



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Expediente N° 002-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC-CC

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0018-2023-MTPE/2/14

Lima, 06 de febrero de 2023

VISTOS:

1. El expediente N° 002-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC-CC con escrito con número de registro 226443-2022, remitido a esta Dirección General por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín (en adelante, la DRTPE de Junín), en virtud del recurso de revisión interpuesto por la **COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A.** (en adelante, Empresa), contra la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR emitida por la DRTPE de Junín, que resolvió declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 015-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Junín (en adelante, DPSC de la DRTPE de Junín), en el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales.
2. El escrito con número de registro 002799-2023, mediante el cual el señor Luis Alberto Rojas Zanabria se apersona y designa abogado.
3. El escrito con número de registro 003030-2023, mediante el cual el Sindicato de Empleados de la Compañía Minera Argentum S.A. solicita se declare infundado el recurso de revisión planteado por la empresa Compañía Minera Argentum S.A. y la desaprobación de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo.
4. Los escritos con número de registro 004596-2023 y 004597-2023, mediante los cuales el señor Luis Alberto Rojas Zanabria comunica el cumplimiento de lo solicitado en la audiencia virtual de informe oral de fecha 10 de enero de 2023.
5. El escrito con número de registro 004928-2023, mediante el cual el Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Minera Argentum-Morococha presenta sus alegatos escritos para mejor resolver.
6. El escrito con número de registro 005077-2023, mediante el cual el Sindicato de Empleados de la Compañía Minera Argentum S.A. presenta un informe complementario para mejor resolver.
7. El escrito con número de registro 005189-2023, mediante el cual la Compañía Minera Argentum absuelve requerimiento de lo solicitado en la audiencia virtual de informe oral de fecha 10 de enero de 2023.

I. ANTECEDENTES:

- 1.1 Con fecha 07 de marzo de 2022, la Empresa solicitó la aprobación de la terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas sustentada en motivos estructurales que afectan a quinientos veinte nueve (529) trabajadores, en virtud a lo dispuesto en el literal b) del artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL).

- 1.2 Asimismo, con fecha 08 de mayo de 2022, la empresa presentó solicitud de suspensión perfecta de labores respecto de los quinientos veintinueve (529) trabajadores comprendidos en la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo.
- 1.3 Mediante proveído N° 001-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC de fecha 17 de marzo de 2022, la DPSC observó la solicitud de cese colectivo presentada por la Empresa, otorgándole un plazo de 10 días hábiles para subsanar bajo apercibimiento de tenerla por no presentada.
- 1.4 Dentro del plazo otorgado, la empresa presenta un escrito mediante el cual subsana observaciones, en virtud de lo cual la DPSC emite el proveído N° 055-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC, disponiendo tener por no presentada la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas sustentada en motivos estructurales presentada por la Empresa.
- 1.5 Contra el referido proveído, la Empresa interpuso recurso de reconsideración, ofreciendo nuevas pruebas. No obstante, mediante Auto Directoral N° 008-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC de fecha 28 de abril de 2022, la DPSC de la DRTPE de Junín declaró infundado dicho recurso.
- 1.6 Luego, con fecha 04 de mayo de 2022, la Empresa interpone recurso de apelación contra el Auto Directoral N° 008-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC.
- 1.7 Mediante Resolución Directoral N° 014-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR de fecha 01 de junio de 2022, la DRTPE de Junín declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa contra el Auto Directoral N° 008-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC, emitido por la DPSC de la DRTPE de Junín
- 1.8 Con fecha 21 de junio de 2022, la Empresa interpuso recurso de revisión contra el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 014-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR.
- 1.9 Mediante proveído de fecha 22 de junio de 2022, la DRTPE de Junín dispuso la remisión a la Dirección General de Trabajo del Expediente N° 002-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC-PH, con un total de diez mil seiscientos cuarenta y siete (10647) folios, entre los cuales se incluye el recurso de revisión interpuesto por la Empresa.
- 1.10 En virtud de ello, mediante Resolución Directoral General N° 160-2022-MTPE/2/14, de fecha 05 de agosto del 2022, la Dirección General de Trabajo declaró fundado el recurso de revisión interpuesto por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 014-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, emitido por la DRTPE de Junín; y, en consecuencia, declaró la nulidad de la precitada resolución directoral y del Auto Directoral N° 008-2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC-CC, emitido por la DPSC de la DRTPE de Junín. Así mismo, dispuso la remisión de los actuados a la referida Dirección Regional a fin de proceder con el trámite correspondiente.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

- 1.11 Posteriormente, mediante Oficio N° 904-2022-MTPE/2/14, de fecha 09 de agosto de 2022, la Dirección General de Trabajo devolvió el expediente N° 002-2022-GRJ/GRDS-DRPTE-DPSC-CC, en mérito a lo dispuesto en la Resolución Directoral General N° 160-2022-MTPE/2/14.
- 1.12 Mediante Auto Directoral N° 010-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC, de fecha 31 de agosto de 2022, DPSC de la DRTPE de Junín dispone lo siguiente:

“PRIMERO. – TENGASE por APERTURADO Y ACUMULADO al presente Expediente el inicio del trámite administrativo de la solicitud presentado por la COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A., de terminación colectiva de contratos de trabajo por causas objetiva motivos estructurales, que involucra en la medida a 529 trabajadores de la Unidad Minera Argentum ubicada en Morococha Provincia de Yauli Departamento de Junín, conforme a la nómina adjunta los mismos que representan el 82.4% del total de personal de Empresa que a la fecha en total asciende a 642 trabajadores, y la solicitud de suspensión perfecta de labores, presentada por la misma Empresa mencionada, el Expediente N° 003-2022/GRJ-GRDS/DRTPE/DPSC-SPL.

SEGUNDO. – La COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A., deberá presentar copias completas de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por causas objetiva motivos estructurales; DADO que la misma tal como obra a fojas 1 a 50 no figura la hoja de los Anexos 1-F y 1-G; asimismo a la fecha deberá si es el caso actualizar el número de trabajadores comprendidos o afectados en la presente medida de trámite administrativo de cese colectivo.

TERCERO. – La COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM deberán, entablar negociaciones con los sindicatos SUTMMCA, SECMA y los trabajadores comprendidos con la presente medida de cese colectivo no afiliados; con el fin de 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, tales acuerdos adoptados tendrán fuerza vinculante, como señala el literal b) del Art. Del D.S. N° 003-97-TR.

CUARTO. – PONGASE de conocimiento de los sindicatos SUTMMCA, SECMA y los trabajadores comprendido con la presente medida de cese colectivo no afiliados, la Pericia de Parte realizada por la empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República, denominada “Informe Técnico Sustentatorio de los Cambios Estructurales por el Cierre de la Planta concentradora de la Compañía Minera Argentum SA., con el propósito que ellos presenten sus Pericias adicionales y/o observaciones que corresponden, en el Plazo de 15 días hábiles siguientes de notificado en el presente auto resolutivo.

QUINTO. – TENGASE por presentada y aprobada a la fecha de su presentación 08 de marzo de 2022, la Solicitud de Suspensión Perfecta de Labores, hasta la fecha de duración del presente trámite administrativo de cese colectivo; sin perjuicio de su verificación posterior por la autoridad Inspectiva de la SUNAFIL Huancayo, inciso c) Artículo 48° del D.S. N° 003-97-TR.” (sic.)



- 1.13 Con fecha 06 de setiembre de 2022, la Empresa absuelve traslado y presenta la información solicitada mediante Auto Directoral N° 010-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC, adjuntando la nómina actualizada de trabajadores afectados por la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo en un total de 308 trabajadores a la fecha.
- 1.14 Con fecha 22 de setiembre de 2022, el Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Minera Argentum-Morococha – SUTMMCMA (en adelante, SUTMMCMA), observa la pericia de parte formulada por la Empresa.
- 1.15 Por su parte, con fecha 22 de setiembre de 2022, el Sindicato de Empleados de la Compañía Minera Argentum S.A. – SECMA (en adelante, SECMA), presenta pericia de parte, solicita se oficie a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, SUNAFIL) para verificación de la suspensión de labores y solicita requerir a la Empresa la actualización del número de trabajadores comprendidos en la medida.
- 1.16 Mediante Proveído N° S/N -2022-GRJ-GRDS-DRTPE-DPSC, de fecha 23 de setiembre de 2022, la DPSC de la DRTPE de Junín convoca a reuniones de conciliación entre los representantes de los trabajadores y del empleador, para los días lunes 26 a las 10:00 de la mañana, martes 27 a las 10:00 de la mañana y miércoles 28 a las 10:00 de la mañana.
- 1.17 Al respecto, con fecha 26 de setiembre de 2022, el SUTMMCMA solicitó la reprogramación de reuniones de conciliación por separado. Por su parte, con fecha 26 de setiembre de 2022, el SECMA presenta escrito a través del cual solicita pedido de documentación conforme lo establecido por las normas legales en el procedimiento en curso.
- 1.18 Con fecha 29 de setiembre de 2022, el SUTMMCMA presentó escrito mediante el cual manifiesta propuesta presentada en reuniones de conciliación convocadas. Por su parte, con fecha 28 de setiembre de 2022, el SECMA presenta escrito a través del cual deja constancia de las propuestas hechas dicha organización sindical.
- 1.19 Asimismo, con fecha 29 de setiembre de 2022, el SECMA presenta escrito mediante el cual expone fundamentos por los cuales se debe desaprobado la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo.
- 1.20 Posteriormente, mediante Resolución Directoral N° 015-2022 GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC, de fecha 05 de octubre de 2022, la DPSC resolvió desaprobado la solicitud de cese colectivo iniciado por la Empresa; asimismo, dispuso la restitución de la vigencia de los derechos y beneficios sociales que fueron suspendidos durante la tramitación del presente cese colectivo, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.
- 1.21 En ese contexto, mediante escrito con número de registro 3973, la Empresa interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 015-2022 GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC. Ante ello la DRTPE de Junín, mediante Resolución Directoral 023-2022-GRJ/GRDS/DRPTE/DR, de fecha 09 de noviembre de 2022, resolvió declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

- 1.22 Contra lo resuelto por la DRTPE de Junín, la Empresa con escrito con número 2157, interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRPTE/DR.

