados, mediante al análisis de los resultados, las cuales son contrastadas con la hipótesis.

Por último, en el capítulo V, se desarrolló un análisis y disputa de los resultados. El presente trabajo, cuenta con las conclusiones de acuerdo a lo desarrollado en las bases teóricas y de sistematización de los datos obtenidos de los extrabajadores que conforman la muestra; por último, se hace las recomendaciones pertinentes, a fin de dar una posible solución a la problemática esbozada en la descripción del problema.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La suspensión perfecta es una figura que ya existía en la legislación laboral desde 1997 (artículo 15º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR), que permitía a los empleadores, aplicar la suspensión perfecta en circunstancias fortuitas o de fuerza mayor.

Es así, que mediante una solicitud del empleador ante el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), donde solicita la suspensión perfecta de labores, la medida ya se encuentra activa; sin embargo, la norma especial regulada por el Gobierno establece que el ente competente; en este caso la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en el plazo de 30 días, tendrían que revisar la documentación; posteriormente, en un plazo de 07 días más, el MTPE, otorgará una respuesta positiva o negativa.

Según el Decreto Supremo N°044-2020-PCM, el Gobierno declaró en estado de emergencia nacional, frente a la pandemia de Covid 19, en tanto se restringieron el ejercicio de varios derechos fundamentales, habiéndose permitido solo los trabajos referente a las actividades esenciales y a personas que presten asistencia a grupos vulnerables; por otro lado, muchos trabajadores se quedaron sin percibir una remuneración, por la suspensión perfecta de labores de su empleador, viéndose obligados los trabajadores, al retiro de sus beneficios sociales que tenían ahorrados, para poder subsistir de manera personal y cubrir con los gastos de las personas que dependen del trabajador; en ese sentido, se advierte que, la suspensión perfecta de labores, vulnera los derechos laborales de los trabajadores, porque éstos no reciben remuneración alguna; asimismo, se ven en la necesidad de retirar los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios y parte del Fondo de Pensiones del Sistema Privado, dinero que son depositados por parte de la

empleadora para la pensión de jubilación del trabajador y cuando se da por finalizado el vínculo laboral entre ambos.

Asimismo, mediante la figura de suspensión perfecta de labores, no puede resolverse el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador, tan solo se suspende temporalmente, cuando la autoridad competente aprueba dicha solicitud; sin embargo, en nuestro país y en nuestra región de Huánuco, se habría suscitado acciones que no están contempladas en el marco legal; puesto que muchos empleadores habría suspendido el vínculo laboral, antes de tener una respuesta de la autoridad de trabajo; precisar también que, el gobierno ha llevado a cabo iniciativas para prevenir los despidos masivos de empleados, como el programa Reactiva Perú, del cual se han beneficiado numerosas compañías en nuestro país.

La compañía minera Raura, ubicada en el distrito San Miguel de Cauri, provincia Lauricocha, despidió a sus trabajadores, alegando petición de suspensión perfecta de labores y cese colectivo, debido a razones desfavorables ocasionadas en la baja ley de mineral, alto costo de producción, caída de los precios internacionales de los minerales, entre otros y de acuerdo al Decreto Supremo N° 033-2005-EM. En el presente trabajo de investigación, se ha realizado la encuesta a diez (10) trabajadores que fueron despedidos por la compañía minera Raura, distrito San Miguel de Cauri, provincia Lauricocha en el año 2020, en el marco del Estado de Emergencia Nacional, por la pandemia del Covid 19.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo la suspensión perfecta de labores viene vulnerando derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020?

### **1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO**

- a) ¿Qué relación tiene suspensión perfecta de labores con los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020?

- b) ¿Qué relación tiene el Covid 19, en la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Conocer, como la suspensión perfecta de labores viene vulnerando derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Evaluar la relación que tiene la suspensión perfecta de labores con los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.
- b) Verificar la relación que tiene el Covid 19, en la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos laborales, en la compañía minera Raura, Lauricocha 2020.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

En este caso, la implementación de esta medida provoca una suspensión temporal de la relación laboral, pero no la interrumpe. Además, se detiene la realización del trabajo (el empleado no acude a trabajar); por otro lado, la consecuente prestación (el empleador no realiza una remuneración); haciendo una diferenciación con la suspensión imperfecta de labores, donde, se suspende la prestación del trabajo; pero, no la remuneración. (Enfoque Derecho, 2020); siendo ellos así, con el presente trabajo de investigación buscamos conocer cómo se estaría vulnerando derechos laborales a través de la suspensión perfecta.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

En este punto, buscamos aportar soluciones prácticas, dando a conocer como se viene vulnerando los derechos de la clase obrera a través de la suspensión perfecta, por lo que, urge una modificatoria a la regulación, que permita poder controlar la vulneración de los derechos laborales; puesto que muchas empresas suspendieron a sus trabajadores, tan sólo con una solicitud ante la autoridad competente, sin esperar una respuesta de aprobación; en tanto, dejaron de realizar los aportes ante el sistema privado de pensiones, depósito de la CTS y el pago de sus salarios a los trabajadores, quienes se vieron obligados a realizar el retiro de sus aportes en el sistema privado de pensiones y de la CTS. Por otro lado, el presente trabajo beneficiará a toda la comunidad jurídica de Huánuco; asimismo, servirá a otros investigadores si consideran como guía para sus respectivos trabajos de investigación a desarrollarse.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Desde una perspectiva metodológica, nos ajustaremos a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad, utilizando el método científico no experimental; a su vez, utilizaremos la observación en el estudio de las variables para determinar sus causas.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

El tiempo fue un factor muy limitante, que se tuvo que ajustar para la concretización del objetivo; asimismo, para realizar el seguimiento de los trámites administrativos, como recoger toda la información y poder estructurarlos; por otro lado, se encontraron limitantes en cuanto al trabajo de campo que se tuvo que realizar, mediante la encuesta a los trabajadores de la compañía minera Raura, que forman parte de esta investigación; además, el incremento de casos Covid 19 en nuestra región, amerita seguir con los protocolos de bioseguridad; puesto que, existe el temor de encuestar a las personas con quienes no frecuentamos.

## **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Fue factible, debido al acceso a la información (fuentes bibliográficas, antecedentes, estudios similares al tema, apoyo de los docentes de nuestra universidad, especialista y metodólogos, entre otros); por tanto, dichas facilidades en el estudio, permitió cumplir con los objetivos planteados.

Por otro lado, no hay un problema económico, ya que desde que egresé de la Universidad, realizó trabajos en diversas Instituciones; por otro lado, el tiempo de realización del presente estudio fue a corto plazo, la investigación se enfocó en los hechos acontecidos en el año 2020.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Encontramos la tesis de **ZAMBRANO ABRIL**, Oscar Eduardo, **Universidad Santo Tomas de Colombia (2018 – Bogotá)**, para **obtener** el título de Abogado, cuyo **título** es: “Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo en la prima legal de servicios”, cuyas **conclusiones** arribadas son: **1.** El artículo N°53 de la CST, exige una aplicación del contenido, tal cual lo especifica; es así, que la prima legal de servicios no puede afectarse durante el periodo de suspensión del contrato; es decir, dentro de los efectos de la suspensión no está la prestación social; el párrafo es claro y sencillo que no necesita de mucha interpretación **2.** La suspensión del contrato de trabajo, no debe surtir efecto en la ejecución del contrato; lo más importante es el vínculo jurídico, por esta razón, la limitación en la ejecución del contrato o una simple prestación del servicio, sería un error interpretativo que conllevaría a un desacierto jurídico. Además, el contrato de trabajo, puede mantener su ejecución, aun cuando no exista prestación del servicio, como ocurre en los casos previstos en la suspensión del contrato, según el artículo 140 CST. Por lo expuesto, al existir el vínculo, debe mantenerse aquellas obligaciones que no se limitan en los periodos de suspensión, como lo es, el pago de la prima de servicios.

Presentamos la tesis de **JIMÉNEZ LLONGO**, Silvia Alexandra, de la **Universidad Nacional de Loja Ecuador (2016 – Loja)**, para **optar** el título de Abogado, cuya tesis tiene el siguiente **título**: “La vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos”: cuyas conclusiones fueron: **1.** El derecho al trabajo tiene principios distintos a los de otras ramas del derecho, entre ello, las que se encuentran en el

campo de las relaciones laborales, tales como la irrenunciabilidad, la intangibilidad, el protector, la continuidad y la legalidad. **2.** El ordenamiento jurídico ecuatoriano establece que los derechos de un trabajador, son irrenunciables, a tal efecto, ser nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la legislación laboral, las convenciones colectivas o los contratos individuales.

Se encontró la tesis de **GUDIÑO VILLARRUEL**, Lucia piedad, de la **Universidad Central del Ecuador (2015 - Quito)**, para optar el título de Abogado, tesis cuyo **título** es: “Vulneración de los derechos laborales a los trabajadores del hospital de atención integral del adulto mayor, del Ministerio de Salud Pública, amparados por el contrato colectivo, durante el periodo de enero a diciembre del 2014”. **Conclusiones:** **1.** Los empleados del hospital de atención Integral del adulto mayor, quienes cuentan con protección legal a través de un contrato colectivo, se consideran que no cumplen con su trabajo al 100 % debido a factores que afectan sus actividades, como la inestabilidad y la violación de sus derechos. **2.** Los derechos de los trabajadores del mencionado nosocomio, son vulnerados a pesar que la Ley lo ampara mediante el contrato colectivo; estos, sucesos, muchas veces sucede por falta de conocimientos normativos.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

La siguiente tesis de **PAREDES VALDIVIEZO**, Patricia Fátima, de la **Universidad Privada Antenor Orrego, (2019, Trujillo)**, para optar el título de Abogado, tesis cuyo **título** es: “Suspensión perfecta en el procedimiento de cese colectivo por causas económicas y la vulneración a los derechos del trabajador”, donde se llegó a las **conclusiones** siguientes: **1.** El derecho al trabajo incluye no solo la responsabilidad del Estado de proporcionar puestos de trabajo a través de políticas económicas y sociales adecuadas, sino también el derecho del trabajador a mantener su empleo, siempre y cuando no haya una razón razonable para separarse. **2.** Por último, es importante destacar que, si

un empleador solicita una suspensión automática de trabajo por razones económicas, estaría violando los derechos del trabajador, ya que se estarían suspendiendo las obligaciones del empleador hacia sus empleados. Por lo tanto, se estaría poniendo en peligro la estabilidad laboral y la posibilidad de recibir una compensación por la prestación de sus servicios, sin que se haya comprobado completamente la causa que justifique el petitorio.

Encontramos la tesis de **PARRA HUAMÁN**, Rosa Johanna y **SILVESTRE FRANCISCO**, Ángela Lorena, **de la Universidad César Vallejo (2020, Lima)**, **para optar** el título de Abogado, cuyo **título** es: “La aplicación de la suspensión perfecta de labores en época de estado de emergencia sanitaria”, donde estipuló las siguientes **conclusiones: 1.** Como conclusión principal, se determinó que la suspensión perfecta temporal de labores, tiene consecuencias que viene perjudicando al trabajador; estos se visibiliza en el tema económico y financiero; asimismo, las restricciones dadas por el Gobierno a través del estado de emergencia sanitaria (cuarentena, aislamiento social, libertad de tránsito, entre otros) perjudicó tanto al trabajador y empleador; debido a la suspensión de sus actividades laborales, en mayoría los sectores empresariales que solo atendían servicios especiales; los ingresos de la empresa y las ganancias del personal se vieron inciertos debido a esto, por lo que actualmente existen alternativas para aplicar de manera ocasional esta figura legal, pero deben agotarse para no empeorar la situación de ambos. **2.** En cuanto a la permanencia del trabajador en su lugar de trabajo, se cumple con el principio de continuidad de la relación laboral, ya que una suspensión temporal perfecta no termina el vínculo del trabajador con el empleador, sino que se mantiene, siempre y cuando el contrato legalmente otorgado no haya expirado durante la pandemia de COVID-19, el empleador no tendría la obligación de renovar el contrato.

Se encontró la tesis de **PALOMINO RIVERA**, Leydi, **de la Universidad San Ignacio de Loyola (2020, Lima)**, **para optar** el título

el Grado Académico de Bachiller en Derecho, cuyo **título** es: “Análisis de la suspensión perfecta de labores en el marco del estado de emergencia nacional y sanitaria, Perú-2020”, donde **concluyó**: **1.** La interrupción del trabajo en el marco de las emergencias nacionales y de salud - 2020 en el Perú, fue una tarea difícil para los empresarios de las micro, pequeñas y medianas empresas; debido a que en esta medida predomina la seguridad y la salud de los trabajadores **2.** Podemos apreciar que, a través del DU 038-2020, de manera inusual los empleadores podrían pedir la SPL, debido al impacto económico generado por el estado de emergencia nacional y sanitario; sin embargo, la norma tendría varios vacíos legales en su ejecución; por tanto, se viene regulando nuevas directrices en aras de una aplicación correcta.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Se encontró la tesis de **Iglesias Facundo**, Karla Lorena, de la Universidad de Huánuco (2016, Huánuco), para optar el título de Abogado, tesis cuyo **título** es: “Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco”, donde **concluye**: **1.** Determina que el precedente vinculante Huatuco, ha vulnerado el Derecho a la estabilidad laboral, al tener como condicionante que previamente el trabajador hay ingresado a laborar mediante concurso público; por consiguiente, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N°728 – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, no han tenido éxito en los procesos de reposición laboral, habiéndose declarado nulo; a su vez, esta medida trae como consecuencia el desempleo. **2.** En consecuencia, de acuerdo a lo explicado, el Tribunal Constitucional, no habría analizado el perjuicio que estaría causando al trabajador; puesto que más allá de la transparencia en la legalidad, el TC no debería resolver salvaguardando los intereses económicos del Estado; ya que se debe reponer a cientos de trabajadores que fueron despedidos de su centro de trabajo y están a la espera de un fallo favorable.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. SUSPENSIÓN PERFECTA**

Es una medida que logra suspender temporalmente la obligación de un trabajador que presta servicios a un empleador, en la ejecución de un contrato esta figura adquiere una gran importancia, pues es forma parte del principio de estabilidad (Navarro, 2020).

El término de la suspensión perfecta es impedir que el nexo entre el individuo empleador y empleado no desaparezca (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016).

La legislación peruana laboral posee institutos, reglas que permite manejar diversas situaciones en el desarrollo de los vínculos laborales, como la desvinculación como los despidos causados o la desvinculación por decisión unilateral, o incluso la desvinculación de todos o partes de totalidad de la planilla mediante figuras estipuladas en la norma.

Asimismo, la suspensión perfecta, existía en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) - artículo 15 y artículo 21 de su Reglamento, en ella, la norma regula de manera general, teniendo en cuenta algún caso fortuito o fuerza mayor. Ambos hechos imprevisibles, inevitables (Enfoque Derecho, 2020).

Puede entenderse entonces como una pausa temporal en la relación laboral empleado y empleador, exonerándolo de sus obligaciones de trabajo, pero con la continuación de su vínculo jurídico sin el fin de la misma (Navarro, 2020).

Entre las características vitales son la causalidad y temporalidad, estar determinada por un motivo válido, teniendo en cuenta que el empleado retomará sus funciones al reincorporarse a su puesto (Navarro, 2020).

### **2.2.1.1. MECANISMO ESPECIAL DE SUSPENSIÓN PERFECTA**

- Un empleador que no pueda implementar los trabajos remotos, licencias sin goce por diversos motivos pueden presentar una declaración jurada al MTPE
- La SUNAFIL supervisa la suspensión perfecta en un plazo de 30 días hábiles, para que la MTPE emita una resolución.
  - I) Si no se pronuncia en el plazo establecido se puede entender que fue aceptada.
  - II) Sin embargo, en caso de desacuerdo, el MTPE anula la suspensión, por lo que el empleador debe pagar las compensaciones por la suspensión.

Sobre el punto (I), es necesario advertir que, al ser un procedimiento de aprobación automática (Robles, 2020).

### **2.2.1.2. MARCO CONSTITUCIONAL Y NATURALEZA JURÍDICA**

En la carta Magna, artículos 22 y 27, reconoce el derecho del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo, así como cuidar el despido arbitrario, teniendo por objetivo conservar el trabajo y la continuidad de este (Toyama, 2015, pág. 460).

En cuanto a la regulación infra constitucional fue desarrollada en el artículo 11 de la ley de Productividad y el Decreto Supremo N°001-96TR (Toyama, 2015, pág. 460).

La suspensión es una figura que limita a detener temporalmente los efectos de un contrato, teniendo como objetivo, mantener el contrato de trabajo, a pesar de que el empleado no esté realizando sus deberes estipulados, buscando que tengan una mayor duración posible (Sala, 2000, pág. 9).

La suspensión laboral cuida la continuación del contrato de trabajo, evitando a toda costa el fin definitivo del vínculo entre ambas partes, es decir que sufra solo una interrupción temporal, no definitiva (Pasco, 1997, pág. 481).

Sus características son: i) La ley, el convenio colectivo, el acuerdo individual, la costumbre, los reglamentos empresariales ii) Es temporal iii) La remuneración puede o no estar presente iv) Se mantienen algunos deberes y derechos derivados del contrato de trabajo (Pasco, 1997, pág. 482).

En resumen, mantiene vivo el contrato de trabajo entre empleado y empleador (Toyama, 2015, pág. 461).

### **2.2.1.3. SUPUESTOS DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES**

Tenemos los siguientes supuestos, desde (vacaciones, accidentes), hasta una causa exógena, siendo estos clasificados en perfecta e imperfecta (Rodríguez, 2008, pág. 9).

#### **A. Maternidad: descanso pre y posnatal**

Aunque no se brindan servicios a la trabajadora, se establece un pago de un subsidio que equivale a una paga mensual de la seguridad social. (Toyama, 2015, pág. 463).

El Estado protege a la familia; es muy importante enfatizar en la protección de la mujer y del menor, se señala, que es una Institución que cuida otros valores del empleado como la protección de la mujer que tiene derecho a un debido descanso (Beltrán, 2007).

El Tribunal Constitucional, según jurisprudencia existente, ha hecho énfasis los derechos de las trabajadoras gestantes, puesto que, por ningún motivo pueden ser obligadas a renunciar, aplazar su descanso pre y posnatal, lo que sería considerado un

quebrantamiento de la Ley; además, quien no las cumpla, podría incurrir en falta (Toyama, 2015, pág. 465).

### **B. Invalidez temporal, enfermedad o accidentes comprobados**

Es descrita como parcial o absoluta, si es el primero la suspensión es temporal, pero si es lo segundo cesa sus labores mientras se encuentra así (Toyama, 2015, pág. 465).

Dicho estado tiene que ser respaldada por una entidad de salud o una declaración jurada comprobando sí efectivamente la existencia de una enfermedad (Toyama, 2015, pág. 465).

Según la Ley N. 26790 los primeros veinte días son remunerados, al pasar estos días recién se configura la suspensión (Toyama, 2015, pág. 466).

El subsidio por incapacidad temporal sube a las de los 12 últimos meses calendario, el monto se calculará por el tiempo de aportación (Toyama, 2015, pág. 466).

### **C. Ciertos cargos públicos**

El empleado puede dedicarse a la política, social y cultura, siendo así, si este llega ser elegido alcalde, este puede pedir a su empleador que no se disuelva su vínculo laboral, solo suspenderse de modo perfecto (Toyama, 2015, pág. 466).

### **D. Sanción disciplinaria**

El empleador de acuerdo a su criterio puede suspender a los trabajadores que incurran en alguna falta, siempre guiado por los principios de razonabilidad, proporcionalidad; caso contrario podría estar haciendo un uso excesivo de abuso de autoridad. Artículo 9 – LPCL (Toyama, 2015, pág. 467).

Una de ellas puede ser informar al empleado que deje de asistir al lugar de empleo por un determinado número de días siempre bajo los criterios anteriormente mencionados (Toyama, 2015, pág. 468).

#### **E. Huelga**

El artículo 28 de la Constitución, señala el derecho a huelga y a la sindicación; siendo esto no visto como ilegal pues estos harán valer sus derechos, el empleador no puede pagar esos días de huelga, pero tampoco puede sancionarlos (Toyama, 2015, pág. 469).

Precisar que en caso la autoridad de trabajo haya declarado ilegal la huelga y los trabajadores de todas maneras acatan una paralización; el empleador está en su derecho de poder sancionar (Toyama, 2015, pág. 469).

#### **F. Detención del trabajador salvo por condena privativa de libertad**

Si un empleado es privado de su libertad por presunta acción de un delito, la parte laboral se suspende, y si luego es visto como culpable, teniendo que pagar pena con la cárcel; por esta razón la suspensión cesa y se resolvería definitivamente el acto contractual (Toyama, 2015, pág. 469).

Ejemplo de esto es el Expediente N°11 – 99 Lima que dice: *El mandato de detención de un trabajador por más de tres días no se puede comparar a una citación judicial, policial o militar que constituye licencia con goce de haber; sino, resultaría una licencia sin goce, ya que es ajeno a sus obligaciones.*(Toyama, 2015, pág. 469).

## **G. Inhabilitación administrativa o judicial**

Si un empleado es afectado por la inhabilitación de Administración Pública sufrirá de suspensión del contrato siempre y cuando no sea superior a tres meses (Toyama, 2015, pág. 470).

Un ejemplo práctico puede ser la inhabilitación de la licencia de conducir de una persona que se dedica a ser conductor (Toyama, 2015, pág. 470).

## **H. Caso Fortuito o Fuerza Mayor**

Si la Autoridad Administrativa de Trabajo no confirma la existencia de la causa invocada o no logra aclarar su improcedencia, se emitirá una resolución dentro del segundo día de la visita inspectiva. (Toyama, 2015, pág. 471).

Si se mantiene la suspensión perfecta por 90 días, puede dilatarse de acuerdo con las partes, iniciando un nuevo procedimiento.

## **I. Otros supuestos de suspensión perfecta**

Las normas señalan que el trabajador tiene que negociar con el sindicato para que limiten el cese de personal siendo así la suspensión perfecta con la empresa por el tiempo que acuerden (Toyama, 2015, pág. 472).

Otro supuesto en pesquerías, pues mediante el Decreto Supremo 006-96, se permite a los empresarios pesqueros en periodos de veda extracción la suspensión transitoria de sus contratos (Toyama, 2015, pág. 472).

### **2.2.2. VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

Pueden ser vulnerados estos derechos cuando el empleador pone límites en el ejercicio de los derechos fundamentales, sin una razón clara en forma arbitraria (Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, 2020).

Siendo nuestro País, uno donde mayormente se violan los derechos de los empleados, sin un cambio positivo alguno (Trabajo Digno , 2019).

En resumen, en América Latina es el segundo lugar que comete más violaciones a los derechos del trabajador (Trabajo Digno , 2019).

El trabajo decente y los derechos democráticos son débiles, pero la desigualdad sigue creciendo (Trabajo Digno , 2019).

La protección de los derechos laborales, sindicales debe ser algo importante, prioritario, debiendo incorporarse en el Plan de Acción en Empresas (Trabajo Digno , 2019).

### **2.2.2.1. PAGO DE REMUNERACIÓN**

#### **➤ Noción**

##### **A. Precisiones doctrinales**

Se aprecian diferentes términos tales como, salario, remuneración, pago, entre otros siendo todo estos el monto abonado a los que prestan su servicio de trabajo (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, págs. 211-212).

Justo López Basanta, apunta lo siguiente:

- En lo económico, la remuneración vendría a ser un rédito o ingreso; este ingreso puede ser de manera individual o contractual; asimismo, otros lo consideran como el precio del trabajo de subordinación.
- En lo jurídico, es la contraprestación del trabajo que realizamos.
- Finalmente, la remuneración es primordial para la subsistencia, por lo que el marco legal protege al trabajador, en aras de un salario justo, con principio de igualdad.

## **B. Reconocimiento internacional**

El convenio N°95 de la OIT, tiene diversas disposiciones que dan protección al trabajador, dentro de ello, el salario; asimismo, se debe tener en cuenta dichos alcances, tales como recomendación o criterio orientador.

Para la norma internacional, el término salario significa: *La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijado por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajador que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.*

Asimismo, se indica que el salario se deberá pagar directamente al interesado (trabajador); sin embargo, de acuerdo a nuestra legislación pueda existir un laudo arbitral o contrato colectivo que establecería una diferente forma de pago. De acuerdo al procedimiento internacional, los empleadores no pueden limitar de ninguna forma; el trabajador tiene la libertad de disponer de su salario. (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 212).

## **C. Definición legal**

En el ámbito legal, el trabajador debe percibir el íntegro de su remuneración, de acuerdo a la prestación de sus servicios; además, esto debe materializarse en dinero o especie; cualquier denominación debe ser de libre disposición; asimismo, el monto de dinero que se entrega al trabajador u otros mecanismos tales como alimentación, tiene naturaleza remunerativa. (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 213).

El seguro social, alimentación u otras prestaciones que se les otorga al trabajador de manera indirecta, no se considera como una

remuneración; asimismo, no se tendría en cuenta para ningún efecto legal, de acuerdo a lo previsto en los artículos 19 y 20 de la CTS.(Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 213).

#### **D. características**

##### **1. Carácter irrenunciable**

El trabajador goza de manera irrestricta de los derechos que le asigne de acuerdo a la ley; en este sentido, el trabajador no puede dejar de recibir la remuneración adecuada, aunque esto puede deberse a su propia decisión y más aún si es de él o del empleador el trabajo forzoso está prohibido, todo trabajo debe ser remunerado.(Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 213).

##### **2. Carácter contraprestativo**

El pago es el resultado del trabajo del empleado, que su empleador debe darle, pero si no hay un vínculo laboral no se puede exigir la recompensación. Asimismo, el empleado goza de montos como las gratificaciones por Navidad, Fiestas patrias y carga familiar (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, págs. 213, 214).

##### **3. Libre disposición**

El empleado tiene la libertad de elegir donde gastar su dinero (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 214).

##### **4. Naturaleza alimentaria**

El carácter de subsistencia del salario está vinculado al criterio del salario independiente y protector, que es una regla general con excepciones estrictamente definidas y específicas, en

casos podrá embargar la cantidad que exceda de ese límite y no más de un tercio (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 214).

## **5. Prioridad en el pago**

El pago a los empleadores está por encima de otras deudas que tenga la empresa o empleador (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 215).

Si el empleador posee deudas con diversas entidades, este debe pagar primero a sus empleados estando así por encima de otras deudas (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 215).

## **E. Determinación de la remuneración**

### **1. En función del tiempo de trabajo**

Se pagará por el cumplimiento de lo estipulado, siendo así que el trabajador debe cumplir las horas de trabajo correspondiente (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 215).

### **2. En función de la producción**

Se basa principalmente en la ejecución de los objetivos y metas (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 216).

- **Comisionistas:** su remuneración depende del número de ventas realizados.
- **Destajeros:** El trabajo a destajo implica asignar un valor a cada unidad de bienes o cantidad mayor producida, y los pagos se realizan de forma incremental cada vez que se alcanza un volumen mínimo de producción acordado

(Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 216).

### **3. En función de su ubicación en la estructura salarial**

Puede ser de dos tipos:

- **Remuneraciones principales:** Asociados a lo permanente, se da siempre que el empleado labore efectivamente
- **Remuneraciones complementarias:** Complementan los ingresos principales, sin perjuicio a que puedan estar asociados al tiempo de trabajo (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 216).

### **4. En función de la regularidad o periodicidad de su otorgamiento**

- **Remuneraciones fijas:** El dinero no cambia, el empleado tiene conocimiento de que día le van a pagar.
- **Remuneraciones variables o imprecisas:** Hay probabilidad de que se pague al empleador, pero este no conoce la cantidad de dinero que le pagaran.
- **Remuneraciones periódicas:** Son remuneraciones menores a un semestre, pero superiores a un mes (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 216).

## **F. Remuneración mínima vital (rmv)**

### **1. Definición**

Se define al salario mínimo aquel monto que el empleador no podrá rebajarlas por debajo de esta ya sea por un contrato individual o colectivo (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 227).

La legislación nacional estipula que la compensación mínima (RMV) es el monto mínimo que debe recibir por cada empleado por día o por mes que trabaje en promedio al menos (4) horas diarias y esté sujeto a un contrato de trabajo privado para los servicios prestados en el marco de la relación laboral (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 227).

Pero si el empleado labora por debajo de cuatro horas, tiene que percibir el equivalente al RMV (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 227).

Todo trabajador tiene derecho a una remuneración, de acuerdo al ordenamiento jurídico, en caso de enfermedad (desde los primeros días) o vacaciones. De esta manera, tal como señala en la doctrina y la jurisprudencia es el carácter social de la remuneración (Alarcón & Otros, 2016, pág. 36).

Sin embargo, al establecer un sistema de remuneración por resultados el empleador debe respetar el criterio de razonabilidad establecido en el artículo 9 de la LPCL al poder de dirección, y garantizar un pago no menor a la remuneración mínima vital (Alarcón & Otros, 2016, pág. 36).

La remuneración, además, debe ser libre disposición para el trabajador; es decir, no debe estar sujeta a ningún tipo de condición para que este la utilice en lo que decida (Alarcón & Otros, 2016, pág. 36).

## **2. Otorgamiento a las comisionistas y destajeros**

Un trabajador a comisión tiene derecho al RMV si el servicio se realiza para un solo empleador, y debe completarse la diferencia entre la comisión y el RMV o, en caso de no completarse, el trabajo máximo para el trabajador a destajo en la ley o convenio colectivo. El RMV del día debe recibirse dentro del tiempo especificado,

sujeto a eficiencia y puntualidad normales (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 228).

#### **2.2.2.2. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)**

Según Jorge Toyama, estas son todos los beneficios que reciben los empleados como resultado de su trabajo dependiente, sin importar su origen o la forma en que se les paga.

Ante lo mencionado, podemos ver que existen diversos tipos de utilidades, las que abordaremos en el presente artículo:

- Compensación por tiempo de servicios.
- Seguro de vida.

En el primero, la CTS, puede decirse, englobando las definiciones antes tratadas y remitiéndonos al fundamento número veinticuatro 24 de la sentencia emitida del caso N°03052-2009-PA/TC, en la cual se precisa que: La doctrina reconoce que el derecho a la CTS tiene como su fundamento la justicia social.

Como adelantamos en la introducción del presente artículo, actualmente el pago por tiempo que se ha brindado el servicio, es aquel beneficio social de previsión que se origina al cese del trabajador, el cual busca brindar un respaldo económico al trabajador y a su familia (Alarcón & Otros, 2016, pág. 229).

La finalidad previsoría de la CTS puede estar relacionado con el régimen de sociedad de gananciales, entendido como aquel régimen patrimonial en el matrimonio; los cónyuges obtienen ganancias y/o beneficios indistintamente, que se les atribuirán por mitades al disolverse su unión. (Alarcón & Otros, 2016, pág. 230).

También tiene la calidad de bien, que forma parte del patrimonio que integra la sociedad de gananciales (Alarcón & Otros, 2016, pág. 230).

## A. Teorías sobre la CTS

Tal como lo ha señalado Ucedia Maurier, *en la doctrina laboral, existen hasta siete postulados que explican la naturaleza de este bien social*, las cuales varían en cuanto a su aceptación de acuerdo a la legislación y contexto social de cada país. Es ese sentido, abarcaremos algunas de ellas:

- Teoría de una forma de previsión o asistencia social

Establece que la CTS tiene como finalidad ayudar al trabajador a afrontar las consecuencias del despido, con el propósito de contar con una remuneración que le ayude a cubrir sus propias necesidades y la de su familia.(Alarcón & Otros, 2016, pág. 230).

- Teoría del premio a la fidelidad

Se concebía como un concepto entregado al trabajador por haber prestado servicios durante un tiempo considerable, sin embargo, en la actualidad, este sustento ha perdido fuerza, pues en la mayoría de los países en que se otorga este beneficio, se entrega aun cuando la prestación de servicios se haya efectuado por periodos cortos.(Alarcón & Otros, 2016, pág. 230).

- Teoría de un preventivo contra el paro o seguro contra la desocupación.

La CTS tiene como finalidad ayudar al trabajador en su subsistencia su etapa de desempleo a fin de cubrir sus necesidades indispensables (Alarcón & Otros, 2016, pág. 231).

- Teoría de la indemnización por la fuerza de trabajo o capacidad laboral cedida al empleador durante la prestación.

Concibe a la CTS como la compensación que entrega el empleador al trabajador por el despliegue de su fuerza de trabajo.

Así la CTS podría considerarse como aquel beneficio que, busca compensar la actividad laboral consumida (Alarcón & Otros, 2016, pág. 231).

## **B. Evolución histórica**

Analizando la evolución histórica de la legislación emitida en nuestro país con relación a la CTS, podremos conocer y comprender los cambios que, de ser el caso, han existido en torno a esta Institución Jurídica que inicialmente fue denominada como indemnización por tiempo de servicios (Alarcón & Otros, 2016, pág. 231).

Una de las principales causas que la CTS evolucione hasta alcanzar la figura que el día de hoy conocemos como la inflación; pues, como señala el profesor Elías Mantero, al remontarse a finales de los años ochenta e inicios de los noventa: Con la inflación vivida en aquel entonces, este sistema entró en crisis al no existir certeza en el monto que se pagaría a los trabajadores; del mismo modo, el cálculo del beneficio constituía una verdadera distorsión al calcularse la CTS de muchos trabajadores con base en el último sueldo y sin topes, situación que suponía privilegios frente a aquellos que tenían tope en función de su fecha de ingreso.

Tenemos, por ejemplo, que la CTS fue concebida en sus inicios como una compensación económica en casos de extinción del vínculo laboral (despido), así puede verse que la Ley Nro. 4916 de 1920 hace referencia a ello. Asimismo, se otorgaba de forma escalonada solamente de acuerdo con la cantidad de años de servicios que el trabajador había prestado al empleador, tal como se aprecia del siguiente detalle:

Hasta 2 años: 1 sueldo	De 10 a 20 años: 8 sueldos
De 2 a 5 años: 2 sueldos	De 20 a 25 años: 10 sueldos
De 5 a 10 años: 4 sueldos	De 25 a 30 años: 12 sueldos

Cinco años después, se promulgó la Ley Nro. 5119, de fecha 15 de junio de 1925, mediante la cual se estableció que, el beneficio de la CTS se extendería a los empleados que renunciaron dentro del plazo de ley, esto quiere decir, con la anticipación de los 40 días que establecía la Ley Nro. 4916 en aquel entonces. (Alarcón & Otros, 2016, págs. 231-232).

Casi 11 años después se promulgó la Ley N°8439, de fecha 20 de agosto de 1936 mediante la cual se estableció que, el beneficio de la compensación por tiempo de servicios se entendía a los obreros, los cuales trabajarán en empresa cuyo capital supera los 5000 intis. El beneficio era otorgado en caso de despido del trabajador y este era equivalente a quince días de salario por cada año de servicios prestado a su empleador (Alarcón & Otros, 2016, pág. 232).

Posteriormente, cuando se encontraba como presidente del Senado el señor Enrique Díez Canseco, se promulgó la Ley N°10211, de fecha 23 de julio de 1945, en la cual se procedió a extender el beneficio a los obreros que renunciaran dentro del plazo de ley, siempre que cumpliera con comunicar su renuncia con una anticipación de quince (15) días y haya prestado servicios por más de un (1) año y cuando el obrero haya quedado inhabilitado para continuar trabajando por enfermedad o incapacidad (Alarcón & Otros, 2016, pág. 232).

Años más tarde, encontrándose en la presidencia Juan Velasco Alvarado se promulgó el Decreto Ley N°21116, de fecha 11 de marzo de 1975, mediante el cual se estableció que en aquellos casos en que los trabajadores cometen falta grave y como consecuencia de ello produzcan daños y perjuicios al empleador, se procederá a congelar los beneficios del trabajador (CTS), con la finalidad que esté intacto hasta la resolución del juicio que pudiera interponer el empleador, referente a la indemnización o reparación a la que diera lugar (Alarcón & Otros, 2016, pág. 232).

Tiempo después, a inicios de 1990, durante el gobierno del ex presidente Alberto Fujimori, según Decreto Supremo Nro.015-91-TR de 11 de marzo de 1991, se instituyó la CTS para los trabajadores de distritos regímenes laborales de la actividad privada; aunque el reglamento posteriormente fue modificado, estableciendo diversos cambios importantes (Alarcón & Otros, 2016, págs. 232-233).

En efecto, se estableció no solo la naturaleza de la compensación por tiempo de servicios a la cual nos hemos remitido en reiteradas oportunidades en el presente artículo, sino que adicionalmente, se estableció con ello los efectos de su pago y la obligación de depositar dicho beneficio en una entidad financiera (Alarcón & Otros, 2016, pág. 233).

A partir del año 1991, mediante DS N°015-91-TR, se resuelve la obligación de los empleadores, para efectuar los depósitos semestrales de la CTS a los trabajadores, los cuales tienen a partir de esa fecha efecto cancelatorio. Este era un nuevo régimen de CTS, que tuvo como finalidad establecer un beneficio social, que pudieran cubrir las contingencias, como consecuencia de la extinción del vínculo (Alarcón & Otros, 2016, pág. 233).

Como mencionamos, el régimen de CTS, fue posteriormente consolidado con el Decreto Legislativo N°650, mediante Decreto Supremo N°001-97-TR de fecha 27 de enero de 1997, se tenía la percepción de la CTS que incluía a los obreros; de manera similar, controlaba la alimentación principal otorgada en forma de especie, así como la valoración se determinaba por consenso y según el monto registrado en el libro de planillas y boletas de pago; para ello, el trabajador debía seleccionar entre depositarios a aquellos que residieran en la provincia y donde se ubicara su lugar de trabajo. (Alarcón & Otros, 2016, pág. 233).

Asimismo, el 30 de diciembre del 2000, se promulgó el DU N°127-2000, mediante el cual se estableció que la CTS que se devengue hasta el 31 de octubre del 2001, será de libre disponibilidad para el trabajador, otorgándole de esa forma una mayor facilidad de retiro de dicho beneficio al trabajador (Alarcón & Otros, 2016, pág. 233).

Es así que, posteriormente se promulgó el Decreto de urgencia Nro. 115-2001, de fecha 1 de octubre del 2001, mediante el cual se facultó al trabajador para que pudiese realizar retiros parciales hasta del 50% del monto total de la compensación por tiempo de servicios, asimismo, se extendió el plazo hasta el 31 de abril de 2002, para que en forma extraordinaria se aplique lo establecido en el Decreto de Urgencia N°127-2000 (Alarcón & Otros, 2016, pág. 233).

En el gobierno de Alejandro Toledo, puede verse el decreto de Urgencia N°019-2002 con el cual se estableció que el concepto de CTS que se devengue entre los meses del 1 de mayo de 2002 al 31 de octubre de 2002 debe depositarse de forma mensual y son de libre disposición del trabajador (Alarcón & Otros, 2016, pág. 234).

### **C. Naturaleza de la cts**

La (CTS) es un beneficio social de previsión que origina el cese de una relación laboral, además, de protección para el trabajador y su familia. (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 245).

Esto significa que este beneficio, dependiendo de la decisión del legislador, actúa como ahorro forzado para cubrir algunos gastos inesperados en caso de desempleo, como afirmó el Tribunal Constitucional; por tanto, cuando un empleado pierde su empleo, la CTS cumplirá su objetivo de pensión. (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 245).

Por otro lado, esta doctrina reconoce que los derechos de la CTS se basan en la justicia social, el derecho del trabajador, de recibir una recompensa determinada por la energía que ejerce sobre su empleador todos los días trabajo para otras personas. Por ello, el empleador está obligado a cancelar este beneficio, lo hará mediante la realización de un depósito de seis meses en un banco elegido por el empleado. (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, págs. 245-246)

#### **D. Ámbito de aplicación**

##### **➤ Trabajadores sujetos al régimen general**

###### **✓ Jornada mínima diaria**

Establecida como un promedio de jornada mínima diaria de cuatro (4) horas.