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 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.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 61 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos cuando corresponda de acuerdo a ley.

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.

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, de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos estructurales presentada por la Empresa, se observa que la medida comprende a un centro de trabajo ubicado en Junín, por lo que nos encontramos ante un supuesto de alcance local o regional, y tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la DRTPE





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

de Junín, la cual puso fin la mencionada instancia, 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 LOS IMPUGNANTES

Los Impugnantes interponen recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRPTE/DR bajo los siguientes argumentos:

(...)

I. PRETENSIÓN PRINCIPAL: SOLICITAMOS LA NULIDAD DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL PORQUE VULNERA NUESTRO DERECHO AL DEBIDO PROCEDIMIENTO

2.1. La Resolución Directoral no se pronuncia y convalida las irregularidades procedimentales advertidas en nuestro recurso de apelación

La Resolución Directoral incurre en un vicio de motivación inexistente al no pronunciarse sobre las irregularidades procedimentales advertidas en nuestro recurso de apelación, las cuales sustentaban nuestro pedido de nulidad de la Resolución Directoral No. 014-2022-GRJ/GRDS/GRDS/DRTPE/DR (...) emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín.

(...)

(a) La AAT no corrió traslado a la parte trabajadora el escrito de fecha 6 de setiembre de 2022 presentado por la Empresa, que absuelve el requerimiento de la DPSC respecto de la información de sustento presentada con nuestra solicitud.

En efecto, el 01 de setiembre de 2022, fuimos notificados con el Auto Directoral No. 010-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC de fecha 31 de agosto de 2022 (...), a través del cual, la DPSC requirió que la Empresa presente los anexos 1-F y 1-G de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas – motivos estructurales, los cuales supuestamente se habrían omitido.

En cumplimiento de dicho requerimiento, mediante escrito de fecha 6 de setiembre de 2022, la Empresa precisó y evidenció que no existen documentos faltantes en su solicitud, siendo que, por un error de tipo, se omitieron los anexos 1-F y 1-G (...).

(...) Sin perjuicio de lo relevante de nuestro escrito, la AAT no corrió traslado de este a la parte trabajadora, siendo que, en las reuniones de conciliación, los sindicatos no estaban informados acerca de la subsanación de las observaciones del Auto Directoral por parte de la Empresa. Incluso, en estas reuniones, los sindicatos participantes manifestaron expresamente que no contaban con los anexos 1-F y 1-G en cuestión.

Al respecto, resulta evidente que dicha omisión afectó el derecho de defensa de la parte trabajadora en el procedimiento, porque no fue sino hasta la fecha en la celebraron las referidas reuniones de conciliación que tomó



conocimiento del íntegro de la solicitud y los anexos presentados por la Empresa.

(...)

(b) La AAT notificó a la Empresa las pericias y observaciones de los sindicatos de una vez iniciadas las reuniones de conciliación.

El 22 de setiembre de 2022, el Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la Compañía Minera Argentum S.A. (...) y el Sindicato de Empleados de la Compañía Minera Argentum S.A., presentaron ante la AAT un escrito de observaciones del sobre la pericia de parte presentada por la Empresa y una pericia de parte.

Sin embargo, a pesar relevancia de dicha información para la Empresa, ésta recién fue trasladada luego de que tomamos conocimiento de su presentación en la propia reunión de conciliación, conforme a lo manifestado por los representantes de las organizaciones sindicales.

Esto generó que la Empresa no tuviera la oportunidad de revisar y analizar oportunamente los documentos para las reuniones de conciliación, lo que sin duda afectó la negociación entre las partes pues nos fue muy complejo comprender y abordar las dudas de las organizaciones sindicales.

(...)

La referida vulneración al derecho de defensa de la Empresa se agrava aún más tomando en cuenta la información contenida en las observaciones y pericias de los sindicatos ha sido considerada por la AAT para sustentar su decisión de desaprobarnos nuestra solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo; evidenciando la importancia de que la Empresa cuente con dicha información oportunamente, es decir, antes de las reuniones de conciliación.

(...)

(c) La AAT no ha convocado a los trabajadores no sindicalizados a las reuniones de conciliación, contraviniendo expresamente lo establecido por Ley.

(...) en el caso concreto, en la primera reunión de conciliación celebrada el 26 de setiembre, tanto el SECMA como el SUTMMCMA, manifestaron su preocupación por la falta de convocatoria a los trabajadores no sindicalizados a dichas reuniones, y como esto significaría un vicio de nulidad en el procedimiento al vulnerarse el derecho de defensa de este grupo de trabajadores que no se encuentran representados por ninguno de los Sindicatos.

Pese a ello, la DPSC ni siquiera convocó a los trabajadores no afiliados a las siguientes reuniones de conciliación, negándoles la posibilidad de ver representados sus intereses en las mismas.

Por lo antes señalado, la Resolución Directoral debe ser declarada NULA, en tanto no se ha pronunciado sobre las irregularidades administrativas advertidas en nuestro recurso de apelación, convalidando la trasgresión de: (i) el derecho de notificación y de defensa tanto de la parte trabajadora, como de la Empresa al omitir con notificar a las partes de los escritos, observaciones y pericias

presentados por cada una de estas, (ii) el principio de legalidad al contradecir la única interpretación válida del literal d) del artículo 48 de la LCPL, al omitir la convocatoria de los trabajadores no sindicalizados a las reuniones de conciliación administrativa; y, (iii) el derecho al debido procedimiento al atentar contra la finalidad de la etapa de conciliación del procedimiento, la cual consiste en que todas las personas involucradas en el procedimiento (sean sindicalizadas o no) puedan acercar posturas y acordar una medida menos lesiva para los trabajadores, lo que implica que sean convocadas y que cuenten con la información presentada por partes en el procedimiento.

2.2. La resolución Directoral no se encuentra debidamente motivada

(...)

- a) La Resolución Directoral incurre en vicios de motivación incongruente e inexistente, en medida que no se ha pronunciado sobre NINGUNO de los argumentos que sustentaron nuestro pedido de revocación esto es: (i) sobre la causa objetiva y estructural y su sustento: la imposibilidad de procesar minerales debido a la paralización de las operaciones productivas de la Empresa por la falta de titularidad de los terrenos donde se ubica la Planta Concentradora Amistad, (ii) sobre cómo el Informe Pericial ha demostrado que es inviable la construcción de una nueva planta concentradora y otras medidas para procesar el mineral (iii) sobre cómo el proceso de desmantelamiento de la Planta Concentradora se encuentra sujeta a aprobaciones administrativas del Ministerio de Energía y Minas, y que ello no implica, en modo alguno, la viabilidad de operar la Planta Concentradora Amistad.

Al respecto, en lugar de pronunciarse sobre nuestro petitorio, la Resolución Directoral únicamente ha citado la resolución de primera instancia, sin señalar si quiera si ratifica o no dicho criterio, y mucho menos los motivos por los cuales se estaría adhiriendo al mismo.

(...)

Por otro lado, Resolución Directoral tampoco se ha pronunciado sobre la falta de valoración por parte de DPSC el escrito de fecha 3 de octubre de 2022, a pesar de que en su segundo considerando reconoce que es uno de los argumentos que sustentan nuestro escrito de apelación.

(...)

- b) La Resolución Directoral incurre en un vicio de motivación interna al sustentar su decisión en argumentos evidentemente contradictorios. En efecto, la Resolución Directoral señala que el artículo 220 del TUO de la LPAG establece que el recurso de apelación se puede interponer cuando trate de cuestiones de puro derecho, pero luego, observa nuestro recurso señalando que este se limita a cuestionar afectaciones al debido procedimiento (...).

(...)

- c) La Resolución Directoral incurre en un vicio de motivación externa, en medida que basa su decisión en una serie de hechos totalmente falsos.