- **Jornada de seis (6) o cinco (5) días**
- **Jornada cuando es inferior a cinco (5) días**

###### **✓ Contratos de trabajos temporales**

El pago del CTS será realizado directamente por el empleador al finalizar cada contrato en régimen de rescisión. Si el plazo del contrato original (prorrogado o no prorrogado) excede los seis (6) meses, el beneficio se seguirá pagando directamente y se deberá pagar un depósito conforme al esquema normal (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 247).

##### **➤ Trabajadores sujetos a regímenes especiales**

###### **✓ Pequeña empresa**

Los empleados tienen compensación a razón de 15 días, hasta alcanzar un máximo de 90 días.

Sin embargo, los depósitos de este beneficio deben llevarse a cabo de acuerdo con el marco legal; es decir, debe aplicar

supletoriamente la CTS y sus normas reglamentarias en todo lo posible (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 247).

✓ **Régimen de exportación de productos no tradicionales**

Los lineamientos para la CTS son aplicables al régimen de exportación de productos no tradicionales; asimismo, a otros de contratación a plazo fijo establecidos por la norma jurídica (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 247).

✓ **Otros trabajadores sujetos a regímenes específicos de cts**

Los trabajadores en el rubro, construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y otros casos análogos, se rigen por sus propias normas para el beneficio de la CTS (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 247).

- **Trabajadores del hogar:** Aplica la CTS, el cual es equivalente a quince días (15) de salario por un año de servicio; por ende, la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año. Este beneficio, es pagado al trabajador una vez culmine con su relación contractual, teniendo en cuenta un plazo de 48 horas. También puede hacerse efectivo el pago, cada fin de año, con carácter cancelatorio.
- **Trabajadores de construcción civil:** Debido a la naturaleza temporal de la prestación de servicios, los trabajadores de este régimen, la CTS se rige de acuerdo a las normas especiales aplicables solo a este sector. El trabajador de este régimen, tiene derecho a la CTS que es equivalente al 15%, contados de la sumatoria total de sus jornales básicos; teniendo en cuenta la prestación de servicios efectivos, es decir días laborados, de tal manera que, para el cálculo, se excluye los salarios de los días dominicales, la sobretasa por el trabajo realizado fuera de la jornada laboral (horas extras), la bonificación Unificada de

Construcción (BUC), la bonificación por movilidad y por altura. Cabe señalar que el 15% y 12% pertenece a la CTS y el 3% a la participación de utilidades.

- **Trabajadores agrarios y acuícolas:** según el marco normativo, este tipo de trabajadores, de acuerdo a la norma, deben recibir una remuneración diaria, que no sea menor a S/. 29.26 (veintinueve y 26/100 nuevos soles); para tal efecto, deben laborar más de 4 (cuatro) horas diarias o en promedio. En esta remuneración está incluida la CTS y las gratificaciones que se perciben en Fiestas Patrias y Navidad; además, se actualizará de acuerdo al porcentaje que los incrementos de la RMV.
- **Trabajadores portuarios:** La CTS para estos trabajadores dependen de la jornada (destajo) que realizan de forma semanal, con carácter cancelatorio; el monto de este beneficio, preponderantemente equivale a 8.33% de la remuneración diaria.
- **Trabajadores artistas:** podemos apreciar que, en este rubro, la CTS es depositada por su empleador de manera mensual al Fondo de Derechos Sociales del Artista; asimismo, el importe total, vendría a ser la suma igual a dos doceavos (1/12) de sus vinificaciones que percibe el trabajador; según el tipo de moneda que se hace referencia en el acto contractual. El trabajador puede disponer de su beneficio, dentro de las 48 horas siguientes, de haber comunicado el trabajador su decisión de retirarse de la actividad artística, mediante una carta notarial, dirigida al Fondo de Derechos Sociales del Artista. Es de aplicación el régimen general supletoriamente, en todo lo no previsto por las normas especiales que regulan las relaciones laborales de estos trabajadores. (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 248).

✓ **Trabajadores excluidos**

**A. Beneficiarios del importe de tarifas que paga el público por servicios**

Tenemos que aclarar que, no comprenden en el régimen de la CTS, aquellos trabajadores que tienen un salario que corresponde al treinta por ciento (30%) o más, del total de las tarifas que el público paga por los servicios. Además, no se considera tarifa, las remuneraciones de naturaleza imprecisa, referente a la comisión y destajo (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 249).

**B. Trabajadores con remuneración integral anual**

Los empleadores que suscribieron convenios de remuneración integral anual con sus empleados, no están obligados a depositar la compensación por tiempo de servicios cada semestre. (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 249).

**C. Trabajadores bajo contrato parcial**

Es denominada *part time*, porque tiene una jornada inferior a 04 horas diarias y equivalente a 20 horas semanales; de modo que, la jornada de una semana de un trabajador, al ser dividida entre cinco o seis, sea no menor a cuatro horas diarias en promedio (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 249).

**D. Trabajadores de la microempresa**

No perciben CTS, se rigen por sus normas internas de su régimen laboral, las cuales sitúan la exclusión de la percepción de este beneficio, de manera que no se puede acceder a ello (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 249).

✓ **Intangibilidad y disponibilidad de la CTS**

**A. Regla**

Los depósitos de la CTS, así como sus intereses, son intangibles e inembargables, salvo que el trabajador tenga deudas de un proceso de alimentos, el cual se podría proceder hasta el cincuenta por ciento (50%) (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 263).

**B. Excepción**

En el hipotético caso de un proceso civil por alimentos, la CTS podrá ser embargada hasta en un sesenta por ciento (60%). En este supuesto, el empleador tiene que informar oportunamente al juzgado, bajo su responsabilidad y de manera inmediata, sobre la situación laboral actual del trabajador, específicamente el depositario elegido y los depósitos que se efectúen, asimismo, cualquier cambio que quiera hacer el demandado (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 264)

✓ **Consecuencias del incumplimiento del depósito o pago de la CTS**

Quedará automáticamente obligado al pago de los intereses (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 277).

De la misma forma, deberá asumir la diferencia de cambio, si el depósito hubiera sido solicitado en moneda extranjera (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2016, pág. 277).

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

a) **Vulneración.** lo definimos como aquel acto que realiza una persona o una Institución en contra lo que se encuentra previsto en una norma de nuestro ordenamiento jurídico.

- b) **Suspensión perfecta de labores.** Lo definimos con el derecho que tiene toda entidad para poder suspender sus labores ante los casos previstos en nuestro ordenamiento jurídico, para ello la entidad empleadora debe presentar la solicitud ante la autoridad competente y debe sustentar el porqué, solicita la suspensión perfecta de sus labores; ya que de aprobarse su solicitud no se realizan las labores cotidiana que venían realizando los trabajadores, como también no habrá la contraprestación de pago de las remuneraciones por parte de la entidad empleadora.
- c) **Solicitud.** Lo definimos, como el derecho que tiene todo administrado a realizar su pedido en concreto a lo cual debe tener una respuesta dentro del plazo establecido, la solicitud se realiza con o sin la firma de un abogado, algunas Instituciones cuentan con un formato establecido que el administrado debe adecuarse a ello, en otras Instituciones que no cuentan con el formato, queda a criterio el administrado de como solicitarlo.
- d) **Derechos Laborales.** Lo definimos, como el derecho que tiene toda persona que labora dentro una Institución o trabaja para otra persona bajo subordinación, las mismas que se van consolidando cada vez más con el transcurrir del tiempo y que un trabajador no pueden ser pasible de despido sin no hay causa justificada, así va adquiriendo todos los derechos según al régimen que se adecúa su labor pese a que puede encontrarse laborando con un contrato que se indica la labor que viene realizando; asimismo, por el principio de la primacía de la realidad se hará respetar la labor que viene realizando o que ha realizado el trabajador y no lo que indica en el contrato.
- e) **Trabajador.** Lo definimos como la persona que labora bajo subordinación para un tercero o una entidad privado o del Estado, quien se le debe otorgar todos los beneficios que le corresponde por la labor que realiza.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La suspensión perfecta de labores si viene vulnerando derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.

### **2.4.2. HIPÓTESIS GENERAL NULA**

La suspensión perfecta de labores no viene vulnerando derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.

### **2.4.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**HE<sub>1</sub>** La suspensión perfecta de labores si tiene relación con los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.

**HE<sub>2</sub>** El COVID 19 si tiene relación con la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Suspensión perfecta de labores

### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

Vulneración de derechos laborales

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Suspensión perfecta de labores</b>	Pandemia Covid 19	Cuarentena general
		Emergencia Sanitaria
		Aislamiento domiciliario
		Acontecimiento extraordinario
	Caso Fortuito	Acontecimiento imprevisible e irresistible producido por el hombre
	Fuerza Mayor	Hechos producidos por la naturaleza
<b>Vulneración de los derechos laborales</b>	Pago de remuneraciones	Contraprestación, intangible, libre disposición, inembargable
	Libre disposición del fondo que corresponde al valor intangible por depósitos de (CTS).	Hasta (01) remuneración bruta mensual
	Adelanto del pago de la CTS (mayo 2020 y julio de 2020)	El adelanto de pago de la CTS correspondiente al mes de mayo de 2020
		Gratificación correspondiente al mes de julio de 2020

## CAPITULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El siguiente informe de investigación, reúne los requisitos básicos, el autor (Vara, 2007) nos da detalles acerca de la definición de una investigación básica, debido que, *el resultado de la investigación generará teorías* concernientes a la suspensión perfecta y vulneración de los derechos laborales.

##### 3.1.1. ENFOQUE

Es una investigación cuantitativo, de acuerdo a la razón del objeto del estudio y de acuerdo a sus objetivos expuestos (Ñaupas, Mejia, Novoa, & Villagómez, 2011), refiere que, *orientada a describir, analizar la realidad de los hechos, materia del presente estudio*, es decir, lograr los objetivos a través de la relación de sus dos variables; asimismo, el presente trabajo cuenta con hipótesis y la información introducida en la tabla y figura arrojan como resultado en porcentaje.

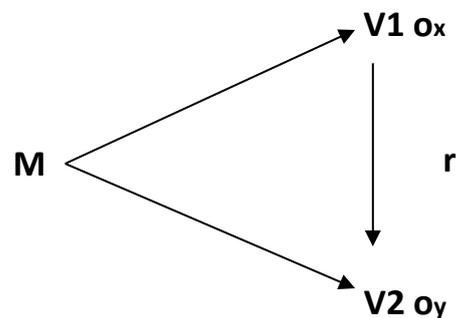
##### 3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El estudio es de carácter explicativo (Vara, 2007) *evaluaremos las dos variables propuestas, a fin de acercarnos al problema y conocer con más detalles la causas y como se nos presentan; posteriormente*, nos permitió contrastar la hipótesis con la realidad, para confirmarlos o refutarlos, de acuerdo a la interpretación de los resultados aplicados en los instrumentos.

##### 3.1.3. DISEÑO

El diseño de investigación que estamos utilizando en la investigación, es de tipo descriptivo correlacional; a su vez descriptivo porque se describirá sus variables. Asimismo, de tipo correlacional, porque realizó la medición de ambas variables, para lograr de qué forma

están correlacionados. Según (Vara, 2007), *la investigación descriptiva, estudia, interpreta y refiere lo que aparece (fenómenos) y lo que es (relaciones, correlaciones estructuradas, variables independientes y dependiente). Esta investigación, ha seguido los parámetros de la ciencia, que nos permite obtener los resultados; desde el ordenamiento, tabulación, interpretación y evaluación de los mismos. El trabajo se centralizará en un estudio correlacional, para tratar de describir la relación lineal entre las mismas variables, sin asignar una relación de causa-efecto. Este tipo de investigación es muy potente, puesto que indica si dos variables tienen algo en común (Salkind, 1999). Cuando hablamos de correlación, ésta se refiere al grado de parecido o variación conjunta existente entre dos o más variables. Este estudio tiene como objetivo conocer las relaciones entre las dos variables en un momento determinado. La correlación puede ser positiva o negativa.*



**Donde**

**M** Muestra

**V1** Suspensión perfecta de labores

**V2** Vulneración de los derechos laborales

**R** Relación entre ambas variables

## **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.2.1. POBLACIÓN**

La población puede determinarse teniendo en cuenta a un sector pequeño o amplio de la población (Escobedo, 2009, pág. 115); por lo que, la población está conformada por **100** ex trabajadores de la compañía minera Raura (provincia Lauricocha), quienes venían laborando hasta el año 2020, cuyo periodo de trabajo superan los 05 años de manera continua; asimismo, a través del criterio de exclusión, iremos excluyendo a los trabajadores quienes no quisieron interponer ninguna acción ante el despido arbitrario realizado por la compañía minera; precisar que con este criterio de inclusión, vamos incluir a los que consideran que sus derechos laborales fueron vulnerados con la suspensión perfecta de labores.

### **3.2.2. MUESTRA**

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado la determinación no probabilista intencional o criterial ya que va a ser guiado por uno o varios fines más que por técnicas estadísticas que buscan representatividad (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010, pág. 80); por lo que, la muestra está conformada por 10 ex trabajadores de la compañía minera Raura (provincia Lauricocha), quienes venían laborando hasta el año 2020, la misma que hacen el 10% de la población la cual es una representación aceptable para obtener resultados confiables.

## **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

La forma de recolección de datos que se va a emplear en la presente investigación, es a través de la encuesta, donde se entrevistó a 10 ex trabajadores de compañía minera Raura, quienes fueron despedidos, después que la empresa solicitara ante la instancia pertinente la suspensión perfecta de labores. La encuesta se realizó

mediante un instrumento (cuestionario), que permitió la medición de las variables del estudio.

**Instrumento:** Se elaboró un cuestionario que estará dirigida a los ex trabajadores de compañía minera Raura, de acuerdo a una muestra de estudio seleccionada.

Para evaluar las dos variables, se ha considerado en el instrumento que se va a aplicar (cuestionario), los ítems que incluyen los temas en estudio; asimismo, tenemos opciones para las respuestas de las personas que fueron encuestados, el cual se empleó palabras tipo dicotómicas, para obtener una respuesta Sí o No.

### **3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS DATOS**

De acuerdo al programa Microsoft Office Excel 2010, se procederá a construir las respectivas tablas y figuras.

Hernández Sampieri (1996) manifiesta que, *el cuestionario es un instrumento de investigación. Ese instrumento se utiliza para realizar las indagaciones en el ámbito sociocultural, socioeconómica, registro de datos; es ampliamente aplicada en la investigación de carácter cualitativa.* Asimismo, el cuestionario, fue aplicado a los ex trabajadores de compañía minera Raura, quienes fueron despedidos debido a la suspensión perfecta. Las tablas donde se realizó el procesamiento de los datos y posterior tabulación, con el fin de obtener los resultados de los cuestionarios, según la muestra utilizada; además, se tuvo en cuenta las fichas bibliográficas, para registrar la indagación de bases teóricas del estudio.

### **3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

El siguiente proceso se siguió para procesar los datos de la investigación actual:

**Recolección de datos.** El cuestionario se aplicó a 10 ex trabajadores de la compañía minera Raura, quienes fueron despedidos por la empresa, después de su pretensión de suspensión perfecta.

**Revisión de datos.** Se examinó de manera minuciosa y analítica, las respuestas de los instrumentos, a fin de comprobar su probidad.

**Procesamiento de datos.** Se realizó la sistematización, previa codificación de las preguntas del instrumento; además, mediante el programa estadístico, se creó una plataforma.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS**

En la presente investigación, realizamos una presentación a través de tablas y figuras, de acuerdo a la información recogida en el cuestionario aplicado a través de la técnica de la encuesta, luego, la justificación, hipótesis, objetivos del estudio de investigación; asimismo, los resultados en las variables analizadas, se visualiza en las figuras y las tablas de porcentajes, mediante el procedimiento de categorización. Las tablas donde se muestra una doble entrada, vendrían hacer las frecuencias que se advierten, a través de los porcentajes de cada variable, según sus niveles; por ende, nos facultan emitir los resultados correspondientes.

#### **Resultados descriptivos de datos generales**

Se realizó el análisis de los instrumentos aplicados en las encuestas a los ex trabajadores de compañía minera Raura, quienes fueron despedidos por la empresa, a su vez, esta información nos permitió evaluar las causas.

## ANÁLISIS DE LOS CUESTIONARIOS REALIZADA A 10 EX TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA RAURA A TRAVÉS DE LA ENCUESTA

### 1. ¿Es usted extrabajador de la compañía minera Raura?

**Tabla 1**

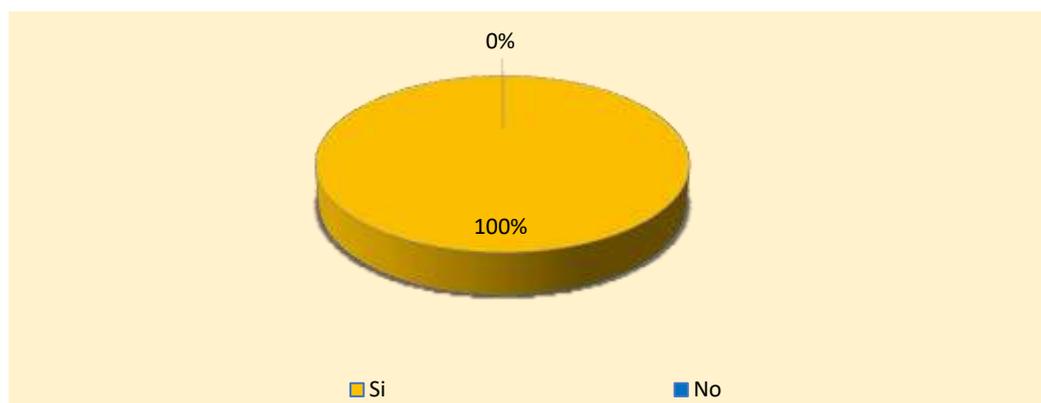
*Resultados de la pregunta 1*

Pregunta	F	%
SI	10	100%
NO	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* sistematización del cuestionario

**Figura 1**

*Resultados de la pregunta 1*



Apreciamos que en el 100% de los encuestados manifestaron que son ex trabajadores de la compañía minera Raura, que, en la actualidad perdieron el vínculo laboral, debido a la solicitud de suspensión perfecta de sus labores.

## 2. ¿Ha trabajado usted, más de 03 meses en la compañía minera Raura?

**Tabla 2**

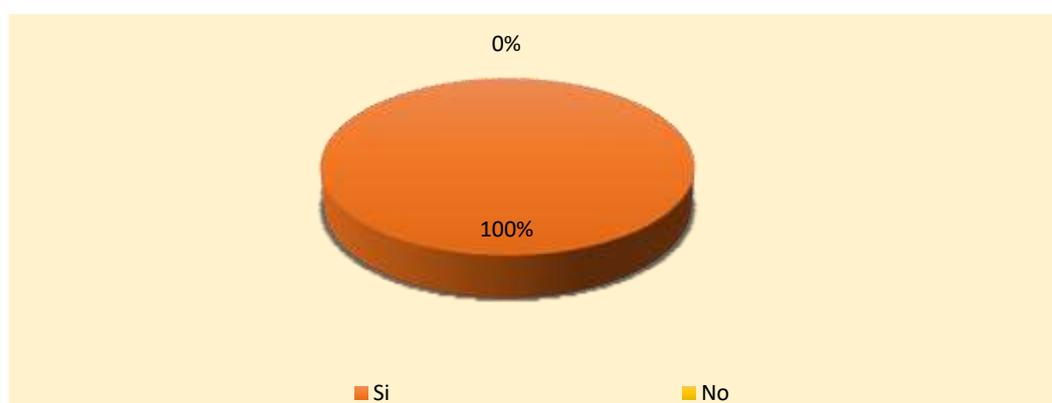
*Resultados de la pregunta 2*

Pregunta	F	%
Si	10	100%
No	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Fuente: sistematización del cuestionario*

**Figura 2**

*Resultados de la pregunta 2*



Apreciamos que el 100% de los encuestados, manifestaron que trabajaron por más de tres meses en la Compañía Minera Raura; por tanto, superarían el periodo de prueba que se encuentran regulado en el régimen laboral de la actividad privada y no pueden ser despedidos de su centro de labores, al no haberse incurrido en hechos tipificados como causales de despido.

### 3. ¿Ha trabajado usted, más de 01 año en la compañía minera Raura?

Tabla 3

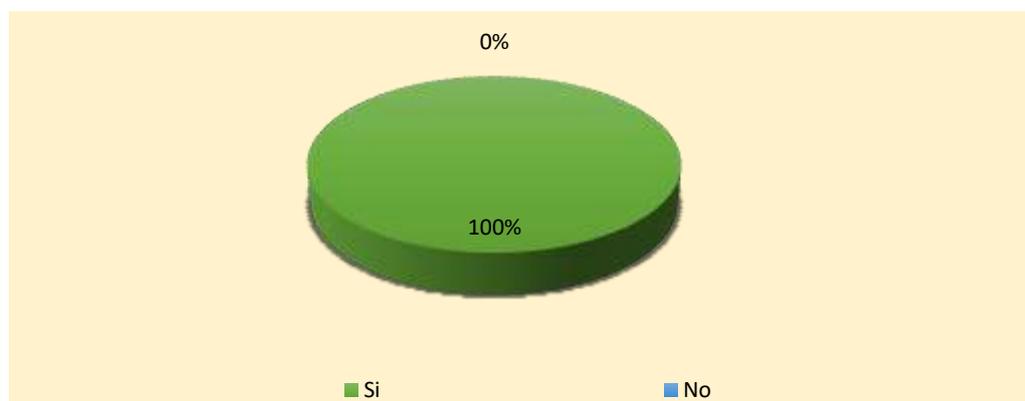
Resultados de la pregunta 3

Pregunta	F	%
Si	10	100%
No	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: sistematización del cuestionario

Figura 3

Resultados de la pregunta 3



Apreciamos que el 100% manifestaron que trabajaron más de un año en la Compañía Minera Raura, tiempo que podría ser considerado como parte de su estabilidad laboral.

#### 4. ¿Ha trabajado usted, más de 05 años en la compañía minera Raura?

**Tabla 4**

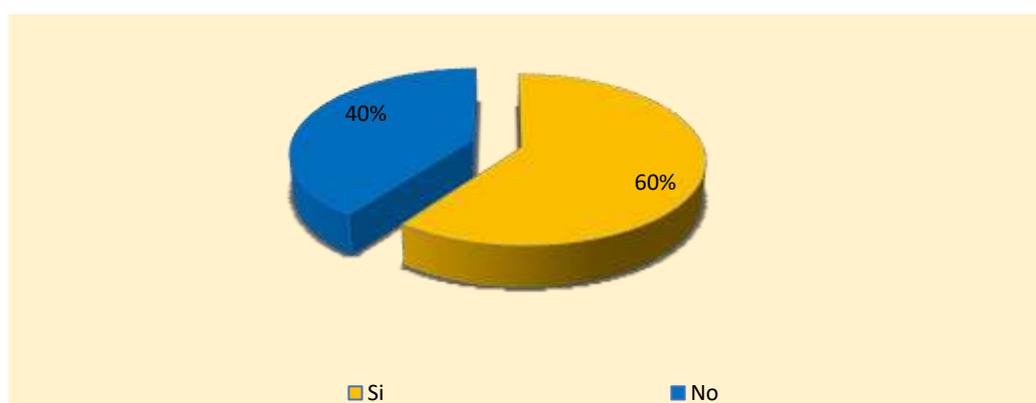
*Resultados de la pregunta 4*

Pregunta	F	%
Si	06	60%
No	04	40%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* sistematización del cuestionario

**Figura 4**

*Resultados de la pregunta 4*



Se puede apreciar que, el 60% de los encuestados, manifestaron que trabajaron más de cinco años en la compañía minera Raura; por tanto, consideramos que los ex trabajadores ya tenían una estabilidad laboral, por el tiempo que venían laborando con la empresa.

**5. ¿Ha sido despedido de su trabajo, después que la compañía minera Raura solicitara la suspensión perfecta de labores?**

**Tabla 5**

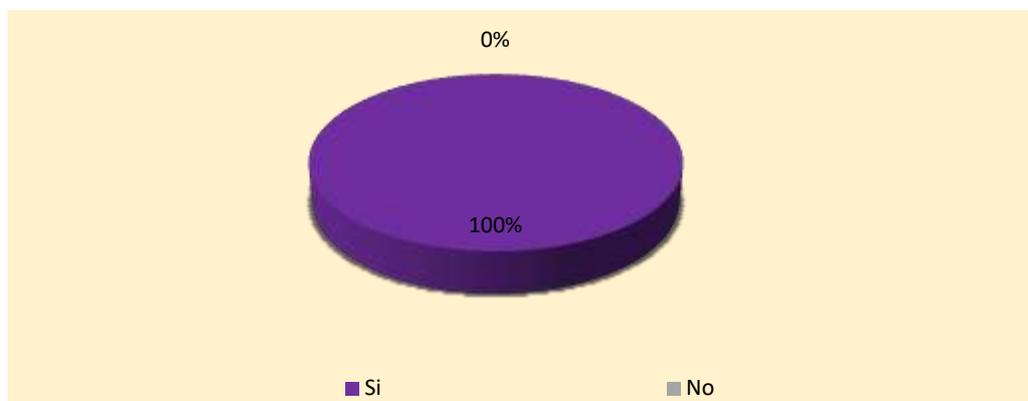
*Resultados de la pregunta 5*

<b>Pregunta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Si	10	100%
No	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Fuente: sistematización del cuestionario*

**Figura 5**

*Resultados de la pregunta 5*



Apreciamos que en el 100% de los encuestados, manifestaron que fueron despedido de su trabajo por la Compañía Minera Raura, después de su solicitud de suspensión perfecta presentada ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; a pesar de que, la norma indica que la suspensión perfecta de labores es una suspensión temporal, donde el trabajador deja de prestar sus servicios de manera temporal; sin embargo, la empresa aprovechó dicha situación para despedir de manera definitiva a sus trabajadores.

## 6. ¿Tiene usted conocimiento sobre cuarentena general?

Tabla 6

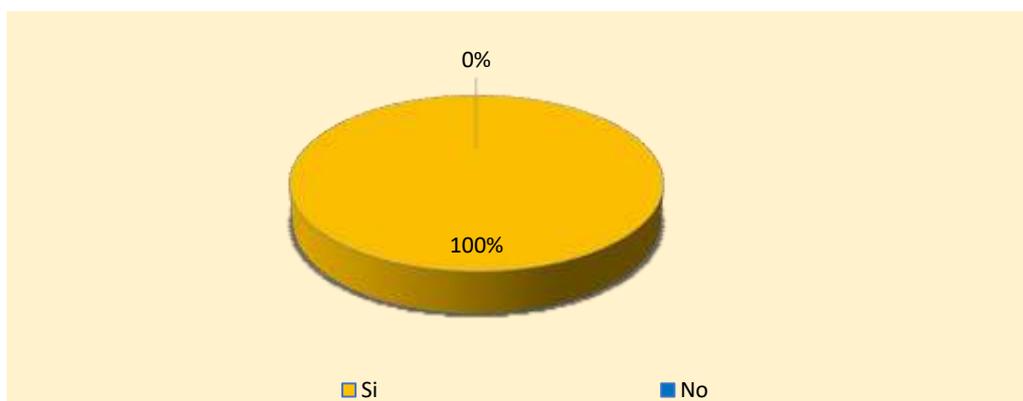
Resultados de la pregunta 6

Pregunta	F	%
Si	10	100%
No	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: sistematización del cuestionario

Figura 6

Resultados de la pregunta 6



Podemos apreciar que, el 100% de los encuestados manifestaron que tienen conocimiento sobre la cuarentena general, debido a la información propalada por los medios de comunicación a nivel local, nacional e internacional; asimismo, porque recibieron información de sus autoridades locales, regionales y por el Ejecutivo; además, porque, han cumplido con las normas estipulada en el estado de emergencia nacional por el Covid -19.

**7. ¿La compañía minera Raura ha solicitado la suspensión perfecta de labores, luego que, en nuestro país se decreta el estado de emergencia Nacional y por ende cuarentena general por el Covid 19?**

**Tabla 7**

*Resultados de la pregunta 7*

Pregunta	F	%
Si	10	100%
No	00	00%
<b>TOTAL</b>	10	100%

*Fuente: sistematización del cuestionario*

**Figura 7**

*Resultados de la pregunta 7*



Podemos observar que, el 100% de los encuestados, manifestaron que la compañía minera de Raura, solicitó la suspensión perfecta, después del estado de emergencia y cuarentena decretado por el Estado, a raíz de los contagios que se venían suscitando por el Covid 19.

## 8. ¿Tiene usted conocimiento sobre emergencia sanitaria?

**Tabla 8**

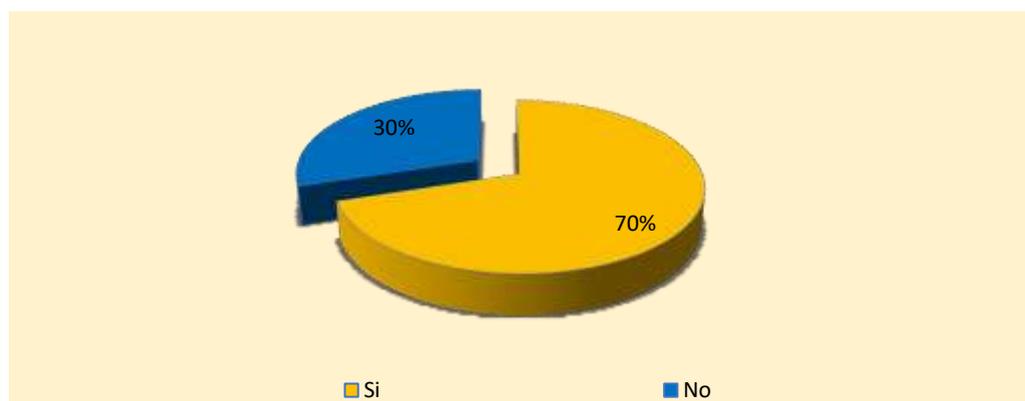
*Resultados de la pregunta 8*

Pregunta	F	%
Si	07	70%
No	03	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Fuente: sistematización del cuestionario*

**Figura 8**

*Resultados de la pregunta 8*



Podemos apreciar de la tabla y figura, el 30% de los encuestados, manifestaron no tener conocimiento sobre la emergencia sanitaria, por lo que asumimos, que una emergencia sanitaria en nuestro país es inusual e inesperado; por tanto, la decisión que toma el gobierno de turno sobre este tema, se debe ante un peligro a la salud pública y como protección de sus ciudadanos; asimismo, esta emergencia es por un determinado tiempo; sin embargo, de persistir la amenaza hacia la salud pública, esto se puede prolongar hasta que se estime conveniente. Cabe precisar que, esta situación no se ha visto en nuestro país durante los últimos años, por lo que un determinado porcentaje de la población no tiene conocimiento sobre ello

**9. ¿Cuándo se decretó el estado de emergencia por el gobierno de turno, la compañía minera Raura ha dispuesto el aislamiento total de sus trabajadores?**

**Tabla 9**

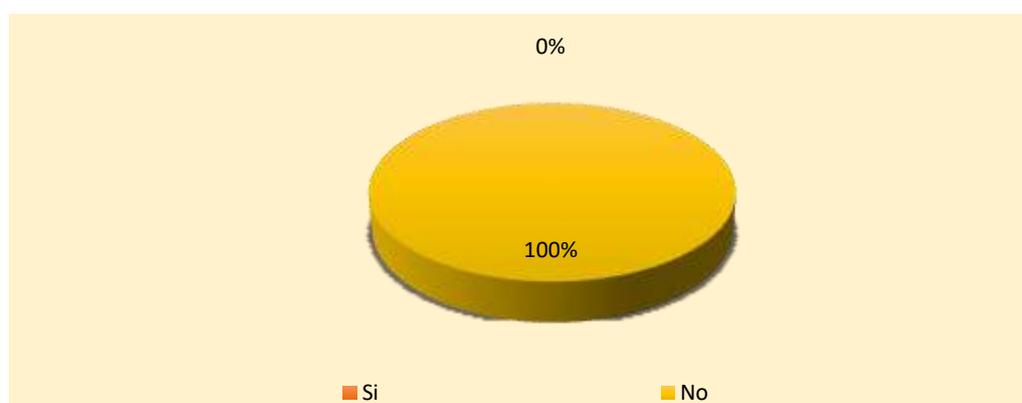
*Resultados de la pregunta 9*

Pregunta	F	%
Si	00	00%
No	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Fuente: sistematización del cuestionario*

**Figura 9**

*Resultados de la pregunta 9*



Se puede apreciar que el 100% de los encuestados, manifestaron que, la compañía minera Raura no ha dispuesto el aislamiento del total de sus trabajadores; por lo que, asumimos que un porcentaje de trabajadores tendrían que operar en zonas de emergencia referente al mantenimiento y cuidado ambiental.

**10. ¿Usted formó parte del grupo de trabajadores que la compañía minera Raura, dispuso para su aislamiento?**

**Tabla 10**

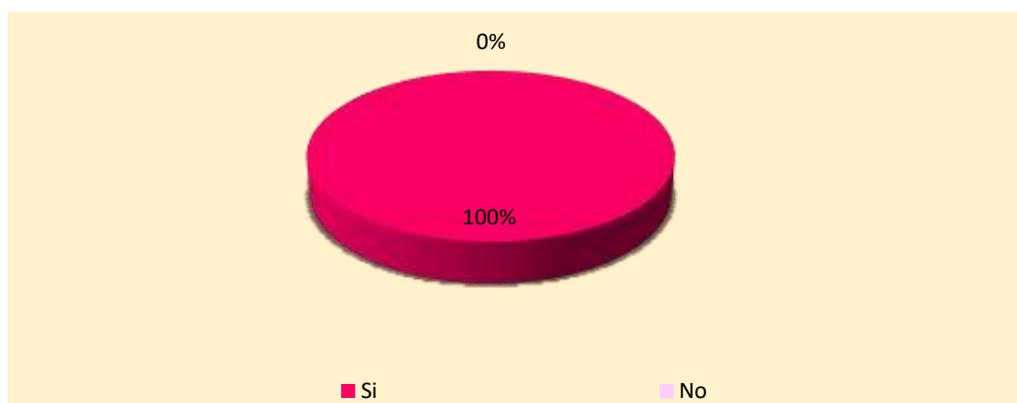
*Resultados de la pregunta 10*

<b>Pregunta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Si	10	100%
No	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Fuente: sistematización del cuestionario*

**Figura 10**

*Resultados de la pregunta 10*



Según la tabla y la figura que presentamos, se puede apreciar que el 100% de los encuestados, manifestaron que sí formaron parte del grupo de trabajadores que la empresa ha dispuesto para su aislamiento.

**11. Después que la compañía minera Raura solicitó la suspensión perfecta de labores ¿usted ha percibido su remuneración?**

**Tabla 11**

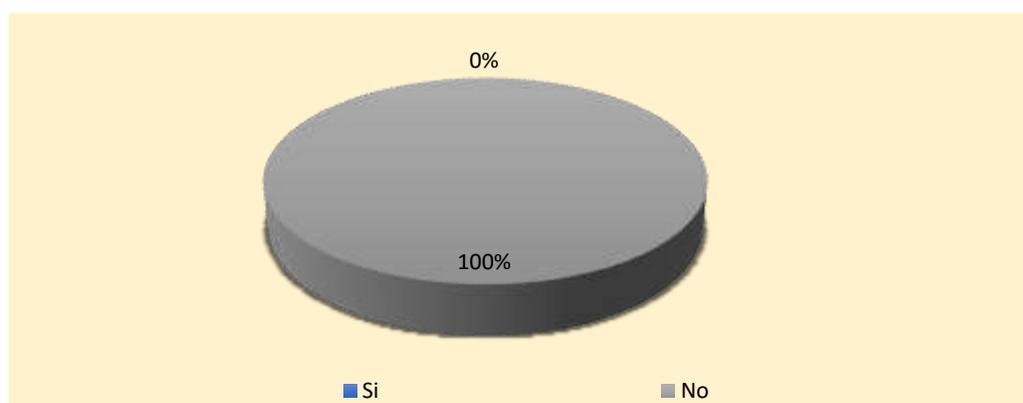
*Resultados de la pregunta 11*

Pregunta	F	%
Si	00	00%
No	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Fuente: sistematización del cuestionario*

**Figura 11**

*Resultados de la pregunta 11*



Se puede apreciar que el 100% de los encuestados manifestaron que, no percibieron sus remuneraciones, después que la compañía minera Raura, solicitó la suspensión perfecta de sus labores.

## 12. Luego que la Compañía Minera Raura solicitó la suspensión perfecta de labores, ¿usted retiró su CTS?

**Tabla 12**

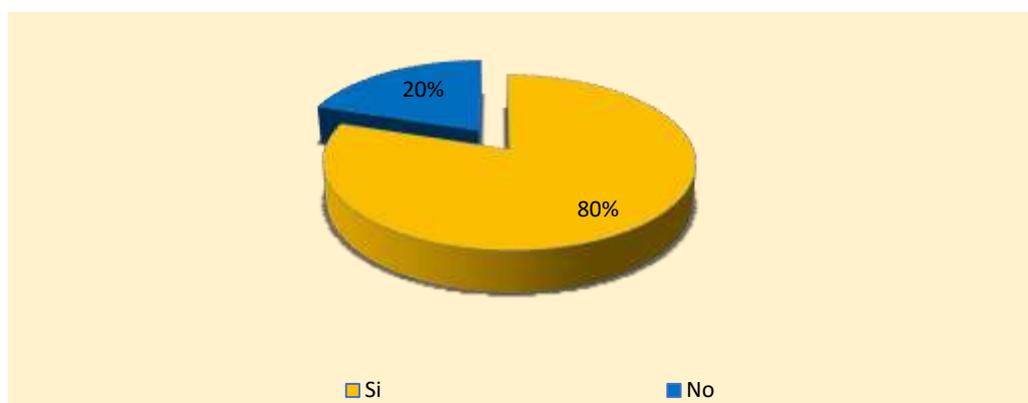
*Resultados de la pregunta 12*

Pregunta	F	%
SI	08	80%
NO	02	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Fuente: sistematización del cuestionario*

**Figura 12**

*Resultados de la pregunta 12*



Según los resultados, el 80% de los encuestados manifestaron que, realizaron el retiro de sus CTS, debido a la autorización del Gobierno y porque no estaban percibiendo una remuneración, como tampoco prestaban sus servicios a la empresa; cabe recalcar que, si bien es cierto que la CTS se puede retirar una vez que termina el vínculo laboral entre la empresa y el trabajador; sin embargo, las necesidades que atravesaban los trabajadores, ha conllevado que la gran mayoría realice el retiro del 100% de su CTS.

**13. Después que la Compañía Minera Raura solicitó la suspensión perfecta de labores, ¿usted retiró su dinero del Fondo de Pensiones en el Sistema Privado?**

**Tabla 13**

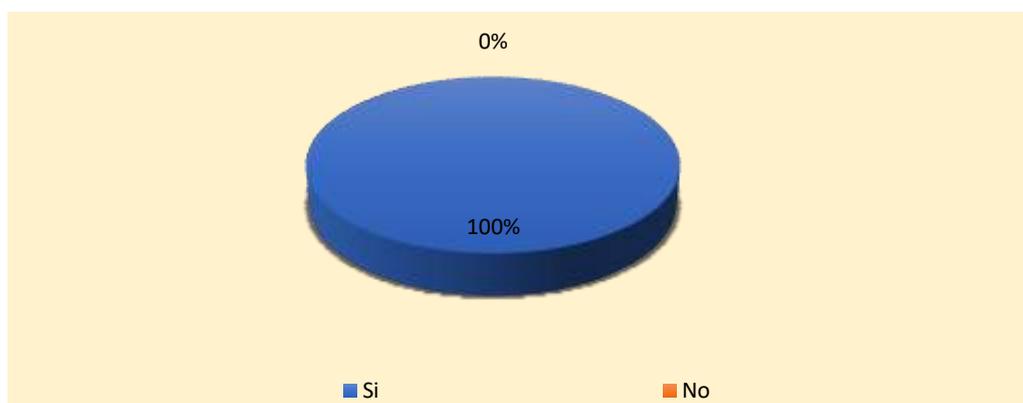
*Resultados de la pregunta 13*

Pregunta	F	%
SI	10	100%
NO	00	00%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Fuente: sistematización del cuestionario*

**Figura 13**

*Resultados de la pregunta 13*



El 100% de los entrevistados indicaron que sí realizaron el retiro de su dinero del fondo de pensiones privado, ante la necesidad por la falta de un trabajo y por la situación que se vivía por el estado de emergencia nacional decretado por el Gobierno. Precisar que el Ejecutivo y el Congreso de la República, autorizaron cinco programas de retiros extra ordinarios de ahorro previsional para los afiliados al sistema privado de pensiones, con la finalidad de mitigar la falta de ingreso, desempleos generados por la pandemia del covid-19.