Por un lado, a través de nuestro recurso de apelación, la Compañía evidenció que la AAT no corrió traslado a la parte trabajadora del escrito de fecha 6 de setiembre de 2022 ni tampoco notificó a la Empresa las pericias y observaciones de los sindicatos antes de que inicien las reuniones de conciliación, contraviniendo expresamente la finalidad de procedimiento de terminación colectiva regulada en el artículo 48 de la LPCL (...).

Sin embargo, a pesar de los argumentos de hecho y de derecho que sustentan nuestro cuestionamiento, la Resolución Directoral señala que no se ha precisado la base legal que sustenta nuestro pedido:

“La vulneración a la ley, respecto a los procedimientos administrativos señalados, son expresados por la Compañía de manera genérica, no señala expresamente qué artículos y en qué ley están establecidos de manera taxativa el procedimiento que regula el traslado a la parte trabajadora en un escrito y las observaciones del sindicato, realizado en pleno proceso de conciliación”.

Esta premisa de la Resolución Directoral, sobre la que basa su decisión, es totalmente falsa, en medida que nuestro escrito de apelación ha desarrollado todos los argumentos y la base legal que sustenta las vulneraciones a la ley en las que incurrió la DPSC (...)

(...) Por otro lado, para sustentar el petitorio de revocación de nuestro recurso de apelación, hemos precisado expresamente que no se ha valorado o interpretado adecuadamente distintos medios probatorios, entre los cuales se encuentran el Informe Pericial de febrero de 2022, el cual adjuntamos a nuestra solicitud de terminación colectiva, y de acuerdo Transaccional Extrajudicial del 2010 suscrito entre la Empresa y Chinalco (acta de acuerdo).

(...) la Autoridad no se ha detenido si quiera a observar nuestros argumentos y mucho menos a analizarlos, vulnerando de manera grave nuestro derecho al debido procedimiento, por los evidentes vicios de motivación y a nuestro derecho de defensa como administrados.

(...)

2.3. La Resolución Directoral vulnera nuestro derecho a la defensa

(...) la Autoridad Administrativa del Trabajo ha vulnerado nuestro a la defensa en medida que de manera arbitraria no se ha pronunciado sobre nuestro petitorio de revocación, y no ha desarrollado ni analizando los argumentos que sustentaron nuestro petitorio de nulidad, siendo que prácticamente hemos estado fácticamente impedidos de ejercer nuestro derecho de defensa en tanto la AAT simplemente ha omitido pronunciarse sobre nuestros cuestionamientos (...).

2. PRETENSIÓN SUBORDINADA: SOLICITAMOS SE REVOQUE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL Y SE DECLARE FUNDADO EL PEDIDO DE TERMINACIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO SOLICITADO POR LA EMPRESA

(...) La DPSC rechazó nuestra solicitud porque “no está demostrada o acreditada la existencia básica de la causa objetiva estructural de desocupar el terreno al 31/01/2022 donde se encontraba el área de instalación de la Planta Concentradora Amistad y el retiro de todas las instalaciones, edificaciones o estructuras donde se encuentra ubicada la mencionada Planta Concentradora”, así como tampoco se habría demostrado ni acreditado que “El 28 de febrero de 2022 la empresa ha tenido que desocupar definitivamente el terreno en el que se encontrada la Planta Concentradora Amistad, ... que es de titularidad de Chinalco”.

Al respecto, debemos precisar que, conforme se puede advertir de nuestro escrito de solicitud de fecha 7 de marzo de 2022, la causal que sustenta nuestro pedido es la “paralización de operaciones debido a la imposibilidad de procesar minerales con motivo de la desocupación y desmantelamiento de la Planta Concentradora de Amistad” (...).

Así, como ha sido desarrollado y sustentado de manera extensa en nuestra solicitud e Informe Pericial, la Empresa ha paralizado sus operaciones productivas en virtud de la falta de titularidad que tiene operar su Planta Concentradora Amistad, en tanto esta se encuentra en un terreno que es de titularidad de Chinalco.

Por un lado, el 28 de febrero de 2022 (...), la Empresa procedió a solicitar al Ministerio de Energía y Minas (MINEM) la modificación de nuestro Plan de Cierre de Minas que permitirá el desmantelamiento de la Planta Concentradora Amistad; solicitud que, a la fecha, se encuentra pendiente de aprobación. En ese sentido, resulta irrazonable que se exija a la Empresa acreditar el desmantelamiento efectivo de la Planta Concentradora, cuando se requiere una autorización previa por parte del MINEM para poder realizar esta actividad en el marco de ley.



Por otro lado, el 3 de marzo de 2022, la Empresa hizo entrega de la posesión de la Planta Concentradora a la Minera Chinalco Perú S.A. (...), según consta en el Acta de Verificación de Cese de Operaciones y Entrega de Posesión de la Planta Concentradora Amistad (...). Este documento demuestra fehacientemente que la Empresa no tiene derecho para operar la Planta Concentradora Amistad; siendo que únicamente se encuentra desarrollando actividades de cuidado y mantenimiento exigidas por la autoridad del sector para la contención y prevención de accidentes medioambientales, que serían inminentes de no realizarse las mismas.

En ese sentido, la causa objetiva en el presente caso ha sido demostrado este caso es que la Empresa ha dejado de operar su planta concentradora desde marzo de 2022, siendo que ha devuelto el terreno donde se ubicaba la Planta Concentradora Amistad y ha cesado toda actividad productiva. (...)

Sin perjuicio de ello, también es importante resaltar que la DPSC buscó justificar la desaprobación de nuestra solicitud en el incumplimiento parcial del Acuerdo Definitivo de Transacción Extrajudicial de fecha 12 de julio de 2010 suscrito entre la Empresa y Chinalco; a pesar de que dicho acuerdo no define la inviabilidad fáctica que actualmente tiene la Empresa de operar la Planta Concentradora Amistad.

Finalmente, cabe precisar también que, a través del Informe Pericial, la Empresa ha demostrado que es inviable la construcción de una nueva planta concentradora, en tanto requiere un alto monto de inversión (...), tiene un plazo largo de ejecución (hasta 5 años), se trata de una inversión con una elevada incertidumbre y se ha calculado objetivamente que resulta una inversión con retorno negativo.” (sic.)

(El énfasis y subrayado es propio)

IV. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:

4.1. Respecto a la nulidad planteada contra el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR de fecha 09 noviembre de 2022

La DRTPE de Junín, avocándose al conocimiento del presente procedimiento como órgano de segunda instancia, emitió la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR de fecha 09 noviembre de 2022, declarando infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 015-2022 GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC de fecha 05 de octubre del 2022.

En mérito a ello, la Empresa interpuso recurso de revisión, a través del cual solicita la nulidad la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, esbozando una serie de argumentos, los cuales se han expuesto en el acápite anterior.

Ahora bien, de una lectura sistemática de los argumentos expuestos en el recurso de revisión se advierte que estos se enfocan en cuestionar la debida motivación de la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR. En efecto, respecto de los argumentos de nulidad a), b) y c) del fundamento 2.1. del recurso de revisión, la Empresa refiere lo siguiente:

“La Resolución Directoral incurre en un vicio de motivación inexistente al no pronunciarse sobre las irregularidades procedimentales advertidas en nuestro recurso de apelación, las cuales sustentaban nuestro pedido de nulidad de la Resolución Directoral No. 014-2022 GRJ/GRDS/GRDS/DRTPE/DR (...) emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín.”

(En énfasis es propio)

Así pues, se corrobora que la Empresa cuestiona la Resolución Directoral N° 23-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, en el extremo de haberse incurrido en una indebida motivación al no existir pronunciamiento sobre las irregularidades procedimentales advertidas en el recurso de apelación, las mismas que, son detalladas en los literales a), b) y c) del fundamento 2.1. del recurso de revisión.

En el mismo sentido, en los literales a), b) y c) del fundamento 2.2 del recurso de revisión, la Empresa refiere que se habría incurrido en una indebida motivación en mérito a lo siguiente:

“a) La Resolución Directoral incurre en vicios de motivación incongruente e inexistente, en medida que no se ha pronunciado sobre NINGUNO de los argumentos que sustentaron nuestro pedido de revocación (...).

(...) Por otro lado, Resolución Directoral tampoco se ha pronunciado sobre la falta de valoración por parte de DPSC el escrito de fecha 3 de octubre de 2022, a pesar de que en su segundo considerando reconoce que es uno de los argumentos que sustentan nuestro escrito de apelación.

(...)

b) **La Resolución Directoral incurre en un vicio de motivación interna al sustentar su decisión en argumentos evidentemente contradictorios.**

(...)

c) **La Resolución Directoral incurre en un vicio de motivación externa, en medida que basa su decisión en una serie de hechos totalmente falsos.**

Por un lado, a través de nuestro recurso de apelación, la Compañía evidenció que la AAT no corrió traslado a la parte trabajadora del escrito de fecha 6 de setiembre de 2022 ni tampoco notificó a la Empresa las pericias y observaciones de los sindicatos antes de que inicien las reuniones de conciliación, contraviniendo expresamente la finalidad de procedimiento de terminación colectiva regulada en el artículo 48 de la LPCL (...).

(...) *Por otro lado, para sustentar el petitorio de revocación de nuestro recurso de apelación, hemos precisado expresamente que no se ha valorado o interpretado adecuadamente distintos medios probatorios, entre los cuales se encuentran el Informe Pericial de febrero de 2022, el cual adjuntamos a nuestra solicitud de terminación colectiva, y de acuerdo Transaccional Extrajudicial del 2010 suscrito entre la Empresa y Chinalco (acta de acuerdo).*

(El énfasis y subrayado es propio)

En ese sentido, la indebida motivación radicaría en la DRTPE de Junín no se habría pronunciado, en la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, respecto de los argumentos de nulidad y de revocatoria, expuestos en el recurso de apelación interpuesto por la Empresa.



Finalmente, en el fundamento 2.3. del recurso de revisión, la Empresa refiere que se ha vulnerado su derecho de defensa por cuanto en la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, la DRTPE de Junín: “(...) **no se ha pronunciado sobre nuestro petitorio de revocación, y no ha desarrollado ni analizando los argumentos que sustentaron nuestro petitorio de nulidad, siendo que prácticamente hemos estado fácticamente impedidos de ejercer nuestro derecho de defensa en tanto la AAT simplemente ha omitido pronunciarse sobre nuestros cuestionamientos (...).**” (El énfasis es propio).

De este modo, de acuerdo a lo expuesto por la Empresa, al no haberse pronunciado la DRTPE de Junín sobre los argumentos expuestos en el recurso de apelación, no solo se habría incurrido en una indebida motivación de la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, sino también, en una afectación del derecho de defensa de la Empresa. Es decir, el derecho de defensa de la Empresa se habría vulnerado al no exponerse las razones por las cuales los argumentos consignados en el recurso de apelación fueron desestimados o no tenidos en cuenta por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Siendo esto así, esta Dirección General analizará en el presente caso si en la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, se ha cumplido con respetar la debida motivación de los actos administrativos, a fin de determinar si corresponde o no la declaratoria de nulidad.

4.1.1. Respeto a la debida motivación de los actos administrativos como requisito de validez

El artículo 3º del TUO de la LPAG, establece cuales son los requisitos de validez del acto administrativo, contemplado en su inciso 4) el requisito de motivación, lo que implica que el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. Así, conforme al artículo 6 de la misma norma, 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.

Por su parte, el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, establece que una de las garantías del debido procedimiento administrativo es el derecho que tienen los administrados obtener una decisión motivada; esto a efectos 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. En ese sentido, 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.

Al respecto, sobre la motivación como parte integrante del debido procedimiento administrativo, debe tenerse presente que el Tribunal Constitucional, en el Fundamento Jurídico 4 de la sentencia recaída en el Expediente N° 06256-2013-PA/TC, ha señalado lo siguiente:



“4. Por lo que respecta a la motivación de los actos administrativos, este Tribunal, en el fundamento 8 de la STC 2192-2004-AA/TC, ha señalado que motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. No obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático de derecho. En un Estado constitucional democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso”.

(El subrayado es propio)

Cabe indicar que en anteriores pronunciamientos¹, tales como la STC N° 00091-2005-PA/TC (Fundamento Jurídico 9, párrafos 3 al 8), el Tribunal Constitucional ha señalado respecto al derecho a la motivación en sede administrativa lo siguiente:

“(…) el 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

¹ También se puede hacer mención a las sentencias recaídas en el Expediente N° 294-2005-PA/TC y Expediente N° 5514-2005-PA/TC.

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.º 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo.

(El subrayado es propio)

Con relación a esto, Morón Urbina² refiere que el derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho consiste:

“(...) en el derecho que tienen los administrados a que las decisiones de las autoridades respecto a sus intereses y derechos hagan expresa consideración de los principales argumentos jurídicos y de hecho, así como de las cuestiones propuestas por ellos en tanto hubieren sido pertinentes a la solución del caso. No significa que la Administración quede obligada a considerar en sus decisiones todos los argumentos expuestos o desarrollados por los administrados, sino solo aquellos cuya importancia y congruencia con la causa, tengan relación de causalidad con el asunto y la decisión a emitirse.”

² Morón Urbina, J. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Gaceta Jurídica, Lima, 2014, p. 71.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Habiéndose referido ello, en el presente caso, conforme se ha expuesto anteriormente, la Empresa solicita mediante recurso de revisión la revocatoria o se declare la nulidad de la Resolución Directoral recurrida, por haber incurrido en vicios de motivación, vulnerando así el debido procedimiento.

Sobre el particular, al evaluar los considerandos de la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, se advierte que la DRTPE de Junín declara infundado el recurso de apelación de la Empresa contra la Resolución Directoral N° 015-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC emitido por la DPSC, sustentando su decisión en base al siguiente análisis:

“(…) La Resolución Directoral N° 015-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC emitido por la DPSC del 05.10.2022, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en el inciso 6.5) de la parte considerativa, señala expresamente que la causa objetiva estructural básico de la desocupación y entrega del terreno de la planta concentradora amistad, donde se encuentra la planta de la minera Chinalco invocada por la COMPAÑÍA en su solicitud de cese colectivo de cese de fecha 07 de marzo del 2022, así como en la declaración jurada de la misma, amparada en el artículo 46 literal Y del artículo 48, del D.S. N° 003-97-TR, no se encuentra demostrada ni acreditada objetivamente por la pericia de parte de LA COMPAÑÍA desaprobando la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por causa objetiva motivos estructurales y la suspensión perfecta de labores respecto a los 308 trabajadores.” (sic.)

(…) El recurso de apelación interpuesto por LA COMPAÑÍA, no cuestiona de forma alguna la interpretación de las pruebas producidas dentro del procedimiento administrativo (pericia y actas de acuerdo), se limita a cuestionar afectaciones al debido procedimiento señalando que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo ha incumplido reiteradamente con el procedimiento previsto legalmente, desnaturalizando su finalidad y afectando a las partes porque no corrió traslado a la parte trabajadora el escrito de fecha 06 de setiembre del 2022, presentado por la empresa que responde al requerimiento de la DPSC, esto respeto de la información de sustento presentado con la solicitud; asimismo, señala que la AAT notificó a la empresa las pericias y observaciones de los sindicatos una vez iniciado las reuniones de conciliación, contraviniendo expresamente lo establecido por ley. La vulneración a la ley, respecto a los procedimientos administrativos señalados, son expresados por LA COMPAÑÍA de manera genérica, no señala expresamente qué artículos y en qué ley están establecidos de manera taxativa el procedimiento que regula el traslado a la parte trabajadora de un escrito y las observaciones del sindicato, realizado en pleno proceso de conciliación.” (sic.)

(El subrayado es propio)

En atención a ello, se advierte que la instancia de mérito no ha realizado una motivación suficiente a fin de responder los argumentos de nulidad y revocatoria expuestos por la Empresa en su recurso de apelación. En efecto, como respuesta a los argumentos consignados por la Empresa respecto de los supuestos vicios



incurridos en el procedimiento, la DRTPE de Junín sólo se ha limitado a referir en la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, que la Empresa los habría señalado de manera genérica y sin precisar cuál es la norma en los contiene, sin realizar una mayor fundamentación en cuanto a dicha conclusión, conforme se advierte de lo expuesto anteriormente.

De este modo, siendo que la motivación constituye uno de los requisitos de validez del acto administrativo, según lo previsto en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, se habría incurrido en un motivo de nulidad de la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR.

Al respecto, el numeral 2) del artículo 10° del TUO de la LPAG establece como una de las causales de nulidad de los actos administrativos el defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, lo cual constituye una causal de nulidad de pleno derecho, siendo que, además, en el presente caso se ha inobservado el principio de debido procedimiento, señalado en el acápite 1.2 del numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, referido a que los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo como el obtener una decisión motivada, razón por la cual corresponde declarar la nulidad de la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR.



4.1.2. Respeto a los efectos de declaración de nulidad del acto administrativo

En ese sentido, siendo que la resolución emitida segunda instancia ha devenido en nula, cabe citar lo establecido en el numeral 227.2 del artículo 227° del TUO de la LPAG el cual señala que:

“227.2 Constatada la existencia de una causal de nulidad, la autoridad, además de la declaración de nulidad, resolverá sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello. Cuando no sea posible pronunciarse sobre el fondo del asunto, se dispondrá la reposición del procedimiento al momento en que el vicio se produjo”.

(El subrayado es propio)

Como se puede apreciar, la norma en comentario refiere que, no obstante, la nulidad declarada de un determinado acto administrativo a consecuencia de la resolución de un recurso, la autoridad administrativa puede resolver sobre el fondo del asunto si cuenta con elementos de juicio suficientes para dicho fin.

Así, se tiene que Morón Urbina³ precisa:

“Anteriormente, siguiendo las reglas procesales, la autoridad del recurso procedía a declarar la nulidad y devolver lo actuado al que conoció el proceso para reponer la causa al estado anterior. Esta situación tenía serios inconvenientes en el ámbito administrativo: primero, atentaba contra la celeridad del procedimiento, por cuanto probablemente habiéndose acogido

³ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general: ley N° 27444*. Gaceta Jurídica, 2021, p. 285.

el recurso al administrado, y estando la materia evidentemente clara, se posponía la resolución final del caso (...)”