**14. Después que la compañía minera Raura, solicitara la suspensión perfecta de labores, ¿ha transcurrido varios meses para que le comuniquen que ya no continuará laborando en la empresa?**

**Tabla 14**

*Resultados de la pregunta 14*

Pregunta	F	%
Si	10	100%
No	00	00%
<b>TOTAL</b>	10	100%

*Fuente: sistematización del cuestionario*

**Figura 14**

*Resultados de la pregunta 14*



Se puede visualizar que el 100% de los encuestados manifestaron que, transcurrieron varios meses, desde que la empresa minera solicitó la suspensión perfecta, para recién comunicarles, que ya no continuarán laborando en la empresa (cese colectivo).

**15. Después que la compañía minera Raura lo despidió, ¿la empresa ha cumplido con pagar sus derechos laborales consistentes en Gratificación, vacaciones y CTS?**

**Tabla 15**

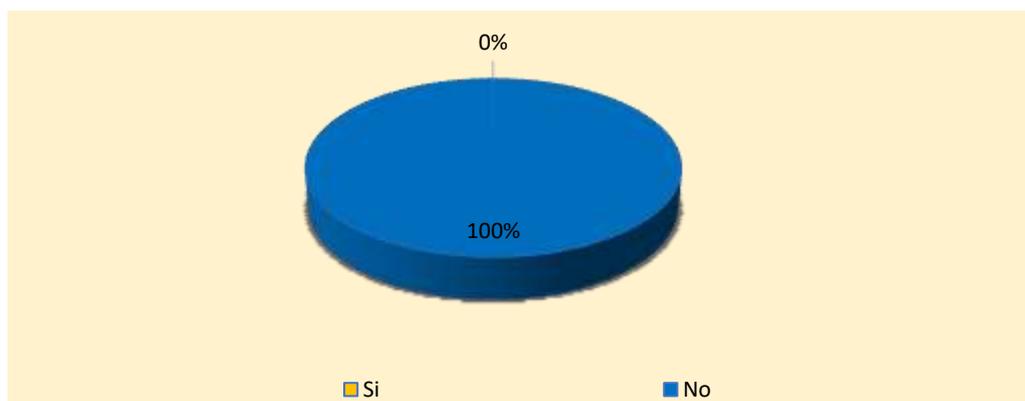
*Resultados de la pregunta 15*

Pregunta	F	%
Si	00	00%
No	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Fuente: sistematización del cuestionario*

**Figura 15**

*Resultados de la pregunta 15*



Se puede apreciar que el 100% de los encuestados manifestaron que, la compañía minera de Raura no ha cumplido con pagar sus beneficios laborales que les correspondía: gratificaciones, vacaciones y CTS; una vez que finaliza el vínculo laboral, la empresa tiene el deber de liquidar a sus trabajadores, de acuerdo al monto que le corresponde; de no hacerlo, estaría incurriendo en faltas administrativas, así como también en hechos que generan la interposición de una demanda según corresponda.

**16. Ante la vulneración de sus derechos laborales por la compañía minera Raura ¿usted recurrió ante el órgano jurisdiccional, interponiendo una demanda sobre indemnización por despido arbitrario?**

**Tabla 16**

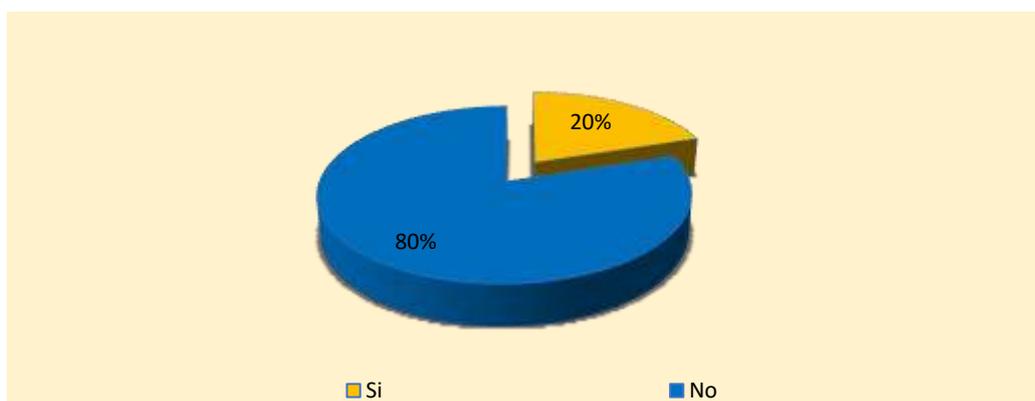
*Resultados de la pregunta 16*

Pregunta	F	%
No	08	80%
Si	02	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Fuente: sistematización del cuestionario*

**Figura 16**

*Resultados de la pregunta 16*



Se puede observar que el 20% de los encuestados manifestaron que, recurrieron ante el Órgano Jurisdiccional a través de una demanda sobre indemnización por despido arbitrario; dicha pretensión solicitada por la parte demandante, se dio con la finalidad que el órgano jurisdiccional pueda ordenar a la entidad demandada, el pago de un determinado monto, puesto que el despido se produjo por hechos que no se encuentran tipificado en la norma.

**17. Ante la vulneración de sus derechos laborales por la compañía minera Raura, ¿usted recurrió ante el órgano jurisdiccional interponiendo una demanda de Reposición?**

**Tabla 17**

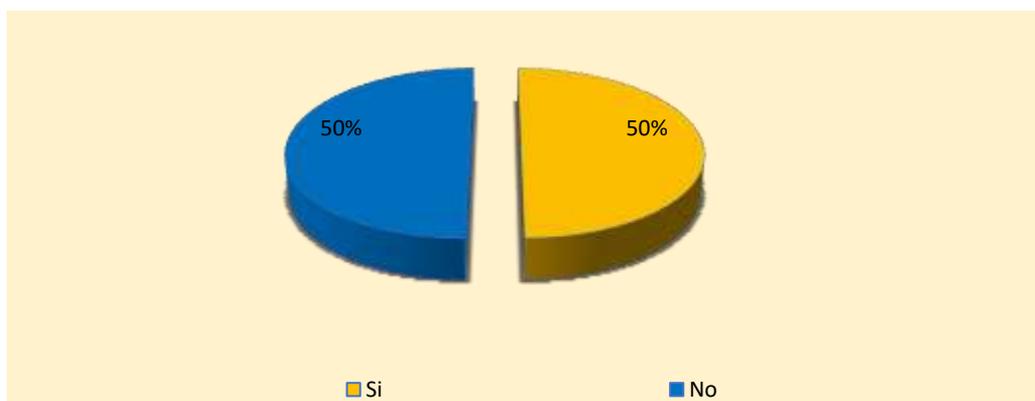
*Resultados de la pregunta 17*

Pregunta	F	%
Si	05	50%
No	05	50%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Fuente: sistematización del cuestionario*

**Figura 17**

*Resultados de la pregunta 17*



El 50% de los encuestados manifestaron que, recurrieron ante el Órgano Jurisdiccional mediante una demanda de Reposición; la ley ampara la reposición, cuando el despido se dio por hechos que no se encuentran tipificados como causal de despido; precisar que, dicha pretensión solicitada por la parte demandante, se dio con la finalidad de que el órgano jurisdiccional ordena a la entidad demandada, su reposición del trabajador en el mismo cargo que venía laborando y/o similar.

## **4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS**

En adelante, vamos a precisar la concordancia entre las variables de estudio: “**SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA COMPAÑÍA MINERA RAURA, LAURICOCHA, 2020**”, para este fin, vamos a utilizar la prueba estadística, con la finalidad de verificar la correlación existente entre ambas variables.

### **Hipótesis general**

La suspensión perfecta de labores, sí vulnera los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.

### **Hipótesis general nula:**

La suspensión perfecta de labores, no vulnera derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.

De la información que contiene el marco teórico (**pág. 24**) sobre la vulneración de los derechos laborales se indica que, pueden ser vulnerados cuando el empleador pone límites en el ejercicio de los derechos fundamentales, sin una razón clara en forma arbitraria. (Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, 2020). Siendo nuestro país, uno donde se estarían violando los derechos de los empleados, sin un cambio positivo alguno. (Trabajo Digno , 2019). En el presente trabajo, advertimos que la Compañía Minera Raura solicitó la suspensión perfecta de labores, pero, sin que ésta fuera aprobada por la autoridad administrativa de trabajo, despidió a sus trabajadores, suspendiéndose sus remuneraciones, entre otros beneficios laborales que corresponde al trabajador; por consiguiente, los trabajadores ante la imperiosa necesidad por la coyuntura del Covid-19, se han visto obligados a retirar los fondos de su CTS y el fondo de sistema de pensiones privado. Aclarar que, la suspensión perfecta de labores, no fue otorgada a la compañía minera Raura, para despedir a los trabajadores, sino, suspender de manera temporal el vínculo laboral, donde el trabajador no brinda sus servicios y la compañía minera no realiza el pago de sus remuneraciones; sin embargo, se ha utilizado esta figura, para despedir a los trabajadores; con esta figura,

estamos ante un escenario de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

La vulneración de los derechos laborales es corroborada con la información obtenida a través de la encuesta realizada a los ex trabajadores de la compañía minera Raura, que conforman la muestra del presente trabajo de investigación, quienes manifestaron que recurrieron ante el órgano jurisdiccional ante la vulneración de sus derechos laborales **(conforme se advierte de la tabla y figura 17, pág. 63)**

Por consiguiente, nuestro trabajo de investigación, aprueba la hipótesis general que, sí vulnera los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.

### **Hipótesis específica**

**HE<sub>1</sub>** La suspensión perfecta de labores, tiene relación con los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.

De la información recopilada a través de las encuestas realizada a los extrabajadores **(tabla y figura 15, pág. 61)**, advertimos que, la suspensión perfecta de labores sí tiene relación con los derechos laborales en la Compañía Minera Raura. Ante la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la compañía Raura, la empresa dejó de depositar las remuneraciones de los trabajadores, depósitos de CTS y el fondo de pensiones en el sistema privado; ante esa situación, los trabajadores se vieron obligados al retiro de su CTS y parte de su AFP; teniendo en cuenta, que dicho fondo se tendría que retirar cuando se da por concluido un contrato (CTS) y el fondo de pensiones en el sistema privado, cuando tenga la condición de cesado (pensión). Asimismo, de la información introducida en el marco teórico **(pag.29)** respecto a la CTS se ha definido como aquel beneficio social de previsión, la cual se origina al cese del trabajador, el cual busca brindar un respaldo económico al trabajador y a su familia (Alarcón & Otros, 2016, pág. 229).

Consecuentemente, aprobamos la primera Hipótesis Específica que es, la suspensión perfecta de labores si tiene relación con los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.

**HE<sub>2</sub>** El Covid 19, tiene relación con la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.

De los datos extraídos de las encuestas e introducidos en la **tabla y figura 7, (pág. 53)** que se realizó a los ex trabajadores de la Compañía Minera de Raura, podemos señalar que el Covid 19 si tiene relación con la suspensión perfecta, ya que después de la declaratoria del estado de emergencia nacional y la cuarentena general para evitar la propagación del Covid 19; la compañía minera Raura solicitó la suspensión perfecta de labores, toda vez que sólo estaba permitido determinadas actividades prioritarias para las subsistencias y el abastecimiento de productos de primera necesidad; asimismo, existía el riesgo que los trabajadores, quienes tenían contacto entre ellos, puedan contagiarse y propagar el virus.

En tal sentido, en el presente trabajo de investigación, aceptamos la segunda Hipótesis Específica que, el Covid 19 sí tiene relación con la siguiente hipótesis.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. A CONTINUACIÓN, SE REALIZA LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA PRESENTE TESIS

En la investigación, ratificamos el planteamiento realizado en la hipótesis general y la hipótesis específicas, sobre la **SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA COMPAÑÍA MINERA RAURA, LAURICOCHA, 2020**; puesto que, según los datos obtenidos en los instrumentos, logramos determinar que la suspensión perfecta de labores, ha vulnerado los derechos laborales de los trabajadores en la compañía minera Raura, Lauricocha; luego de la petición de suspensión perfecta ante el ente de trabajo (MTPE), la compañía minera despidió a sus trabajadores, sin que éstos incurrieran en hechos que se encuentran regulados como causal de despido; ante ello, un grupo de trabajadores recurrieron ante el Órgano Jurisdiccional solicitando su reposición; otro grupo, solicitando su indemnización por despido arbitrario; otro grupo, en la Dirección Regional de Trabajo, solicitando oposición a la suspensión perfecta y cese colectivo; asimismo, ante que la solicitud de suspensión perfecta de labores fuera aprobada, la compañía minera dejó de pagar las remuneraciones a sus trabajadores; del mismo modo, frente al despido de los trabajadores, no se les otorgó sus beneficios laborales, de acuerdo a Ley.

## CONCLUSIONES

- 1. Primera conclusión.** - La suspensión perfecta de labores, sí vulnera los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020, toda vez que se ha logrado conocer que antes de que la autoridad acepta la suspensión perfecta, la compañía minera ya había suspendido el vínculo laboral con sus trabajadores a través del cese colectivo.
- 2. Segunda conclusión.-** Luego de la evaluación de los datos obtenidos en el presente informe, la suspensión perfecta, sí tiene relación con los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020, puesto que la compañía minera, solicitó ante la autoridad de trabajo, la suspensión perfecta de sus trabajadores y dejó de pagar sus remuneraciones y beneficios sociales; ante esta situación, los trabajadores tuvieron que retirar su dinero ahorrado en su CTS y de parte del fondo de pensiones en el sistema privado.
- 3. Tercera conclusión.** - De la información obtenida en los resultados en la tabla y figura 7 (pág. 53) se ha verificado que el 100% de los ex trabajadores que conforman la muestra del estudio, manifestaron que la compañía minera de Raura solicitó la suspensión perfecta, a raíz del estado de emergencia y cuarentena decretado por el Estado, para evitar la propagación del Covid 19.

## RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que realice una investigación, a todas las empresas que solicitaron la suspensión perfecta de labores, con la finalidad de corroborar si cumplieron con los lineamientos del estado de emergencia nacional; tales como verificar el número de trabajadores que tuvieron las empresas para labores de mantenimiento o emergencia ambiental. Además, de fiscalizar a las empresas que fueron beneficiarias del programa reactiva Perú, a fin de verificar si cumplieron con los objetivos estipulados.
2. A los trabajadores de las empresas que fueron despedidos, después que sus empleadores solicitaran la suspensión perfecta de labores, recurrir ante el órgano jurisdiccional (Juzgado Especializado de Trabajo), solicitando la reposición o indemnización por despido arbitrario; siempre en cuando, hayan superado el periodo de prueba.
3. A los representantes legales de las empresas, que dieron por finalizado el vínculo laboral con sus trabajadores, cumplir con la liquidación de sus beneficios laborales a sus trabajadores, para evitar acciones legales en su contra.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, M, & Otros. (2016). *Comentarios a la Ley de productividad y competitividad laboral (25 ensayos que analizan la reforma laboral individual)*. Lima: Gaceta Jurídica
- Alfaro, L. (01 de 05 de 2017). Recuperado el 21 de 02 de 2020, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n78/a05n78.pdf>
- Arce, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú desafíos y deficiencias (1era. Edición)*. Lima: Palestra
- Beltrán, I. (2007). La suspensión de la relación de trabajo por maternidad y por paternidad a la Luz de la Ley Orgánica 3/2007. *Revista de Derecho Social*
- Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. (28 de diciembre de 2020): <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103245.html>
- Enfoque Derecho. (28 de abril de 2020). *Entrevista a Diego Motta ¿Suspensión perfecta de labores?*: <https://www.enfoquederecho.com/2020/04/28/entrevista-a-Diego-Motta-suspension-perfecta-de-labores>
- Garcimatin, F. (2008). La notificación internacional. *Almacén Derecho*,
- Gómez, A. (19 de octubre de 2016). *Asuntos legales*. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/alejandra-gomez-m-533781/limites-del-juez-para-interponer-demandas>
- Navarro, J. (8 de abril de 2020). *La suspensión perfecta de labores*. Obtenido de Grupo Verona: [https://grupoverona.pe/la suspensión perfecta de labores](https://grupoverona.pe/la-suspension-perfecta-de-labores)
- Ñaupas, H, Mejia, E, Novoa, E, & Villagomez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Ossorio, M. (2007) *"Diccionario de Derecho"*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta S.R.L
- Pasco, M. (1997). Suspensión del contrato de trabajo. En N. De Buen, & E. Morgado, *Instituciones del Derecho de trabajo y de la seguridad social* (págs. 481-482). México: Academia Iberoamericana de Derecho de Trabajo y Seguridad Social
- Pizarro, M. (2006). La remuneración en el Perú. *Análisis Jurídico Laboral*

- Robles, A. (17 de abril de 2020). *Forseti - Revista de Derecho*. Obtenido de La polémica “suspensión perfecta de labores” en tiempos de COVID-19: [http://forseti.pe/periodico/articulos/la\\_polémica\\_suspensión\\_perfecta\\_de\\_labores\\_en\\_tiempos\\_de\\_covid\\_19](http://forseti.pe/periodico/articulos/la_polémica_suspensión_perfecta_de_labores_en_tiempos_de_covid_19)
- Rodríguez, F. (2008). La suspensión del contrato de trabajo. *Soluciones Laborales*
- Sáez, J. (19 de Setiembre de 2013). Recuperado el 04 de febrero de 2020, de <http://www.scielo.org.co/pdf/just/n25/n25a02.pdf>
- Sala, T. (2000). *El régimen jurídico de las ausencias al trabajo*. Valencia-España: Tirant lo Blanch
- Salkind, N. (1999). *Métodos de Investigación, Tercera Edición*. México: Prentice Hall
- Sanchez, H, & Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro
- Sánchez, R. (12 de 12 de 2012). Recuperado el 16 de 07 de 2020, de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/50b68e00418d853ca22daee d8eb732cb>
- Toyama, J. (2015). *El Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica
- Trabajo Digno. (4 de agosto de 2019). Obtenido de Trabajo Digno: [http://trabajodigno.pe/peru\\_jalados\\_en\\_derechos\\_laborales\\_y\\_sindicales](http://trabajodigno.pe/peru_jalados_en_derechos_laborales_y_sindicales)
- Valderrama, L. Hilario, A. Tarazona, M. Sánchez, R & Barzola, M. (2016). *Régimen laboral explicado 2017*. Lima: Gaceta Jurídica
- Vara, A. (2007). *La tesis de la Maestría en la Educación, Tomo I. El proyecto de Tesis*. Lima: Universidad de San Martín de Porras
- Villavicencio, M. (junio de 2020). *La suspensión perfecta de labores*. Obtenido de Moore Perú: [https://www.mooreperu.pe/publicaciones/2020/05/08/suspensión\\_perfecta\\_de\\_labores.pdf](https://www.mooreperu.pe/publicaciones/2020/05/08/suspensión_perfecta_de_labores.pdf)

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Gonzales Sánchez, S. (2024). *Suspensión perfecta de labores y la vulneración de derechos laborales en la Compañía Minera Raura, Lauricocha, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<b>GENERAL:</b>  ¿Cómo la suspensión perfecta viene vulnerando derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020?  <b>ESPECÍFICO:</b> <b>a)</b> ¿Qué relación tiene suspensión perfecta de labores con los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020?	<b>GENERAL:</b>  Conocer cómo la suspensión perfecta de labores, viene vulnerando derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.  <b>ESPECÍFICO:</b> <b>a)</b> Evaluar la relación que tiene la suspensión perfecta, con los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020	<b>GENERAL:</b>  La suspensión perfecta de labores, sí vulnera derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.  <b>Hipótesis general nula:</b> La suspensión perfecta de labores, no vulnera derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.  <b>ESPECÍFICAS:</b> <b>HE1</b> La suspensión perfecta de labores, sí tiene relación con los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020	<b>VI</b>  <b>Suspensión Perfecta de Labores</b>	Covid 19	Cuarentena general Emergencia sanitaria Aislamiento domiciliario	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> <b>Básica</b>  <b>ENFOQUE.</b> CUANTITATIVO  <b>NIVEL:</b> EXPLICATIVO.  <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> DESCRIPTIVO CORRELACIONAL
				Caso fortuito	Acontecimiento extraordinario Acontecimiento imprevisible e irresistible producido por el hombre	
			<b>VD.</b>  <b>Vulneración de los Derechos Laborales</b>	Fuerza mayor  Pago de remuneraciones	Hechos producidos por la naturaleza  Contraprestación, intangible, libre disposición, inembargable	<b>POBLACIÓN</b> Está conformada por todos los trabajadores de la compañía minera Raura, Lauricocha, a quienes le sometieron a la suspensión
				Libre disposición de los fondos del	Hasta una remuneración bruta mensual	

<p><b>b)</b> ¿Qué relación tiene el Covid 19 en la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020?</p>	<p><b>b)</b> Verificar la relación que tiene el Covid 19, en la suspensión perfecta y la vulneración de los derechos laborales, en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020</p>	<p><b>HE2</b> El Covid 19, sí tiene relación con la suspensión perfecta de labores y la vulneración de los derechos laborales en la compañía minera Raura, Lauricocha, 2020.</p>	<p>monto intangible por depósitos de compensación por Tiempo de Servicios (CTS):</p>	<p>perfecta durante el año 2020.</p>
<p>Adelanto del pago de la CTS del mes de mayo 2020 y de la gratificación del mes de julio de 2020</p>	<p>Adelanto del pago de la CTS del mes de mayo de 2020</p>	<p>La gratificación del mes de julio de 2020</p>	<p><b>MUESTRA:</b> Está conformada por 10 trabajadores de la compañía minera Raura, Lauricocha, a quienes le sometieron a la suspensión perfecta durante el año 2020.</p>	
			<p><b>MUESTREO:</b> No probabilístico simple</p>	



## ANEXO 2

### GUÍA DE ENCUESTA

**TÍTULO: SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA COMPAÑÍA MINERA RAURA, LAURICOCHA, 2020.**

**Cuestionario realizado a trabajadores de la compañía minera Raura.**

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento nos permite recoger datos para la presente investigación; el presente cuestionario es sobre **SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA COMPAÑÍA MINERA RAURA, LAURICOCHA, 2020**. Gracias.

❖ **DATOS GENERALES:**

Nombres ..... y  
apellidos.....

Nro ..... de  
DNI.....

**ESCALA**

Si	No
----	----

❖ **ASPECTO DE ANÁLISIS:**

**1 ¿Es usted ex trabajador de la compañía minera Raura?**

- Si (10)
- No (00)

**2 ¿Ha trabajado usted, más de 03 meses en la compañía minera Raura?**

- Si (10)
- No (00)

**3 ¿Ha trabajado usted, más de 01 año en la compañía minera Raura?**

- Si (10)

- No (00)
- 4 ¿Ha trabajado usted, más de 05 años en la compañía minera Raura?**
- Si (06)
  - No (04)
- 5 ¿Ha sido despedido de su trabajo, después que la compañía minera Raura, solicitó la suspensión perfecta?**
- Si (10)
  - No (00)
- 6 ¿Tiene usted conocimiento sobre cuarentena general?**
- Si (10)
  - No (00)
- 7 ¿La compañía minera Raura, solicitó la suspensión perfecta de labores, después que, en nuestro país se decretara el estado de emergencia y cuarentena general por el Covid 19?**
- Si (10)
  - No (00)
- 8 ¿Tiene usted conocimiento sobre emergencia sanitaria?**
- Si (07)
  - No (03)
- 9 Cuando se Decretó el estado de emergencia por el gobierno de turno, ¿la compañía minera Raura ha dispuesto el aislamiento total de sus trabajadores?**
- Si (00)
  - No (10)
- 10 ¿Usted formó parte del grupo de las personas que la compañía minera Raura, dispuso para su aislamiento?**
- Si (10)
  - No (00)
- 11 Después que la compañía minera Raura solicita la suspensión perfecta de labores, ¿usted percibió su remuneración?**
- Si (00)
  - No (10)

**12 Luego de que la minera Raura solicitó la suspensión perfecta ud., ¿ha retirado su CTS?**

- Si (08)
- No (02)

**13 Después que la compañía minera Raura solicitara la suspensión perfecta de labores, ¿usted retiró su dinero del fondo de pensiones en el sistema privado?**

- Si (10)
- No (00)

**14 ¿Después que la compañía minera Raura solicitara la suspensión perfecta, transcurrió varios meses para comunicarle que ya no continuará laborando en la empresa?**

- Si (10)
- No (00)

**15 ¿Después que la compañía minera Raura lo despidió, la empresa ha cumplido con pagar sus derechos laborales (Gratificación, Vacaciones y CTS)?**

- Si (00)
- No (10)

**16 Ante la vulneración de sus derechos laborales por la compañía minera Raura, ¿usted recurrió ante el órgano jurisdiccional, para interponer una demanda de indemnización por despido arbitrario?**

- Si (02)
- No (08)

**17 Ante la vulneración de sus derechos laborales por la compañía minera Raura, ¿usted recurrió ante el órgano jurisdiccional, para interponer una demanda por Reposición?**

- Si (05)
- No (05)

**ANEXO 3**  
**DEMANDA Y SUS ANEXOS**

**ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS**

Espec.  
Exp. No.  
Principal  
Escrito No 01  
DEMANDA PROCESO DE AMPARO.

**AL JUZGADO CIVIL DE TURNO DE HUANUCO.**

**ROBLES QUISPE FREI**, Identificado con DNI N. 15731355; **SEBASTIAN RIVERA ANTONIO ISAIS**, Identificado con DNI N.22752936; **COCHACHI CHACON HECTOR**, Identificado con DNI N. 09664319, **SEÑALANDO DOMICILIO PROCESAL EN LA CASILLA JUDICIAL N. 205 – DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANUCO; Y SEÑALANDO CASILLA ELECTRONICA EN LA CASILLA N. 71988**, Lugar donde se me harán llegar las notificaciones conforme a ley, a usted atentamente digo:

**I.- PETITORIO. -**

Que, invocando *Tutela Jurisdiccional Sustantiva y Procesal efectiva* previsto en el Artículo 139° numeral 3) de la *lex legum* vigente, concordante con los Artículos III y VIII - Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, acudo a la Judicatura con la finalidad de incoar **PROCESO DE AMPARO LA MISMA QUE LA DIRIJO CONTRA LA COMPAÑÍA MINERA RAURA S.A. A QUIEN SERÁ NOTIFICADO EN EL JR. GIOVANNI BATISTA LORENZO BERNINI N. 149 - SAN BORJA – LIMA; DEL MISMO MODO TAMBIEN LA PRESENTE DEMANDA LA DIRIJO CONTRA LA EMPRESA “ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C, A QUIEN SE LE NOTIFICARÁ EN CALLE LAS BEGONIAS N. 441- INTERIOR N. 442- URBANIZACIÓN JARDIN - DISTRITO DE SAN ISIDRO – PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE**

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

LIMA; con el objeto de proteger dentro del marco de las normas de garantías constitucionales nuestro **DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL, DERECHO DE SINDICACIÓN, DERECHO AL TRABAJO, DERECHO A LA REMUNERACIÓN, DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA**; a efectos que judicialmente y **OPORTUNAMENTE DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA MEDIANTE SENTENCIA JUDICIAL SE DISPONGA Y SE ORDENE**:

1.1. REPONIENDO LAS COSAS AL ESTADO ANTERIOR A LA VIOLACIÓN DE MIS DERECHOS CONSTITUCIONALES **SE ORDENE LA REPOSICIÓN A LA COMPAÑÍA MINERA RAURA S.A. DE LOS SIGUIENTES TRABAJADORES: ROBLES QUISPE, FREI; SEBASTIAN RIVERA, ANTONIO ISAIS; COCHACHI CHACON, HECTOR; DEBIENDO DISPONER LA REPOSICIÓN PREVIA ELABORACIÓN DE SUS CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO Y CON LA REMUNERACIÓN AL CARGO A LA COMPAÑÍA MINERA RAURA S.A. - A FIN DE CESAR LOS ACTOS VIOLATORIOS A SUS DERECHOS LABORALES CONSTITUCIONALES.**

1.2. **SE ORDENE EL PAGO DE COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO.**

Que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4º de la LOPJ, en concordancia con el numeral 2) del artículo 139º de la *Lex Legum*, el artículo 22º y 59º del C. P. Const., se incorpore a la **SENTENCIA** como **APERCIBIMIENTO** ante la eventualidad de incumplimiento del mandato judicial o del contenido de la sentencia las siguientes medidas coercitivas:

1.1. La **Multa acumulativa y en forma sucesiva**, que debe imponerse a la demandada y sus representantes en una

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

suma no menor de 50 Unidades de Referencia Procesal por cada día calendario hasta el acatamiento del mandato Judicial.

- 1.2. Con la finalidad de cautelar la efectividad de la medida coercitiva y la majestad de las decisiones judiciales deberá ordenarse la **retención de los Ingresos Propios** de la entidad y hasta por el monto ascendente de la multa a imputarse, bajo responsabilidad.
- 1.3. La **Remisión de copias certificadas** de los actuados a la Fiscalía Provincial Penal de turno de nuestra ciudad a efectos que proceda a **formalizar la denuncia penal** por el delito Resistencia y Desobediencia a la Autoridad previsto y sancionado en el artículo 368º de nuestro Código Penal vigente si fuera el caso.
- 1.4. La **medida de destitución** del Señor Representante Legal de la entidad demandada, en caso de resistencia al cumplimiento de los términos de la sentencia, debiendo organizarse las instrumentales correspondientes tendientes a sustanciarse dicha medida ante los estamentos correspondientes.

### II.- PROCEDIMIENTO DEL PROCESO DE AMPARO .-

#### AGOTAMIENTO DE LA VÍA PREVIA

Que, en virtud de la naturaleza de los hechos, en el caso *sub judice* el agotamiento de la vía administrativa no resulta exigible, en razón que nuestra situación jurídica se encuentra incurso en el supuesto contenido en el numeral 2) del Artículo 46º del Código Procesal Constitucional y QUE POR EL AGOTAMIENTO DE LA VÍA LA AGRESIÓN PODRÍA CONVERTIRSE EN IRREPARABLE. De conformidad con los derechos vulnerados, debiendo valorar que la demanda ha procedido a despedirnos en pleno estado de emergencia frente a la pandemia que atraviesa el mundo como consecuencia del

3

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

COVID 19; en esta medida es urgente que nuestro caso transite por el proceso de amparo PUES NUESTRA SITUACIÓN ES URGENTE.

### IV.- EL PROCESO DE AMPARO COMO LA VÍA MÁS ADECUADA PARA EL PRESENTE PETITORIO.

#### CON RELACIÓN A LA PROCEDENCIA DEL AMPARO, A LA LUZ DEL PRECEDENTE VINCULANTE ESTABLECIDO EN LA STC 0206-2005-P/TC

“...FUNDAMENTO 10 En efecto, la libertad sindical y el derecho de sindicación reconocidos por el artículo 28.º, inciso 1 de la Constitución (Exp. N.º 0008-2005-Pi/TC, fundamentos 26, 27 y 28), e interpretados conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, imponen la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, tales como condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o a que deje de ser miembro de un sindicato; o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (artículo 11.º del Convenio N.º 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, artículo 1.º del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva)...”.

“...FUNDAMENTO 13.- Es por ello que, a criterio del Tribunal Constitucional, la dimensión plural o colectiva de la libertad sindical garantiza no sólo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados (como fue reconocido por este Colegiado en el Exp. N.º 1124-2001-AA/TC, Fundamento 11), sino

4

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

que también reconoce una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado...”

“...FUNDAMENTO 14.- Este Tribunal Constitucional, en opinión coincidente con el Tribunal Constitucional Español, estima que las garantías descritas se justifican por cuanto los sindicatos son formaciones con relevancia social que integran la sociedad democrática (STC 292/1993, fundamento 5, del 9 de noviembre de 1993), añádase, para la protección y promoción de sus intereses (artículo 8.1.a. del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales o Culturales o “Protocolo de San Salvador”). Consiguientemente, los despidos originados en la lesión a la libertad sindical y al derecho de sindicación siempre tendrán la tutela urgente del proceso de amparo, aun cuando las vías ordinarias también puedan reparar tales derechos...”.

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

### CON RELACIÓN A LA PROCEDENCIA DEL AMPARO, A LA LUZ DEL PRECEDENTE VINCULANTE ESTABLECIDO EN LA STC N. 2383-2013-PA/TC

**FUNDAMENTO 26** - En este orden de ideas, si el demandante cuenta con una vía laboral en la que podrá obtener de manera célere — tanto o más que a través del amparo— la reposición que solicita, deberá acudir a esa vía y no al proceso constitucional de amparo, **salvo que estemos ante situaciones que objetivamente demanden una tutela urgente que solamente puede canalizarse mediante un medio procesal como el amparo.**

En el presente caso señora Juez nos encontramos frente al estado de emergencia como consecuencia del **VIRUS DEL COVID 19**, lo que implica que solo el juzgado constitucional funciona, y no los juzgados laborales, razón por la cual nuestra demanda deberá ser admitida.

**Además, el Artículo 200° numeral 2) de la *lex legi* prescribe:**

“La Acción de Amparo, que procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución...”

#### **V.- FUNDAMENTOS DE HECHO.-**

**PRIMERO.** -Es el caso señor Juez que los demandantes veníamos trabajando en la compañía Minera Raura S.A. , la misma que se encuentra ubicada en el distrito de San Miguel de Cauri (Provincia Lauricocha, Región Huánuco), debiendo valorar que la demandada **CIA MINERA RAURA**, con la finalidad de no generar vínculo laboral nos venía contratando y tercerizando a través de la **EMPRESA “ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C.**, debiendo valorar que la empresa tercerizadora frente al estado de emergencia dispone primero la suspensión de nuestras labores con goce de remuneraciones desde el 15 de

6

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

marzo del 2020, fecha en la cual se declaró el estado de emergencia debido al COVID 19 a nivel nacional, acto seguido la empresa dispone la suspensión perfecta de labores desde el mes de junio y el mismo mes de junio 2020 dispone nuestro despido, siendo que en distintos días del mes de junio comunica a los trabajadores demandante que no van a seguir laborando, siendo que el despido sea consumado el 05 de junio del 2020, **DEBIENDO VALORAR SEÑOR JUEZ QUE LOS RECURRENTES, NO OBSTANTE HABER SIDO CONTRATADOS POR LA EMPRESA TERCERIZADORA “ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C., EN LOS HECHOS HEMOS LABORADO DIRECTAMENTE PARA LA COMPAÑÍA MINERA RAURÁ S.A., BAJO SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA, DESNATURALIZANDO LA LEY DE TERCERIZACIÓN,** debiendo valorar que el despido realizado por la empresa **“ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C.,** es ilegal señor juez toda vez que los suscritos tenemos a la fecha del despido una relación laboral a plazo indeterminado con la compañía minera RAURA y que la empresa con la cual tercerizaba y nos venía contratando, solo lo usa para evitar generar vínculo laboral a los suscritos, toda vez que en el presente caso los suscritos pese a estar contratados para RAURA a través de **LA EMPRESA “ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C.,** realizábamos todas nuestras labores dentro de la compañía minera raura, quien era la que nos entregaba los uniformes, nuestros ambientes para pernoctar dormir y comer nuestros alimentos se encontraban dentro de la compañía minera raura, los equipos y maquinarias donde veníamos realizando nuestras labores todas ellas otorgadas por la COMPañía MINERA RAURA, en esta medida señor JUEZ, está probado que la compañía MINERA RAURA utilizaba a la **LA COMPAÑÍA “ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C.,** con la finalidad de encubrir nuestra verdadera relación laboral que a la fecha del despido era indeterminado, pues nuestras labores como son: **OPERADOR DE BOMBAS R.H, MECANICO GENERAL II, MAESTRO DE SERVICIOS MINA , SON LA PROPIA ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA CIA MINERA RAURA RAZON POR**

7

## ESTUDIO "VALLADOLID" & ABOGADOS

LA CUAL ESTA PROBADO LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS Y LA LEY DE TERCERIZACIÓN Y ES PROCEDENTE NUESTRA REPOSICIÓN, debiendo valorar que en aplicación del principio de primacía de la realidad nuestros contratos sean desnaturalizado y procede se disponga nuestra reposición a la compañía minera Ranura, debiendo valorar para el presente proceso, nuestra fecha de ingreso y cargo que desempeñábamos en la empresa y es como sigue:

- SEBASTIAN RIVERA ANTONIO ISAIS  
FECHA DE INGRESO: 21 DE MARZO DEL 2018  
CARGO: MECANICO GENERAL II  
FECHA DE DESPIDO: 05 DE JUNIO DEL 2020.  
TIPO DE DESPIDO: DESPIDO INCAUSADO
- ROBLES QUISPE FREI  
FECHA DE INGRESO: 18 DE OCTUBRE DEL 2017  
CARGO: OPERADOR DE BOMBAS R.H  
FECHA DE DESPIDO: 05 DE JUNIO DEL 2020.  
TIPO DE DESPIDO: DESPIDO INCAUSADO
- COCHACHI CHACON HECTOR  
FECHA DE INGRESO: 05 DE JULIO DEL 2017  
CARGO: MAESTRO DE SERVICIOS MINA  
FECHA DE DESPIDO: 05 DE JUNIO DEL 2020.  
TIPO DE DESPIDO: DESPIDO INCAUSADO

SEGUNDO.- Que a efectos de valorar que es procedente la reposición en razón que la compañía MINERA RAURA con la finalidad de no generar vínculo laboral nos venía contratando y tercerizando a través de la COMPAÑIA "ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C., y que si bien los contratos lo suscribimos con la empresa con la que RAURA PRETENDIA ENCUBRIR NUESTRA RELACIÓN DEBE VALORAR QUE LA COMPAÑIA MINERA RAURA S.A. TODO EL TIEMPO EJERCIO SU PODER DE DIRECCIÓN HACIA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA PUES NUESTRAS LABORES LO DESARROLLAMOS DENTRO DE LA COMPAÑIA MINERA RAURA, por lo que sea desnaturalizado nuestros contratos pues a

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

través de la empresa contratista se pretendió encubrir el verdadero vínculo laboral, debiendo valorar lo que establece el Tribunal Constitucional respecto al principio de primacía de la realidad en la EXP. N.º 991-2000-AA/TC.- FUNDAMENTO 3.- “...Que, en virtud del principio de la primacía de la realidad, resulta evidente que las labores, al margen del texto de los contratos respectivos, han tenido las características de subordinación, dependencia y permanencia, de modo que no es correcto considerar que la relación laboral mencionada tuvo carácter eventual. El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho., base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22º) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23º). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos...”

**“En caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos”.**

Con lo que está probado que nuestros contratos se han desnaturalizado pues se pretendió encubrir nuestra verdadera relación a través de una empresa contratista razón por la cual nuestra demanda es fundada.

**SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TERCERIZACIÓN LA MISMA QUE PRUEBA QUE ES PROCEDENTE NUESTRA REPOSICIÓN.-**

**TERCERO**.- Que se debe valorar para determinar la desnaturalización de los contratos que suscribimos y que es fundada nuestra demanda es lo que se establece Decreto Supremo N° 006-2008-TR ha definido -en el artículo 1 - *que la empresa tercerizadora es aquella “(...) que lleva a cabo el servicio u obra contratado por la empresa principal, a través de sus propios trabajadores, quienes se encuentran bajo su exclusiva subordinación”, en*

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

*donde - conforme al artículo 4º- “Cuando resulte razonable, la empresa tercerizadora podrá usar equipos o locales que no sean de su propiedad, siempre que los mismos se encuentren dentro de su ámbito de administración o formen parte componente o vinculada directamente a la actividad o instalación productiva que se le haya entregado para su operación integral”*

Debiendo valorar lo que indica respecto a la desnaturalización del contrato de tercerización, la Ley de Tercerización Laboral N° 29245 ha prescrito expresamente en su artículo 5- que “Los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos señalados en los artículos 2o y 3o de la presente Ley y que impliquen una simple provisión de personal, originan que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal, así como la cancelación del registro a que se refiere el artículo 8o de la presente Ley, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes...”

Debiendo valorar que la TERCERIZACIÓN LABORAL NO PUEDE TRANSFERIR LOS SERVICIOS A TERCEROS QUE FORMAN PARTE DE SU PROPIA ACTIVIDAD PRINCIPAL, lo que ha ocurrido en el presente caso pues las labores de los demandantes como son: OPERADOR DE BOMBAS R.H, MECANICO GENERAL II, MAESTRO DE SERVICIOS MINA; SON LA PROPIA ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA CIA MINERA RAURA RAZON POR LA CUAL ESTA PROBADO LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS Y ES PROCEDENTE NUESTRA REPOSICIÓN.

CUARTO. – Se debe tener presente lo que establece el Tribunal Constitucional en las sentencias EXP. N° 02111- 2012-PA/TC, EXP. N° 05035-2013-PA/TC y EXP. N° 0211 1-2010-PA/TC, al momento de indicarse que “(...)En dicho contexto, cuando una empresa (principal) subcontrata a otra (tercerizadora), pero sigue manteniendo aquélla el poder de dirección sobre los trabajadores, y la función o actividad tercerizada se sigue realizando en los ambientes de la empresa principal y con los bienes y

10

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

*recursos de ésta, y a su cuenta y riesgo, resulta evidente que dicha subcontratación resulta incompatible con nuestra Constitución”, pues “(...) Una operación (subcontratación fraudulenta) que no tiene otro fin que el aumento de las ganancias empresariales, a costa de la ilegítima disminución de los derechos de los trabajadores (y no mediante la búsqueda real de la eficiencia empresarial), se encuentra completamente vedada. Y ello no sólo, porque en este caso desaparece la finalidad constitucional y legal que justifica la intervención en los derechos fundamentales de los trabajadores, que inevitablemente se produce con la utilización de la tercerización, sino porque la finalidad oculta tras el fraude en la subcontratación, representa un supuesto de “instrumentalización” de la 1 dignidad de los trabajadores, inadmisibles en el Estado Constitucional”.*

QUINTO. – Se valore señor el siguiente medio probatorio, que adjuntamos como medio de prueba QUE PROBAREMOS CON ESTE MEDIO DE PRUEBA INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN, DE FECHA 29 DE JUNIO DEL 2020, DEVENIDA DEL ORDEN DE INSPECCIÓN NRO. 0000000245-2020-SUNAFIL/IRE-HUA Y LA PERTINENCIA DEL MISMO. –

1. Que se tenga presente señora Juez que con este medio de prueba probaremos que los trabajadores demandantes a la fecha del despido tuvieron vínculo laboral con la DEMANDADA AESA Y EL DEMANDADO RAURA, este informe prueba que son trabajadores todos los demandantes a los cuales se solicita su reposición, SU PERTINENCIA Y UTILIDAD ES PARA DEMOSTRAR QUE TODOS LOS TRABAJADORES DEMANDANTES SON TRABAJADORES DE AESA Y RAURA, SOBRE TODO QUE REALIZABAN LABORES EN LA COMPAÑÍA MINERA RAURA Y QUE SUS FUNCIONES SON PERMANENTES Y PARTE DEL PROCESO PRODUCTIVO DE LA CIA RAURA.

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

2. **ESTE MEDIO DE PRUEBA DEMUESTRA** que los demandados no han cumplido el procedimiento para realizar la suspensión perfecta y más aún este informe demuestra la afectación del derecho a la libertad sindical, lo que conlleva a que no habido ninguna suspensión legal ni cese por mutuo acuerdo, pues por el contrario sea pretendido encubrir un despido con estos actos y eso lo probamos, cuando en **el fundamento 7 literal 4 y 5 del INFORME DEL SUNAFIL** respectivamente indican: **literal 4.-** “...En consecuencia, se advierte de lo establecido en los puntos precedentes la existencia de indicios de presunta vulneración del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical, en principio por la aplicación de la suspensión perfecta de trabajo de los integrantes del sindicato sin tomar en consideración el fuero sindical del cual se encuentran premunidos por su condición de tal, debiendo la empresa haber aplicado medidas menos lesivas respecto de los integrantes de la Junta Directiva, ya que al aplicar la suspensión perfecta de labores de sus integrantes, se les habría restringido sus derechos de representación a fin de ejercer sus labores de protección de sus derechos colectivos de forma efectiva, al ser suspendidos su vínculo laboral y no contar con los medios económicos que le permitan ejercer correctamente su representación, debiendo de ser el caso haber mantenido el vínculo laboral con una licencia con goce de haber compensatorio a futuro por medio de compensación con días libres o compensables con vacaciones que generen a futuro, sin embargo lejos de dialogar con los representantes del sindicato el sujeto inspeccionado optó por aplicar la medida de suspensión perfecta de labores, además de suscribir con 03 (tres) trabajadores integrantes de la Junta Directiva del Sindicato a

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

firmar el Convenio materia de análisis, con lo cual se desintegro parcialmente el sindicato en mención, lo que conlleva a presumir una afectación al Derecho Fundamental de Sindicalización.,”, del mismo modo literal 5 - “... Asimismo, respecto a la no convocatoria a negociación en la aplicación de medidas alternativas a la suspensión perfecta de labores habría vulnerado lo establecido en el artículo 4 numeral 4.2. del D.S. 011-2020-TR. Respecto a la obligación de informar, a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de medidas para mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones y ENTABLAR NEGOCIACIONES que busquen satisfacer los intereses de ambas partes, ya que dicha norma tiene carácter de imperativa y no facultativa, así también aplicar los convenios de cese de vínculo laboral sin previa información no solo verbal si no también documental al sindicato en representación de sus afiliados, habría vulnerado la libertad sindical y el derecho a negociación colectiva máxime si el sindicato solicitó la información respectiva oportunamente, sin recibir respuesta alguna hasta la fecha, ello por cuanto conforme a lo señalado por el representante del sindicato dicho convenio de cese de vínculo laboral por mutuo disenso se encontraría simulado con una gratificación extraordinaria y un bono condicionado a la firma del mencionado convenio, lo cual se acreditó precedentemente, por cuanto conforme a lo establecido advirtiendo indicios de alteración de la libre manifestación de la voluntad en los trabajadores que suscribieron dicha medida al estar condicionado y/o obligado, término este último que en desarrollo de la real Academia de la Lengua, está referido a “ Ganar la voluntad de alguien con beneficio u

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

obsequios”, situación que se observa del contenido y naturaleza del bono adicional propuesto por el empleador, la cual conforme lo estableció la Corte Suprema en la Casación N° 11460-2017 LIMA, dicho bono no debe tener como objeto la obtención del cese del trabajador, situación que si se presenta en el presente caso, además de no haberse dado una negociación entre el empleador y el trabajador menos aun con el sindicato en representación de sus afiliados. Maxime si el convenio de mutuo disenso es una manifestación de voluntad de trabajador y empleador, las dos partes deben participar en la elaboración de los mismos, y deben negociar de igual a igual. El mutuo disenso no se celebra de ninguna manera dentro una relación laboral, donde existe sometimiento y dependencia del trabajador, es decir, en el proceso de elaboración del mutuo disenso la participación del trabajador debe ser igual a la de su empleador. Lo que no se advierte en el presente caso, cuyos hechos requiere ser materia de investigación y verificación a detalle a través de una orden de inspección concreta...”, con lo que está probado señora juez que la empresa violento el derecho a la libertad sindical al haber suspendido el pago de las remuneraciones de los dirigentes sindicales, se prueba que la suspensión perfecta y cese de mutuo acuerdo, fue ilegal, pues la misma no respeto el procedimiento previo que exige la ley como es el dialogo y la negociación previa con el sindicato, del mismo modo señora juez ESTE MEDIO DE PRUEBA DEMUESTRA CONFORME LAS PROPIAS PALABRAS DE SUNAFIL, SEÑORA JUEZ QUE HUBO: **“...alteración de la libre manifestación de la voluntad en los trabajadores que suscribieron dicha medida al estar condicionado y/o obligado...”**, ESTE INFORME

## ESTUDIO "VALLADOLID" & ABOGADOS

DEMUESTRA QUE PARA REALIZAR EL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES ENCUBIERTO EN UNA SUPUESTA SUSPENSIÓN PÉRFECTA Y LUEGO CESE POR MUTUO ACUERDO, el mismo sea dado contrario a la ley y conforme el SUNAFIL LO DICE, NO HUBO DIALOGO POR EL CONTRARIO HUBO CONDICIONAMIENTO Y OBLIGACIÓN, LO CUAL HACE NULOS TODOS LOS ACTOS EMITIDOS CON LA EMPRESA Y QUE PRETENDIERON ENCUBRIR EL DESPIDO INCAUSADO DEL CUAL FUIMOS VICTIMAS.

3. Otro hecho importante señora juez y que prueba que la demanda es fundada es que el acta de SUNAFIL, JUSTAMENTE DEMUESTRA LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD Y LA DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN PUES SUNAFIL ADVIERTE QUE LOS CONTRATOS SEAN DESNATURALIZADO y corresponde la Reposición es así que en el numeral 9 -literal tercero- DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD - indica textualmente: "...Advirtiéndose que la causal objetiva que aplico la empresa para la suscripción de dicho contrato resulta imprecisa y no acorde con lo establecido en la normativa laboral correspondiente y sendas jurisprudencias al respecto; asimismo del contenido de los contratos de trabajo el servicio prestado por el trabajador era el de Técnico I que conforme se tiene del último contrato de trabajo, el cargo desempeñado por el trabajador denunciante se encuentra contemplado dentro del MOF, además de corresponder a actividades propias de la naturaleza de la empresa y no ha actividades específicas y transitorias, existiendo indicios de una presunta afectación al derecho fundamental al trabajo, así como la presunta vulneración de

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

normas socio laborales, ya que en el caso en concreto existen indicios de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, debiendo la empresa haber procedido a brindar al trabajador el mismo trato aplicado a los trabajadores a plazo indeterminado para el cese de su vínculo laboral...”, con lo que está probado que los demandados vienen desnaturalizando contratos señor Juez, este medio de prueba servirá para demostrar la desnaturalización de los contratos **SUJETOS A MODALIDAD Y LA DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN.**

4. Finalmente, señora Juez, en este informe SUNAFIL, **EN SUS CONCLUSIONES ARRIBA Y DETERMINA DOS HECHOS IMPORTANTES Y QUE PRUEBAN QUE LA DEMANDA ES FUNDADA,** al decir textualmente en su conclusión:

- 5.1. “Se advierten indicios de vulneración del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical, Libertad de Trabajo, así como normativa socio laboral específicamente a lo establecido en el artículo 4 numeral 4.2. del D.S. 011-2020-TR...”
- 5.2. Se advierte indicios de vulneración de derecho fundamental de protección contra el despido arbitrario y/o vulneración de normas socio laborales **respecto a la desnaturalización de contrato de trabajo,** con relación al trabajador denunciante Eduardo Martin Huamán Peña **y otros que habrían cesado en las mismas condiciones...**

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

5. Finalmente, señora Juez este medio de prueba nos servirá para demostrar la desnaturalización de los contratos y que fuimos víctimas de un despido donde se afectó el derecho a la libertad sindical.

**SEXTO.** -Debiendo valorar señor Juez que en el presente caso configura el despido incausado toda vez que en el presente caso nuestros contratos a la fecha se encontraban desnaturalizados con la empresa principal que es la compañía minera RAURA y solo podíamos ser despedidos previo proceso y por una causal establecida en la ley, siendo que hemos sido despedidos de manera incausada es procedente se disponga nuestra reposición.

### **VI.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA**

El presente proceso de Amparo se sustenta jurídicamente en lo siguiente:

1. Artículo 2º Inc. 15º y 22º, Artículo 22º, 23º, 24º, 26º, 27º, 28º, 55º y 139º de la Constitución Política del Estado.
2. Artículo 37º inc. 11), 46º num. 2) y 3) y 56º del Código Procesal Constitucional.

### **VI.- VIA PROCEDIMENTAL**

La vía procedimental es la que corresponde a los a las acciones de garantía constitucional previsto en el Código Procesal Constitucional vigente, es decir especial y sumaria.

### **VII.- MEDIOS PROBATORIOS.**

Para acreditar los hechos expuestos en la demanda ofrezco como medios probatorios los siguientes:

## ESTUDIO “VALLADOLID” & ABOGADOS

1. El Mérito de la BOLETA DE PAGO DEL TRABAJADOR ROBLES QUISPE FREI, el mismo que prueba el vínculo laboral con la empresa.
2. El Mérito de la BOLETA DE PAGO DEL TRABAJADOR SEBASTIAN RIVERA ANTONIO ISAIAS, el mismo que prueba el vínculo laboral con la empresa.
3. El mérito del Documento en original del INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN, DE FECHA 29 DE JUNIO DEL 2020, DEVENIDA DE LA ORDEN DE INSPECCIÓN NRO. 0000000245-2020-SUNAFIL/IRE-HUA, REALIZADA POR LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL- SUNAFIL, en 24 folios, el mismo que se nos notificó con fecha 06 de julio del 2020. CON LO QUE ACREDITAMOS EL DESPIDO INCAUSADO Y LA DESNATURALIZACIÓN DE NUESTROS CONTRATOS.

### VIII.- ANEXOS.

1. A -Copia legible de mi DNI.
1. B-Boleta de Habilitación de Abogado
1. C-Todos los Medios Probatorios Ofrecidos en la demanda.

### POR CONSIGUIENTE:

A Ud. señor Juez pido admitir la demanda que se interpone, tramitarla de acuerdo a su naturaleza y en su oportunidad declararla fundada.

PRIMER ITEM DIGO: Que, de conformidad con el artículo 80° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente caso, otorgo al Letrado que autoriza el presente, las facultades generales de representación a que se refiere el artículo 74° del citado cuerpo legal y declaro estar instruido acerca de sus alcances. En cuanto al domicilio del representado, requisito para la

## ESTUDIO "VALLADOLID" & ABOGADOS

representación judicial por Abogado, señalo que se encuentra indicada en el exordio de la presente demanda.

Huánuco, 17 de AGOSTO del 2020.

*[Faint handwritten text]*

*[Faint handwritten signature]*  
*[Faint handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Mg. F. FRANCISCA REYES VALLADOLID  
• ABOGADO  
REG. CAH 19 2010

*[Faint handwritten signature]*









ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE HUÁNUCO

**BOLETA DE HABILITACIÓN DEL ABOGADO**

**Nº 194056**

**CERTIFICA:**

Que el Señor Abogado:

**REATEGUI VALLADOLID, FELIX FRANKLIN**

Con el Registro N°

**2910** que patrocina la defensa de:

..... en los seguidos con:..... se encuentra hábil

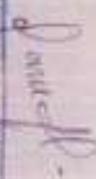
en el proceso de:..... para el ejercicio de la abogacía conforme a Ley y al Estatuto del Colegio.

para el ejercicio de la abogacía conforme a Ley y al Estatuto del Colegio.

Huánuco, ..... de **25** ..... **JULIO** ..... del 20**20**

VENCIMIENTO: 

<b>25</b>	<b>08</b>	<b>20</b>
-----------	-----------	-----------

  
Abog. **MARYVIRGEN LEYVA AGUIRRE**  
Colegio de Abogados de Huánuco

CAR	Apellido Paterno	Apellidos Maternos	Tipo	Nombre	Unidad Org	Unidad Org
PERSONA	PERSONA	PERSONA	PERSONA	PERSONA	PERSONA	PERSONA
CELEBRACION	CELEBRACION	CELEBRACION	CELEBRACION	CELEBRACION	CELEBRACION	CELEBRACION

<b>Ingresos</b>										
8007	Regimen Ferial	248.00	813	AcComp. AFP Pension	2.00	138.70				
8008	Vacaciones	45.00	814	AcComp. AFP Pension	2.00	27.74				
		1284.17	815	Don.Prestos. AFP Pension	1.00	23.44				
			816	Beguna AFP Pension	1.00	18.21				
			818	Ppn. Bando Sa. Campesin	1.00	33.9				
			820	Amortiz. Vacacione	1.00	1478.84				
			817	Otro P.CAMBIETV 2016	0.00	6.94				

**Aportaciones del Empleador**

2001	Contrib	124.83
2002	IGTF Salud	42.40
2003	IGTF Social	28.50
2004	Contrib Vida	5.00
2005	Apo. Comp. AFP Pension	27.74
2012	Beguna Vida Ley	8.37

Salarios en Dólar	14.88	1.00	0.00	0.00
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>1284.17</b>	<b>DECI081225</b>	<b>TOTAL APORTES</b>	<b>251.84</b>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>517.51</b>			

**ADMINISTRACION DE EMPRESAS S.A.S.**  
**LA TABLA SOCIALIZADA GUATEMALA**  
 DIRECTOR GENERAL  
 Firma del Empleador

Firma del Colaborador

CAR	Apellido Paterno	Apellidos Maternos	Tipo	Nombre	Unidad Org	Unidad Org
PERSONA	PERSONA	PERSONA	PERSONA	PERSONA	PERSONA	PERSONA
CELEBRACION	CELEBRACION	CELEBRACION	CELEBRACION	CELEBRACION	CELEBRACION	CELEBRACION

<b>Ingresos</b>						
8007	Regimen Ferial	248.00	813	AcComp. AFP Pension	2.00	138.70
8008	Vacaciones	45.00	814	AcComp. AFP Pension	2.00	27.74
		1284.17	815	Don.Prestos. AFP Pension	1.00	23.44
			816	Beguna AFP Pension	1.00	18.21
			818	Ppn. Bando Sa. Campesin	1.00	33.9
			820	Amortiz. Vacacione	1.00	1478.84
			817	Otro P.CAMBIETV 2016	0.00	6.94

**Aportaciones del Empleador**

2001	Contrib	124.83
2002	IGTF Salud	42.40
2003	IGTF Social	28.50
2004	Contrib Vida	5.00
2005	Apo. Comp. AFP Pension	27.74
2012	Beguna Vida Ley	8.37

Salarios en Dólar	14.88	1.00	0.00	0.00
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>1284.17</b>	<b>DECI081225</b>	<b>TOTAL APORTES</b>	<b>251.84</b>
<b>NETO A PAGAR</b>	<b>517.51</b>			

**ADMINISTRACION DE EMPRESAS S.A.S.**  
**LA TABLA SOCIALIZADA GUATEMALA**  
 DIRECTOR GENERAL  
 Firma del Empleador

Firma del Colaborador

ADMINISTRACION DE EMPRESAS S.A.C. - Planilla de Pago  
 RUC: 20100114934  
 Periodo Tributario: 03/2020  
 Del 01.03.2020 al 31.03.2020

CED. IDENTIFICACION	Apellido Paterno	Apellido Materno	Identificación	Unidad Org.
00000000000000000000	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXX
REGISTRO DE CONTRATO	Cargo	Tip. Ocu.	Fecha de Ing.	Act. Vigencia
XXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX
AFP	CUOPIF	Alimentación	Plan de Cobertura	Día de Cobertura
XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX
Patrono	Día Subscripción	Fecha nacimiento	Fecha de subscrición	Fecha y hora de Bajas
0	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX

Ingresos		Descuentos	
8000 - Anual Básico	20.00	8013 Ac.Cong. AFP Privada	12.00
8007 - Asignación Familiar	240.00	8014 Ac.Cong. AFP Privada	2.00
8002 - Sueldos de Haberes	81.00	8015 Com.Pension. AFP Privada	1.88
		8016 Retiro AFP Privada	1.38
		8018 Imp. Fuente Ma. Categoría	51.42
		8187 Dato FOLAMU Ley 20141	0.30
			12.01
			201.82
			20.24
			142.88
			5.00
			51.28
			8.74

Aportaciones del Empleador

8001 - Escalafón	20.00
8002 - Escalafón	20.24
8003 - Escalafón	142.88
8004 - Escalafón	5.00
8005 - Escalafón	51.28
8006 - Escalafón	8.74

TOTAL INGRESOS (80)	2,982.40	TOTAL DEDUCCIONES (8001-8006)	487.78
NETO A PAGAR (81)	2,494.78		

Firma del Empleador

Firma del Colaborador

ADMINISTRACION DE EMPRESAS S.A.C. - Boleta de Pago Trabajador  
 RUC: 20100114934  
 Periodo Tributario: 03/2020  
 Del 01.03.2020 al 31.03.2020

CED. IDENTIFICACION	Apellido Paterno	Apellido Materno	Identificación	Unidad Org.
00000000000000000000	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXX
REGISTRO DE CONTRATO	Cargo	Tip. Ocu.	Fecha de Ing.	Act. Vigencia
XXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX
AFP	CUOPIF	Alimentación	Plan de Cobertura	Día de Cobertura
XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX
Patrono	Día Subscripción	Fecha nacimiento	Fecha de subscrición	Fecha y hora de Bajas
0	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX

Ingresos		Descuentos	
8000 - Anual Básico	20.00	8013 Ac.Cong. AFP Privada	10.00
8007 - Asignación Familiar	240.00	8014 Ac.Cong. AFP Privada	2.00
8002 - Sueldos de Haberes	81.00	8015 Com.Pension. AFP Privada	1.88
		8016 Retiro AFP Privada	1.38
		8018 Imp. Fuente Ma. Categoría	51.42
		8187 Dato FOLAMU Ley 20141	0.30
			201.82
			20.24
			142.88
			5.00
			51.28
			8.74

Aportaciones del Empleador

8001 - Escalafón	20.00
8002 - Escalafón	20.24
8003 - Escalafón	142.88
8004 - Escalafón	5.00
8005 - Escalafón	51.28
8006 - Escalafón	8.74

TOTAL INGRESOS (80)	2,982.40	TOTAL DEDUCCIONES (8001-8006)	487.78
NETO A PAGAR (81)	2,494.78		

Firma del Empleador

Firma del Colaborador

## ANEXO 4

# INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN - SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL			
<b>SUNAFIL</b>	<span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px 5px;">CÉDULA DE NOTIFICACIÓN</span> <span style="float: right;">0000023645-2020 T</span>		
<b>Tipo Acto</b>			
Orden Inspección:	0000000245-2020      Acta N°: -		
Exp. Sancionador:	-		
Res. 1° Instancia:	Res. 2° Instancia:		
Dependencia:	SUNAFIL-IRE HUANUCO-SUB INTENDENCIA DE ACTUACION <b>SUNAFIL/IRE-HUA/SIAI</b>		
Destinatario: VARGAS CHUCO, CARLOS HECTOR			
Dirección: JR OSWALDO REINOSO, NRO -, MZ. U, LT. 3, REF.: ASENTAMIENTO HUMANO SAN LUIS, HUANUCO-AMARILIS			
Casilla N°:	Sede: HUANUCO		
Con Relación al escrito N°:	Fecha Escrito:		
Se hace saber que en el procedimiento sancionador:			
Materia: -			
Se ha expedido con fecha : 06/07/2020			
Lo siguiente: PROVEIDO			
Que notifica a usted con arreglo a Ley.			
Se anexa lo siguiente: - INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS			
Con un total de: 22 folio(s).			
FECHA VISITA:      Día / Mes / Año      HORA: ____ : ____			
<b>1. CERTIFICACIÓN DE RECEPCIÓN:</b> Nombre de la persona con quien se entienda la diligencia: _____ Tipo de documento: DNI <input type="checkbox"/> OTRO <input type="checkbox"/> _____ N° de Documento de Identidad: _____ Observación: No exhibió Documento de Identidad <input type="checkbox"/>	<b>2. RELACIÓN CON EL ADMINISTRADO:</b> <input type="checkbox"/> Titular <input type="checkbox"/> Familiar <input type="checkbox"/> Empleador (x) <input type="checkbox"/> Representante <input type="checkbox"/> Otros <div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 40px; margin-top: 5px; text-align: center; font-size: 8px;">Firma o sello de recepción</div>	<b>3. CERTIFICACIÓN DE NEGATIVA DE RECEPCIÓN</b> a. Se negó a recibir el documento <input type="checkbox"/> b. Recibió el documento y se negó a firmar <input type="checkbox"/> <b>3. REFERENCIAS Y/O CARACTERÍSTICAS DEL DOMICILIO:</b> Tipo y color de puerta: _____ Color de fachada: _____ N° de plaza: _____ N° de suministro: _____ Observaciones: _____ <b>4. DIRECCIÓN NO EXISTE</b> <input type="checkbox"/> Observaciones: _____	<b>4. MOTIVO DE NO ACUSE DE RECIBO</b> 1. Persona no capaz <input type="checkbox"/> 2. Domicilio caído <input type="checkbox"/> 3. Bajo puerta <input type="checkbox"/>
<div style="border: 1px solid black; width: 300px; height: 40px; margin: 0 auto; text-align: center; font-weight: bold;">VISITA</div> <div style="border: 1px solid black; width: 300px; height: 40px; margin: 5px auto; text-align: center; font-size: 8px;">Nombre, Apellido, DNI y firma del notificador</div>			
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 0000023645-2020			



PERÚ

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia Regional  
de Huánuco

Sub Intendencia de  
Actuación Inspectiva

*"Año de la Universalización de la Salud"*

**ORDEN DE INSPECCION N° 245-2020-SUNAFIL/IRE-HUA**

Huánuco, 06 de julio del 2020

En la fecha: Estando al informe de actuaciones inspectivas de fecha 20 de junio del 2020, elaborado por el Inspector Auxiliar Víctor Walter Cisneros Alvarado, de conformidad con lo establecido en el artículo 17, numeral 17.6 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, **NOTIFIQUESE** el referido informe a Carlos Héctor Vargas Chuco en su domicilio señalado sito en Jr. Oswaldo Reinoso Mz. U Lt 3 – Amarilis - Huánuco.

LUIS ALDO FRIAS SOTO  
Sub Intendente de Actuaciones Inspectivas  
IRE Huánuco –SUNAFIL

**INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN**

Fecha de informe	29 de junio de 2020
<b>Orden de Inspección Nro. 0000000245-2020-SUNAFIL/IRE-HUA</b>	

El personal inspectivo que suscribe, estando a la orden de inspección y en uso de las facultades que le atribuye los artículos 5° y 6° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 6° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias, extienden el presente Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación:

**I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO**

Nombre o denominación social	ADMINISTRACION DE EMPRESAS S.A.C.		
Domicilio fiscal	CAL. LAS BEGONIAS NRO. 441 INT. 402 URB. JARDIN LIMA LIMA SAN ISIDRO		
Domicilio del centro de trabajo	NO DATA CAMPAMENTO MINERO RAURA NRO.S/N, SAN MIGUEL DE CAURI - LAURICOCHA - HUANUCO		
RUC	20100114934	Remyte	Estado: NO ACREDITADO
Actividad económica	EXT. DE MIN. METALIFEROS NO FERROSOS.		

**II. ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN**

- 2.1 La orden de inspección tiene su origen de acuerdo a lo señalado en el artículo 12 de la ley 28806-Ley General de Inspección de Trabajo, por las denuncias presentadas según hoja de ruta 0000076717-2020 de *Huamán Peña Eduardo Martín* y la hoja de ruta 0000062535-2020 de *Vargas Chuco Carlos Héctor*, respaldados SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACION DE EMPRESAS SAC
- 2.2 El objeto de las actuaciones inspectivas de investigación es verificar el cumplimiento de la normatividad laboral sobre las siguientes materias:

Materia	Subgrupo materia	
Verificación de Hechos	Otros	Incluye todas

- 2.3 El plazo total otorgado para la realización de las actuaciones inspectivas de investigación es de **QUINCE días hábiles**.

**III. MEDIOS DE INVESTIGACIÓN**

N°	Modalidad de actuación	Fecha	Hora	Breve resumen
1	Comprobación de Datos	11/06/2020	12:20 - 12:45	Consulta en páginas web de SUNAT, REMYPE y Planilla electrónica.
2	Requerimiento de información vía correo electrónico	11/06/2020	16:04 - 16:37	Se remite vía correo electrónico del sujeto inspeccionado un requerimiento de información y pliego de preguntas, otorgándole un plazo de 3 días hábiles.
3	Requerimiento de información vía correo electrónico	12/06/2020	10:30 - 10:53	Se remite vía correo electrónico pliego de preguntas y requerimiento de información al señor Carlos Vargas Chuco representante del Sindicato de Trabajadores de Administración de Empresas SAC., en relación a la verificación de hechos dispuesta en la orden de inspección.
4	Requerimiento de información vía correo electrónico	12/06/2020	10:50 - 11:10	Se remite vía correo electrónico pliego de preguntas al trabajador denunciante Eduardo Huamán Peña, en relación a su denuncia y que guarda relación con la verificación de hechos dispuesta en la orden de inspección.
5	Comprobación de Datos	18/06/2020	09:45 - 10:20	Se realizó una comprobación de datos, luego de haber vencido el plazo máximo de 3 (tres) días hábiles para que el sujeto inspeccionado, el representante del sindicato y el trabajador denunciante, remitan la información requerida, verificándose que en el correo electrónico institucional asignado al inspector actuante, las partes cumplieron con remitir la información requerida y el pliego de preguntas planteadas.

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
 "Año de la Universalización de la Salud"

N°	Modalidad de actuación	Fecha	Hora	Breve resumen
6	Requerimiento de información adicional vía correo electrónico	19/06/2020	12.00 - 12.31	Se remitió al correo electrónico del sujeto inspeccionado, un requerimiento de información adicional, otorgándole el plazo de 2 (dos) días hábiles.
7	Comprobación de Datos	01/07/2020	14.56 - 15.39	Se realizó una comprobación de datos, luego de haber vencido el plazo máximo de 2 (DOS) días hábiles para que el sujeto inspeccionado remita la información requerida, verificándose que en el correo electrónico institucional asignado al inspector actuante, el empleador cumplió con remitir la información requerida.

#### IV. ACTUACIONES REALIZADAS

Las actuaciones inspectivas de investigación practicadas han permitido constatar los siguientes hechos:

1. La presente actuación inspectiva tienen origen en la orden de Inspección N° 245-2020, siendo la materia verificación de hechos, respecto de la denuncia efectuada por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Administración de Empresas SAC y el señor Eduardo Huamán Peña, quien renunció a la reserva de su identidad, por la presunta vulneración de normas socio laborales y/o derechos fundamentales. En función de ello se determinó la realización de ciertas actuaciones inspectivas, encaminadas a determinar la existencia de indicios referente a los hechos denunciados, obteniendo como resultado lo siguiente:
2. El día 11/06/2020, el Inspector actuante remitió al sujeto inspeccionado vía correo electrónico a los correos: [rodriguez@aesa.com.pe](mailto:rodriguez@aesa.com.pe), y [hnonato@aesa.com.pe](mailto:hnonato@aesa.com.pe), un requerimiento de información y pliego de preguntas, otorgándole un plazo de 03 días hábiles; procediendo a efectuar una llamada telefónica al celular N° 963-708757, a fin de poner en conocimiento la misma, con resultado negativo, por lo que se optó en enviar un mensaje de texto con dicho fin.
3. El día 12/06/2020, el Inspector actuante remitió al Sindicato de Trabajadores de Administración de Empresas SAC, un requerimiento de información y pliego de preguntas vía correo electrónico al correo [vargaschucoarlos@gmail.com](mailto:vargaschucoarlos@gmail.com), perteneciente al señor Carlos Vargas Chuco, en su calidad de dirigente sindical, procediendo a efectuar una llamada telefónica al celular 959132984, logrando comunicarme con la persona antes indicada, haciendo de su conocimiento lo remitido a su correo electrónico.
4. El día 12/06/2020, el Inspector actuante remitió un pliego de preguntas al correo [tec\\_edu0901@hotmail.com](mailto:tec_edu0901@hotmail.com), perteneciente al señor Eduardo Martín Huamán Peña, en su calidad de denunciante, procediendo a efectuar una llamada telefónica al celular 962371001, logrando comunicarme con la persona antes indicada, haciendo de su conocimiento lo remitido a su correo electrónico.
5. El día 12/06/2020, el trabajador denunciante Eduardo Martín Huamán Peña, cumplió con remitir el pliego de preguntas y documentos varios al correo electrónico del Inspector actuante.
6. El día 15/06/2020, el representante del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Administración de Empresas SAC, cumplió con remitir el pliego de preguntas, documentos requeridos y audios varios al correo electrónico, así como al WhatsApp del Inspector actuante.
7. El día 16/06/2020, el señor Fernando William Limay Arevalo, en su calidad de Jefe de Relaciones Laborales del sujeto inspeccionado, cumplió con remitir la documentación requerida y el pliego de preguntas al correo electrónico del Inspector actuante.
8. El día 19/06/2020, el Inspector actuante remitió al sujeto inspeccionado vía correo electrónico al correo: [FLimay@aesa.com.pe](mailto:FLimay@aesa.com.pe), un requerimiento de información adicional, otorgándole un plazo de 02 días hábiles, la misma que cumplió con remitir el día 23 de junio al correo electrónico del Inspector actuante.
9. El día 22 de junio del 2020, se solicita una ampliación de plazo de la orden de inspección por 05 días adicionales a la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, recibiendo la aprobación respectiva el día 24 de junio del presente año, notificando en la misma fecha al sujeto inspeccionado, al representante del sindicato y el trabajador denunciante vía correo electrónica.
10. El día 24 de junio del 2020, el Inspector actuante realiza visita inspectiva en la Unidad Minera Raura, en atención a la orden 254-2020 en la cual formo parte del equipo de inspectores, y en dicha circunstancia se procedió entrevistar al representante de Recursos Humanos de la Unidad Minera Raura el señor Ángel Omar la Rosa Orbezo, en relación a la orden de inspección 245-2020, quien manifestó que la empresa Administración de Empresas SAC, ya no se encontraba prestando servicios a su entidad por resolución de contrato y que únicamente se encontraban movilizandando sus unidades.