Por ello, ahora la norma exige que la autoridad del recurso, cuando advierta la nulidad, la declara, pero además dicte resolución de fondo.

(...) La única excepción será cuando de la lectura del expediente alcanzado no pueda apreciarse íntegramente la información instruida como para resolver el caso.” (El subrayado es propio)

En ese sentido, se tiene que una autoridad administrativa además de declarar la nulidad de la resolución emitida por la instancia previa, podrá resolver sobre el fondo del asunto cuando de la lectura del expediente se cuente con elementos suficientes para ello, apreciándose que en el mismo se encuentra íntegramente la información instruida para resolver el caso.

Por lo tanto, a consideración de esta instancia y estando a que en el expediente obra información suficiente para la resolución del presente caso, esta Dirección General se avocará a resolver el fondo del presente procedimiento, a efecto de determinar si se ha cumplido con todos los requisitos establecidos en la normatividad vigente.

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

A modo de cuestión previa, conviene remitirnos al marco normativo que regula el presente procedimiento. En concreto, nos referimos al Capítulo VII del Título I del TUO 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 (en adelante, OIT), Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. En efecto, dicho Convenio admite la posibilidad de extinguir colectivamente los contratos de trabajo por las mismas razones recogidas en la norma nacional. Por ende, 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 período 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 dichos parámetros, el artículo 46 del TUO de la LPCL establece que "*Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: (...) b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos*".

Por su parte, el artículo 48 del TUO de la LPCL establece el trámite a realizar tanto por las empresas, organizaciones sindicales y Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco de una solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del artículo 46 de la precitada norma, conforme a lo siguiente:

"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, y se sujeta al siguiente procedimiento:

- a) La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;*
- b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación 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;*
- c) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República."*

Al respecto, de la norma antes expuesta, se advierte que el procedimiento a seguir para la terminación de relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, se encuentra conformado por una etapa pre-administrativa y una etapa administrativa.

En cuanto a la etapa pre-administrativa (literales a) y b) del artículo 48 del Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley de Fomento de Empleo, en adelante TUO del Reglamento de la LFE), se 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). Así mismo, 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). Asimismo, el literal a) de la precitada norma, establece que la Empresa debe dar cuenta del trámite (pre-administrativa) realizado a la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT) para la apertura del respectivo expediente.

Con relación a esto, cabe indicar que en los artículos 63 del Reglamento del TUO de la LFE prescribe lo siguiente:

“Artículo 63.- Para los efectos de la aplicación de los incisos a) y b) el artículo 80 de la Ley, el empleador al dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para la iniciación del expediente, adjuntará la siguiente información:

- a) Constancia de haber proporcionado al Sindicato o a falta de este a los trabajadores afectados o sus representantes, la información señalada en el inciso a) del artículo 82 de la Ley;
- b) La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical; y,
- c) La nómina de los trabajadores, consignando el domicilio de estos o del sindicato, o el de sus representantes.” (El subrayado es nuestro)



Respecto a la etapa administrativa (literales c) a f) del artículo 48 del TUO del Reglamento de la LFE) incluye las reuniones de conciliación promovidas por la AAT. Así mismo, el legislador ha visto que, en esta etapa, la AAT realice un control previo a la extinción colectiva de los contratos de trabajo.

Por otro lado, el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCL establece que la Empresa podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento, siendo que dicha solicitud se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

4.3. Respecto a la causal objetiva de sobre motivos estructurales del cese colectivo invocada por la Empresa

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

En el inciso b) del artículo 63 del Reglamento del TUO de la LFE se exige que, en caso la medida de cese colectivo afecte trabajadores protegidos por el fuero sindical, el empleador acompañe a su solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, la justificación específica acerca de por qué es necesaria la inclusión de dichos trabajadores en esa medida.

Al respecto, cabe precisar que el denominado fuero sindical es una institución de garantía del derecho fundamental a la libertad sindical consagrado en la Constitución Política del Perú y que formar parte de su contenido

constitucionalmente tutelado, conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC:

“c.4.2.) Los alcances de la libertad sindical

27. *Esta facultad se manifiesta en dos planos: el intuito persona y el plural.*

La libertad sindical intuito persona plantea dos aspectos:

- *Aspecto positivo: Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical.*
- *Aspecto negativo: Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.*

La libertad sindical plural plantea tres aspectos:

- *Ante el Estado: Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.*
- **Ante los empleadores: Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.**
- *Ante las otras organizaciones sindicales: Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.”*

(El énfasis es propio)

Asimismo, por medio del fuero sindical se protege el libre funcionamiento de los sindicatos, sin injerencias o actos externos que los afecten, así como las actividades sindicales que desarrollan sus afiliados, y en especial, los dirigentes sindicales, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos. Sobre esto, en la sentencia recaída en el Expediente N° 5474-2006-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

“(…) la libertad sindical protege a los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos; es decir, protege a los representantes sindicales para su actuación sindical. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga (Exp. N.º 03311-2005-PA/TC, fundamentos 6 y 7).

4. **En efecto, esta es la protección sindical conocida como fuero sindical, que es una de las dimensiones del derecho de sindicación y de la libertad sindical que se deriva del artículo 28.º de la Constitución y que tiene protección preferente a través del amparo, conforme al precedente vinculante recaído en el Exp. N.º 206-2005-PA/TC (fund. 10 y ss). Asimismo, los artículos 30.º y 31.º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo reconocen y protegen el fuero sindical.”**

(El énfasis es propio)

Sumado a ello, corresponde precisar que la protección de la libertad sindical y de sus manifestaciones (como lo es el fuero sindical), también tiene sustento en los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, ratificados por el Estado Peruano, a través de los cuales se reconoce y garantiza a los trabajadores el derecho a la libertad sindical. Asimismo, se establece la obligación de adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas a fin de garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Habiéndose señalado ello, se concluye que, en virtud del fuero sindical, determinados trabajadores gozan de un plus de protección frente a determinados actos del empleador, tales como el despido y el traslado o desplazamiento de personal.

En ese contexto, la exigencia requerida en el literal b) del artículo 63 del Reglamento de la LFE, constituye un requisito obligatorio de especial relevancia, que deberá ser cumplido por la Empresa y estará sujeto a observación por parte de la AAT, en tanto constituye una manifestación concreta de la protección de libertad sindical.

Al respecto, corresponde señalar que, para todos los trabajadores comprendidos en la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo, la Empresa deberá justificar el motivo del cese, el mismo que tendrá un elemento común que es la causa invocada en la solicitud. Sin embargo, dentro de ese universo de trabajadores, el Empleador deberá realizar un esfuerzo mayor respecto de la inclusión de los trabajadores comprendidos dentro del fuero sindical, conforme así lo dispone la norma mencionada anteriormente.

Cabe indicar que esto resulta relevante, por cuanto que se estaría ante un procedimiento mediante el cual se podría dar por terminado el contrato de trabajo de uno o varios dirigentes sindicales, que están comprendidos en la esfera de protección del fuero sindical, lo que implicaría, de no justificarme de forma específica y suficiente, una vulneración del derecho a la libertad sindical.

Bajo esos términos, la Empresa deberá tener una mayor rigurosidad en el cumplimiento de dicho requisito, no sólo por estar indicado en la norma reglamentaria, sino por la relevancia del derecho que en esencia busca tutelar, como lo es la libertad sindical de los trabajadores comprendidos en el fuero sindical.

Por lo tanto, se le exige al empleador que acredite de manera específica la necesidad de incluir en la medida de cese colectivo a los dirigentes protegidos por el fuero sindical. Cabe indicar que la especificación no se satisface con un cumplimiento meramente formal; por lo que, no resulta suficiente que la Empresa consigne una fundamentación genérica o imprecisa en su solicitud y/o documentos adjuntos, al momento de sustentar los motivos específicos por los cuales incluye a un dirigente sindical dentro de la medida de cese colectivo. Asimismo, no resultaría suficiente la mera consignación, sino que esta especificación tendría que estar sustentada debidamente.