## V. HECHOS VERIFICADOS O CONSTATADOS

1. Con la comprobación de datos realizada en la página web Consulta RUC de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) se verificó que el estado de contribuyente del sujeto inspeccionado es "ACTIVO" y su condición "HABIDO".
2. Que, de la información remitida por el sujeto inspeccionado, la totalidad de trabajadores que prestan sus servicios en la Unidad Minera Raura al mes de mayo es la siguiente:

N°	DNI	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	SITUACIÓN LABORAL	CENTRO DE TRABAJO
01	01186835	FLORES	VENTURO	MOISES	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
02	02835770	SOSA	GUAYLUPO	EUGENIO TIMOTEO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
03	04006270	RIXI	CUEVA	VIRGLIO DAVID	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
04	04040825	MANCILLA	ROSAS	LEONCIO LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
05	04041445	ALMERCO	SOLIS	BASILIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
06	04047390	HUAMAN	ROJAS	ROSARIO JULIAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
07	04065962	CALZADA	ESTEBAN	TOMAS PEDRO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
08	04066905	HINOSTROZA	VALLADARES	MAXIMO TEOFILO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
09	04068923	LUNA	MINA	RICHARD	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
10	04069617	HUAYLLACAYAN	CHARRI	ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
11	04073489	QUITO	CARLOS	JONNY PERCY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
12	04078229	HUAYTAN	MELCHOR	EDGAR OVIDIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
13	04080319	CAMARA	ROJAS	COSME CAYO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
14	04080401	CALZADA	SILVESTRE	ALEJANDRO EDUARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
15	04202958	ANDRADE	GUADALUPE	FRANCISCO MANSUETO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
16	04205164	LOYOLA	CARLOS	RAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
17	04216740	TORRES	VARGAS	FELIX	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
18	04220081	BALDEON	HEREDIA	RAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
19	04220485	JULCA	CHACON	LUKE CHILTON	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
20	04221810	TOLENTINO	USCUCUAGUA	CESAR RECOF	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
21	04221855	VALLE	ROBLES	TITO JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
22	06806157	VENTOSILLA	SALOME	JUAN CARLOS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
23	07489610	FRISANCHO	ESPINOZA	LUIS ADRIAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
24	08617081	RODRIGUEZ	TORRES	FRANCISCO ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
25	09343696	CORONEL	VILLALVA	LUIS ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
26	09664319	COCHACHI	CHACON	HECTOR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
27	09924888	RIVERA	ALANIA	JONNY JAVIER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
28	09994664	DAVILA	ANGEL	AURORA ALEJANDRINA	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
29	10185521	MEDRANO	CATAÑO	WILLIAM	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
30	10334026	DE LA CRUZ	SOSA	JUAN JOSE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
31	10606431	CARDENAS	TORIBIO	EDGAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
32	10611775	DODERO	HUARCAYA	ENZO ADOLFO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
33	10669193	VARGAS	JORGE	CRISANTO ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
34	15201858	LAUREANO	TELLO	BENJAMIN ALFONSO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
35	15210529	HUARANGA	SALAZAR	PEPE TEOFILO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
36	15210567	ABARCA	FERNANDEZ	JORGE HERMOGENES	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
37	15210750	TORIBIO	FERNANDEZ	ZACARIAS REYMUNDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
38	15215914	FERNANDEZ	PEÑA	PRESENTACION	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
39	15215922	FALCON	VERDE	ISAIAS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
40	15216760	ENRIQUEZ	CLARTE	FICHER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
41	15217611	RAMOS	PARQUE	SEVERO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
42	15714317	FONSECA	MANCHEGO	JULIETA MAIRA	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
 "Año de la Universalización de la Salud"

N°	DNI	PATERNAL	MATERNAL	NOMBRES	SITUACIÓN LABORAL	CENTRO DE TRABAJO
43	15731355	ROBLES	QUISPE	FREI	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
44	16020534	CORILLOCLA	PAREDES	OSCAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
45	18055682	COTRINA	PUPUCHI	SEGUNDO WILMER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
46	19958116	PALACIOS	GUILLEN	FABIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
47	19968119	GASPAR	TIZA	SEVERO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
48	19968205	ORDÓÑEZ	CARHUAMACA	EDGAR JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
49	19969954	LAPA	CAMARGO	JHONNY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
50	19986737	PORRAS	AYLAS	MARCO ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
51	20032536	PAPUICO	BARRA	DAVID RICHARD	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
52	20039838	RIVERA	COLCA	DEMETRIO SALVADOR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
53	20062605	INGA	BASTIDAS	ROBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
54	20099576	CARRASCO	ALBIÑO	MARCELINO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
55	20100104	PACHECO	CARDENAS	PEDRO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
56	20108063	ORDÓÑEZ	CARHUAMACA	JOHNNY FRANK	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
57	20112006	CAMBILLO	CAMARGO	JOSUE PAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
58	20115217	FIERRO	ZURITA	JESUS ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
59	20119690	RODRIGO	FERNANDEZ	GERMAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
60	20122211	HUAYTA	PAPUICO	EDGAR FREDY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
61	20426318	ORE	YUPANQUI	LUIS ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
62	20443027	VASQUEZ	GUERRA	CLEMER HERNAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
63	20653629	LOBO	MONTALVO	WILMER HECTOR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
64	20694445	HUARINGA	CARDENAS	EDINSON PEDRO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
65	20723596	GRANADOS	ESPIÑOZA	COSME ADOLFO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
66	20724689	VILCA	ROMERO	IVAN BENIGNO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
67	20740152	NUÑEZ	MEZA	JORGE ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
68	20890923	TOMAS	ANDRADE	TEODORO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
69	20894617	SAEZ	RICALDI	BENITO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
70	20901495	PEÑA	AVILA	FRED CHARLIE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
71	20904816	VARGAS	CHUCO	CARLOS HECTOR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
72	21013155	ENRIQUE	PIZARRO	MARIO EDGAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
73	21124628	VILCHEZ	ROSALES	EVER EFRAIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
74	21139084	GOMEZ	MAURI	JULIO CESAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
75	21865965	GARAY	CHUQUISPUMA	CIRO JOSE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
76	22510841	HUARAUJA	REQUEÑO	GUMERCINDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
77	22513857	COZ	RODRIGUEZ	JUAN PABLO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
78	22660105	TRUJILLO	FRETTEL	RONEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
79	22740377	TORRES	HUACHO	FELIX	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
80	22744217	ROJAS	DUEÑAS	HELDER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
81	22752936	SEBASTIAN	RIVERA	ANTONIO ISAIAS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
82	22753020	MORAN	CHAVEZ	IGNACIO LUCIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
83	22753088	PASQUEL	BERRIOS	WENSESLAO ROQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
84	22759478	PACHECO	LEON	EFRAIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
85	23212428	QUISPE	SANCHEZ	AGUSTIN PEDRO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
86	23257572	HUAMANI	QUISPE	HEBER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
87	23258163	VILCA	DE LA CRUZ	AMBROSIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
88	23258321	CCANTO	POCCORI	JAVIER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
89	23272492	OSNAYO	DE LA CRUZ	EULOGIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
90	23277018	YARANGA	HUAMANI	ELMER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
91	23446085	TAIPE	RAMOS	HIPOLITO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
92	23471471	CONDORI	CASO	EDGAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
93	23972684	CASTRO	MACIZO	LUIS ABEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

N°	DNI	PATERO	MATERO	NOMBRES	SITUACIÓN LABORAL	CENTRO DE TRABAJO
94	27432590	LINARES	ACUÑA	SALVADOR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
95	31823287	RIOS	PERNIA	EDWIN ORLANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
96	40002230	ATENCIO	BALDEON	RUSBEL GERMAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
97	40033823	RIOS	TOLENTINO	DAVID ALFREDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
98	40076881	HINOSTROZA	ROBLES	JORGE CESAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
99	40092597	GONZALO	MARTINEZ	ALCIDES CIRILO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
100	40096399	SALCEDO	MENDOZA	JORGE LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
101	40128677	HUAMANI	FERNANDEZ	FREDY RAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
102	40347332	CAPCHA	ROMERO	SAMUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
103	40377421	CASACHAGUA	PALOMARES	JORGE EDUARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
104	40387823	BONIFACIO	PINTO	JAIME RUIZ	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
105	40398525	CALERO	ABARCA	MANUEL	BAJA	3102-Und. Raurea
106	40420740	RUIZ	FLORES	BELVER OSVER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
107	40423981	TAMARA	RIMAC	JHON EMERSON	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
108	40435998	SAEZ	LLACZA	YANGUEL HERMIS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
109	40452307	BARTOLO	LORENZO	TEODOSIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
110	40524340	ENCARNACION	ROSARIO	EULOGIO MARCELINO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
111	40582836	QUIPUSCOA	SALAZAR	JIMMY ANTONY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
112	40651743	ABREGU	HUAMAN	CARLOS ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
113	40706386	CARDENAS	MATAMOROS	JOEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
114	40810132	AYALA	GONZALES	GRIMALDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
115	40825553	USURIAGA	GALARZA	ANGEL ANIBAL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
116	40825906	BRAVO	GUZMAN	ALFREDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
117	40890621	TAIPE	POMA	DELFIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
118	40899772	HURTADO	BRAVO	MARIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
119	40907363	VILCA	AYQUE	HUGO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
120	40929409	REYNA	ZEVALLLOS	JOEL ALEJANDRO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
121	40954431	OLIVAS	VILLARREAL	BENJAMIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
122	41017249	TORRES	ORTEGA	WILLIAM EFRAIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
123	41022065	PUENTE	MALPARTIDA	JUAN ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
124	41055933	UBALDO	CALZADA	HEBER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
125	41100414	CHAVEZ	MARCHAN	GERULIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
126	41114864	ENCARNACION	PASTRANA	DANIEL REYNALDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
127	41115648	NOLASCO	HIPOLO	EDWIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
128	41171618	VELASQUEZ	COTRINA	NEWTON	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
129	41228749	SOSA	HUYHUA	CAZZELY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
130	41237886	PIÑAS	SOTOMAYOR	JHONN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
131	41282219	GUZMAN	SAMAR	JOEL RONALD	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
132	41303021	SALAZAR	AVILA	EDINSON RUBEN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
133	41318419	RAMOS	FELICIANO	GLAUBER ORLANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
134	41353513	ALVARADO	QUISPE	EDGAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
135	41386726	MONTESINOS	PANDO	FREDDY MARTIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
136	41459226	MENDOZA	BONILLA	MAXIMO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
137	41464308	PRIETO	MENENDEZ	WIRNER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
138	41481604	TAYPE	SOTACURO	FERMIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
139	41504573	AYALA	GONZALES	ERASMO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
140	41514122	SEBASTIAN	MARIANO	MOISES	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
141	41518441	HERRERA	VALLE	JOSE ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
142	41538283	HERRERA	CHAVEZ	ESAQUIAS BITUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
143	41559714	PALACIOS	LOYOLA	VLADIMIR EDEN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea
144	41561021	HINOSTROZA	ROSALES	KENNIDE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raurea

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
 "Año de la Universalización de la Salud"

N°	DNI	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	SITUACIÓN LABORAL	CENTRO DE TRABAJO
145	41569173	MIGUEL	NUÑEZ	RONALD EDUARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
146	41590061	YANAYACO	RAMOS	JUAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
147	41593568	PACAHUALA	GAMARRA	MAX GERARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
148	41636918	FLORES	SACACA	LUCIO ELEODORO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
149	41660337	RAYMUNDO	LAZO	EDER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
150	41678522	MALLQUI	GARAY	FERNANDO ARTURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
151	41702709	VARGAS	CASTILLO	LINO ALFREDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
152	41727448	ACCILIO	VERDE	ROLANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
153	41742453	YAURI	GOMEZ	JORGE LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
154	41767721	GARCIA	CHAVEZ	SAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
155	41794594	OLABARRERA	HUACAC	ELIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
156	41819549	MANCILLA	GONZALES	ANTONIO ALCIDES	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
157	41872568	PACHECO	TAYPE	SALINO ANGEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
158	41880049	ESPINOZA	HERMOSILLA	FRAIDES	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
159	41932726	SANTOS	VICUÑA	ISAAC IVAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
160	41942221	LEON	CHAVEZ	DIEGO MARTIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
161	41959177	PAUCAR	CORREA	HILMER RUBEN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
162	41976432	TAGLE	BEZOLD	LUIS MIGUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
163	42010274	ARIAS	SANTILLAN	VICTOR RAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
164	42022434	DE LA CRUZ	CORTEZ	JHON	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
165	42033859	RAFAELO	AMBROSIO	BERNARDINO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
166	42036378	HUAHUACONDORI	CHAVEZ	MARCELINO HILARIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
167	42036695	PALOMINO	DAVILA	JUAN ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
168	42038331	ANDRES	CARBAJAL	EDWIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
169	42074207	LAPA	CAMARGO	WALTER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
170	42092570	CAMPOS	VARGAS	WILLINGTHON MERCEDES	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
171	42095896	ZAPANA	RODRIGUEZ	VICTOR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
172	42124027	PARIONA	AVENDAÑO	RAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
173	42226161	MUÑOZ	LOBATON	CARLOS LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
174	42231417	ABARCA	ALCOSEER	ALEJANDRO VICENTE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
175	42274740	HERRERA	HINOSTROZA	ABRAHAM NOE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
176	42289114	SULLCARAY	VARGAS	ORLANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
177	42308915	PUCUHUARANGA	SALCEDO	GERSON LEVI	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
178	42324648	PANDURO	VELA	LANDER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
179	42332983	DAVILA	INOCENTE	LINCOOL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
180	42358268	HURTADO	LEON	GERMIN MARCOS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
181	42360243	PEREZ	CARHUACUSMA	GABRIEL OSWALDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
182	42384488	RAMOS	FERNANDEZ	JOSE GABRIEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
183	42418558	ALANIA	DE LA SOTA	PEDRO OSWALDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
184	42439140	ARROYO	HILARIO	LUIS MIGUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
185	42439493	LIZANA	DE LA CRUZ	CIRILO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
186	42444779	SINCHE	CORDOVA	JESUS ANGEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
187	42471277	CHANCAS	CHOCCELAHUA	ROLANDO ADOLFO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
188	42496038	SAMANIEGO	VILLANUEVA	ARTURO GUMERCINDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
189	42517231	FALCON	SALVADOR	HERMENEZ	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
190	42593719	CHAVEZ	VARA	DARWIN NEHIL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
191	42595298	FELIX	CHAVEZ	EDSON CRISTIAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
192	42598354	POLO	TANDAYPAN	ARQUIMEDES HERMES	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
193	42649472	INFANTES	JULCANI	RAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
194	42654446	YARANGA	HUAMANI	LUCIANO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

N°	DNI	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	SITUACIÓN LABORAL	CENTRO DE TRABAJO
195	42706606	SUAZO	HUAYTA	YOEL ELIAS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
196	42709159	ARIAS	CONDOR	LUCIO DONATO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
197	42749794	VILCA	DE LA CRUZ	TEODOSIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
198	42780539	DURAND	ESTEBAN	GERSON JAVIER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
199	42786467	CHAVARRIA	RIOS	JONAS EFRAIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
200	42909073	MEZA	MUÑOZ	FERNANDINI LEDIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
201	42914258	ABARCA	CALERO	CESAR CARLOS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
202	42931731	VILLANUEVA	YUPANQUI	TITO TIMOTEO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
203	42976219	SAMANIEGO	PORRAS	JULIO CESAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
204	42977196	CASTRO	FERNANDEZ	NILO ARMANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
205	43008674	CHAVEZ	CARDENAS	KRHISTIANS ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
206	43036095	VILLENA	GUTIERREZ	MARDONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
207	43037425	MALPICA	REQUIZ	MIGUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
208	43049815	CARHUANCHO	MEZA	CRISTIAN CRISTOPHER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
209	43066300	MUÑOZ	CONTRERAS	ROLAN CESAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
210	43103664	JUAN DE DIOS	HUANAY	JOSE CARLOS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
211	43110641	MUERAS	GALVAN	MARCO ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
212	43130282	BENDEZU	ARIAS	JHOUSSEF HECTOR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
213	43196308	ALVINO	QUISPE	OMAR EDGAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
214	43203298	MONAGO	OLAZO	JAVIER LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
215	43226134	SANTOS	CARDENAS	MICAEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
216	43231670	QUISPE	LIZARBE	WENCESLAO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
217	43264482	CHAVEZ	PARIONA	NILTON RONALD	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
218	43277692	CABANILLAS	SONCCO	WALTER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
219	43339595	ROJAS	PACHECO	ISAIAS DANTE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
220	43355331	BUENDIA	TICLLASUCA	JAVIER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
221	43368126	BONILLA	MEDRANO	LENIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
222	43372868	SANTOS	CHUPURGO	JHON CESAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
223	43386227	ONOFRIO	TOLEDO	CESAR AUGUSTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
224	43410617	YACOLCA	GAMARRA	DINO DIONICIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
225	43431829	CHACHI	LOPEZ	WILDER MARINO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
226	43526872	LAHUANAMPA	CHAVEZ	EDGAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
227	43549000	FERNANDEZ	PORRAS	DANILO ELIAS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
228	43554187	POMA	NUÑEZ	CARLOS ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
229	43647835	DE LA VEGA	VICTORIO	IVAN ERNESTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
230	43659609	CALDERON	AMESQUITA	GIANCARLO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
231	43678638	AGUILAR	CHACA	JOSE LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
232	43723594	APAZA	ORTEGA	MARCO ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
233	43842670	CHAVEZ	BERNARDO	JIMENES	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
234	43842684	FALCON	SANTOS	EDWIN CONNY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
235	43878072	CHAVEZ	TACUCHE	DAVID	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
236	43905738	CHUQUIYAJURI	PEÑA	BEKER ANGEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
237	43907976	LEDESMA	MASCARO	JOSE MANUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
238	43957856	CORNELIO	VARA	CARLOS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
239	43974082	ANDRES	GARGATE	ALEX ANTHONY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
240	43987871	VILCAPOMA	TAIPE	EDER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
241	44008528	YANQUI	YARANGA	JHON EVER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
242	44036076	HUERTA	CUEVAS	MAIQUEL RULAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
243	44064536	YARANGA	HUAMANI	CLIFOR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
244	44064601	HINOSTROZA	SAMANIEGO	JAVIER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
245	44074153	MENDOZA	JANAMPA	LOLIN ANGEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

N°	DNI	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	SITUACIÓN LABORAL	CENTRO DE TRABAJO
246	44085729	NESTARES	CERRON	JUAN PAULO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
247	44085748	QUINTO	ROBLES	FRANZ YOSHIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
248	44114938	ESPINOZA	GRIMALDO	EDISON CERAFIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
249	44138206	FLORES	CCANTO	EDISON ROBERTH	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
250	44141296	LAZO	RAMOS	FRANS OLIVE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
251	44143485	ZEVALLLOS	CANCHARI	MIGUEL ANGEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
252	44170845	AGUIRRE	MINAYA	ELY BENJAMIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
253	44171438	BAQUERIZO	MUCHA	CRISTIAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
254	44199236	MATOS	SANTIAGO	DOLCIANI AQUILINO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
255	44224119	VASQUEZ	LONDOÑE	RONAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
256	44243900	DE LA CRUZ	QUIÑONES	ALBARO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
257	44251229	GAMION	ZARATE	WILMER RIGOBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
258	44363609	LEIVA	PALOMINO	JHON CHRISTIAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
259	44380904	DIEGO	SINCHE	ELMER ASENCIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
260	44457688	ZEVALLLOS	CUELLAR	JOSE LUIS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
261	44461892	CARRERA	FIGUEROA	EDUARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
262	44493847	LLANTO	DIONISIO	ALFREDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
263	44557195	HUAMAN	AQUINO	SANDRA ROSA	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
264	44563490	TAIPE	APARCO	EVER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
265	44604455	MENDOZA	CHAHUIN	WILLIAM DANTE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
266	44636699	ALVARADO	NAVARRETE	VICTOR ANDRES	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
267	44661039	TORRES	NAMUCHE	FELIX OCTAVIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
268	44661995	QUISPE	MESCOO	ROLANDO ALEX	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
269	44698326	OLIVAS	VILLANUEVA	LITMAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
270	44700412	NESTAREZ	SANTOS	GINO CONAC	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
271	44748040	CHAMBILLA	CHAMBILLA	GUIDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
272	44768166	QUISPEALAYA	RICSE	HECTOR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
273	44782402	QUISPE	APARCO	WILLIAM	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
274	44810788	MONAGO	CARHUARICRA	ELMER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
275	44848673	QUISPE	CORDOVA	CARLOS NETO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
276	44858837	CLEMENTE	SAMANIEGO	RONY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
277	44886175	MUÑOZ	LOBATON	WILMER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
278	44942745	COLLACHAGUA	MATEO	ROBERTO CARLOS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
279	44951460	GUADALUPE	AGUILAR	JUAN AMILCAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
280	45125699	CERDAN	QUISPE	JHON ANDERSON	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
281	45135406	CAMARENA	CABRERA	ABEL ADRIAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
282	45139339	CORONEL	CHAHUA	JOEL CESAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
283	45155430	YARANGA	CARRERA	ENVER BORISOV	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
284	45247143	PEREZ	UNSIHUAY	ROSSVEL ALAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
285	45255889	ESPINOZA	PAITAN	ROGER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
286	45286228	JANAMPA	CHANCAS	CELSO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
287	45301323	LOPEZ	QUILCA	YONATAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
288	45332791	SANTOS	AVILA	JUAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
289	45333886	BURGA	SALVADOR	EVER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
290	45372130	SALVATIERRA	SEDANO	HUMBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
291	45444191	RODRIGUEZ	MARCELIANO	LILIANA ROSMERY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
292	45446765	CABANA	HUARILLOCLA	JUVENAL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
293	45449647	ALEJO	TRINIDAD	LUIS ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
294	45459020	COLQUI	ROJAS	JUAN CARLOS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
295	45482242	CARCAUSTO	BEGAZO	JUAN FERNANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
296	45487834	RUEDA	MORALES	RONALD JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
 "Año de la Universalización de la Salud"

N°	DNI	PATERNO	MATERNO	NOMBRES	SITUACIÓN LABORAL	CENTRO DE TRABAJO
297	45503728	CALERO	SALINAS	JEREMIAS NOE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
298	45505812	ZARATE	CABALLERO	VIDES JHONSON	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
299	45538509	CALERO	FERNANDEZ	NOEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
300	45598712	DAZA	TOMAS	JOSUE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
301	45739693	HUAMAN	VERASTEGUI	LENIN JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
302	45748308	PIÑAS	DOMINGO	DEYBERT JOANNY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
303	45775347	LAPA	ALLCA	YOMARSON	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
304	45790730	FARFAN	QUISPE	JOSE ANTONIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
305	45811126	TIMBA	MUÑOZ	DAVID ROY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
306	45890769	PIELAGO	CARRERA	MIGUEL ALFONSO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
307	45891845	VEGA	LOPEZ	YEISON JACINTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
308	45913346	ROJAS	BARRENECHEA	JHON ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
309	45930912	RODRIGUEZ	CARDENAS	HECTOR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
310	45949109	CORDOVA	HUACHO	ELMER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
311	45952696	ALVARADO	QUISPE	WILINTON FELIMON	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
312	45975299	LIZARRAGA	TELLO	CHRISTIAN ALBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
313	45991044	ORTIZ	TARAZONA	MIGUEL CESAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
314	46045347	HUAMAN	GARCIA	JHASSON FELIPE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
315	46082113	LLANOS	RODRIGUEZ	ROGELIO JOSE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
316	46093476	HERRERA	HUACHUHULLCA	ALVARO AUGUSTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
317	46202176	CISNEROS	VARGAS	ALEJANDRO ALIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
318	46299572	CASAS	GRANIZO	ROSMEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
319	46346498	COTRINA	ROMERO	ALDER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
320	46436061	CIRINEO	RIQUELMO	ENOCH	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
321	46471649	ABREGU	HUAMANI	IRVING JAVIER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
322	46478601	HUARANGA	CALIXTO	JUAN CARLOS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
323	46484309	TOCTO	CHAVEZ	CESAR AUGUSTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
324	46521602	ORIHUELA	POMA	JUNIOR JAVIER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
325	46536856	PONCE	CUEVA	WILLIAM	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
326	46563362	MELGAREJO	SARMIENTO	ELVIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
327	46615543	MENDOZA	GONZALES	ERNAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
328	46636747	FALCON	CHAVEZ	POMPEYO MIGUEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
329	46639259	VALERIO	BERROSPI	LUIS YONY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
330	46651076	MEDINA	CANCHARI	GEINEER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
331	46673451	ROJAS	MAITA	OVER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
332	46683485	SALVADOR	FALCON	NUBAR RONAL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
333	46684489	SALIÑE	QUISPE	WILLIAM RICARDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
334	46720822	ARRIETA	GUTIERREZ	ELVIS ABIMAE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
335	46722576	MONGE	PORRAS	KEITH ALEXSEI	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
336	46859281	HUACHOS	DE LA CRUZ	OSIAS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
337	46874698	CONDORI	VILCA	JHON	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
338	46892907	CORDOVA	SANTA CRUZ	DARIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
339	46956826	ENRIQUEZ	SEDANO	NAEY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
340	47033333	LOPEZ	REYES	GULLIT LEINIKER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
341	47057318	VILCAS	ROMERO	SAUL GAVINO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
342	47147515	LLANCARI	HUACHO	NOLBERTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
343	47213217	PONCE	HUAYTA	WILLIAM CHANEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
344	47269986	MACHARE	PARIONA	ROLY JHON	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
345	47316280	RAMOS	CRISOSTOMO	MANUEL JESUS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
346	47344234	BASILIO	MIRANDA	GERSON GIDEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
347	47406708	VALDIVIESO	ALARCON	JAMES RAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
 "Año de la Universalización de la Salud"

N°	DNI	PATERO	MATERO	NOMBRES	SITUACIÓN LABORAL	CENTRO DE TRABAJO
348	47515400	ARIZA	DOMINGUEZ	ROSLIN GEMNER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
349	47523234	HUINCHO	PAQUIYAURI	EDGAR JHONY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
350	47531417	LUCIANO	NAJERA	NILTON ABEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
351	47781424	INGA	ARMAS	LEONELA YANINA	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
352	48004488	EULOGIO	EULOGIO	RAUL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
353	48148590	CORDOVA	HUACHO	ELIBRANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
354	48149082	SAUÑE	QUISPE	EDWIN ROLANDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
355	48193284	ABARCA	TORIBIO	ISAIAS EXALTACION	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
356	48223153	VALENTIN	ZEVALLS	JHOLMER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
357	48440274	MALPARTIDA	OMONTE	KEVIN ROGER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
358	70106725	FIGUEROA	RICRA	ALFREDO JUAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
359	70131393	MACHACUAY	PAITA	DANTE WILLYANS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
360	70225269	ARZAPALO	AMARO	PERCY WALDIR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
361	70613128	DE LA CRUZ	CHAVEZ	MAXIMO ANGEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
362	70804332	AQUISE	ÑAHUI	RONALD	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
363	70871644	MELENDEZ	CUELLO	YOSSEF ZENON	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
364	70982895	ACUÑA	ESPIÑOZA	JAVIER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
365	71026817	JANAMPA	CHANCAS	ADRIAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
366	71273363	HUAMAN	PEÑA	EDUARDO MARTIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
367	71630926	PULIDO	PAREDES	CLINTON MICHAEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
368	71729301	LEIVA	MENDOZA	MARLON	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
369	71745788	LIVIA	SALVADOR	LUIS NILVER	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
370	71966317	ROJAS	PRETEL	PABLO CESAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
371	72103929	ANTONIO	CONDOR	MARIO JUAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
372	72206893	CUEVA	SUAREZ	ABEL CRISTHIAN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
373	72244991	TORRES	GARCIA	LEONEL GREGORY	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
374	72325002	MARCELO	ALBERTO	JANINA IVONNE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
375	72401378	MEDRANO	JARA	SAUL ENRIQUE	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
376	72737161	CAMARENA	ARIAS	ELMER EFRAIN	BAJA	3102-Und. Raura
377	72966386	VILCHEZ	CLAVIJO	JUAN FELIX OSWALDO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
378	73367959	QUINTEROS	MELGAR	JUNIOR ALEXIS	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
379	74455302	VELASQUEZ	LEANDRO	CLINTON LUDWEN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
380	76397023	CARHUACHIN	ORE	GUSTAVO ALDAIR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
381	77027363	MARQUINA	CANCHARI	JOEL ALEX	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
382	77382903	ROJAS	LAURA	MIGUEL ANGEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
383	80046152	BULLON	ARIAS	LUIS EDWIN	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
384	80053687	AVILEZ	BARBARON	HUGO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
385	80065309	MALPARTIDA	ENCARNACION	NICANOR	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
386	80065549	ROJAS	SALVADOR	ARQUIMEDES	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
387	80130009	MELOCICH	SANTIAGO	ERNESTO RONALD	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
388	80328980	HERRERA	BUENDIA	ELMER SIXTO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
389	80334189	BONILLA	REYES	FLAVIO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
390	80607092	PALOMINO	OREJON	DAVID	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura
391	80613880	PEÑA	DE LA O	ANGEL PANFILO	ACTIVO O SUBSIDIADO	3102-Und. Raura

3. Asimismo, conforme a la información remitida por el sujeto inspeccionado del total de trabajadores con que contaba el al mes de mayo 2020 y que prestan sus servicios en la Unidad Minera Raura, se verifica que un total de 75 trabajadores incluido los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Administración de Empresas SAC, fueron incluidos en la Suspensión Perfecta de Labores, sin haber tomado en consideración su condición de tal.

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
 "Año de la Universalización de la Salud"

N°	DNI	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	SINDICALIZADO
01	41606204	ASTO	COCHACHI	HUGO MOISES	
02	42565469	QUISPE	BENITO	SIMEON	
03	71379351	QUISPE	TAYPE	FREDY DONATO	
04	20078521	MEZA	INGA	JAMITO CESAR	
05	45866219	ESPIRITU	LINDO	TOBIAS NELSON	
06	80145083	VALLE	PORRAS	FREDY SEFERINO	
07	40965774	DEUDOR	RIVERA	ELMER GUILLERMO	
08	41832562	MARTINEZ	NIETO	ELMER DAVID	
09	42871060	TRUJILLO	BERNA	LUIS HUMBERTO	
10	43030123	TRAVEZAÑO	CARDENAS	DANY PERCY	
11	44740709	RUMALDO	GUZMAN	EDVJES NICANOR	
12	46173227	MEZA	VICUÑA	HUBER ANTONIO	
13	46900086	ESPINOZA	VITOR	JHOEL JAVIER	
14	01186836	FLORES	VENTURO	MOISES	AFLIADOS
15	04068923	LUNA	MINA	RICHARD	AFLIADOS
16	04069617	HUAYLLACAYAN	CHARRI	ANTONIO	AFLIADOS
17	10606431	CARDENAS	TORIBIO	EDGAR	SECRETARIO DE CONTROL Y DISCIPLINA
18	10669193	VARGAS	JORGE	CRISANTO ANTONIO	AFLIADOS
19	15201858	LAUREANO	TELLO	BENJAMIN ALFONSO	AFLIADOS
20	15210529	HJARANGA	SALAZAR	PEPE TEOFILO	AFLIADOS
21	15217611	RAMOS	PARQUE	SEVERO	AFLIADOS
22	18065682	COTRINA	PUPUCHI	SEGUNDO WILMER	AFLIADOS
23	19968116	PALACIOS	GUILLEN	FABIO	AFLIADOS
24	19969954	LAPA	CAMARGO	JHONNY	
25	20100104	PACHECO	CARDENAS	PEDRO	
26	20122211	HUAYTA	PAPUICO	EDGAR FREDY	AFLIADOS
27	20443027	VASQUEZ	GUERRA	CLEMER HERNAN	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
28	20904816	VARGAS	CHUCO	CARLOS HECTOR	SECRETARIO GENERAL
29	22513857	COZ	RODRIGUEZ	JUAN PABLO	AFLIADOS
30	22740377	TORRES	HUACHO	FELIX	
31	23258163	VILCA	DE LA CRUZ	AMBROSIO	AFLIADOS
32	23277018	YARANGA	HUAMANI	ELMER	AFLIADOS
33	23446085	TAIPE	RAMOS	HIPOLITO	AFLIADOS
34	27432590	LINARES	ACUÑA	SALVADOR	AFLIADOS
35	40387823	BONIFACIO	PINTO	JAIME RUIZ	SECRETARIO DE GENERAL ADJUNTO
36	40423981	TAMARA	RIMAC	JHON EMERSON	AFLIADOS
37	40825553	USURIAGA	GALARZA	ANGEL ANIBAL	

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
 "Año de la Universalización de la Salud"

N°	DNI	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	SINDICALIZADO
38	41171618	VELASQUEZ	COTRINA	NEWTON	AFLIADOS
39	41237886	PIÑAS	SOTOMAYOR	JHONN	
40	41303021	SALAZAR	AVILA	EDINSON RUBEN	AFLIADOS
41	41318419	RAMOS	FELICIANO	GLAUBER ORLANDO	
42	41559714	PALACIOS	LOYOLA	VLADIMIR EDEN	AFLIADOS
43	41561021	HINOSTROZA	ROSALES	KENNIDE	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
44	41872568	PACHECO	TAYPE	SALINO ANGEL	AFLIADOS
45	41880049	ESPINOZA	HERMOSILLA	FRAIDES	AFLIADOS
46	42074207	LAPA	CAMARGO	WALTER	
47	42496038	SAMANIEGO	VILLANUEVA	ARTURO GUMERCINDO	AFLIADOS
48	42593719	CHAVEZ	VARA	DARWIN NEHIL	AFLIADOS
49	42654446	YARANGA	HUAMANI	LUCIANO	AFLIADOS
50	42909073	MEZA	MUÑOZ	FERNANDINI LEDIN	
51	43036096	VILLENA	GUTIERREZ	MARDONIO	AFLIADOS
52	43110641	MUERAS	GALVAN	MARCO ANTONIO	AFLIADOS
53	43355331	BUENDIA	TICLLASUCA	JAVIER	AFLIADOS
54	43368126	BONILLA	MEDRANO	LENIN	SECRETARIO DE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD EN EL TRABAJO
55	43372868	SANTOS	CHUPURGO	JHON CESAR	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
56	43678638	AGUILAR	CHACA	JOSE LUIS	AFLIADOS
57	43842684	FALCON	SANTOS	EDWIN CONNY	AFLIADOS
58	43957856	CORNELIO	VARA	CARLOS	AFLIADOS
59	44074153	MENDOZA	JANAMPA	LOLIN ANGEL	
60	44085729	NESTARES	CERRON	JUAN PAULO	
61	44085748	QUINTO	ROBLES	FRANZ YOSHIO	SECRETARIO DE DEFENSA
62	44199236	MATOS	SANTIAGO	DOLCIANI AQUILINO	SECRETARIO DE ECONOMÍA
63	44461892	CARRERA	FIGUEROA	EDUARDO	AFLIADOS
64	45255889	ESPINOZA	PAITAN	ROGER	AFLIADOS
65	45372130	SALVATIERRA	SEDANO	HUMBERTO	
66	45459020	COLOQUI	ROJAS	JUAN CARLOS	AFLIADOS
67	45930912	RODRIGUEZ	CARDENAS	HECTOR	
68	46346498	COTRINA	ROMERO	ALDER	AFLIADOS
69	46639259	VALERIO	BERROSPI	LUIS YONY	AFLIADOS
70	47523234	HUINCHO	PAQUIYURI	EDGAR JHONY	
71	47531417	LUCIANO	NAJERA	NILTON ABEL	
72	70613128	DE LA CRUZ	CHAVEZ	MAXIMO ANGEL	
73	70982896	ACUÑA	ESPINOZA	JAVIER	SECRETARIO DE ACTAS Y ARCHIVO

N°	DNI	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	SINDICALIZADO
74	72103929	ANTONIO	CONDOR	MARIO JUAN	
75	80065309	MALPARTIDA	ENCARNACION	NICANOR	

4. Del mismo modo de la información remitida por el sujeto inspeccionado se advierte que a la fecha del total de trabajadores al mes de mayo 2020 que prestan sus servicios en la Unidad Minera Raura un total de 93 trabajadores a la fecha suscribieron el convenio de extinción de vínculo laboral por mutuo disenso, incluidos 03 integrantes de la Junta Directiva.

1	45449647	ALEJO TRINIDAD	LUIS ANTONIO	
2	45952696	ALVARADO QUISPE	WILINTON FELIMON	
3	04202958	ANDRADE GUADALUPE	FRANCISCO MANSUETO	
4	43723594	APAZA ORTEGA	MARCO ANTONIO	
5	41504573	AYALA GONZALES	ERASMO	
6	40810132	AYALA GONZALES	GRIMALDO	
7	44171438	BAQUERIZO MUCHA	CRISTIAN	
8	40452307	BARTOLO LORENZO	TEODOSIO	
9	80334189	BONILLA REYES	FLAVIO	
10	04065962	CALZADA ESTEBAN	TOMAS PEDRO	
11	04080401	CALZADA SILVESTRE	ALEJANDRO EDUARDO	
12	04080319	CAMARA ROJAS	COSME CAYO	
13	40377421	CASACHAGUA PALOMARES	JORGE EDUARDO	
14	43905738	CHUQUIYAURI PEÑA	BEKER ANGEL	
15	45459020	COLQUI ROJAS	JUAN CARLOS	
16	16020534	CORILLOCLA PAREDES	OSCAR	
17	43957856	CORNELIO VARA	CARLOS	
18	18055682	COTRINA PUPUCHI	SEGUNDO WILMER	
19	09994664	DAVILA ANGEL AURORA	ALEJANDRINA	
20	42332983	DAVILA INOCENTE	LINCOOL	
21	42780539	DURAND ESTEBAN	GERSON JAVIER	
22	21013155	ENRIQUE PIZARRO	MARIO EDGAR	
23	15216760	ENRIQUEZ OLARTE	FICHER	
24	45255889	ESPINOZA PAITAN	ROGER	
25	43842684	FALCON SANTOS	EDWIN CONNY	
26	15215922	FALCON VERDE	ISAIAS	
27	42595298	FELIX CHAVEZ	EDSON CRISTIAN	
28	15215914	FERNANDEZ PEÑA	PRESENTACION	
29	20115217	FIERRO ZURITA	JESUS ANTONIO	
30	01186835	FLORES VENTURO	MOISES	
31	07489610	FRISANCHO ESPINOZA	LUIS ADRIAN	
32	76623971	GARCIA TORRES	SHULER ANTONIO	
33	21139084	GOMEZ MAURI	JULIO CESAR	
34	40092597	GONZALO MARTINEZ	ALCIDES CIRILO	

35	80328980	HERRERA BUENDIA ELMER SIXTO
36	41518441	HERRERA VALLE JOSE ENRIQUE
37	40076881	HINOSTROZA ROBLES JORGE CESAR
38	44557195	HUAMAN AQUINO SANDRA ROSA
39	46045347	HUAMAN GARCIA JHASSON FELIPE
40	15210529	HUARANGA SALAZAR PEPE TEOFILO
41	22510841	HUARAUYA REQUEÑO GUMERCINDO
42	04069617	HUAYLLACAYAN CHARRI ANTONIO
43	04220485	JULCA CHACON LUKE CHILTON
44	42074207	LAPA CAMARGO WALTER
45	44363609	LEIVA PALOMINO JHON CHRISTIAN
46	27432590	LINARES ACUÑA SALVADOR
47	47147515	LLANCARI HUACHO NOLBERTO
48	46082113	LLANOS RODRIGUEZ ROGELIO JOSE
49	41819649	MANCILLA GONZALES ANTONIO ALCIDES
50	46651076	MEDINA CANCHARI GEINEER
51	44604455	MENDOZA CHAHUIN WILLIAM DANTE
52	42909073	MEZA MUÑOZ FERNANDINI LEDIN
53	42226161	MUÑOZ LOBATON CARLOS LUIS
54	19968205	ORDOÑEZ CARHUAMACA EDGAR JESUS
55	20426318	ORE YUPANQUI LUIS ANTONIO
56	45991044	ORTIZ TARAZONA MIGUEL CESAR
57	23272492	OSNAYO DE LA CRUZ EULOGIO
58	41593668	PACAHUALA GAMARRA MAX GERARDO
59	22759478	PACHECO LEON EFRAIN
60	41872568	PACHECO TAYPE SALINO ANGEL
61	41559714	PALACIOS LOYOLA VLADIMIR EDEN
62	42036695	PALOMINO DAVILA JUAN ENRIQUE
63	20901495	PEÑA AVILA FRED CHARLIE
64	42360243	PEREZ CARHUACUSMA GABRIEL OSWALDO
65	43554187	POMA NUÑEZ CARLOS ANTONIO
66	19986737	PORRAS AYLAS MARCO ANTONIO
67	42308915	PUCUHUARANGA SALCEDO GERSON LEVI
68	41022065	PUENTE MALPARTIDA JUAN ANTONIO
69	44085748	QUINTO ROBLES FRANZ YOSHIO
70	23212428	QUISPE SANCHEZ AGUSTIN PEDRO
71	42033859	RAFAELO AMBROSIO BERNARDINO
72	42384488	RAMOS FERNANDEZ JOSE GABRIEL
73	15217611	RAMOS PARQUE SEVERO
74	40929409	REYNA ZEVALLOS JOEL ALEJANDRO
75	45930912	RODRIGUEZ CARDENAS HECTOR
76	08617081	RODRIGUEZ TORRES FRANCISCO ALBERTO
77	40435998	SAEZ LLACZA YANGUEL HERMIS

78	20894617	SAEZ RICARDI BENITO
79	41303021	SALAZAR AVILA EDINSON RUBEN
80	45372130	SALVATIERRA SEDANO HUMBERTO
81	42496038	SAMANIEGO VILLANUEVA ARTURO GUMERCINDO
82	42444779	SINCHE CORDOVA JESUS ANGEL
83	02835770	SOSA GUAYLUPO EUGENIO TIMOTEO
84	41228749	SOSA HUYHUA CAZZELY
85	23446085	TAIPE RAMOS HIPOLITO
86	04221810	TOLENTINO USCUCHAGUA CESAR RECOF
87	04216740	TORRES VARGAS FELIX
88	46639259	VALERIO BERROSPI LUIS YONY
89	04221855	VALLE ROBLES TITO JESUS
90	23258163	VILCA DE LA CRUZ AMBROSIO
91	42749794	VILCA DE LA CRUZ TEODOSIO
92	21124628	VILCHEZ ROSALES EVER EFRAIN
93	43036095	VILLENA GUTIERREZ MARDONIO

5. La empresa también informó que con fecha 30 de abril del 2020, convocó a una reunión al Sindicato de Trabajadores, con la finalidad de informar que AESA aplicó todas las medidas paliativas como licencia con goce, vacaciones vencidas, trancas e incluso adelantadas, que pudo ofrecer AESA de cara a mantener la fuente de trabajo y de remuneraciones de todos los colaboradores y se comunicó que se buscaban medidas alternativas de cara a mantener la fuente de trabajo y la fuente remunerativa. **ES DECIR, LA EMPRESA ÚNICAMENTE CONVOCÓ A REUNIÓN PARA FINES INFORMATIVOS Y NO CON FINES DE NEGOCIACIÓN.**
6. La empresa también informa que con fecha 05 de mayo del 2020, comunica al Sindicato de Trabajadores y trabajadores en general respecto a la aplicación de AESA de medidas alternativas con la finalidad de mantener ambas fuentes tanto la de trabajo como la de remuneraciones, la misma que es a través del Acuerdo de Licencia Sin Goce, también llamado **Acuerdo de Preservación del Empleo**, que consistía en el acogimiento voluntario de una licencia sin goce durante los meses de mayo y junio con la entrega de beneficios como son los siguientes:
  1. Asegurar el pago de la CTS de mayo (no se aplicará pago diferido a noviembre).
  2. Adelanto de la Gratificación de julio 2020 de manera inmediata firmado el acuerdo.
  3. Asegurar cobertura del seguro de salud que cuentas hoy con la empresa durante el tiempo propuesto en el acuerdo.
  4. Asegurar cobertura de tus aportes de AFP/ ONP durante el tiempo propuesto en el acuerdo.
  5. Otorgar vale de alimentos de S/ 760 para el 2do mes de licencia en uso.

Se advierte que la empresa en este punto acredita únicamente la comunicación efectuada al Sindicato de Trabajadores así como a sus trabajadores, respecto del documento de preservación de empleo otorgándole el plazo de 1 (uno) día para su suscripción sin opción a negociación ya que con fecha 08 de mayo del 2020, inicia su proceso de suspensión perfecta de labores ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en forma parcial. *En este punto resulta pertinente señalar que la empresa no cumplió con acreditar la convocatoria a reunión al Sindicato de Trabajadores con fines de negociación previo a la aplicación de la suspensión perfecta de labores, habiendo acreditado únicamente su comunicación efectuada a sus trabajadores con fecha 07 de mayo del 2020 respecto a la aplicación de la suspensión perfecta de labores a partir del 07 de mayo hasta el 09 de julio 2020.*

**Del contenido del pliego de preguntas planteado, respecto a este punto la empresa señala lo siguiente:**  
"Efectivamente, AESA ha implementado la SPL desde el 7 de mayo hasta el 9 de julio de 2020. No obstante, al personal que culminaba su relación laboral hasta el 30 de junio de 2020, la SPL culminaba hasta esa fecha".

**Es decir que la empresa optó por rescindir contratos de trabajo de aquellos contratos a plazo determinado,**

antes de aplicar medidas en salvaguarda de sus trabajadores pese a tener conocimiento que el evento presentado en nuestro país era un evento de caso fortuito y fuerza mayor, por ende, este no puede ser atribuible al trabajador y menos aún afectar su condición de vulnerabilidad frente al empleador.