Siendo esto así, en el presente caso, conforme a la información presentada por la Empresa en su escrito de solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, se tiene que los siguientes trabajadores se encuentran protegidos con el fuero sindical:



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Nº	NOMBRE	SINDICATO	CARGO SINDICAL
1	CANCHAYA QUISPE, EFRAIN	SECMA	SECRETARIO DE DEFENSA
2	ESTRADA TORRE, LUIS CLAUDIO	SUTMMCMA	SECRETARIO DE ASISTENCIA SOCIAL
3	CHUQUIPOMA BARZOLA, ORLANDO HUGO	SECMA	SECRETARIO DE ECONOMIA Y FINANZAS
4	RAMOS DE LA CRUZ, DANIEL	SECMA	SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
5	LOPEZ TORRES, JUAN CARLOS	SUTMMCMA	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
6	RODRIGUEZ SALOME, MOISES RUDOLFO	SECMA	SECRETARIO DE CONTROL Y DISCIPLINA
7	PARIONA ANCIETA, JOSE LUIS	SUTMMCMA	SECRETARIO GENERAL
8	CORONEL CHIPANA, RUSBEL DENISS	SUTMMCMA	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
9	MENDOZA ASTO, NILO	SECMA	SECRETARIO DE ACTAS Y ARCHIVOS
10	PEREZ HUACHO, ALCIDEZ	SUTMMCMA	SECRETARIO DE DEFENSA
11	JERONIMO OCHOA, ROLANDO VICTOR	SUTMMCMA	SECRETARIO DE DEFENSA
12	BERAMENDI SOTO, ALEJANDRO DARIO	SUTMMCMA	SECRETARIO DE DEFENSA
13	DAVILA QUINTO, ANTONIO	SECMA	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
14	RICALDI NUÑEZ, LUIS ALBERTO	SECMA	SECRETARIO GENERAL
15	RODRIGUEZ PEÑA, EVORCIO	SECMA	SECRETARIO DE DEFENSA
16	ARAUJO MOLINA, EDMUNDO	SECMA	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
17	HUAROC LLACTA, LENIN	SUTMMCMA	SECRETARIO DE ECONOMIA
18	PRIETO HUAMAN, ROLY CIPRIANO	SUTMMCMA	SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
19	MENDOZA CASTILLO, EDILBERTO	SECMA	SECRETARIO DE PRENSA, CULTURA Y DEPORTES
20	NAVARO RAMIREZ, ELIAS JUAN	SECMA	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
21	ROJAS BONIFACIO, MARCOS MARIO	SECMA	SECRETARIO DE SEGURIDAD Y SALUD
22	LAURA CCENTE, HERNAN TOMAS	SUTMMCMA	SECRETARIO DE ACTAS Y ARCHIVOS
23	CHUQUIPOMA BARZOLA, OSCAR	SECMA	SECRETARIO DE ECONOMIA Y FINANZAS
24	AMES HINOSTROZA, JUAN ABEL	SECMA	SECRETARIO DE DEFENSA
25	MEZA QUISPE, MELGAR LUIS	SUTMMCMA	SECRETARIO DE PRENSA, CULTURA Y DEPORTE
26	GASPAR AYRE, NOEMI AMANDA	SUTMMCMA	SECRETARIO DE CONTROL Y DISCIPLINA



En cuanto a la justificación específica por la cual resultaba necesaria la inclusión de tales dirigentes sindicales en la medida de cese colectivo, esta Dirección General de Trabajo advierte que la Empresa en su escrito de solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por causa objetiva (de fojas 40 al 49) ha indicado lo siguiente:

“IV. LA INCLUSIÓN DE DIRIGENTES SINDICALES EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO RESPONDE A MOTIVOS OBJETIVOS



“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Conforme se ha indicado en el punto previo, dentro de los trabajadores involucrados en el cese colectivo existen 472 trabajadores afiliados a la organización sindical.

En efecto, la Empresa cuenta con dos organizaciones sindicales: el Sindicato Único de Trabajadores de Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la Compañía Minera Argentum S.A. y el Sindicato de Empleados de la Compañía Minera Argentum S.A. (sic.)

Dentro de los trabajadores involucrados en el cese colectivo, 343 se encuentran afiliados al Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la Compañía Minera Argentum S.A. y 129 al Sindicato de Empleados de la Compañía Minera Argentum S.A. Ello en la medida que sus puestos de trabajo no se encuentran dentro de las posiciones indispensables para desarrollar labores de cuidado o mantenimiento.

De estos trabajadores, **se ha incluido a un total de 26 dirigentes sindicales**, conforme a lo siguiente:

NOMBRE	SINDICATO	CARGO SINDICAL	PUESTO DE TRABAJO	FUNDAMENTACIÓN DE LA INCLUSIÓN EN LA MEDIDA
CANCHAYA QUISPE, EFRAIN	SECMA	SECRETARIO DE DEFENSA	TECNICO ELECTRICISTA MINA-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
ESTRADA TORRE, LUIS CLAUDIO	SUTMMCA	SECRETARIO DE ASISTENCIA SOCIAL	TECNICO ELECTRICISTA MINA-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



				LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
CHUQUIPOMA BARZOLA, ORLANDO HUGO	SECMA	SECRETARIO DE ECONOMIA Y FINANZAS	TECNICO SERVICIOS MINA	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
RAMOS DE LA CRUZ, DANIEL	SECMA	SECRETARIO GENERAL ADJUNTO	BODEGUERO MINA	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



				REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
LOPEZ TORRES, JUAN CARLOS	SUTMMOMA	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN	TECNICO EQUIPO PESADO-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
RODRIGUEZ SALOME, MOISES RUDOLFO	SECMA	SECRETARIO DE CONTROL Y DISCIPLINA	MOTORISTA-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



				SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
PARIONA ANCIETA, JOSE LUIS	SUTMMCMA	SECRETARIO GENERAL	TECNICO EQUIPO PESADO-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
CORONEL CHIPANA, RUSBEL DENISS	SUTMMCMA	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN	CARGADOR DESATADOR-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR



“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



				SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
MENDOZA ASTO, NILO	SECMA	SECRETARIO DE ACTAS Y ARCHIVOS	CARGADOR DESATADOR-B	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
PEREZ HUACHO, ALCIDEZ	SUTMMCMA	SECRETARIO DE DEFENSA	TECNICO MAQUINARIA PESADA-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



				ORGANIZACIÓN DE SU AFILIACIÓN SINDICAL. CON
JERONIMO OCHOA, ROLANDO VICTOR	SUTMMCMA	SECRETARIO DE DEFENSA	MOTORISTA-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN DE SU AFILIACIÓN SINDICAL. CON
BERAMENDI SOTO, ALEJANDRO DARIO	SUTMMCMA	SECRETARIO DE DEFENSA	CARGADOR DESATADOR-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



<p>DAVILA QUINTO, ANTONIO</p>	<p>SECMA</p>	<p>SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN</p>	<p>MOTORISTA-A</p>	<p>INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL. EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.</p>
<p>RICALDI NUÑEZ, LUIS ALBERTO</p>	<p>SECMA</p>	<p>SECRETARIO GENERAL</p>	<p>TECNICO MAQUINARIA PESADA-A</p>	<p>EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.</p>





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



RODRIGUEZ PEÑA, EVORCIO	SECMA	SECRETARIO DE DEFENSA	TECNICO MAQUINARIA PESADA-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
ARAUJO MOLINA, EDMUNDO	SECMA	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN	TECNICO MAQUINARIA PESADA-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.





“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



HUAROC LLACTA, LENIN	SUTMMCMA	SECRETARIO DE ECONOMIA	TECNICO MAQUINARIA PESADA-B	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
PRIETO HUAMAN, ROLY CIPRIANO	SUTMMCMA	SECRETARIO GENERAL ADJUNTO	SUPERV. SERVICIOS MINA	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
MENDOZA CASTILLO, EDILBERTO	SECMA	SECRETARIO DE PRENSA, CULTURA Y DEPORTES	TECNICO EQUIPO PESADO-B	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA



“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



				REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
NAVARO RAMIREZ, ELIAS JUAN	SECMA	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN	TECNICO EQUIPO PESADO-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
ROJAS BONIFACIO, MARCOS MARIO	SECMA	SECRETARIO DE SEGURIDAD Y SALUD	TECNICO MAQUINARIA PESADA-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



				<p>DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.</p>
<p>LAURA CCENTE, HERNAN TOMAS</p>	<p>SUTMMCMA</p>	<p>SECRETARIO DE ACTAS Y ARCHIVOS</p>	<p>TECNICO MAQUINARIA PESADA-B</p>	<p>EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.</p>





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



<p>CHUQUIPOMA BARZOLA, OSCAR</p>	<p>SECMA</p>	<p>SECRETARIO DE ECONOMIA Y FINANZAS</p>	<p>AYUDANTE TOPOGRAFO-A</p>	<p>EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.</p>
<p>AMES HINOSTROZA, JUAN ABEL</p>	<p>SECMA</p>	<p>SECRETARIO DE DEFENSA</p>	<p>TECNICO OPERADOR PLANTA-B</p>	<p>EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.</p>



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



MEZA QUISPE, MELGAR LUIS	SUTMMCMMA	SECRETARIO DE PRENSA, CULTURA Y DEPORTE	MAESTRO OBRAS CIVILES	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
GASPAR AYRE, NOEMI AMANDA	SUTMMCMMA	SECRETARIO DE CONTROL Y DISCIPLINA	SERV. GRL. CAMPAMENTO- B	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.

Sin embargo, es importante señalar que, del total de trabajadores que permanecerá en la empresa, el 54.87% es personal sindicalizado, 50% del SUTCMMCMMA y 50% del SECMA.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

En conclusión, hemos cumplido con acreditar que la inclusión de trabajadores afiliados al Sindicato y dirigentes sindicales responde a motivos objetivos y bajo ningún punto a una intención por parte de la Empresa de afectar sus derechos sindicales.”

(El énfasis es propio)

Asimismo, se advierte que en el Anexo N° 3 del Informe Técnico sustentatorio de los cambios estructurales por el cierre de la Planta Concentradora de la Compañía Minera Argentum S.A. (de fojas 210 al 227), presentado por la Empresa como Anexo 1-E de su escrito de solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por causa objetiva, se ha indicado lo siguiente:



ANEXO N° 3 FUNDAMENTACIÓN DE LA INCLUSIÓN DE DIRIGENTES SINDICALES				
NOMBRE DEL TRABAJADOR	SINDICATO	CARGO SINDICAL	PUESTO DE TRABAJO	FUNDAMENTACIÓN DE LA INCLUSIÓN EN LA MEDIDA
CANCHANYA QUISPE, EFRAIN	SECMA	SECRETARIO DE DEFENSA	TECNICO ELECTRICISTA MINA- A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO. SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
ESTRADA TORRE, LUIS CLAUDIO	SUTMMCMA	SECRETARIO DE ASISTENTA SOCIAL	TECNICO SERVICIOS MINA	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR

				ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO. SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
CHUQUIPOMA BARZOLA, ORLANDO HUGO	SECMA	SECRETARIO DE ECONOMIA Y FINANZAS	BODEGUERO MINA	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



				DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
RAMOS DE LA CRUZ DANIEL	SECMA	SECRETARIO GENERAL ADJUNTO	TECNICO EQUIPO PESADO- A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
LOPEZ TORRES, JUAN CARLOS	SUTMMCMA	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN	MOTORISTA- A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA

				EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
RODRIGUEZ SALOME, MOISES RUDOLFO	SECMA	SECRETARIO DE CONTROL Y DISCIPLINA	TECNICO EQUIPO PESADO- A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO





“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Table with 5 columns: Name, Organization, Position, Job Title, and Description. Rows include: 1. Empty row with description: 'SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO...'; 2. PARIONA ANCIETA, JOSE LUIS - SUTMMCMA - SECRETARIO GENERAL - CARGADOR DESATADOR-A; 3. CORONEL CHIPANA, RUSSEL DENISS - SUTMMCMA - SECRETARIO DE ORGANIZACION - CARGADOR DESATADOR-B



Table with 5 columns: Name, Organization, Position, Job Title, and Description. Rows include: 1. Empty row with description: 'DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA...'; 2. MENDOZA ASTO, NILO - SECMA - SECRETARIO DE ACTAS Y ARCHIVOS - TECNICO MAQUINARIA PESADA-A

Table with 5 columns: Name, Organization, Position, Job Title, and Description. Rows include: 1. Empty row with description: 'TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO...'; 2. PEREZ HUACHO, ALCIDEZ - SUTMMCMA - SECRETARIO DE DEFENSA - MOTORISTA-A





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

				INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
GASPAR AYRE, NOEMI AMANDA	SUTMMCM	SECRETARIO DE CONTROL Y DISCIPLINA	SERV. GRL. CAMPAMENTO- B.	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
				NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
DAVILA QUINTO, ANTONIO	SECMA	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN	TECNICO MAQUINARIA PESADA- A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA
				MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
MEZA QUISPE, MELGAR LUIS	SUTMMCM	SECRETARIO DE PRENSA, CULTURA Y DEPORTE	MAESTRO OBRAS CIVILES	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

				COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
CHUQUIPOMA BARZOLA, OSCAR	SECMA	SECRETARIO DE ECONOMIA Y FINANZAS	REACTIVISTA	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
AMES HINOSTROZA, JUAN ABEL	SECMA	SECRETARIO DE DEFENSA	TECNICO OPERADOR PLANTA-A-B	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y



JERONIMO OCHOA, ROLANDO VICTOR	SUTMMCMA	SECRETARIO DE DEFENSA	CARGADOR DESATADOR-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
BERAMENDI SOTO, ALEJANDRO DARIO	SUTMMCMA	SECRETARIO DE DEFENSA	MOTORISTA-A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL

				EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
LAURA CCENTE, HERNAN TOMAS	SUTMMCMA	SECRETARIO DE ACTAS Y ARCHIVOS	AYUDANTE TOPOGRAFO-A.	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

				LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
NAVARRO RAMIREZ, ELIAS JUAN	SECMA	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN	TECNICO MAQUINARIA PESADA- A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS, SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
ROJAS BONIFACIO, MARCOS MARIO	SECMA	SECRETARIO DE SEGURIDAD Y SALUD	TECNICO MAQUINARIA PESADA- B	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA.



				ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS, SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
MENDOZA CASTILLO, EDILBERTO	SECMA	SECRETARIO DE PRENSA, CULTURA Y DEPORTES	TECNICO EQUIPO PESADO- A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS, SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE

				TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
HUAROC LLACTA, LENIN	SUTMMCMA	SECRETARIO DE ECONOMIA	SUPERV. SERVICIOS MINA	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS, SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
PRIETO HUAMAN, ROLY CIPRIANO	SUTMMCMA	SECRETARIO GENERAL ADJUNTO	TECNICO EQUIPO PESADO- B	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

				TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
ARAUJO MOLINA, EDMUNDO	SECMA	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN	TECNICO MAQUINARIA PESADA- B	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA



				ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
RICALDI NUÑEZ, LUIS ALBERTO	SECMA	SECRETARIO GENERAL	TECNICO MAQUINARIA PESADA- A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LO MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL.
RODRIGUEZ PEÑA, EVORCIO	SECMA	SECRETARIO DE DEFENSA	TECNICO MAQUINARIA PESADA- A	EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO

Al respecto, de un análisis comparativo entre lo señalado en el escrito de solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por causa objetiva y lo indicado en el Anexo N° 3 del Informe Técnico sustentatorio de los cambios estructurales por el cierre de la Planta Concentradora de la Compañía Minera Argentum S.A., esta Dirección General advierte que en ambos documentos se han consignado los mismos datos en cuanto a: i) los nombres de los dirigentes sindicales, ii) la organización sindical a la que están afiliados, iii) el cargo sindical ocupado, iv) el puesto de trabajo desempeñado, y, v) la fundamentación de la inclusión de la medida.

Por lo tanto, no hay mayor diferencia entre lo consignado en ambos documentos, a fin de justificarse, por parte de la Empresa, los motivos por cuales se incluyeron a los dirigentes sindicales dentro de la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo.

En cuanto a esto último, corresponde señalar que, luego de verificado lo expuesto por la Empresa, se advierte que:

- La Empresa ha consignado la misma fundamentación de inclusión en la medida para los 26 dirigentes sindicales, sin realizar una individualizada y adecuada especificación. Al respecto, del propio contenido de ambos documentos (que se advierten en los cuadros precedentes), se ha consignado la siguiente fundamentación:

"EN TANTO LA PLANTA CONCENTRADORA AMISTAD DEBE CERRAR Y SER DESMANTELADA DEFINITIVAMENTE, LA EMPRESA REQUIERE CONSERVAR ÚNICAMENTE AL PERSONAL INDISPENSABLE PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA Y MINA. EL PUESTO DE TRABAJO DEL DIRIGENTE SE ENCUENTRA DENTRO DEL UNIVERSO TOTAL DE PUESTOS EXCEDENTES ANTE EL REDIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL, AL NO SER UN PUESTO INDISPENSABLE, AL IGUAL QUE MUCHOS OTROS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS. SU CONDICIÓN DE DIRIGENTE SINDICAL NO HA SIDO UN CRITERIO PARA DETERMINAR SU INCLUSIÓN EN LA MEDIDA DE CESE COLECTIVO, SIENDO QUE LA CAUSA QUE LOS MOTIVA ES UNA CAUSA QUE AFECTA TRANSVERSALMENTE A LA ORGANIZACIÓN CON INDEPENDENCIA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL." (El énfasis y subrayado es propio)

Así pues, este argumento ha sido repetido para los 26 trabajadores sin existir una distinción o especificación en cada caso concreto, a pesar de que los 26 dirigentes sindicales incluidos en la medida de cese colectivo por motivos objetivos se diferencian en cuanto a los puestos de trabajo. En efecto, dentro de la lista de los 26 dirigentes sindicales se aprecia la ocupación de cargos o puestos de trabajo tales como:

- Técnico Electricista Mina-A
- Técnico Servicios Mina
- Bodeguero Mina
- Técnico Equipo Pesado-A
- Motorista-A
- Cargador Desatador-A
- Cargador Desatador-B
- Técnico Maquinaria Pesada-A
- Cargador Desatador-A
- Técnico Maquinaria Pesada-B
- Superv. Servicios Mina
- Técnico Equipo Pesado-B
- Ayudante Topógrafo-A
- Reactivista
- Técnico Operador Planta-B
- Maestro Obras Civiles
- Serv. Grl. Campamento-B.