Asimismo, señala: "Así, AESA cumplió con proporcionar a todos los trabajadores y al sindicato de la Unidad Minera Raura toda la información y medidas alternativas de cara a mantener la fuente de trabajo, conforme se aprecia de la información documentaria enviada a su correo electrónico".

Es decir que la empresa acepta que cumplió con comunicar a sus trabajadores y el Sindicato respecto a las medidas alternativas, mas no acredita ni hace referencia a la convocatoria al sindicato a negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes, ya que señala a la pregunta de si su representada ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA SAC, suscribió algún acuerdo con el sindicato de trabajadores y, en qué consisten estas y como se vienen aplicando en su centro de trabajo: " Ningún acuerdo con el sindicato único de trabajadores de la Unidad Minera Raura – AESA, dentro del marco del Estado de Emergencia Nacional. No obstante, si debemos advertir que si se tuvieron reuniones de coordinación con el sindicato". En este punto el representante del Sindicato señala que: "no convoque ni dialogo con la organización sindical ni con los trabajadores no sindicalizados, en busca de alternativas para mitigar el impacto de la paralización obligada como estaba dispuesto por las normas de emergencia, las mismas que establecían que la suspensión perfecta era una medida que se asumiría en última instancia y luego de haber examinado junto con los trabajadores otras alternativas en beneficio de ambas partes".

7. La empresa informa que con fecha 28 de mayo de 2020 la Compañía Minera Raura (Empresa Principal), les envía varias cartas de resolución de cada uno de sus servicios en la Unidad Minera, indicando que se deja sin efecto el contrato de servicios hasta el 5 de junio de 2020 y que, con dicho motivo, se comunica al colaborador que su contrato de trabajo queda resuelto con fecha 5 de junio de 2020, procediendo a liquidar con sus beneficios sociales a sus colaboradores (trabajadores), para lo cual remitiéron a sus trabajadores los convenios de cese de vínculo laboral por mutuo disenso otorgando los siguientes beneficios:

- 3.1. Gratificación extraordinaria equivalente a un sueldo y medio por año de servicio considerando un tope de 12 sueldos, que en caso de EL TRABAJADOR equivale a la suma de S/. 31,410.00 (treinta y un mil cuatrocientos diez con 00/100).
- 3.2. Bono Adicional considerando edad de EL TRABAJADOR y los años de servicio equivalente a S/. 5,000.00 (cinco mil soles).
- 3.3. Vale de Alimentos por 760 soles.
- 3.4. Seguro de Protección Económica frente al Covid-19 cuya vigencia será por 3 meses para Titular y un máximo de 3 dependientes directos.
- 3.5. No compensación de la licencia con goce compensable que se otorgó durante 15 días en los meses de Marzo - Mayo. 3.6. No compensar el adelanto vacacional que se otorgó durante 8 días en los meses de Abril

Si bien del contenido de los beneficios antes expuestos no se advierte condición alguna, sin embargo, adjunto a dicho documento de convenio, la empresa envía el documento denominado GUIA DE BENEFICIOS, en la cual entre otros se advierte el otorgamiento del "Bono Adicional considerando edad de EL TRABAJADOR y los años de servicio", conforme se tiene a continuación:

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

**b. Bonos adicionales**

- Se otorgarán por antigüedad en la empresa y edad del colaborador.
- Son beneficios escalonados en función al tiempo de respuesta.
  - Si tu respuesta se concreta hasta el 3° día: obtendrás el 100% del bono adicional.
  - Si tu respuesta se concreta entre el 4° y 7° día: obtendrás el 50% del bono adicional.
  - Si tu respuesta se concreta entre el 8° y 12° día: obtendrás el 25% del bono adicional.
  - Si tu respuesta se concreta pasado el 12° día: No se podrá otorgar el bono.

Años servicio	Firma convenio	Edad de 25 Hasta 45 años			Edad de 46 a 50 años		
		0 - 3 días	4 - 7 días	8 - 12 días	0 - 3 días	4 - 7 días	8 - 12 días
5 Años		3000 soles	50% del monto	25% del monto	5000 soles	50% del monto	25% del monto
6 - 11 años		5000 soles			7000 soles		
12 a más		7000 soles			9000 soles		

Años servicio	Firma convenio	Edad de 51 años a más		
		0 - 3 días	4 - 7 días	8 - 12 días
5 Años		7000 soles	50% del monto	25% del monto
6 - 11 años		9000 soles		
12 a más		11000 soles		

- Ejemplo1: Tengo 8 años de servicio en AESA y mi edad es de 47 años. He decidido aceptar el mutuo disenso al 3° día, desde que me contactaron y me dieron la opción de firmarlo. El bono por recibir sería de S/ 7,000.00.  
Pero si por el contrario mi decisión la confirmo al 6° día el bono por recibir sería del 50% (S/ 3.500.00)

Advirtiéndose condicionamiento a la firma del documento de cese, ya que señala entre otros que el otorgamiento del monto de dinero determinado será reducido porcentualmente en función al día en que el trabajador suscribe el documento, es decir que el monto no fue hecho a manera de liberalidad incondicional, tal y como lo establece el artículo 57° Primer párrafo del Decreto Supremo 001-97-TR, si no que tenía como objetivo la firma del documento denominado "CONVENIO DE CESE DE VÍNCULO LABORAL POR MUTUO DISENSO", lo cual da indicios de una alteración de la libre manifestación de la voluntad del trabajador en la firma del documento antes mencionado, ya que conforme se aprecia de los mensajes de texto que se adjuntan a continuación dicho condicionamiento fue expresado por los representantes de la empresa en diversos mensajes enviados a los trabajadores en busca de su aceptación para la firma del documento de cese del vínculo laboral.

Estimado, Carlos, buenas tardes.

De acuerdo a lo conversado envío el Convenio de mutuo para tu validación ( De estar de acuerdo, consignar, "estoy de acuerdo con el Convenio del mutuo"), recuerda que es importante el tiempo en tu decisión, pues el beneficio del Bono adicional, disminuirá conforme pasen los días. También envío la Guía de Beneficios para tu revisión y completar las dudas que pudieran ir surgiendo, en ésta se detalla cada beneficio conversado.

Muy agradecido por tu tiempo y espero puedas responderme el día de hoy, recuerda el Bono adicional irá disminuyendo conforme pasa el tiempo.

Saludos cordiales

Estimado Clemer,

Te escribo para hacerte recordar que hasta hoy 07.06.2020 tiene vigencia el 100% del Bono adicional, según la guía de beneficios se estará bajando al 50% en los próximos 03 días contabilizados a partir de mañana.

Saludos

Liliana Rodriguez

8:39 p. m.

Estimado Carlos,

Te escribo para hacerte recordar que hasta hoy 07.06.2020 tiene vigencia el 100% del Bono adicional, según la guía de beneficios se estará bajando al 50% en los próximos 03 días contabilizados a partir de mañana.

Saludos

Liliana Rodriguez

8:39 p. m.

Estimado Richard,

Te envío el Mutuo Disenso según nuestra llamada telefónica de hoy 05 de junio, así mismo te informo que el Bono adicional descrito en el acuerdo líneas abajo, así mismo espero tu respuesta hasta el 07 de junio 2020, recuerda que la vigencia del bono adicional es hasta el día 07 de junio. Adjunto también guía de beneficios que también fue explicada a detalle en nuestra conversación telefónica. Estaré a la espera de tu respuesta. Muchas gracias

#### CONVENIO DE EXTINCIÓN DE VÍNCULO LABORAL POR MUTUO DISENSO

Coste por el presente documento, el Convenio de Extinción de Vínculo Laboral por Mutuo Disenso, que suscriben, de un lado, ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C., con RUC Nro. 20100114934, con domicilio en la Calle Las Begonias Nro. 441, oficina ... [Leer más](#)

8:39 p. m.

En este punto resulta pertinente señalar que si bien la empresa está en la libertad de arribar acuerdos con sus trabajadores, sin embargo, al tener conocimiento que dicha medida estaba afectando a trabajadores sindicalizados, incluido a integrantes de la Junta Directiva del sindicato respectivo, el Convenio de Cese de Vínculo Laboral por Mutuo Disenso debió ser materia de negociación previo a su aplicación entre la empresa y el sindicato este último al ser el llamado a salvaguardar los derechos colectivos de sus afiliados, habiendo la empresa únicamente convocado al sindicato para informar en forma verbal respecto a la resolución de su contrato por parte de la empresa principal y la aplicación del convenio antes señalado, sin opción a negociación, conforme se tiene del audio de la reunión de fecha 30 de mayo y 01 de junio 2020, remitido por el representante del sindicato. Habiéndose acreditado además que el sindicato en uso de sus legítimas facultades de representación remitió una carta de fecha 2 de junio del 2020 a su empleador Administración de Empresas SAC, requiriendo documentación que le permita conocer respecto a la situación de la empresa y con la finalidad de negociar la propuesta de la empresa respecto al cese por mutuo disenso planteado a sus trabajadores, sin haber recibido respuesta alguna hasta la fecha conforme lo señalado por el representante del sindicato, quien además señala que pese a que la empresa conocía de la posición del sindicato, este lanza un comunicado general el día 05 de junio del 2020 en el cual entre otros señalaba que a partir del 05 de junio sus contratos individuales y colectivos tendrán "modificaciones y resoluciones".

En consecuencia, se advierte de lo establecido en los puntos precedentes la existencia de indicios de presunta vulneración del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical, en principio por la aplicación de la suspensión perfecta de trabajo de los integrantes del sindicato sin tomar en consideración el fuero sindical del cual se encuentran premunidos por su condición de tal, debiendo la empresa haber aplicado medidas menos lesivas respecto de los integrantes de la Junta Directiva, ya que al aplicar la suspensión perfecta de labores de sus integrantes, se les habría restringido sus derechos de representación a fin de ejercer sus labores de protección de sus derechos colectivos de forma efectiva, al ser suspendidos su vínculo laboral y no contar con los medios económicos que le permitan ejercer correctamente su representación, debiendo de ser el caso haber mantenido el vínculo laboral con una licencia con goce de haber compensatorio a futuro por medio de compensación con días libres o compensables con vacaciones que generen a futuro, sin embargo lejos de dialogar con los representantes del sindicato el sujeto inspeccionado optó por aplicar la medida de suspensión perfecta de labores, además de suscribir con 03 (tres) trabajadores integrantes de la Junta Directiva del Sindicato a firmar el Convenio materia de análisis, con lo cual se desintegro parcialmente el sindicato en mención, lo que conlleva a presumir una afectación al Derecho Fundamental de Sindicalización.

Asimismo, respecto a la no convocatoria a negociación en la aplicación de medidas alternativas a la suspensión perfecta de labores habría vulnerado lo establecido en el artículo 4 numeral 4.2. del D.S. 011-2020-TR. **Respecto a la obligación de informar, a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de medidas para mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones y ENTABLAR NEGOCIACIONES que busquen satisfacer los intereses de ambas partes**, ya que dicha norma tiene carácter de imperativa y no facultativa, así también aplicar los convenios de cese de vínculo laboral sin previa información no solo verbal si no también documental al sindicato en representación de sus afiliados, habría vulnerado la libertad sindical y el derecho a negociación colectiva máxime si el sindicato solicitó la información respectiva oportunamente, sin recibir respuesta alguna hasta la fecha, ello por cuanto conforme a lo señalado por el representante del sindicato dicho convenio de cese de vínculo laboral por mutuo disenso se encontraría simulado con una gratificación extraordinaria y un bono condicionado a la firma del mencionado convenio, lo cual se acreditó precedentemente, por cuanto conforme a lo establecido advirtiendo indicios de alteración de la libre manifestación de la voluntad en los trabajadores que suscribieron dicha medida al estar condicionado y/o obligado, término este último que en desarrollo de la real Academia de la Lengua, está referido a "Ganar la voluntad de alguien con beneficio u obsequios", situación que se observa del contenido y naturaleza del bono adicional propuesto por el empleador, la cual conforme lo estableció la Corte Suprema en la Casación N° 11460-2017 LIMA, dicho bono no debe tener como objeto la obtención del cese del trabajador, situación que si se presenta en el presente caso, además de no haberse dado una negociación entre el empleador y el trabajador menos aun con el sindicato en representación de sus afiliados. Máxime si el convenio de mutuo disenso es una manifestación de voluntad de trabajador y empleador, las dos partes deben participar en la elaboración de los mismos, y deben negociar de igual a igual. *El mutuo disenso no se celebra de ninguna manera dentro una relación laboral, donde existe sometimiento y dependencia del trabajador, es decir, en el proceso de elaboración del mutuo disenso la participación del trabajador debe ser igual a la de su empleador. Lo que no se advierte en el presente caso, cuyos hechos requiere ser materia de investigación y verificación a detalle a través de una orden de inspección concreta.*

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
 "Año de la Universalización de la Salud"

8. En relación al trabajador Eduardo Huaman Peña, en adelante (el trabajador denunciante), informa lo siguiente: El colaborador Eduardo Martín Huamán Peña inició labores en la Unidad Minera Raura el pasado 1 de febrero de 2020 bajo un contrato de trabajo a plazo fijo bajo el servicio del avance. El pasado 28 de mayo de 2020 nuestro cliente la Compañía Minera Raura nos envía la carta de resolución por fuerza mayor del servicio de Avances, indicando que se deja sin efecto el contrato de servicios con fecha 5 de junio de 2020. Bajo este motivo, considerando que el contrato de trabajo a plazo fijo se encuentra sustentado en la vigencia del contrato de servicios con la Compañía Minera Raura (causa objetiva del contrato de trabajo), se comunicó al colaborador que su contrato de trabajo quedaba resuelto con fecha 5 de junio de 2020. En consecuencia, una vez que se comunicó la resolución del contrato de trabajo se realizó el pago de su liquidación de BBSS en favor del colaborador, el mismo que se efectuó conforme a ley (adjuntamos el documento).
9. Asimismo, el sujeto inspeccionado remite los contratos de trabajo suscritos entre el empleador y el trabajador siendo un total de 08 (ocho) contratos de trabajo suscritos de manera continua, y que acreditan que el trabajador inicio sus labores el día 01 de febrero del 2017 y como último día de trabajo el día 05 de junio del 2020, advirtiéndose del contenido del contrato de trabajo primigenio como causal objetiva para la aplicación del trabajo modal lo siguiente:

**PRIMERO.- ANTECEDENTES LABORAL CONTRACTUAL**

"LA COMPAÑÍA" es una empresa dedicada a efectuar trabajos de Contrato Minero para empresas dedicadas a la actividad minera del país. Por lo anterior, LA COMPAÑÍA, ha suscrito con su cliente COMPANHIA MINERA RAURA S.A con REC.20190162332, en adelante, la "EMPRESA PRINCIPAL" con domicilio legal en las leguas N° 441, oficina 231 distrito de San Isidro, provincia y departamento de Lima un contrato de Ejecución de Obra de fecha 28 de junio del 2017 (en adelante, el "contrato") por el cual el referido cliente ha decidido contratar los servicios de exploración y desarrollo en sus instalaciones ubicadas en el Dist. San Miguel de Cusipampa, Luribuyo Dpto. Huánuco en adelante la UNIDAD MINERA

**SEGUNDO.- JUSTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN**

Ante esto LA COMPAÑÍA, contrata los servicios de "EL TRABAJADOR", para desempeñarse como:

**TECNICO MECANICO I**

UNIDAD MINERA, de la EMPRESA PRINCIPAL, ubicado en la ciudad anterior, posición que permite la total ejecución de las tareas previstas para su especialidad considerada, por "LA COMPAÑÍA". En adelante por ello, la estrategia funcional tratada por la Empresa Minera con la que LA COMPAÑÍA esta colaborando en virtud al contrato

**TERCERO.- VIGENCIA DEL CONTRATO**

El presente contrato tendrá una vigencia de 06 MESES y se iniciará el 01/02/2017 y que culminará indefectiblemente sin ningún repertorio adicional si necesidad de cursar antes el 01/08/2017 Sin perjuicio de lo anterior, Las partes convienen expresamente que el término y/o reducción y/o modificación del Contrato que extinga la justificación de la contratación de EL TRABAJADOR, en caso no al menos, constituye una causal de resolución del presente contrato, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 18 inciso c) del Decreto Supremo 003-87-TR, incluyendo los gastos al plan de ejecución de la Obra que pudiera determinar LA EMPRESA PRINCIPAL.

**CUARTA.- REMUNERACIÓN.**

remuneración de S/ 25.00

- ❖ Al respecto la Constitución Política del Estado del año 1993 establece:
  - Que, la Constitución Política del Perú señala en su artículo 22° que "el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona";
  - Señala también en su artículo 23° "(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)".
- ❖ Texto Único Ordenado TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).
  - Artículo 4°.-"En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...)".



- Artículo 72°.- "Los contratos de trabajo a que se refiere este título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y **las causas objetivas determinantes de la contratación**, así como las demás condiciones de la relación laboral."

❖ **CONCEPTO SOBRE: DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD**

(...)

Conforme a lo expresado y señalado por el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997), recoge la regla general de contratación laboral a plazo indefinido, señalándose que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado, sin embargo, esta presunción IURIS TANTUM de estabilidad o continuidad laboral indeterminada es posible de pacto en contrario de acuerdo con las disposiciones que regulan la contratación sujeta a modalidad.

Los contratos de plazo determinado son, entonces, la excepción a la presunción de contratación laboral indefinida y en tal medida, para su celebración se exige el cumplimiento de determinados presupuestos, cuya inobservancia conlleva la invalidez del acto, con las consecuencias que se verán más adelante. Se justifica este tipo de contratos por el hecho de que las empresas deben atender **algunas necesidades específicas y transitorias que en todos los casos responden a causas temporales**, con excepción de los contratos intermitentes y de temporada que por su naturaleza pueden ser a tiempo indeterminados.

Advirtiéndose que la causal objetiva que aplicó la empresa para la suscripción de dicho contrato resulta imprecisa y no acorde con lo establecido en la normativa laboral correspondiente y sendas jurisprudencias al respecto; asimismo del contenido de los contratos de trabajo el servicio prestado por el trabajador era el de Técnico I que conforme se tiene del último contrato de trabajo, el cargo desempeñado por el trabajador denunciante se encuentra contemplado dentro del MOF, además de corresponder a actividades propias de la naturaleza de la empresa y no ha actividades específicas y transitorias, existiendo indicios de una presunta afectación al derecho fundamental al trabajo, así como la presunta vulneración de normas socio laborales, ya que en el caso en concreto existen indicios de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, debiendo la empresa haber procedido a brindar al trabajador el mismo trato aplicado a los trabajadores a plazo indeterminado para el cese de su vínculo laboral.

**Por otro lado, el representante del sujeto inspeccionado a la pregunta:** "Señale usted, si la persona de EDUARDO MARTIN HUAMAN PEÑA, continúa laborando para su representada, de no ser así, señale los motivos de cese del trabajador", **manifestó lo siguiente:** "El colaborador Huamán Peña no labora en AESA desde el 5 de junio de 2020, a consecuencia de la resolución de los contratos de servicios que el cliente Compañía Minera Raura envió a AESA. Es así que, con fecha 5 de junio de 2020, AESA ya no presta servicios en la Unidad Minera. Por tal razón, se resolvió el contrato de trabajo entre AESA y el colaborador, dado que no existía causa objetiva que fundamente la contratación laboral, dado que ya no había servicios que prestar por parte de AESA a favor del Cliente".

En este punto resulta pertinente acotar que, si bien de lo señalado por el representante del sujeto inspeccionado y del contenido del contrato de trabajo se advierte una condición resolutoria para el término del vínculo laboral que se ajusta a lo establecido en la normativa laboral, sin embargo, la misma no impide que el contrato de trabajo que debió ser aplicable al trabajador sea uno a plazo indeterminado, siendo admisible la aplicación de un convenio resolutorio en este tipo de contratos conforme a lo establecido por la Corte Suprema en la CAS. LABORAL N° 4936-2014-CALLAO. *Debiendo ser materia de investigación y verificación a detalle en una orden de inspección concreta.*

Por último del pliego de preguntas dirigidas al sindicato respecto a actos de discriminación, este no hace referencia en concreto a actos de chantajes o presiones que habría venido realizando la empresa en agravio de sus trabajadores, tampoco presenta documento alguno que acredite la misma.

## VII. CONCLUSIONES

De acuerdo con lo expuesto se concluye lo siguiente:

- 5.1. Se advierten indicios de vulneración del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical, Libertad de Trabajo, así como normativa socio laboral específicamente a lo establecido en el artículo 4 numeral 4.2. del D.S. 011-2020-TR., recomendando se emita una orden de inspección concreta con el fin investigar y verificar los hechos antes señalados, así como determinar la presunta vulneración de la normativa antes señalada.
- 5.2. Se advierte indicios de vulneración de derecho fundamental de protección contra el despido arbitrario y/o vulneración de normas socio laborales respecto a la desnaturalización de contrato de trabajo, con relación al trabajador denunciante Eduardo Martín Huamán Peña y otros que habrían cesado en las mismas condiciones, recomendando se emita una orden de inspección concreta con el fin de investigar y verificar la existencia de los hechos antes señalados, así como determinar la presunta vulneración de la normativa sociolaboral antes señalada.
- 5.3. No se advierten indicios de discriminación, actos de hostilización ni coacción por parte del sujeto inspeccionado hacia sus trabajadores y/o el Sindicato de Trabajadores de Administración de Empresas.
- 5.4. En consecuencia, se solicita el cierre de la presente orden de inspección.

## VIII. INSPECTORES ACTUANTES QUE EXTIENDEN EL PRESENTE INFORME



**VICTOR WALTER CISNEROS ALVARADO**  
Inspector Auxiliar  
Intendencia Regional de Huanuco

Huánuco, 01 de julio de 2020

## IX. REFRENDO DEL SUPERVISOR INSPECTOR

Visto el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación, el Supervisor- Inspector que suscribe, determina que se encuentra acorde con las disposiciones legales sobre las materias objeto de inspección; por lo que, en el marco de las funciones que le fueron atribuidas, brinda su conformidad para que se prosiga con el trámite correspondiente.



**JULIO CESAR OLLERO SORIA**  
Supervisor Inspector  
Intendencia Regional de Fiscalización Laboral

## ANEXO 5

### RESOLUCIÓN EMITIDO POR EL JUZGADO



#### 1º JUZGADO CIVIL - SEDE ANEXO

EXPEDIENTE : 00203-2020-0-1201-JR-CI-01  
MATERIA : ACCION DE AMPARO  
JUEZ : CERCEDO FALCON, JUANA SILVIA  
ESPECIALISTA : DENISE SALAZAR ROJAS  
DEMANDADO : CIA MINERA RAURA S A ,  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS S.A.C. ,  
DEMANDANTE : SEBASTIAN RIVERA, ANTONIO ISAIAS  
COCHACHI CHACON, HECTOR  
ROBLES QUISPE, FREI

#### Resolución Nro.01

Huánuco, catorce de setiembre

Del dos mil veinte.-

**AUTOS Y VISTOS, VÍA TRABAJO REMOTO:** En la fecha por la excesiva carga procesal; y, puestos a despacho para calificar la demanda incoada en autos con los anexos que adjunta, conjuntamente con el escrito electrónico con **ingreso N° 3857-2020**, habiendo precisado en el recurso que antecede que los demandantes domicilian en esta ciudad, corresponde calificarse la demanda, a lo precisado: y; **CONSIDERANDO:**

**Primero.-** Toda demanda postulatoria para ser admitida a trámite debe reunir los requisitos establecidos en el artículo 42° del Código Procesal Constitucional, concordante con los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil, y no debe adolecer de causales de inadmisibilidad o de improcedencia previstos por el artículo 427° y 428° del Código Procesal acotado aplicable supletoriamente al presente caso;

**Segundo.-** El Juez en su condición de director del proceso está facultado para calificar la demanda interpuesta, es decir, verificar si concurren los presupuestos y requisitos de forma y de fondo para ser admitida a trámite y así garantizar que el proceso sea viable para un pronunciamiento válido;

**Tercero.-** El derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no quiere ello decir que la judicatura, prima facie, se sujeta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es, pues, que el resultado favorable esté asegurado con solo tentarse un petitorio o a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el

órgano encargado de la administración de Justicia pueda hacer del mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado<sup>1</sup>.

**Cuarto.-** Debe tenerse en cuenta, que el proceso de garantía es una vía excepcional de naturaleza restringida, residual y sumaria en cuyo procedimiento no existe etapa probatoria y que solo procede al razonamiento lógico jurídico del Juzgador, considerando para tal efecto los medios probatorios aportados por las partes. Por ello mismo, **el proceso de Amparo no constituye una supra instancia** de los procesos jurisdiccionales o administrativos, únicamente cabe recurrir a ésta vía cuando se evidencie la afectación de los derechos que tengan contenido constitucional directo y no exista una vía procedimental igualmente satisfactoria.

**Quinto:** Del contenido de la demanda y escrito que anteceden, se tiene, que los accionantes Frei Robles Quispe, Antonio Isaías Sebastián Rivera y Héctor Cochachi Chacón, interponen Proceso de Amparo contra la Compañía Minera Raura S.A., y contra la Empresa Administración de Empresas S.A.C., con el objeto de proteger dentro del marco de las normas de garantías constitucionales su derecho a la libertad sindical, derecho de sindicación, derecho al trabajo, derecho a la remuneración, derecho a la dignidad humana; a fin de que declarando fundada la demanda, se reponga las cosas al momento en que se produjo la violación de sus derechos constitucionales, y se ordene la reposición a la empresa demandada, señalando entre sus fundamentos de hecho que con la demandada Compañía Minera Raura S.A., mantenían una relación laboral a plazo indeterminado, y que con la finalidad de no generar vínculo laboral los venían contratando y tercerizando a través de la Empresa "Administración de Empresas S.A.C.", que frente al Estado de Emergencia dispone primero la suspensión de sus labores con goce de remuneraciones hasta el 15 de marzo del 2020 en la cual se declaró el Estado de Emergencia debido al Covid 19 a nivel nacional, dispone la suspensión perfecta de labores desde el mes de junio del 2020, mes en que disponen sus despidos consumado el 05 de junio del 2020, vulnerando con ello su derecho al trabajo, pues, señalando que debe ampararse la demanda considerando que no viene percibiendo remuneración, y demás argumento que exponen.

**Sexto.-** A fin de determinar si resulta admitirse la demanda en la vía del proceso de Amparo debe tenerse presente que conforme lo dispone la primera parte del artículo 42º del Código Procesal Constitucional toda demanda de Amparo debe reunir los datos y anexos que en dicha norma se precisan, por su parte el artículo 47º del mismo cuerpo de leyes establece que *"Si el Juez al calificar la demanda de amparo considera que ella resulta manifiestamente improcedente, lo declarará así expresando los fundamentos de su decisión. Se podrá rechazar*

---

<sup>1</sup> Exp.Nro. 0763-2005-AA/TC. Guía de Jurisprudencia del T.C. p. 502

*liminarmente una demanda manifiestamente improcedente en los casos previstos en el artículo 5º del presente Código..”; Por su parte el artículo 5º inciso 2) del Código Procesal Constitucional establece como causal de improcedencia: “cuando existan **vías procedimentales** específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado, salvo cuando se trate del proceso de habeas corpus” Al respecto cabe precisar que el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado, que los supuestos habilitantes para el rechazo liminar de una demanda constitucional se encuentran previstos en el artículo 5º y el artículo 47º del Código Procesal Constitucional; debiendo precisarse que el uso del rechazo *in limine* de la demanda constituye una alternativa a la que solo cabe acudir cuando no exista margen de duda respecto a su improcedencia, es decir que de manera manifiesta se configure una causal de improcedencia específicamente descrita en la norma que haga viable el rechazo de la demanda que se encuentra condenada al fracaso y que, a su vez, restringe la atención oportuna de otras demandas constitucionales que merecen un pronunciamiento urgente por el fondo;*

**Séptimo.**- Ahora bien a fin de poder emitir pronunciamiento sobre la admisibilidad de la demanda debe tenerse presente el precedente vinculante emitida por el Tribunal Constitucional STC N° 02383-2013-PA/TC de fecha doce de mayo del dos mil quince, en cuya sentencia se ha emitido los criterios para determinar cuando existe una vía igualmente satisfactoria, estableciendo un precedente constitucional que estandarice el análisis sobre la pertinencia de la vía constitucional que existe el artículo 5º inciso 2) del Código Procesal Constitucional, señalando como precedente vinculante lo señalado en el numeral 15 lo siguiente: “Queda claro entonces, que la vía ordinaria será igualmente satisfactoria a la vía del proceso constitucional de amparo, si en un caso en concreto se demuestra, de manera copulativa, el cumplimiento de estos elementos:

- Que, la estructura del proceso es idónea para la tutela del derecho;
- Que la resolución que se fuera a emitir podría brindar tutela adecuada;
- Que, no existe riesgo que se produzca la irreparabilidad
- Que, no existe necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho o de la gravedad de las consecuencias.

*En sentido inverso, la ausencia de cualquiera de estos presupuestos revela que no existe una vía idónea alternativa al amparo, por lo que la vía constitucional quedará habilitada para la emisión de un pronunciamiento de fondo (salvo que se incurra en otra causal de improcedencia.*

**Octavo:** En consecuencia teniendo en consideración estos criterios establecido con el carácter de vinculante se determina que atendiendo a los derechos constitucionales alegados y a los

hechos expuestos, se tiene que lo que los accionantes pretenden ser repuesto a su centro laboral demanda resulta liminarmente improcedente en aplicación de la causal de improcedencia contenida en el artículo 5º inciso 2) del Código Procesal Constitucional, toda vez que cuenta con vías igualmente satisfactoria, lo que se definirá atendiendo al Régimen Laboral al que pertenezca, por cuanto si está comprendida en la actividad privada tiene el proceso laboral, por cuanto conforme al inciso 2) del artículo 2º de la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, los Juzgados Especializados de Trabajo conocen de los siguientes procesos: **en proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única**, y conforme a la normatividad citada el proceso abreviado laboral resulta ser un proceso célere, cuya estructura permite brindar tutela idónea para el derecho demandado, toda vez que conforme al artículo 48º de la norma citada, *admitida la demanda, se emplaza a la parte demandada y se cita a una audiencia única donde se concentran todas las etapas*, por lo que, en atención a ello resulta ser un proceso idóneo, y de ser que pertenece al régimen laboral público debe acudir al proceso contencioso administrativo, por tanto se determina que la demanda deviene en improcedente, dejando a salvo el derecho del demandante a fin de poder acudir a la vía que corresponda; **siendo necesario precisar que si bien anteriores procesos que fueron presentados durante la época de aislamiento social obligatorio se admitieron en la vía civil demandas de amparo donde se pretende la reposición laboral, sin embargo ello se debió a que no se encontraba habilitada la mesa de partes virtual, lo que ha cambiado a la fecha considerando que en todos los juzgados están ingresando demandas por esta vía**, cuanto más que todos los jueces se encuentran realizando trabajo remoto, como es el caso el juzgado laboral conforme puede verificarse de los cuadros de audiencia que se viene publicitando en la página de la Corte Superior de Justicia, de ahí que el accionante debe acudir a dicha vía, y atendiendo que por la situación de cuarentena focalizada se dirigió a la vía civil, por haberse estado admitiendo a trámite demandas similares, a fin de no afectase su derecho al plazo que tendría para interponer la demanda en la vía laboral, el juez laboral debe tener presente la interposición de la presente demanda para computar de ser el caso para la interposición de la demanda.

Por estos considerandos y de conformidad con la normatividad acotada; **SE RESUELVE:**

1. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda postulada por **FREI ROBLES QUISPE, ANTONIO ISAÍAS SEBASTIÁN RIVERA y HÉCTOR COCHACHI CHACÓN**, contra **LA COMPAÑÍA MINERA RAURA S.A.**, y contra la Empresa **"ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C."**, sobre **PROCESO DE AMPARO**;

2. **ORDENO** que una vez consentida o ejecutoriada sea la presente resolución DEVUÉLVASE los anexos de la demanda, dejándose copias en autos y constancia de su entrega y ARCHÍVESE el proceso en el presente año judicial;
3. **AVOCÁNDOSE** al conocimiento del presente proceso la magistrada que suscribe por encontrarse designada como Órgano de Emergencia. **NOTIFICÁNDOSE** con arreglo a Ley.-

## ANEXO 6

### AUTO DE VISTA EMITIDO POR LA SALA CIVIL



#### Corte Superior de Justicia de Huánuco Sala Civil Superior

EXP. N° 00203-2020-0-1201-JR-CI-01

PROCEDE: HUÁNUCO

#### SALA CIVIL - SEDE CENTRAL

EXPEDIENTE : 00203-2020-0-1201-JR-CI-01  
MATERIA : ACCION DE AMPARO  
RELATOR : VILLANUEVA GAMARRA, GIOVANA  
DEMANDADO : CIA MINERA RAURA S.A.  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS S.A.C.  
DEMANDANTE : SEBASTIAN RIVERA, ANTONIO ISAIAS  
COCHACHI CHACON, HECTOR  
ROBLES QUISPE, FREI

#### Resolución Nro. 05

Huánuco, veintitrés de junio  
del año dos mil veintiuno.-

**AUTOS Y VISTOS:** En Audiencia Virtual, en la fecha programada, y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite el siguiente pronunciamiento.

#### I. ASUNTO:

Viene en grado de apelación, la **Resolución N° 01**, de fecha 14 de setiembre de 2020 (fojas 51 a 55), mediante la cual **SE RESUELVE**:

1. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda postulada por **FREI ROBLES QUISPE, ANTONIO ISAIAS SEBASTIÁN RIVERA y HÉCTOR COCHACHI CHACÓN**, contra **LA COMPAÑÍA MINERA RAURA S.A.**, y contra la Empresa **"ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C."**, sobre **PROCESO DE AMPARO**;
2. **ORDENA** que una vez consentida o ejecutoriada sea la presente resolución **DEVUÉLVASE** los anexos de la demanda, dejándose copias en autos y constancia de su entrega y **ARCHÍVESE** el proceso en el presente año judicial;
3. **NOTIFICÁNDOSE** con arreglo a Ley.-

#### II. FUNDAMENTOS Y AGRAVIOS DE LA APELACION:

Mediante escrito presentado por Mesa de Partes Electrónica con fecha 17 de setiembre de 2020 (fojas 57 a 60), el abogado defensor de los demandantes interpone recurso de apelación contra la precitada Resolución N° 01, argumentando sustancialmente lo siguiente:

- Que, en el presente caso la Juez de la causa ha incurrido en error de hecho y de derecho, toda vez que no ha valorado que en el presente caso existe urgencia toda vez que se ha afectado su derecho al trabajo y derecho a la remuneración, pues han sido víctimas de un despido fraudulento, acto que deviene y tiene protección a través del proceso de amparo, al ser una vía urgente, debiendo valorar que los suscritos han sido despedidos en plena pandemia, razón por la cual la demanda debe ser dilucidada vía proceso de amparo, tanto más aún que la Juez no ha valorado que en la ciudad de Huánuco sigue la cuarentena



focalizada y lo más grave en el Perú continúa el estado de emergencia, razón por la cual se debe declarar fundada su apelación y nula la resolución emitida por la Juez de la causa.

- La Juez incurre en grave error de hecho y de derecho toda vez que no está cumpliendo lo que establece el precedente vinculante del Expediente N° 0206-2005-PA/TC – Huaura (Caso César Antonio Baylón Flores), que indica: "(...). **16.** Por tanto, cuando se formulen demandas fundadas en las causales que configuran un despido nulo, el amparo será procedente por las razones expuestas, considerando la protección urgente que se requiere para este tipo de casos". En el presente caso están demandando que se declare nulo el despido por lo cual la demanda debe ser admitida como demanda de amparo.
- A mayor prueba en el presente caso debe valorar que de conformidad con el precedente vinculante establecido en la STC N° 2383-2013-PA/TC, que textualmente indica: "**26.** En ese orden de ideas, si el demandante cuenta con una vía laboral en la que podrá obtener de manera célere -tanto o más que a través del amparo- la reposición que solicita, deberá acudir a esa vía y no al proceso constitucional de amparo, salvo que estemos ante situaciones que objetivamente demanden una tutela urgente que solamente puede canalizarse mediante un medio procesal como el amparo". En el presente caso, nos encontramos frente al estado de emergencia como consecuencia del virus del Covid-19, lo que implica que sólo el Juzgado Constitucional funciona, y no los Juzgados Laborales, razón por la cual su demanda deberá ser admitida, y no se espere que todo el proceso llegue a la ciudad de Lima donde recién tendrán pronunciamiento.

### III. CONSIDERACIONES JURIDICAS:

3.1. La impugnación viene a ser el acto por el cual se objeta, rebate, contradice o refuta un acto jurídico procesal de cualquier naturaleza, sea que provenga de las partes, de un tercero legitimado o del Juez, esto es, de cualquier sujeto del proceso<sup>1</sup>. Para el Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, "mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error<sup>2</sup>"; de allí que, a través del artículo 364° de dicho cuerpo legal, las partes o terceros legitimados están facultados para recurrir en vía de apelación por ante el superior, a efectos de que examine la resolución emitida por el A quo, ya sea a efectos de que sea anulada o revocada (total o parcialmente). El derecho a la pluralidad de instancias constituye una garantía consustancial del derecho al debido proceso, con lo cual se persigue que lo resuelto por un Juez de primera instancia pueda ser revisado por un órgano funcionalmente superior [artículo X Título Preliminar del Código Procesal Civil].

3.2. El inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado establece como principios y deberes de la función jurisdiccional, *la observancia del debido proceso y el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de los derechos o intereses*, entendiéndose por éste como el derecho de todo justiciable de iniciar o participar en un proceso, teniendo en todo

<sup>1</sup> CARRION LUGO, Jorge. *Tratado de Derecho Procesal Civil*, Tomo II, 2ª Ed., Editora Jurídica Grijley, Lima, 2007, Pág. 343.

<sup>2</sup> Artículo 355°.

Corte Superior de Justicia de Huánuco  
**Sala Civil Superior**

EXP. N° 00203-2020-0-1201-JR-CI-01

PROCEDE: HUÁNUCO

su transcurso el derecho de ser oído, de alegar, de probar, de impugnar sin restricción alguna; debiendo también entenderse que el derecho al acceso a la Jurisdicción es la primera manifestación del derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, pues permite el libre e igualitario acceso de los ciudadanos a los órganos jurisdiccionales con la finalidad de que éstos resuelvan los conflictos de intereses que le son propuestos por los ciudadanos. De otro lado, el debido proceso es el conjunto de garantías que protegen a los ciudadanos sometidos a cualquier cuestión litigiosa, con el fin de asegurarles una cumplida y recta administración de justicia, en orden de procurarles seguridad jurídica y al hecho que las decisiones se pronuncien conforme a derecho<sup>3</sup>. Del mismo modo, esta norma constitucional dispone que *ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto del previamente establecido*.

#### IV. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:

- 4.1. De conformidad, a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, el contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el Código Procesal Constitucional deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados sobre derechos humanos y las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte. En tal sentido, el artículo 8.1. de la Convención Americana de Derechos Humanos dispone que: *"Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter"* (subrayado agregado).
- 4.2. En particular, sobre el derecho al juez predeterminado por la ley, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que el proceso *"es uno solo a través de sus diversas etapas, tanto la correspondiente a la primera instancia como las relativas a instancias ulteriores. En consecuencia, el concepto de juez natural y el principio del debido proceso legal rigen a lo largo de esas etapas y se proyectan sobre las diversas instancias procesales. Si el juzgador de segunda instancia no satisface los requerimientos del juez natural, no podrá establecerse como legítima y válida la etapa procesal que se desarrolle ante él"* (Cfr. Caso Castillo Petruzzi y otros contra el Perú, sentencia sobre el fondo, fundamento 161).
- 4.3. Siendo ello así, es de colegir que el derecho al juez predeterminado por ley es uno de los principios básicos sobre el que debe edificarse el derecho fundamental al debido proceso y es parte esencial de su contenido.

<sup>3</sup> CASACION N° 1491-1999- Ica. El Peruano, 02-05-2002. Pág. 8680.