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Para efectos demostrativos, se toma como ejemplo específico a los siguientes trabajadores de la lista de los 26 dirigentes sindicales:

CUADRO COMPARATIVO N° 1 (*)		
Nombre	Estrada Torre, Luis Claudio	Chuquipoma Barzola, Orlando Hugo
Sindicato	SUTMMCMA	SECMA
Cargo sindical	Secretario de asistencia social	Secretario de economía y finanzas
Puesto de trabajo	Técnico Electricista Mina-A	Técnico Servicios Mina
Fundamentación de la inclusión en la medida	<p><u>En tanto la Planta Concentradora Amistad debe cerrar y ser desmantelada definitivamente, la empresa requiere conservar únicamente al personal indispensable para el cuidado y mantenimiento de la planta y mina. El puesto de trabajo del dirigente se encuentra dentro del universo total de puestos excedentes ante el redimensionamiento de personal, al no ser un puesto indispensable, al igual que muchos otros trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Su condición de dirigente sindical no ha sido un criterio para determinar su inclusión en la medida de cese colectivo, siendo que la causa que los motiva es una causa que afecta transversalmente a la organización con independencia de su afiliación sindical.</u></p>	<p><u>En tanto la Planta Concentradora Amistad debe cerrar y ser desmantelada definitivamente, la empresa requiere conservar únicamente al personal indispensable para el cuidado y mantenimiento de la planta y mina. El puesto de trabajo del dirigente se encuentra dentro del universo total de puestos excedentes ante el redimensionamiento de personal, al no ser un puesto indispensable, al igual que muchos otros trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Su condición de dirigente sindical no ha sido un criterio para determinar su inclusión en la medida de cese colectivo, siendo que la causa que los motiva es una causa que afecta transversalmente a la organización con independencia de su afiliación sindical.</u></p>

(*) Elaboración propia.

CUADRO COMPARATIVO N° 2 (**)		
Nombre	Pariona Anticna, José Luis	Ricaldi Núñez, Luis Alberto
Sindicato	SUTMMCMA	SECMA
Cargo sindical	Secretario General	Secretario General
Puesto de trabajo	Técnico Equipo Pesado-A	Técnico Maquinaria Pesada-A
Fundamentación de la inclusión en la medida	<p><u>En tanto la Planta Concentradora Amistad debe cerrar y ser desmantelada definitivamente, la empresa requiere conservar únicamente al personal indispensable para el cuidado y mantenimiento de la planta y mina. El puesto de trabajo del dirigente se encuentra dentro del universo total de puestos excedentes ante el</u></p>	<p><u>En tanto la Planta Concentradora Amistad debe cerrar y ser desmantelada definitivamente, la empresa requiere conservar únicamente al personal indispensable para el cuidado y mantenimiento de la planta y mina. El puesto de trabajo del dirigente se encuentra dentro del universo total de puestos excedentes ante el</u></p>

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

	<u>redimensionamiento de personal, al no ser un puesto indispensable, al igual que muchos otros trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Su condición de dirigente sindical no ha sido un criterio para determinar su inclusión en la medida de cese colectivo, siendo que la causa que los motiva es una causa que afecta transversalmente a la organización con independencia de su afiliación sindical.</u>	<u>redimensionamiento de personal, al no ser un puesto indispensable, al igual que muchos otros trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Su condición de dirigente sindical no ha sido un criterio para determinar su inclusión en la medida de cese colectivo, siendo que la causa que los motiva es una causa que afecta transversalmente a la organización con independencia de su afiliación sindical.</u>
--	--	--

(**) Elaboración propia.

En cuanto a los Cuadros Comparativos N° 1 y 2, los mismos que han sido elaborados con la propia información indicada por la Empresa en la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo y en el Anexo N° 3 del Informe Técnico, se advierte que la Empresa ha indicado la misma fundamentación de la inclusión en la medida, sin realizar un análisis específico respecto de cada trabajador que ocupa un cargo sindical, a pesar de ocupar puestos de trabajo diferentes tales como el Técnico Electricista Mina-A, Técnico Servicios Mina, Técnico Equipo Pesado-A y Técnico Maquinaria Pesada-A.



Así pues, resultaba necesario que la Empresa realice una fundamentación específica respecto de tales trabajadores, atendiendo a las particularidades de cada caso concreto, en tanto el artículo 63 literal b) de la TUO del Reglamento de la LFE establece como requisito que el empleador cumpla con indicar la justificación específica en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical. Cabe precisar, nuevamente, que el mandato de dicha norma no puede ser entendido de modo meramente formal, sino que debe evidenciarse una concreta y específica justificación del porqué se incluye a un dirigente sindical en la medida adoptada por el Empleador; más aún si en el caso concreto se verifica que son 26 dirigentes sindicales, los cuales pertenecen a distintas áreas y ocupan diferentes puestos de trabajo.

En ese sentido, se concluye que la Empresa no ha establecido una justificación específica en cuanto a cada uno de los dirigentes sindicales, sino que se ha aplicado la misma fundamentación para todos, sin realizar una motivación suficiente y particularizada para cada caso concreto a fin de cumplir lo dispuesto en la norma citada.

- La fundamentación para la inclusión en la medida de los 26 dirigentes sindicales consignada por la Empresa resulta genérica y carece de sustento en cuanto a su justificación específica.

En efecto, la fundamentación para incluir a los dirigentes sindicales en la medida de cese colectivo consignada por la Empresa, es la misma se ha empleado para todos los trabajadores comprendidos en la terminación colectiva de contratos de trabajo. En efecto, esto se corrobora conforme al siguiente cuadro comparativo:

Solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por causa objetiva (de fojas 40 al 49) y Anexo N° 3 del Informe Técnico sustentatorio de los cambios estructurales por el cierre de la Planta Concentradora de la Compañía Minera Argentum S.A. (de fojas 210 al 227)	Solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por causa objetiva
<i>“En tanto la Planta Concentradora Amistad debe cerrar y ser desmantelada definitivamente, la empresa requiere conservar únicamente al personal indispensable para el cuidado y mantenimiento de la planta y mina. El puesto de trabajo del dirigente se encuentra dentro del universo total de puestos excedentes ante el redimensionamiento de personal, al no ser un puesto indispensable, al igual que muchos otros trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Su condición de dirigente sindical no ha sido un criterio para determinar su inclusión en la medida de cese colectivo, siendo que la causa que los motiva es una causa que afecta transversalmente a la organización con independencia de su afiliación sindical.”</i>	<i>“(…) el impacto estructural y económico que tiene la desocupación de la Planta Concentradora Amistad, así como el dimensionamiento de personal que determina el excedente de puestos de trabajo”. (a fojas 20)</i> <i>“(…) con motivo de la desocupación y desmantelamiento de la Planta Concentradora Amistad, circunstancias que generan que exista un excedente de 529 puestos de trabajo (…)”. (a fojas 20)</i>



Así pues, no se advierte que se haya realizado una específica justificación para la inclusión de los dirigentes sindicales dentro del cese, en tanto, sólo expuso los mismos motivos disgregados en el desarrollo de su escrito de solicitud a fin de dar un mero cumplimiento formal de tal requisito, lo cual, no resulta suficiente en tanto estamos frente a trabajadores comprendidos dentro del fuero sindical, requiriéndose un “plus” en la fundamentación por parte la Empresa.

De esto, de la revisión de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo presentada por la Empresa, se observa que esta señala que los trabajadores con fuero sindical han sido comprendidos en el cese colectivo porque su puesto ha quedado extinto o porque esta realizaba más de una actividad y la Empresa está conservando a trabajadores con una labor específica.

A mayor abundamiento, esta Dirección General advierte que en el Anexo N° 4 del Informe Técnico (de fojas 229 al 301) se ha realizado una fundamentación por la cual debían mantenerse ciertos puesto de trabajo, consignado el puesto de trabajo, las funciones del puesto y una explicación acorde a sus funciones específicas. Sin embargo, este esfuerzo mínimo realizado por la Empresa, no ha sido realizado en cuanto a los dirigentes sindicales, a pesar que la norma antes mencionada lo requiere como un requisito relevante que deberá cumplirse en la solicitud de cese colectivo.

Incluso, en el referido Anexo N° 4 se han consignado puestos de trabajo que también eran ocupados por los dirigentes sindicales tales como Técnico de

Equipo Pesado-B, Técnico de Maquinaria Pesada-A, Técnico de Maquinaria Pesada-B, Técnico de Servicios Mina, Técnico Equipo Pesado-A y Cargador Desatador-A. Esto se verifica conforme al siguiente cuadro:

Puesto de trabajo indispensable según la Empresa	Dirigente sindical que ocupaba un puesto indispensable
Técnico de Equipo Pesado-B	- Prieto Huamán, Roly Cipriano
Técnico de Maquinaria Pesada-A	- Ricaldi Núñez, Luis Alberto - Rodríguez Peña, Evorcio - Navarro Ramírez, Elías Juan
Técnico de Maquinaria Pesada-B	- Dávila Quinto, Antonio - Araujo Molina, Edmundo - Rojas Bonifacio, Marcos Mario
Técnico de Servicios Mina	- Estrada Torre, Luis Claudio
Técnico Equipo Pesado-A	- Ramos De La Cruz Daniel - Rodríguez Salome, Moisés Rodolfo - Mendoza Asto, Nilo - Mendoza Castillo, Edilberto
Cargador Desatador-A	- Pariona Anticita, José Luis - Jerónimo Ochoa, Rolando Víctor

Así, por ejemplo, la Empresa consideró como un puesto de trabajo indispensable el de