- 4.4. En el presente caso, conforme es de verse de la demanda ingresada por Mesa de Partes Electrónica con fecha 17 de agosto de 2020 (fojas 31 a 49), los demandantes interponen Proceso de Amparo contra la Compañía Minera Raura S.A. y contra la Empresa Administración de Empresas S.A.C., con el objeto de proteger dentro del marco de las normas de garantías constitucionales su Derecho a la Libertad Sindical, Derecho de Sindicación, Derecho al Trabajo, Derecho a la Remuneración, Derecho a la Dignidad Humana, a efectos de que oportunamente, declarando fundada la demanda mediante sentencia judicial, se disponga y se ordene reponer las cosas al estado anterior a la violación de sus derechos constitucionales ordenando su reposición a la Compañía Minera Raura S.A. previa elaboración de sus contratos de trabajo a plazo indeterminado y con la remuneración del cargo, a fin de cesar los actos violatorios a sus derechos laborales constitucionales; asimismo se ordene el pago de costos y costas del proceso.
- 4.5. Asimismo, de la revisión de los actuados, es de verse que mediante Resolución N° 01, de fecha 14 de setiembre de 2020 (fojas 51 a 55), el Juzgado resolvió Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda postulada por **FREI ROBLES QUISPE, ANTONIO ISAÍAS SEBASTIÁN RIVERA y HÉCTOR COCHACHI CHACÓN**, contra **LA COMPAÑÍA MINERA RAURA S.A.** y contra la Empresa **"ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C."**, sobre **PROCESO DE AMPARO**, por considerar que resulta de aplicación la causal de improcedencia contenida en el artículo 5° inciso 2) del Código Procesal Constitucional, toda vez que cuentan con vías igualmente satisfactorias, lo que se definirá atendiendo al régimen laboral al que pertenezcan los demandantes [*facto procesal que es materia de apelación*].
- 4.6. Al respecto, cabe indicar que, tal y como ya ha sido establecido por el Tribunal Constitucional, la vigencia del Código Procesal Constitucional supone un cambio en el régimen legal del proceso de amparo, ya que establece, entre otras cosas, la subsidiariedad para la procedencia de las demandas de amparo. Con ello se cambia el anterior régimen procesal del amparo que establecía un sistema alternativo. En efecto, del inciso 2 del artículo 5° del Código Procesal Constitucional se desprende que procede acudir a la vía especial y urgente del amparo para solicitar la protección de derechos fundamentales si no existe una vía ordinaria (específica) que sirva de igual o mejor modo para la tutela de los mismos derechos: es decir, si no existe una "vía igualmente satisfactoria".
- 4.7. En tal sentido, las reglas para determinar cuándo una vía ordinaria alterna resulta igualmente satisfactoria son las establecidas en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el EXP. N° 02383-2013-PA/TC, JUNÍN, y conforme a ellas se debe interpretar el mencionado inciso 2 del artículo 5, resultando aplicables a todos los procesos de amparo, independientemente de su materia. Así, conforme a lo establecido en dicha sentencia, que además tiene la calidad de precedente vinculante, la vía ordinaria será "igualmente satisfactoria" a la vía del proceso constitucional de amparo, si en un caso concreto se demuestra, de manera copulativa, el cumplimiento de los siguientes elementos:
- Que la estructura del proceso es idónea para la tutela del derecho;
  - Que la resolución que se fuera a emitir podría brindar tutela adecuada;

Corte Superior de Justicia de Huánuco  
**Sala Civil Superior**

EXP. N° 00203-2020-0-1201-JR-CI-01

PROCEDE: HUÁNUCO

- Que no existe riesgo de que se produzca la irreparabilidad; y
- Que no existe necesidad de una tutela urgente derivada de la relevancia del derecho o de la gravedad de las consecuencias.

En sentido inverso, la ausencia de cualquiera de estos presupuestos revela que no existe una vía idónea alternativa al amparo, por lo que la vía constitucional quedará habilitada para la emisión de un pronunciamiento de fondo (salvo que se incurra en alguna otra causal de improcedencia).

- 4.8. Por lo tanto, sólo en los casos en que tales vías ordinarias no sean idóneas, satisfactorias o eficaces para la cautela del derecho, o por la necesidad de protección urgente, o en situaciones especiales que han de ser analizadas caso por caso por los jueces, será posible acudir a la vía extraordinaria del amparo, y corresponderá al demandante la carga de la prueba para demostrar que el proceso de amparo -y no el proceso judicial ordinario- es la vía idónea y eficaz para restablecer el ejercicio de su derecho constitucional vulnerado. Por lo mismo, si el demandante dispone de un proceso que también tiene la finalidad tutiva de protección del derecho constitucional presuntamente lesionado, y él es igualmente idóneo para tal fin, el demandante debe acudir a dicho proceso.
- 4.9. En el presente caso, si bien es cierto mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, publicado el 11 de marzo de 2020, se declaró la emergencia sanitaria a nivel nacional por noventa días, la misma que fue prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA y N° 031-2020-SA durante el año pasado, por lo que en virtud de ello según el numeral 5) de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020 del 15 de mayo de 2020 se estableció que el Poder Judicial y organismos constitucionales autónomos disponen la suspensión de los plazos procesales y procedimentales, razón por la cual el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial mediante Resoluciones Administrativas N° 115-2020-CE-PJ, N° 117-2020-CE-PJ, N° 118-2020-CE-PJ, N° 061-2020-P-CE-PJ, N° 062-2020-P-CE-PJ y 000157-2020-CE-PJ, dispuso la suspensión de las labores del Poder Judicial; así como los plazos procesales y administrativos hasta el 30 de junio de 2020, en concordancia con el Decreto Supremo N° 094-2020-PCM; sin embargo, también es cierto que, dentro del marco de implementación de nuevas tecnologías en los procesos jurisdiccionales que tienen como objetivo evitar el desplazamiento físico y aglomeraciones; así como coadyuvar al aislamiento social para prevenir y evitar el contagio por la COVID-19, mediante Resolución Administrativa 000133-2020-CE-PJ se aprobó el "Proyecto de Mesa Partes Electrónicas y Digitalización de los Expedientes Físicos" y el "Protocolo para el Uso de las Mesa de Partes Electrónica del Poder Judicial y Digitalización o Escaneo de Expedientes Físicos, para el reinicio de actividades", que tuvo como principal finalidad brindar un mecanismo de acceso y registro de **demandas** y escritos de los usuarios del Poder Judicial y facilitar el trabajo remoto de jueces y auxiliares jurisdiccionales; implementándose estas Mesas de Partes Electrónicas gradual y progresivamente en los diversos distritos judiciales del país.



4.10. Es así que, si bien cuando se presentó la presente demanda a través de la Mesa de Partes Electrónica no se podía acceder aun a los Juzgados Laborales, empero, al momento de su ingreso y trámite correspondiente, todos los juzgados de Huánuco ya recibían ingresos de demandas de manera virtual y también todos los jueces realizaban trabajo remoto, habiéndose incluso establecido los juzgados de emergencia (incluido un Juzgado Laboral), situación que motivó a la A quo a declarar improcedente la demanda mediante Resolución N° 01, por considerar que el proceso de Amparo incoado no es la vía adecuada, y que además, las pretensiones de los demandantes son susceptibles de ser atendidas en la vía ordinaria, la que se determinará de acuerdo al régimen laboral al cual pertenezcan (proceso laboral si están comprendidos en la actividad privada o proceso contencioso administrativo si están comprendidos en el régimen laboral público), constituyendo ello una vía procedimental específica para la remoción de los presuntos actos lesivos de los derechos constitucionales laborales invocados en la demanda, permitiendo actuar medios de prueba que den certeza al juzgador de la veracidad de sus afirmaciones y, asimismo, resulta también una vía "igualmente satisfactoria", respecto del amparo, razón por la que la controversia planteada debe ser dilucidada en dicha vía ordinaria, a través del proceso que corresponda conforme al régimen laboral de los demandantes; siendo que ante la interposición de una nueva demanda, y a fin de a fin de no afectarse el derecho de la parte demandante respecto del plazo que tendrían para interponer esa nueva demanda en la vía que corresponda, el Juez deberá tener presente la fecha de interposición de la presente demanda para efectos del cómputo respectivo, de ser el caso.

4.11. Por tanto, no resultando amparables los argumentos de la parte apelante, y atendiendo a que este Colegiado comparte criterio con la A quo, la resolución recurrida debe ser confirmada por encontrarse arreglada a ley.

#### V. DECISIÓN:

Por estas consideraciones y estando a lo dispuesto en el artículo 40° inciso 1) de la Ley Orgánica del Poder Judicial,

**CONFIRMARON:** la Resolución N° 01, de fecha 14 de setiembre de 2020 (fojas 51 a 55), mediante la cual **SE RESUELVE:**

1. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda postulada por **FREI ROBLES QUISPE, ANTONIO ISAÍAS SEBASTIÁN RIVERA y HÉCTOR COCHACHI CHACÓN**, contra **LA COMPAÑÍA MINERA RAURA S.A.**, y contra la Empresa **"ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C."**, sobre **PROCESO DE AMPARO**;
2. **ORDENA** que una vez consentida o ejecutoriada sea la presente resolución **DEVUELVASE** los anexos de la demanda, dejándose copias en autos y constancia de su entrega y **ARCHÍVESE** el proceso en el presente año judicial;
3. **NOTIFICÁNDOSE** con arreglo a Ley.-



Corte Superior de Justicia de Huánuco

**Sala Civil Superior**

EXP. N° 00203-2020-0-1201-JR-CI-01

PROCEDE: HUÁNUCO

Y, los **Devolvieron**. NOTIFIQUESE con las formalidades de Ley.- Jueza Superior Ponente:  
señora **Cornelio Soria**.

**Sres.**

Santos Espinoza

Cupe Calcina

**Cornelio Soria**

## ANEXO 7

# SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N° 02644/20021/PA/TC/HUÁNUCO

Sala Primera. Sentencia 415/2022



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02644-2021-PA/TC  
HUÁNUCO  
FREI ROBLES QUISPE Y  
OTROS

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 14 días del mes de octubre de 2022, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Monteagudo Valdez, Pacheco Zerga y Ochoa Cardich, pronuncia la siguiente sentencia.

Firmado digitalmente por:  
PACHECO ZERGA LUZ INELDA  
FIR 02860240 hard  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 26/10/2022 11:46:36-0500

### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el abogado de la parte demandante, señor Franklin Reátegui Valladolid, contra la resolución de fojas 90, de fecha 23 de junio de 2021, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que declaró improcedente la demanda de autos.

### ANTECEDENTES

Firmado digitalmente por:  
OTAROLA SANTILLANA Janet  
Pilar FAU 20217267618 soft  
Motivo: Doy fe  
Fecha: 16/11/2022 12:20:56-0500

Con fecha 17 de agosto de 2020, don Frei Robles Quispe, don Antonio Isaías Sebastián Rivera y don Héctor Cochachi Chacón interponen demanda de amparo contra la Compañía Minera Raura SA y la empresa Administración de Empresas SAC, con el objeto de que se repongan las cosas al estado anterior a la vulneración de sus derechos a la libertad sindical, de sindicación, al trabajo, a la remuneración y a la dignidad humana; y que, en consecuencia, se ordene sus reincorporaciones a la Compañía Minera Raura SA previa elaboración de sus contratos a plazo indeterminado, con la remuneración del cargo y el pago de los costos y las costas del proceso. Solicita también la imposición de una multa acumulativa y en forma sucesiva contra las demandadas y sus representantes por cada día calendario hasta el acatamiento del mandato judicial correspondiente, con el objeto de cautelar la efectividad de la medida y de las decisiones judiciales; y que se proceda a la remisión de las copias certificadas de los actuados a la Fiscalía Provincial Penal de turno, a efectos de formalizar la denuncia penal por el delito de resistencia y desobediencia a la autoridad y la medida de destitución del representante legal de la demandada en caso de resistencia al cumplimiento de los términos de la sentencia.

Manifiestan haber sido contratados por la empresa Administración de Empresas SAC (empresa tercerizadora), sin embargo, al prestar labores de forma directa para la Compañía Minera Raura, sus contratos de trabajo se han desnaturalizado. Señalan que el 15 de marzo de 2020 la empresa dispuso la suspensión de labores con goce de remuneraciones por la declaración del estado de emergencia debido a la COVID-19 a nivel nacional, posteriormente, la empresa dispuso la suspensión perfecta de labores desde junio de ese mismo

Firmado digitalmente por:  
OCHOA CARDICH Cesar  
Augusto FAU 20217267618 soft  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 26/10/2022 13:05:46-0500

Firmado digitalmente por:  
MONTEAGUDO VALDEZ Manuel  
FAU 20217267618 soft  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 09/11/2022 12:13:28-0500



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02644-2021-PA/TC  
HUÁNUCO  
FREI ROBLES QUISPE Y  
OTROS

año, y en el mismo mes se les comunicó que solo iban a laborar hasta el 5 de junio de 2020. Refieren que, al prestar labores directas, bajo subordinación y dependencia, en la realidad han tratado de encubrir una relación laboral a plazo indeterminado con la empresa principal, motivo por el cual solo podían ser cesados mediante un proceso previo y por una causal establecida en la ley. Asimismo, expresan que con el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación realizada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), de fecha 29 de junio de 2020, derivada de la Orden de Inspección 245-2020-SUNAFIL-IRE-HUA, se puede acreditar que la parte demandada no ha cumplido con realizar el procedimiento regular para realizar la suspensión perfecta de labores ni del cese por mutuo acuerdo; por el contrario, ha pretendido encubrir sus despidos con los actos mencionados, así también se confirma con el citado informe la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, la tercerización y la vulneración a la libertad sindical (f. 31).

El Primer Juzgado Civil de Huánuco, mediante Resolución 1, de fecha 14 de setiembre de 2020, declaró improcedente la demanda por considerar que para dilucidar lo pretendido por la parte accionante, como es, la reposición en su centro de labores, existe una vía procedimental, igualmente satisfactoria, la cual, dependiendo del régimen laboral al que pertenezcan, corresponderá, si está comprendida en la actividad privada el proceso laboral, conforme al inciso 2 del artículo 2 de la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, y si pertenecen al régimen laboral público deberán acudir al proceso contencioso-administrativo (f. 51).

La Sala Superior revisora confirmó la apelada por similar argumento (f. 90).

Los demandantes interponen recurso de agravio constitucional (RAC) señalando ser trabajadores mineros sujetos al régimen privado del Decreto Legislativo 728, así como el de haber sido víctimas de un despido fraudulento, motivo por el cual solicitan su reincorporación laboral, por haberse vulnerado sus derechos al trabajo y a la remuneración (f. 101).

## FUNDAMENTOS

### Delimitación del petitorio

1. Don Frei Robles Quispe, don Antonio Isaías Sebastián Rivera y don Héctor Cochachi Chacón interponen demanda de amparo contra la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02644-2021-PA/TC  
HUÁNUCO  
FREI ROBLES QUISPE Y  
OTROS

Compañía Minera Raura SA y la empresa Administración de Empresas SAC, con el objeto de que se repongan las cosas al estado anterior a la vulneración de sus derechos a la libertad sindical, de sindicación, al trabajo, a la remuneración, entre otros; y que, en consecuencia, se ordene sus reincorporaciones a la Compañía Minera Raura SA previa elaboración de sus contratos a plazo indeterminado, con la remuneración del cargo y el pago de los costos y las costas del proceso.

#### Análisis del caso

2. Esta Sala considera que en el presente caso debe evaluarse si lo pretendido en la demanda será dilucidado en una vía diferente a la constitucional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.2 del Nuevo Código Procesal Constitucional; regla procedimental contemplada en los mismos términos por el artículo 5.2 del Código Procesal Constitucional, vigente al momento de la interposición de la demanda.
3. En la Sentencia 02383-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 22 de julio de 2015, este Tribunal estableció en el fundamento 15, con carácter de precedente, que una vía ordinaria será «igualmente satisfactoria» como la vía del proceso constitucional de amparo si en un caso concreto se demuestra, de manera copulativa, el cumplimiento de los siguientes elementos: i) que la estructura del proceso es idónea para la tutela del derecho; ii) que la resolución que se fuera a emitir pueda brindar tutela adecuada; iii) que no existe riesgo de que se produzca irreparabilidad; y iv) que no existe necesidad de una tutela urgente derivada de la relevancia del derecho o de la gravedad de las consecuencias.
4. Desde una perspectiva objetiva, el proceso laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, cuenta con una estructura idónea para acoger la pretensión de la parte demandante y darle tutela adecuada. En otras palabras, el proceso laboral se constituye en una vía célere y eficaz respecto del amparo, donde puede resolverse el caso de derecho fundamental propuesto por la parte demandante referido a la reincorporación por haber sido víctimas de despido, de conformidad con el fundamento 27 de la Sentencia 02383-2013-PA/TC.
5. Por otro lado, atendiendo a una perspectiva subjetiva, en el caso de autos no se ha acreditado un riesgo de irreparabilidad del derecho en caso de que se transite por la vía ordinaria. De igual manera, tampoco se verifica



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02644-2021-PA/TC  
HUÁNUCO  
FREI ROBLES QUISPE Y  
OTROS

que en autos se haya acreditado de manera fehaciente la necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho en cuestión o de la gravedad del daño que podría ocurrir.

6. Por lo expuesto, en el caso concreto existe una vía igualmente satisfactoria que es el proceso laboral, por lo que corresponde declarar la improcedencia de la demanda.
7. Sin perjuicio de lo expuesto, en cuanto a la supuesta afectación de sus derechos a la libertad sindical y a la sindicación, cabe señalar que, de lo actuado, no se aprecian documentos de los cuales se advierta ello, pues el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación realizada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), de fecha 29 de junio de 2020 (f. 9), refiere la afectación de los derechos en mención de la junta directiva del sindicato, mas no de los recurrentes.
8. De otro lado, si bien la sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC establece las reglas procesales en sus fundamentos 18 a 20, es necesario precisar que dichas reglas son aplicables solo a los casos que se encontraban en trámite cuando la precitada sentencia fue publicada en el diario oficial *El Peruano* (22 de julio de 2015), supuesto que no ocurre en el presente caso, dado que la demanda se interpuso el 17 de agosto de 2020.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

#### HA RESUELTO

Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**MONTEAGUDO VALDEZ**  
**PACHECO ZERGA**  
**OCHOA CARDICH**

**PONENTE MONTEAGUDO VALDEZ**

**ANEXO 8**  
**CARÁTULAS DE EXPEDIENTES**

PODER JUDICIAL DEL PERU  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
HUANUCO  
Sede Central - Jr. 2 de Mayo 1191

**EXP. 00204-2020-0-1201-JR-CI-02**



DISTRITO JUDICIAL : HUANUCO  
PROVINCIA : HUANUCO  
INSTANCIA : 2° JUZGADO CIVIL - SEDE ANEXO  
RELATOR : VILLANUEVA GAMARRA, GIOVANA  
SEC. DE SALA : MARIA VELARDE SANTAMARIA  
ESPECIALIDAD : CIVIL  
SUB ESPECIALIDAD : CIVIL

MOTIVO INGRESO : APELACION DE AUTO - PRINCIPAL  
PROCESO : CONSTITUCIONAL  
MATERIA : ACCION DE AMPARO  
PROCEDENCIA : Exp. 00204-2020-0 2° JUZGADO CIVIL - SEDE ANEXO / HUANUCO / HUANUCO  
SUMILLA : CON OF. N° 587-2020 SE REMITE EN GRADO DE APELACION CONTRA RS. 03  
F. ING. SALA : 9/12/2020 09:05:15  
F. ING. CDG : 6/08/2020 20:09:31

**SUJETOS PROCESALES**

**DEMANDANTE** RIOS PERNIA EDWIN ORLANDO

CASTRO MACIZO LUIS ABEL

VILCA DE LA CRUZ AMBROSIO

PACHECO LEON EFRAIN

TRUJILLO FRETTEL RONEL

**DEMANDADO** ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C CIA MINERA RAURA S A



**EXP. 00204-2020-0-1201-JR-CI-02**

EXP. 00203-2020-0-1201-JR-CI-01



DISTRITO JUDICIAL : HUANUCO  
PROVINCIA : HUANUCO  
INSTANCIA : 1° JUZGADO CIVIL - SEDE ANEXO  
RELATOR : VILLANUEVA GAMARRA, GIOVANA  
SEC. DE SALA : MARIA VELARDE SANTAMARIA  
ESPECIALIDAD : CIVIL  
SUB ESPECIALIDAD : CIVIL

MOTIVO INGRESO : APELACION DE AUTO - PRINCIPAL  
PROCESO : CONSTITUCIONAL  
MATERIA : ACCION DE AMPARO  
PROCEDENCIA : Exp. 00203-2020-0 1° JUZGADO CIVIL - SEDE ANEXO / HUANUCO / HUANUCO  
SUMILLA : CON OF. N° 611-2020 SE REMITE EN GRADO DE APELACION CONTRA RS. 02  
F. ING. SALA : 10/12/2020 10:05:15  
F. ING. CDG : 17/08/2020 23:01:38

SUJETOS PROCESALES

DEMANDANTE ROBLES QUISPE FREI

SEBASTIAN RIVERA ANTONIO ISAIAS

COCHACHI CHACON HECTOR

DEMANDADO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS S.A.C CIA MINERA RAURA S A



EXP. 00203-2020-0-1201-JR-CI-01

EXP. 00202-2020-0-1201-JR-CI-02



DISTRITO JUDICIAL : HUANUCO  
PROVINCIA : HUANUCO  
INSTANCIA : 2° JUZGADO CIVIL - SEDE ANEXO  
RELATOR : VILLANUEVA GAMARRA, GIOVANA  
SEC. DE SALA : MARIA VELARDE SANTAMARIA  
ESPECIALIDAD : CIVIL  
SUB ESPECIALIDAD : DERECHO CONSTITUCIONAL

MOTIVO INGRESO : APELACION DE AUTO - PRINCIPAL  
PROCESO : CONSTITUCIONAL  
MATERIA : ACCION DE AMPARO  
PROCEDENCIA : Exp. 00202-2020-0 2° JUZGADO CIVIL - SEDE ANEXO / JUZGADO ESPECIALIZADO / HUANUCO  
SUMILLA : DEMANDA DE AMPARO POR DESPIDO FRAUDULENTO  
F. ING. SALA : 10/03/2021 09:10:01  
F. ING. CDG : 17/08/2020 21:19:25

SUJETOS PROCESALES

DEMANDANTE ORDOÑEZ CARHUMACA EDGAR JESUS

DEMANDADO ADMINISTRACION DE EMPRESAS SAC

Domic Real : CALLE LAS BEGONIAS N° 441 - INTERIOR N° 442 - URBANIZACIÓN  
JARDIN

CIA MINERA RAURA S A



EXP. 00202-2020-0-1201-JR-CI-02

EXP. 00201-2020-0-1201-JR-CI-01



DISTRITO JUDICIAL : HUANUCO  
PROVINCIA : HUANUCO  
INSTANCIA : JUZGADO MIXTO - Sede Lauricocha  
RELATOR : VILLANUEVA GAMARRA, GIOVANA  
SEC. DE SALA : MARIA VELARDE SANTAMARIA  
ESPECIALIDAD : CIVIL  
SUB ESPECIALIDAD: CIVIL

MOTIVO INGRESO : APELACION DE AUTO – PRINCIPAL  
PROCESO : CONSTITUCIONAL  
MATERIA : ACCION DE AMPARO  
PROCEDENCIA : Exp. 00201-2020-0 JUZGADO MIXTO – Sede Lauricocha / JUZGADO ESPECIALIZADO / HU  
SUMILLA : DEMANDA DE AMPARO POR DESPIDO DISCRIMINATORIO  
F. ING. SALA : 27/07/2022 10:40:26  
F. ING. CDG : 17/08/2020 19:42:12

SUJETOS PROCESALES

DEMANDANTE GIRON CRUZ ANGEL LAZARO

Casilla Electronica : -> Nro 71988

DEMANDADO CIA MINERA RAURA S A

Casilla Electronica : -> Nro 88957



EXP. 00201-2020-0-1201-JR-CI-01

PODER JUDICIAL DEL PERU  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
HUANUCO  
Sede Anexo - Jr. Hemilio Valdizán 130

26/06/2020 12:16:29  
Pag 1 de 1

Cargo de Ingreso de Expediente  
( Centro de Distribucion General )

Cod. Digitalizacion: 0000051826-2020-EXP-JR-CI

Expediente :	00182-2020-0-1201-JR-CI-02	F.Inicio :	26/06/2020 12:16:28
Juzgado :	2° JUZGADO CIVIL - SEDE ANEXO	F.Ingreso:	26/06/2020 12:16:28
Presentado :	TERCERO		
Especialista:	ELIANA NUÑEZ DAVILA		
Exp.Origen :		F.Exp.Orig:	00/00/0000
Proceso :	CONSTITUCIONAL	Páginas:	
Motivo.Ing :	DEMANDA	Folios :	46
Materia :	ACCION DE AMPARO		
Cuántia :	Soles .00	N Copias/Acomp :	2
Dep Jud :			
Arancel :			

Observación :

Sumilla : DEMANDA DE ACCION DE AMPARO//ANEXO COMPLETO

DEMANDADO COMPANIA MINERA RAURA SA  
DEMANDANTE SINDICARO DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACION DE EMPRESAS SAC RE

ENCARNACION RAMIREZ KETTY  
Ventanilla 1  
Modulo 1  
4° Piso

Recibido

## ANEXO 9

# RESOLUCIÓN DEL MTPE SOBRE OPOSICIÓN A SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES SOLICITADA POR LA CIA RAURA.



PERÚ Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 035-2021-MTPE/2/14

Lima, 07 ENE. 2021

### VISTO:

El Expediente N° 022-2020-DPSC/DRTPE-HCO, remitido a este despacho por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huánuco (en adelante, DRTPE de Huánuco) en atención al recurso de revisión interpuesto por la empresa **COMPAÑIA MINERA RAURA S.A.** (en adelante, la Empresa) contra la Resolución Directoral Regional N° 36-2020-GRH-GRDS/DRTPE, de la DRTPE de Huánuco, en el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales seguido por la Empresa.

### CONSIDERANDO:

#### I. ANTECEDENTES

- 1.1. Con fecha 6 de julio de 2020, la Empresa presenta a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos (en adelante, DPSC) de la DRTPE de Huánuco, la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos estructurales de ciento ochenta y cuatro (184) trabajadores (fojas 1 a 1253 del expediente), en virtud del literal b) del artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL), solicitud que fue subsanada el 15 de julio de 2020.



Asimismo, el 8 de julio de 2020, la Empresa comunica la suspensión perfecta de labores de los trabajadores comprendidos en la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, desde el 9 de julio de 2020, al amparo de lo previsto en el literal c) del artículo 48 de la LPCL.

- 1.2. En atención a ello, la DPSC de la DRTPE de Huánuco mediante proveído de fecha 17 de julio de 2020 dispone poner en conocimiento del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CIA. MINERA RAURA S.A. (en adelante, el Sindicato) la pericia de parte presentada por la Empresa, conforme lo establece el literal c) del artículo 48 de la LPCL.
- 1.3. Mediante escritos de fecha 23 de julio de 2020, se apersonan al procedimiento, cincuenta y tres (53) trabajadores no sindicalizados de la Empresa, comprendidos en la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, y formulan oposición al pedido de suspensión perfecta de labores.
- 1.4. Mediante escrito de fecha 23 de julio de 2020, se apersona al procedimiento, un (1) trabajador no sindicalizado de la Empresa, comprendido en la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, y formula oposición al pedido de suspensión perfecta de labores, en los mismos términos que los escritos referidos en el punto 1.3 precedente.
- 1.5. Con fecha 10 de agosto de 2020, el Sindicato presenta su pericia de parte (fojas 1260 a 1359 del expediente), luego de lo cual, la DPSC de la DRTPE de Huánuco,

Página 1 de 24

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

mediante proveído de fecha 11 de agosto de 2020, cita a reunión de conciliación virtual a los representantes de la Empresa y el Sindicato para el día 14 de agosto de 2020, llevándose a cabo una segunda reunión de conciliación el día 21 de agosto de 2020.

- 1.6. Posteriormente, mediante proveído de fecha 9 de setiembre de 2020, la DPSC de la DRTPE de Huánuco cita a reunión de conciliación virtual a los trabajadores no sindicalizados para el día 11 de setiembre de 2020, prosiguiéndose con reuniones de conciliación los días 16, 24 y 25 de setiembre de 2020, no arribándose a acuerdo alguno.
- 1.7. La DPSC de la DRTPE de Huánuco emite la Resolución Directoral N° 402-2020-DPSCL-DRTPE-HCO de fecha 2 de octubre de 2020 (fojas 1544 a 1567 del expediente), mediante la cual resuelve: (i) desaprobar la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales presentada por la Empresa, (ii) declarar improcedente la oposición a la suspensión perfecta de labores formulada por los trabajadores afectados, (iii) declarar el decaimiento de la suspensión de labores solicitada por la Empresa, disponiendo la reincorporación de los trabajadores afectados así como el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, y (iv) precisar que a los trabajadores que no mantengan vínculo laboral a la fecha de notificación de la resolución, únicamente les corresponderá la remuneración dejada de percibir por el tiempo transcurrido entre el inicio del procedimiento y la fecha de extinción del vínculo laboral.
- 1.8. Con fecha 7 de octubre de 2020, la Empresa interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 402-2020-DPSCL-DRTPE-HCO (fojas 1704 a 1742 del expediente), a fin de que el superior jerárquico la declare nula, o en su defecto, la revoque, en atención a los argumentos expuestos en el referido recurso.
- 1.9. Mediante Resolución Directoral Regional N° 036-2020-GRH-GRDS/DRTPE de fecha 16 de octubre de 2020 (fojas 1756 a 1761 del expediente), la DRTPE de Huánuco resuelve declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa y confirmar en todos sus extremos la Resolución Directoral N° 402-2020-DPSCL-DRTPE-HCO emitida por la DPSC de la DRTPE de Huánuco.
- 1.10. Con fecha 5 de noviembre de 2020, la Empresa interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 036-2020-GRH-GRDS/DRTPE (fojas 1775 a 1807 del expediente) a fin de que esta sea declarada nula, o en su defecto, sea revocada y, en consecuencia, se apruebe la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, en atención a los argumentos expuestos en el referido recurso.  
  
En atención a ello, mediante Oficio N° 878-2020-GRH-GRDS/DRTPE, ingresado con Registro N° 114245-2020 de fecha 27 de noviembre de 2020, la DRTPE de Huánuco remite el expediente a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 1.11. En atención a ello, el día 28 de diciembre de 2020 se lleva a cabo el informe oral de los representantes de la Empresa, el Sindicato y los trabajadores no sindicalizados, conforme consta en el acta correspondiente.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

## II. DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA RESOLVER EL PRESENTE RECURSO DE REVISIÓN

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 216.1 del artículo 216 del referido cuerpo normativo; a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación; y, solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.



Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de los contratos de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, precisándose que en la tramitación de dicho recurso, esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (hoy, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado.

En el presente caso, nos encontramos ante un supuesto de alcance local o regional, y tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la DRTPE de Huánuco, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

## III. SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR LA EMPRESA



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

La pretensión impugnatoria de la Empresa consiste en que la Resolución Directoral Regional N° 036-2020-GRH-GRDS/DRTPE sea declarada nula, o en su defecto, sea revocada y, en consecuencia, se apruebe la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, en atención a los siguientes argumentos:

- (i) La DRTPE de Huánuco ha resuelto antes de cumplido el plazo legal para apelar, limitando su derecho de defensa y vulnerando los principios de legalidad, debido procedimiento y confianza legítima. Al respecto, señala que al presente caso le es aplicable el plazo de quince días para apelar, el cual vencía recién el 23 de octubre del 2020.
- (ii) La resolución impugnada convalida la inobservancia del procedimiento establecido legalmente para el cese colectivo, pues la DPSC de la DRTPE de Huánuco no corrió traslado de la solicitud y pericia de parte a los trabajadores no sindicalizados dentro del plazo de ley. En ese sentido, la resolución debe ser declarada nula.
- (iii) La resolución impugnada convalida la vulneración del derecho de defensa, en atención a que:
  - La DPSC no comunicó a la Empresa la fecha que corrió traslado de la solicitud de cese colectivo y pericia de parte al Sindicato, siendo relevante que las partes involucradas puedan corroborar el cumplimiento del procedimiento y plazos previstos legalmente ya que su incumplimiento acarrea la nulidad del procedimiento.
  - La DPSC no notificó a la Empresa el pedido de nulidad y la pericia presentada por el Sindicato el 10 de agosto de 2020, a fin de salvaguardar su derecho a la defensa y derecho a la contradicción.
  - La DPSC no notificó a la Empresa de manera completa los escritos presentados por el Sindicato y los trabajadores no sindicalizados, los cuales le fueron remitidos de forma incompleta, y a pesar de que la solicitud de la empresa de que dichos documentos le sean notificados conforme a ley, la DPSC no cumplió ello y resolvió el procedimiento.
- (iv) La resolución impugnada vulnera gravemente su derecho a obtener una decisión motivada, en atención a que:
  - La resolución impugnada no motiva el extremo que concluye que la omisión de notificar a SUNAFIL no trasciende ni vulnera el debido procedimiento. Al respecto, la DPSC incumplió el procedimiento legalmente previsto y, a pesar de que, desde el 15 de junio de 2020 se tuvo por presentada la solicitud de cese colectivo y desde el 18 de julio de 2020 la empresa presentó su solicitud de suspensión perfecta de labores, la DPSC omitió oficiar a SUNAFIL para que realice la verificación correspondiente.
  - La resolución impugnada incurre en vicio de motivación al confirmar la resolución de primera instancia en todos sus extremos, pese a que la DRTPE de Huánuco acogió el argumento de la Empresa referido al cumplimiento del requisito del 10% del total del personal, extremo que por lo tanto ha sido revocado.
  - La resolución impugnada hace caso omiso a los argumentos de la Empresa respecto a que sí ha llevado a cabo una negociación efectiva con los





trabajadores, pese a que en su recurso de apelación acreditan que la Empresa convocó al Sindicato y a los trabajadores no afiliados a reuniones de negociación, que estas efectivamente se llevaron a cabo, que la Empresa comunicó efectivamente al Sindicato y a los trabajadores no sindicalizados las razones que motivaban el inicio del procedimiento de cese colectivo, y que la Empresa propuso medidas alternativas al cese colectivo que fueron rechazadas por el Sindicato y los trabajadores no sindicalizados; pese a lo cual, la resolución impugnada reitera la posición de primera instancia, de que la Empresa no habría negociado efectivamente.

- La resolución impugnada incorpora, en su parte final, criterios no incluidos en la resolución de primera instancia, ni cuestionados a través del recurso de apelación de la Empresa, los cuales adolecen de serios vicios de motivación que no hacen posible su comprensión.

#### IV. ANÁLISIS

##### 5.1. Sobre el procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos



El Capítulo VII del Título I de la LPCL regula la extinción colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

El marco de referencia que ha tenido el legislador peruano para incorporar dichas causales de cese es el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. En efecto, este convenio admite la posibilidad de extinguir colectivamente los contratos de trabajo por las mismas razones recogidas en la norma nacional. Por lo tanto, si bien el Convenio N° 158 de la OIT no ha sido ratificado por el Estado Peruano, constituye un importante parámetro de referencia para determinar los alcances de su regulación.

Entre otros aspectos, la extinción colectiva de los contratos de trabajo basada en el funcionamiento de la empresa importa el reconocimiento de determinados deberes por parte del empleador. Así, los artículos 13 y 14 del Convenio N° 158 establecen un deber de consulta hacia los trabajadores interesados y un deber de comunicación a la autoridad competente, respectivamente. Respecto del primero, el referido Convenio prevé que el empleador *"proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el periodo durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones"*, así como les ofrecerá *"una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados"*. En cuanto al segundo, el deber de comunicación implica que el empleador notifique lo antes posible a la autoridad competente la información pertinente y los datos adicionales antes señalados.

Bajo estos parámetros, el artículo 48 de la LPCL regula el procedimiento a seguir para la terminación de relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos,



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

estructurales o análogos, el cual se encuentra conformado por una etapa pre-administrativa y una etapa administrativa.

La etapa pre-administrativa (incisos a) y b) del artículo 48 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 para acordar las condiciones de la terminación del vínculo laboral o las medidas que permitan evitar la medida o reducir el impacto adverso de la misma sobre los trabajadores (deber de consulta o negociación).

Por su parte, la etapa administrativa (incisos c) a f) del artículo 48 de la LPCL), incluye las reuniones de conciliación promovidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT). Al respecto, el legislador ha visto que, en esta etapa, la AAT realice un control previo a la extinción colectiva de los contratos de trabajo, 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.



## 5.2. Sobre la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales

El literal b) del artículo 46 de la LPCL señala a los motivos estructurales como causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

Dado que el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR no brinda ningún tipo de alcance sobre dichas causales de cese colectivo, la Dirección General de Trabajo, en el marco de la función interpretativa que le concierne en sede administrativa, ha brindado una definición de los **motivos estructurales** previstos en el inciso b) del artículo 46 de la LPCL.

Así, en la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/2/14 de fecha 3 de abril de 2017, esta Dirección General estableció, con carácter de precedente administrativo de observancia obligatoria, lo siguiente:

"La terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales tiene lugar por la necesidad de reducir personal a raíz de las transformaciones producidas en la forma de organización de la empresa o en su funcionamiento. Así, las causas estructurales refieren, sin el requisito concurrente de la renovación de equipos y maquinarias, a la introducción de nuevo sistemas de producción o de trabajo, reorganización de la estructura interna y, en general, la adecuación del tamaño, funciones y formas de operación de la empresa a las necesidades del mercado<sup>1</sup>, debiendo ser ello de una magnitud tal que conlleve a

<sup>1</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2013). El despido en el derecho laboral peruano. Jurista Editores: Lima, pp. 737.



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

la necesaria finalización de relaciones laborales. El empleo de esta forma de extinción colectiva de las relaciones laborales tiene por objeto el eficaz funcionamiento de la empresa, esto es, la recuperación de su viabilidad económica ante una situación deficitaria o, en todo caso, la preservación de su productividad y competitividad frente a un escenario que se presenta como desfavorable de mantenerse las condiciones actuales; todo ello en el marco de la libertad de empresa reconocida constitucionalmente." (subrayado agregado)

De igual modo, en la citada resolución administrativa se desarrollaron los siguientes criterios para una adecuada caracterización de la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales, de forma que la aplicación de esta medida observe los derechos fundamentales de los trabajadores:

- (i) **La introducción de las transformaciones en la forma de organización de la empresa o en su funcionamiento, para tener la aptitud de justificar un cese colectivo, deben encontrarse motivadas en una necesidad empresarial y ser funcionales a esta.**

La necesidad empresarial puede venir informada por una situación económica deficitaria (vocación reparadora del cese colectivo) o por las exigencias de evitar una situación contraproducente para la productividad y competitividad considerando las condiciones actuales de la empresa (vocación preventiva del cese colectivo). En ambos casos, tanto la situación interna como el contexto en el que se desenvuelve la empresa son elementos claves para determinar que los cambios estructurales tuvieron lugar por una necesidad empresarial.

**La necesidad empresarial debe encontrarse debidamente sustentada**, esto es, debe evidenciarse una situación actual que afecte la economía, productividad y/o competitividad de la empresa, sea porque en ese momento origina déficit o es contraproducente. Asimismo, **debe realizarse un análisis que proyecte la situación futura al aplicarse la medida de cese colectivo.** De este modo, la pericia que sustenta el cese colectivo debiera permitir corroborar la disminución de costos en la empresa, o las ganancias en productividad o en cuotas de mercado luego de adoptarse la medida, así como proyectar la preservación de los puestos no excedentes.

**En ningún caso la pura y simple estrategia de reducción de costos puede sustentar cambios estructurales que tengan la aptitud de justificar un cese colectivo;** sino que debe aportarse mayores elementos sobre la especial situación organizacional por la que atraviesa el empleador.

- (ii) **Debe justificarse la excedencia de personal, así como la funcionalidad del cese colectivo.** Para sustentar la necesidad del cese de personal, debe justificarse la excedencia del mismo a raíz de las transformaciones, así como acreditarse que la extinción colectiva de los contratos de los trabajadores excedentes coadyuva directamente a la viabilidad económica de la empresa o la garantía de su productividad y competitividad.

Para justificar la excedencia de personal, el empleador debe demostrar además que no resulta viable reubicar al personal en otros puestos de trabajo; mientras que para acreditar la funcionalidad del cese colectivo, debe acreditarse la relación existente entre la decisión de aplicar el cese colectivo y la recuperación o funcionamiento eficaz del negocio.

- (iii) **La terminación colectiva de los puestos de trabajo por motivos estructurales debe permitir garantizar la conservación de los puestos de**





Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

comprendidos en la situación alegada. Si bien este procedimiento no tiene carácter contencioso, en tanto es seguido por un administrado ante la AAT, el pronunciamiento que esta última emita sí puede afectar derechos laborales o intereses socioeconómicos de los trabajadores comprendidos en el cese colectivo.

De lo señalado puede verse que, en el procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo, al igual que ocurre en otros procedimientos administrativos laborales, existen terceros con derechos o intereses legítimos que pueden resultar afectados con la resolución o pronunciamiento que expida la AAT.

Al respecto, debe repararse que el artículo 71 del TUO de la LPAG contempla la figura de los "terceros administrados"<sup>2</sup>, estableciendo en su numeral 71.3 que estos "pueden apersonarse en cualquier estado del procedimiento, teniendo los mismos derechos y obligaciones de los participantes en él" (subrayado agregado).

Dicho esto, cabe señalar que el procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo cuenta con reglas especiales sobre los plazos y términos para su tramitación, establecidas en la LPCL y que difieren de las contempladas en las normas generales del TUO de la LPAG. Así, de acuerdo con el literal f) del artículo 48 de la LPCL, el plazo para interponer recurso de apelación contra la resolución que decide el cese colectivo en primera instancia es de tres (3) días hábiles, debiendo emitirse resolución de segunda instancia en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles.

En ese contexto, debe repararse que si bien existe una contradicción entre los plazos especiales antes señalados y los plazos generales previstos en el numeral 218.2 del artículo 218 del TUO de la LPAG, debe emplearse el criterio de especialidad para la solución de antinomias o conflicto entre normas, por el cual "(l)a norma (relativamente) más específica genera excepción a la (relativamente) más general; ambas son válidas y vigentes, pero la norma general no encuentra aplicación (es derogada) allí donde es aplicable la particular"<sup>3</sup>.

Al respecto, como se ha señalado líneas arriba, el numeral 2 del artículo II del Título Preliminar del TUO de la LPAG admite la posibilidad de que por normas legales se creen y regulen procedimientos especiales (como en este caso), siempre que estos no impongan "condiciones menos favorables a los administrados".

En este caso, como se ha desarrollado en los párrafos precedentes, estamos ante un procedimiento administrativo que se inicia a instancia del empleador ante la AAT, pero cuyo pronunciamiento puede afectar derechos o intereses de terceros, los que, por lo general, se apersonan al procedimiento y a quienes la ley reconoce iguales derechos y obligaciones de quien es parte en él; razón por la cual, no puede asumirse que las disposiciones especiales contempladas en dichos procedimientos (por

<sup>2</sup> El numeral 71.1 del artículo 71 del TUO de la LPAG dispone que "(s)i 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".

<sup>3</sup> GUASTINI, Riccardo (2016), *Las fuentes del derecho. Fundamentos teóricos*. Lima: Científica Peruana S.A.C. Raguel Editores, p. 548.



ejemplo, la existencia de plazos más cortos para la interposición y la resolución de recursos administrativos) sean "menos favorables" para los administrados que las previstas en el TUO de la LPAG.

En consecuencia, en el presente caso, contrariamente a lo señalado por la Empresa, resultan de aplicación los plazos especiales del recurso de apelación previstos en el literal f) del artículo 48 de la LPCL. Con lo cual, se verifica que la Resolución Directoral Regional N° 36-2020-GRH-GRDS/DRTPE fue emitida luego de vencido el plazo para la interposición de los recursos administrativos y dentro del plazo legalmente establecido para emitir pronunciamiento en segunda instancia, de modo que lo argumentado por la Empresa en este extremo debe desestimarse.

**b) Sobre el traslado de la solicitud y la pericia de parte dentro del plazo legal**

Con relación a este extremo, corresponde evaluar dos argumentos expuestos por la Empresa en su recurso de revisión, el primero referido a la supuesta falta de notificación de la solicitud y pericia de parte presentadas por la Empresa a los trabajadores no sindicalizados dentro del plazo de ley (acápite (ii) del punto 5.1 de la presente resolución), y el segundo, referido a la supuesta falta de comunicación a la Empresa de la fecha en que se corrió traslado de la solicitud de cese colectivo y pericia de parte al Sindicato (acápite (iii), primer párrafo, del punto 5.1 de la presente resolución).



Al respecto, repárese que el literal c) del artículo 48 de la LPCL señala en su tercer párrafo que presentada la *solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo* y la pericia de parte que acredita su procedencia, "(l) a 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".

En ese sentido, la ley establece una clara preferencia por el sindicato, toda vez que al ser la organización que representa a los trabajadores en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva, le correspondería participar en representación suya del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo, presentado – de estimarlo pertinente- pericias adicionales y participando de las reuniones de conciliación que convoque la AAT<sup>4</sup>. De acuerdo al texto del literal c) del artículo 48 de la LPCL, solo a falta de organización sindical, la AAT corre traslado de la pericia de parte a los trabajadores o sus representantes.

Sin perjuicio de ello, es posible que, existiendo una organización sindical en la empresa, la terminación colectiva de contratos de trabajo comprenda también trabajadores no afiliados a ella. En tal caso, se tiene que la AAT debe correr traslado de la pericia de parte de la empresa a la organización sindical (quienes intervienen en representación de sus afiliados comprendidos en la medida de cese colectivo); y,

<sup>4</sup> De acuerdo con el literal d) del artículo 48 de la LPCL, vencido el plazo para que los trabajadores presenten pericias adicionales, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convoca a los representantes de los trabajadores y del empleador a reuniones de conciliación, las cuales deben llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.



a cada uno de los trabajadores no afiliados a ninguna organización sindical, así como citarlos a las reuniones de conciliación.

En el presente caso, observamos que mediante proveído de fecha 17 de julio de 2020, la DPSC de la DRTPE de Huánuco dispuso poner en conocimiento del Sindicato la pericia de parte presentada por la Empresa, conforme lo establece el literal c) del artículo 48 de la LPCL, con lo cual, la referida organización sindical tenía expedido su derecho para presentar pericias adicionales, según lo prevé la citada norma en su tercer párrafo.

Posteriormente, cincuenta y cuatro (54) trabajadores no sindicalizados se apersonaron al procedimiento mediante escritos de fecha 23 de julio de 2020, por lo que, mediante proveídos del 3 de agosto de 2020, la DPSC dispuso tener presente los referidos apersonamientos, y posteriormente, mediante proveído del 4 de agosto de 2020, notificado el 20 de agosto de 2020 (según consta a fojas 1430 y 1431 del expediente), dispuso poner en conocimiento de los trabajadores no sindicalizados el proveído de fecha 17 de julio de 2020; con lo cual, dichos trabajadores también tuvieron expedido su derecho para presentar pericias adicionales.



En efecto, los trabajadores no sindicalizados a través de un escrito de fecha 25 de agosto de 2020, presentaron lo que denominaron "argumentos legales, financieros y técnicos", con la finalidad de absolver el traslado de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo.

Ahora bien, la Empresa en su recurso de revisión cuestiona el hecho que la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo haya sido puesta en conocimiento de los trabajadores no sindicalizados con posterioridad al 17 de julio de 2020, fecha en la que vencía el plazo de cuarenta y ocho (48) horas a que se refiere el literal c) del artículo 48 de la LPCL. No obstante, como se ha señalado precedentemente, la DPSC de la DRTPE de Huánuco emitió el proveído de fecha 17 de julio de 2020, notificado esa misma fecha, mediante el cual puso en conocimiento del Sindicato la pericia de parte presentada por la Empresa; en tanto, la comunicación de la solicitud de cese colectivo a los trabajadores no sindicalizados se efectuó una vez que estos se apersonaron al procedimiento, a fin de no afectar los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo.

Estando a lo señalado, si bien dicha comunicación se realizó en un tiempo que excedió el plazo de cuarenta y ocho (48) horas que dispone el literal c) del artículo 48 de la LPCL, esta Dirección General estima pertinente resaltar que no toda inobservancia de un plazo administrativo acarrea una consecuencia jurídica, debiendo tenerse presente lo señalado en el numeral 14.1 del artículo 14 del TUO de la LPAG: "*Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto (...)*"

De otro lado, la Empresa cuestiona el hecho que no se le haya comunicado la fecha en que la DPSC de la DRTPE de Huánuco corrió traslado de la solicitud de cese colectivo y pericia de parte al Sindicato.

Al respecto, el proveído de fecha 17 de julio de 2020, mediante el cual la DPSC de la DRTPE de Huánuco dispuso poner en conocimiento del Sindicato la pericia de parte presentada por la Empresa, fue notificado al Sindicato el mismo 17 de julio del



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del EmpleoDecenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

**trabajo no excedentes**, esto es, que permanecerán en la empresa. Repárese, el cese colectivo por motivos estructurales es también una forma de restitución del equilibrio entre la actividad empresarial y el nivel del empleo en la empresa.

A la luz de lo señalado, en la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/2/14 se brinda también algunos alcances sobre los aspectos mínimos que debiera contener la pericia prevista en el artículo 48 de la LPCL, a saber:

Contenido mínimo de la pericia por motivos estructurales
1) Relación de trabajadores comprendidos en el cese colectivo, indicado la siguiente información: nombres y apellidos, DNI, puesto, área y remuneración.
2) Información sustentada que demuestre la existencia tanto de los motivos de los cambios estructurales, como de las razones para el cese del personal excedente.
3) Análisis de dimensionamiento de personal, entendido como la determinación de la cantidad necesaria de personal a raíz de cambios en la organización o funcionamiento de la empresa.
4) Evaluación de la posibilidad de adoptar medidas para evitar o limitar el cese.
5) Análisis técnico de la reducción de costos o análisis de las ganancias en productividad y/o competitividad, por la aplicación de la medida de cambio estructural; contemplando los escenarios actual y futuro.



### 5.3. Respeto de los argumentos expuestos por la Empresa

#### a) Sobre la afectación del plazo para interponer el recurso de apelación

Sobre este extremo del recurso de revisión, al que se refiere el acápite (i) del punto 5.1 de la presente resolución, el artículo II del Título Preliminar del TUO de la LPAG establece lo siguiente:

#### "Artículo II.- Contenido

1. La presente Ley contiene normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado y, regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales.
2. Las leyes que crean y regulan los procedimientos especiales no podrán imponer condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en la presente Ley.
3. Las autoridades administrativas, al reglamentar los procedimientos especiales, cumplirán con seguir los principios administrativos, así como los derechos y deberes de los sujetos del procedimiento, establecidos en la presente Ley" (subrayado agregado).

De este modo, el propio TUO de la LPAG reconoce la existencia de procedimientos administrativos especiales, cuya configuración si bien se sustenta en la singularidad de las materias a ser dilucidadas, requiere además de: i) una norma con rango de ley que crea y regula el procedimiento administrativo especial, ii) que las condiciones establecidas en dichas normas no sean menos favorables para los administrados que las previstas en las normas comunes del TUO de la LPAG.

En lo que respecta al procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo, encontramos que el mismo es seguido por el empleador que se considera incurso en alguna de las causas objetivas detalladas en el artículo 46 de la LPCL, a fin de que la AAT apruebe o autorice el cese colectivo de los trabajadores



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

2020 conforme consta en la cedula de notificación que obra a fojas 1259 del expediente. Toda vez que la notificación dirigida a la organización sindical se efectuó conforme al régimen de notificación personal que establece el artículo 21 del TUO de la LPAG, no es posible que, al momento de notificar a una de las partes, se comunique a la otra la fecha y hora en que se efectuó la notificación, pues ello implicaría la emisión de un nuevo acto, situación que no solo no está contemplada en la normativa vigente, sino que además resultaría contraria al principio de celeridad que rige los procedimientos administrativos.

Sin perjuicio de ello, es preciso anotar que el administrado, en este caso la Empresa, tiene el derecho de acceder al expediente administrativo a fin de conocer su estado de tramitación, así como de obtener copias de los documentos contenidos en el procedimiento.

En atención a lo señalado, corresponde desestimar este extremo del recurso de revisión.

**c) Sobre la notificación a la Empresa de los escritos presentados por el Sindicato y los trabajadores no sindicalizados**

La Constitución Política del Perú en el numeral 3) de su artículo 139 establece como una de las garantías de la administración de justicia "La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional".

Si bien es cierto que las garantías del debido procedimiento administrativo no tienen un referente constitucional directo, el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC 03891-2011-PA/TC (fundamento 12) que, en general, "el derecho al debido proceso previsto por el artículo 139, inciso 3, de la Constitución, aplicable no sólo a nivel judicial sino también en sede administrativa e incluso entre particulares, supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos".

El TUO de la LPAG establece un listado enunciativo de los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, entre los que se encuentran, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

En cuanto al derecho de defensa, el Tribunal Constitucional ha mencionado en la STC N° 08605-2005-PA/TC (fundamento 14) que aquel constituye un derecho fundamental de naturaleza procesal que conforma tal ámbito del debido proceso y se proyecta como un "principio de interdicción" de cualquier situación de indefensión y como un "principio de contradicción" de los actos procesales que pudieran potencialmente repercutir en la situación jurídica de las partes, sea en un proceso judicial o procedimiento administrativo.





En el presente caso, la Empresa sustenta su pretensión nulificante señalando que la DPSC no le notificó el pedido de nulidad y la pericia presentada por el Sindicato el 10 de agosto de 2020, y le notificó de forma incompleta los escritos presentados por el Sindicato y por los trabajadores no sindicalizados, afectando su derecho a la defensa y derecho a la contradicción, argumentos que han sido detallados en el numeral III de la presente resolución.

Al respecto, de los actuados en el presente procedimiento se observa que, con fecha 10 de agosto de 2020, el Sindicato presentó una pericia de parte suscrita por el C.P.C. Luis Babilón Grados y por el señor Ronald Zavala Urbina en su calidad de asesor económico de la CGTP, asimismo, expuso una serie de argumentos dirigidos a contradecir la solicitud de cese colectivo presentada por la Empresa. En atención a ello, la DPSC de la DRTPE de Huánuco emitió el proveído de fecha 11 de agosto de 2020, mediante el cual convocó a la Empresa y al Sindicato a reuniones de conciliación.

De otro lado, se observa que con fecha 1 de setiembre de 2020, el Sindicato presentó un escrito con la sumilla "Presentando jurisprudencia administrativa laboral", mientras que con fecha 25 de agosto de 2020, los trabajadores no sindicalizados presentaron un escrito con la sumilla "Tener presente los argumentos legales, financieros y técnicos, al momento de resolver".



Al respecto, corresponde indicar que el inciso 1.2 del numeral 1 del artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante el TUO de la LPAG), establece lo siguiente: "1.2 Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir prueba; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. (...)" (el subrayado es nuestro).

Estando a lo señalado, cabe indicar que en los procedimientos de terminación colectiva de contratos de trabajo se debe correr traslado de los documentos, alegatos, contrapericias que sean presentados por las partes incurtas en el referido procedimiento, durante el plazo de duración del mismo.

Sin perjuicio de lo señalado en los párrafos precedentes, se tiene que en el presente procedimiento los documentos y contrapericias presentadas por el Sindicato y los trabajadores no afiliados a ninguna organización sindical, no han sido determinantes en la decisión contenida en la Resolución Directoral N° 402-2020-DPSCL-DRTPE-HCO, debiendo tenerse presente lo señalado en el numeral 14.1 del artículo 14 del TUO de la LPAG: "Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto (...)"

En consecuencia, en atención a los argumentos expuestos por la Empresa, no se observa que se haya configurado una afectación de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo.

**d) Vulneración del derecho a la debida motivación**



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Según lo señalado en el numeral 4.1 del artículo 3 del TUO de la LPAG, el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

Este requisito de validez del acto administrativo es desarrollado en el artículo 6 del TUO de la LPAG, señalando que "La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado". Asimismo, se descartan como motivación "la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto".

El Tribunal Constitucional ha tenido oportunidad de pronunciarse respecto a la motivación de los actos administrativos. Así, en reiterada jurisprudencia, ha señalado:

"[...] [E]l derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican.

Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión.

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo". (STC 00091-2005-PA/TC, fundamento 9, criterio reiterado en STC 294-2005-PA/TC, STC 5514-2005-PA/TC, entre otras).





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Por tanto, la debida motivación de las decisiones administrativas constituye una garantía constitucional de los administrados, que busca evitar la arbitrariedad de la Administración al emitir actos administrativos. En ese sentido, el TUO de la LPAG, en el artículo IV del Título Preliminar establece que una de las garantías del debido procedimiento administrativo es el derecho que tienen los administrados a obtener una decisión motivada; esto a efecto que puedan tomar conocimiento de las razones de hecho y de derecho en que se funda la referida decisión, haciendo posible su impugnación ante las instancias correspondientes.

Por tanto, la motivación del acto administrativo exige que el órgano administrativo que emite un acto motive expresamente las razones que lo han conducido a tomar tal decisión, de modo que no solo se exprese bajo qué norma legal se expide dicho acto, sino, fundamentalmente, se expongan en forma sucinta –pero suficiente– las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión adoptada. De allí que la falta de motivación y la motivación aparente, entendida esta última como la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, afecten la validez del acto administrativo y lleguen a constituir causal de nulidad.

Dicho esto, corresponde emitir pronunciamiento con relación a los cuestionamientos formulados en este extremo por la Empresa, y que han sido detallados en el numeral III de la presente resolución:



Con relación al primer argumento, encontramos que el mismo es analizado por la DRTPE de Huánuco en la Resolución Directoral Regional N° 36-2020-GRH-GRDS/DRTPE, señalado que "Respecto al punto 1.4.- (...) sin perjuicio de la negligencia y responsabilidad administrativa que podría haber por parte de la autoridad administrativa de trabajo, ello no trasciende ni vulnera el derecho al debido procedimiento".

Conforme a lo señalado en el literal c) del artículo 48 de la LPCL, una vez presentada la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, el empleador puede 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, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

De este modo, la Ley contempla la figura de la suspensión perfecta de labores, la cual queda sujeta a un régimen de aplicación inmediata y posterior verificación por la Autoridad Inspectiva de Trabajo. Esta verificación se encuentra regulada, a nivel administrativo, por la Directiva N° 011-2009-MTPE/2/11.1, Directiva sobre Verificación de Cumplimiento del Sustento de la Suspensión en el Caso de Solicitudes de Cese Colectivo, la cual establece lo siguiente:

"Corresponde que la Autoridad a cargo del procedimiento de cese colectivo, disponga, en el día, que la inspección de trabajo verifique el cumplimiento de los hechos que sustentan la solicitud de suspensión.

2. La verificación de la inspección de trabajo debe comprender los fundamentos de hecho de la solicitud y toda circunstancia que permita evaluar la razonabilidad y proporcionalidad de los criterios utilizados en la solicitud de suspensión perfecta de labores".



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del EmpleoDecenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Por tanto, es necesario que la AAT a cargo del procedimiento y la Autoridad Inspectiva observen lo dispuesto en la Directiva N° 011-2009-MTPE/2/11.1, a fin de solicitar y llevar a cabo la verificación de la suspensión perfecta de labores solicitada por el empleador, de modo que se verifiquen los hechos que sustentan dicha medida y la Autoridad a cargo del procedimiento pueda evaluar la procedencia y razonabilidad de la misma.

Así pues, una vez efectuada la verificación por la inspección del trabajo, corresponde que la AAT a cargo del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo evalúe los hechos que sustentan la suspensión y en caso considere que la misma carece de fundamento, revoque la aprobación automática de la que goza la medida y disponga por consiguiente la reanudación de las labores. Claro está que una eventual revocación de la suspensión perfecta de labores sería independiente del pronunciamiento posterior que esta misma autoridad emita con relación a la procedencia o no de la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

Ahora bien, en el presente caso, se observa que, una vez recibida la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo de la Empresa, la DPSC de la DRTPE de Huánuco no cumplió con solicitar a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL a fin de que esta practique las actuaciones inspectivas necesarias para verificar la existencia de los hechos que sustentaron la solicitud de suspensión. Esta omisión conllevó a que la DPSC de la DRTPE de Huánuco no realice la evaluación de la medida de suspensión perfecta de labores, de forma independiente y anticipada al examen de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, conforme se desprende del literal c) del artículo 48 de la LPCL y la Directiva N° 011-2009-MTPE/2/11.1, lo cual deviene principalmente en una afectación de los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión, pues la misma se ha mantenido a lo largo del trámite del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo.



Así las cosas, la DPSC de la DRTPE de Huánuco emitió la Resolución Directoral N° 402-2020-DPSCL-DRTPE-HCO de fecha 2 de octubre de 2020, mediante la cual resolvió desaprobar la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo y, en consecuencia, declaró el decaimiento de la suspensión perfecta de labores solicitada por la Empresa. Ello por cuanto la solicitud de suspensión acompañaba el trámite de terminación colectiva de los contratos de trabajo, y por el principio según el cual *lo accesorio sigue la suerte de lo principal*, al haberse desaprobado la pretensión principal referida al cese colectivo, la solicitud de suspensión devino en infundada.

Cabe anotar, sin embargo, que desde el punto de vista del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo, la verificación a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo no es una actuación esencial del procedimiento, pues aquella está referida al sustento de la suspensión perfecta de labores, mas no a la causa objetiva invocada como sustento para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, aspecto este último que se acredita con la pericia de parte realizada por una empresa auditora autorizada por la Contraloría General de la República. Por tanto, aun cuando la AAT a cargo del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo debe, bajo responsabilidad, requerir la verificación a cargo de la inspección del trabajo, la omisión de dicha verificación no impide que la autoridad administrativa



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

emita una decisión final sobre la procedencia del cese colectivo ni afecta el sentido de la misma en sus aspectos importantes.

En consecuencia, el argumento expuesto por la Empresa en este extremo debe desestimarse.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, esta Dirección General considera necesario reiterar que, cuando el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo está acompañado de una suspensión perfecta de labores, la Autoridad Administrativa de Trabajo a cargo del procedimiento debe, bajo responsabilidad, oficiar inmediatamente a la inspección de trabajo para que esta verifique la existencia de los hechos que sustentan la solicitud de suspensión, a fin de determinar si la medida resulta razonable y proporcional.

Con relación al segundo argumento, encontramos que la Resolución Directoral N° 402-2020-DPSC-L-DRTPE-HCO emitida por la DPSC de la DRTPE de Huánuco hace mención a supuestas contradicciones en el escrito de solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo y demás documentos que acompañan la misma, sobre el número de trabajadores comprendidos en el cese colectivo y el total de trabajadores de la empresa, lo cual -señala- conlleva a que no tenga certeza respecto al cumplimiento del requisito referido a que la medida adoptada comprenda un número de trabajadores no menor al diez por ciento (10%) del total del personal de LA EMPRESA".



Al respecto, la DRTPE de Huánuco analiza el argumento expuesto por la Empresa en su recurso de apelación, y con relación a ello, en la Resolución Directoral Regional N° 36-2020-GRH-GRDS/DRTPE, señala que

"Respecto al punto 4.1.- (...) se puede advertir que efectivamente la empresa ha cumplido con el requisito señalado en el Artículo 48 del TUO del D.S. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral - La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa (...)"

Se observa entonces que la DRTPE de Huánuco estimó este extremo del recurso de apelación, pese a lo cual, en el artículo segundo de la parte resolutive de la Resolución Directoral Regional N° 36-2020-GRH-GRDS/DRTPE, se consigna "CONFIRMAR EN TODOS SUS EXTREMOS la Resolución Directoral N° 402-2020-DPSC-L-DRTPE-HCO de fecha 02 de octubre de 2020, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco".

Al respecto, nos encontramos ante un error o vicio no trascendente por parte de la DRTPE de Huánuco, cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en sus aspectos importantes, referidos a la procedencia de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo. Por tanto, este extremo del recurso de revisión debe desestimarse.

Con relación al tercer argumento, encontramos que la Resolución Directoral Regional N° 36-2020-GRH-GRDS/DRTPE emitida por la DRTPE de Huánuco confirma lo resuelto en primera instancia, por considerar que la Empresa no acreditó haber



promovido una efectiva negociación durante el periodo de consultas a que se refiere el literal b) del artículo 48 de la LPCL. Al respecto, señaló que el hecho de haber llevado a cabo varias reuniones de negociación tanto con el sindicato como con los trabajadores no sindicalizados no significa que la empresa haya tenido una efectiva negociación "si en cada reunión se advierte la misma postura inicial, y no habiendo alcanzado otras propuestas o medidas para evitar o limitar el cese del personal afectado, como podría ser la disminución de turnos, días u horas de trabajo, o la modificación de las condiciones de trabajo u otra medida que permita coadyuvar a la continuidad de la fuerza laboral afectada, demuestra la rigidez en la propuesta por parte de la empresa".

Al respecto, 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).



Del citado dispositivo se desprende que el legislador ha establecido un periodo de consultas que se constituye, de este modo, en una clara manifestación de la negociación colectiva en el cual, si bien no existe la obligación de que el empleador demuestre que las partes llegaron a un acuerdo, si 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 de personal, así como discutir sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias y efectos<sup>5</sup>.

Este periodo de consultas o negociación directa, atendiendo a la finalidad del mismo, comprende también la exigencia de una negociación efectiva, garantizándose como tal, aquella en la que las partes explican e intercambian sus propuestas y contrapropuestas, con la consiguiente toma de posición de una y de otra, aunque no se arribe necesariamente a un acuerdo. Es decir, no basta que el empleador convoque y lleve a cabo reuniones con la parte laboral, sino que además estas reuniones deben ser una oportunidad para que el empleador presente propuestas razonables y exponga a la parte contraria las razones que motivan el rechazo de sus contrapropuestas, de ser el caso.

Lo dispuesto en el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL importa, además, el 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**" (El

<sup>5</sup> SÁEZ LARA, Carmen (2014). "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, pp. 439.

<sup>6</sup> Óp. Cit., pp. 440.



resaltado es nuestro). En ese sentido, las partes deben desplegar esfuerzos honestos y reales con miras a llegar a un acuerdo, absteniéndose de realizar cualquier acción o práctica que pueda dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación, o que pueda resultar lesiva a la contraparte.

De lo señalado precedentemente, se desprende que el empleador debe acreditar ante la AAT que promovió una efectiva negociación con la parte laboral durante el periodo de consultas a que hace referencia el artículo 48 del TUO de la LPCL. A efectos de que la AAT pueda verificar el cumplimiento de lo exigido en el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL, el empleador debe presentar copia del acta suscrita con los trabajadores, en la que conste no haber llegado a acuerdo alguno, o la constancia notarial de asistencia, conforme lo establece el artículo 67 del Reglamento de la LPCL.

Si bien lo señalado en el párrafo anterior no exige que en las precitadas actas de reunión o constancias notariales se consigne el detalle de las proposiciones y posiciones formuladas por las partes durante el transcurso de la negociación, sí es preciso que en dichos documentos se acredite la disposición del empleador por entablar un verdadero diálogo con la parte laboral, en el cual se intercambien y expliquen las propuestas y posiciones de uno y otro lado.



En el presente caso, la Empresa acompañó a su solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, copia de las comunicaciones de convocatoria a reuniones de negociación "con el fin de adoptar medidas alternativas que eviten o limiten el cese de personal, antes de iniciar el procedimiento correspondiente ante el Ministerio de Trabajo", a las cuales acompañó la nómina de trabajadores que estarían incluidos en la medida de cese colectivo y la información que sustenta el cese colectivo por motivos estructurales.

Asimismo, adjuntó copia de dos (2) actas de reunión sostenidas con los representantes del Sindicato los días 30 de junio y 1 de julio de 2020 (fojas 989 a 994 del expediente), así como de tres (3) actas de reunión con diferentes trabajadores no sindicalizados, llevadas a cabo los días 30 de junio, 1 de julio y 2 de julio de 2020 (folios 995 a 1002 del expediente), todas las cuales están suscritas por el Notario de Lima, Marcos Vainstein Blanck.

Al respecto, de la revisión de las referidas actas de reunión, se observa lo siguiente:

- La Empresa llevó a cabo una primera reunión de negociación con el Sindicato el día 30 de junio de 2020, en la cual expuso los motivos que sustentarían la necesidad de recurrir a la terminación colectiva de los contratos de trabajo. Posteriormente, el 1 de julio de 2020, las partes sostuvieron una segunda reunión de negociación, en la cual la Empresa, luego de exponer nuevamente los motivos del cese colectivo y manifestar que el 3 de julio se presentaría la solicitud de cese colectivo ante la autoridad competente y el 8 de julio, la solicitud de suspensión perfecta de labores, puso en conocimiento del Sindicato sus propuestas de "Plan de preservación del Empleo" y "Plan de Cese con Incentivos".
- El contenido de dichas propuestas ha sido detallado por la Empresa en su solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo (fojas 1245 del



expediente), de lo cual se tiene que el "Plan de preservación del Empleo" (también denominado "Plan de preservación del Empleo y la Salud") consistía en el mantenimiento del vínculo laboral, con el otorgamiento de una licencia con goce de haber con remuneración reducida y conservación de los beneficios de los planes de salud, seguro de vida-Ley y beneficios laborales de CTS, gratificaciones y asignación familiar. Por su parte, el "Plan de Cese con Incentivos" (también denominado "Plan de Salida con Incentivos y Continuidad de Salud") consistía en el cese de los trabajadores, con un incentivo cuyo monto variaba en función a la antigüedad y/o edad del trabajador y la conservación de los beneficios del plan de salud por el término de un año.

- Por su parte, el Secretario General del Sindicato, luego de cuestionar la procedencia del cese colectivo, propuso una medida alternativa consistente en "el reinicio de actividades de servicios especiales rotativos con el 100% de los trabajadores sindicalizados". Al respecto, los representantes de la Empresa señalaron que dicha propuesta no era viable y solicitaron que la conversación se centre en las propuestas de la empresa. (El subrayado es nuestro)
- De otro lado, la Empresa llevó a cabo tres reuniones de negociación con diferentes trabajadores no sindicalizados los días 30 de junio, 1 de julio y 2 de julio de 2020, en las que tras exponer los motivos que sustentaban el cese colectivo y manifestar que el 3 de julio se presentaría la solicitud de cese colectivo ante la autoridad competente y el 8 de julio, la solicitud de suspensión perfecta de labores, presentó sus propuestas de "Plan de preservación del Empleo" y "Plan de Cese con Incentivos". Ante las interrogantes formuladas por los trabajadores participantes, los representantes de la Empresa señalaron que no era posible mejorar económicamente las propuestas presentadas y que la decisión de los trabajadores sobre la aceptación de las mismas debía tomarse a más tardar el 2 de julio de 2020, es decir, en la fecha de la última de las reuniones de negociación.



Los aspectos descritos líneas arriba evidencian que la Empresa convocó a reuniones de negociación, en las que expuso dos propuestas de medidas alternativas al cese colectivo. Sin embargo, concurrió a dichas reuniones con una posición pre determinada, sin tener en cuenta las contrapropuestas realizadas por los trabajadores. Inclusive, el plazo otorgado por la Empresa a los trabajadores no sindicalizados para la evaluación de las medidas propuestas no resultó razonable, a la luz de la decisión que tocaba tomar a cada uno de ellos. Ello evidencia la falta de una verdadera voluntad de diálogo por parte de la Empresa, pues una negociación real y efectiva con los trabajadores sobre las medidas para evitar la terminación colectiva de los contratos de trabajo o, cuando menos, condiciones que permitan atenuar las consecuencias o efectos de la extinción del vínculo laboral, conforme lo exige en el literal b) del artículo 48 de la LPCL, implica tener en cuenta las propuestas realizadas por los trabajadores. De lo contrario, y tal como ha ocurrido en el presente caso, la Empresa concurriría a las reuniones de negociación con una posición pre determinada, con lo cual, estaría admitiéndose que la negociación se tramite como una mera formalidad, pero sin que exista realmente una disponibilidad a negociar, lo



cual vaciaría de contenido el *deber de negociar* establecido en el literal b) del artículo 48 de la LPCL.

En consecuencia, tenemos que la Empresa no demostró haber cumplido con el requisito establecido en el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL, referido a entablar negociaciones para acordar las condiciones de la terminación colectiva de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal, por lo que este extremo de su recurso de revisión debe desestimarse.

Con relación al cuarto argumento, la Empresa señala que la Resolución Directoral Regional N° 36-2020-GRH-GRDS/DRTPE adolece de serios vicios de motivación que no solo afectan su derecho al debido procedimiento, sino que también vulneran su derecho de defensa pues le resulta imposible contradecir dicho extremo de la resolución.

Al respecto, de la revisión del expediente se observa lo siguiente:

- La Resolución Directoral N° 402-2020-DPSCL-DRTPE-HCO contiene, en sus párrafos 10, 11 y 12 del acápite 3.4, las consideraciones por las cuales la DPSC de la DRTPE de Huánuco consideró que el informe pericial presentado por la Empresa no logró acreditar la procedencia de la terminación colectiva de los contratos de trabajo, señalando, en resumen, que (i) *en el informe pericial no se ha expuesto las remuneraciones percibidas por los trabajadores afectados, ni se precisa las razones por las cuales los trabajadores no pueden ser reubicados a otros puestos en función al perfil de los mismos;* (ii) *no existe en dicho informe un análisis realizado por la empresa para determinar si se hace necesario o no una nueva estructura ocupacional que conlleve a afectar de manera directa los puestos de trabajo de los trabajadores comprendidos en el cese; y, finalmente,* (iii) *no se puede justificar los beneficios en competitividad y/o productividad con la estrategia de ahorro de costos (dejar de pagar costos por el cese colectivo), debiendo el cese colectivo garantizar la conservación de los puestos de trabajo no excedentes, situación que se no encuentra debidamente detallada y explicada en el informe técnico.*
- Por su parte, la Empresa en su recurso de apelación contradice lo señalado por la DPSC de la DRTPE de Huánuco, señalando, en resumen, que (i) *el informe de pericia estableció que, para llevar a cabo los estudios y analizar la viabilidad de reestructurar la operación de la Empresa, esta debe paralizar sus actividades por lo menos durante tres años, periodo durante el cual solo se encontrarán activas las actividades relacionadas al cuidado y mantenimiento, y a los estudios de factibilidad;* (ii) *el referido informe de pericia realizó un análisis técnico de los procedimientos que quedarían inactivos como consecuencia de la paralización de todas las actividades operativas, así como aquellas que se mantendrían, y en virtud de ello, se elaboró el correspondiente redimensionamiento de personal;* (iii) *en atención al referido redimensionamiento de personal, el informe no propone un escenario de reubicación de los trabajadores afectados con la medida pues se trata de una paralización total de operaciones, no existiendo áreas que puedan acoger a esos trabajadores, conforme se señaló de manera expresa en el informe.*





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia



Asimismo, la Empresa señala haber cumplido con sustentar la causal invocada mediante dos informes periciales elaborados por empresas auditoras autorizadas por la Contraloría General de la República, las cuales arribaron a las siguientes conclusiones: (i) *la Empresa atraviesa grandes problemas estructurales debido a su limitada capacidad operativa causada por una infraestructura obsoleta y reducida, y por procesos ineficientes que requieren de una modernización urgente y de la introducción de equipos y herramientas tecnológicas que permitan obtener mejores leyes (calidad) de mineral;* (ii) *estos problemas estructurales han alcanzado niveles críticos, impactando gravemente la capacidad de ser competitivos en el mercado, de resistir las fluctuaciones de este, y de operar de una manera sostenible;* (iii) *para poder recobrar su viabilidad económica y productividad reducida, la única opción es llevar a cabo un proceso de reestructuración, el mismo que conlleva estudios para evaluar la factibilidad de una transformación estructural que debería tomar por lo menos tres años, para lo cual se cuenta con la autorización de paralización de operaciones del Ministerio de Energía y Minas;* (iv) *a la fecha, los trabajadores comprendidos en la medida no tienen, objetivamente, labores que realizar debido a la suspensión de la producción y la necesidad de implementar cambios estructurales;* (v) *el éxito de la reestructuración es incierto y dependerá del avance y resultados del estudio de factibilidad y la posterior ejecución del plan de reestructuración;* y, (vi) *la etapa de estudios de factibilidad y la posterior ejecución del plan de reestructuración traen como consecuencia el redimensionamiento de personal, esto es, la necesidad de eliminar los puestos de trabajo que no tienen lugar en una operación absolutamente paralizada y que, aún en el supuesto de reanudación de operaciones, serán eliminados como consecuencia de la reestructuración y modernización de infraestructura, procesos, e introducción de nueva maquinaria y tecnología.*

- En atención a este extremo del recurso de apelación, la DRTPE de Huánuco emite la Resolución Directoral Regional N° 36-2020-GRH-GRDS/DRTPE, en la cual determina que (i) *la Empresa no cumplió con sustentar y/o respaldar con informes técnicos los factores que harían necesarios los cambios estructurales;* y (ii) *tampoco precisa el tiempo posible que demandarían dichos cambios, basados en cronogramas objetivos que permitan advertir el inicio del estudio de viabilidad de la transformación estructural señalado en su informe, tanto más sí en el recurso de apelación, menciona que el éxito de la reestructuración es incierto y que dependerá del avance y resultado de dicho estudio y la posterior ejecución del plan de reestructuración.*

A la luz de lo antes expuesto, encontramos que la DRTPE de Huánuco expuso de manera concreta las razones por las que, con referencia a los argumentos esgrimidos por la Empresa en su recurso de apelación, se encontraba de acuerdo con lo resuelto en primera instancia por la DPSC de la DRTPE de Huánuco. Repárese además que la congruencia exigida al pronunciamiento que, en segunda instancia, resuelve un recurso de apelación no implica que las razones expuestas en dicho pronunciamiento deban ser idénticas a los fundamentos que sustentaron la decisión impugnada, pudiendo el órgano de apelación desarrollar apreciaciones adicionales, máxime si le toca responder a las alegaciones expuestas por el administrado en su recurso impugnatorio.



empresa, y se haya evaluado el impacto de dichos cambios en el dimensionamiento de personal, entendido este como la determinación de la cantidad necesaria de personal a raíz de cambios en la organización o funcionamiento de la empresa.

Si bien en el presente caso, la Empresa ha identificado una cantidad necesaria de trabajadores para realizar las actividades relacionadas al cuidado y mantenimiento, y a los estudios de factibilidad, y por consiguiente, la existencia de personal excedente, dicho dimensionamiento de personal no es aún resultado de la evaluación o estimación del impacto de los cambios estructurales a ser introducidos en la organización o funcionamiento de la empresa, sino que es consecuencia directa de la suspensión de actividades o procesos productivos y de la necesidad de llevar a cabo el estudio de factibilidad de dichos cambios.

En atención a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

- ARTÍCULO PRIMERO:** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **COMPAÑÍA MINERA RAURA S.A.** contra la Resolución Directoral Regional N° 036-2020-GRH-GRDS/DRTPE de fecha 16 de octubre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huánuco y, en consecuencia, **CONFIRMAR** el citado acto administrativo.
- ARTÍCULO SEGUNDO:** Declarar **AGOTADA** la vía administrativa, dejando a salvo el derecho del administrado de acudir a sede judicial; conforme a los numerales 228.1 y 228.2 del artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- ARTÍCULO TERCERO:** **DISPONER** la remisión de la actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Huánuco.
- ARTÍCULO CUARTO:** **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución 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.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

**Marisol La Rosa Huamán**

Director General de Trabajo (e)  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo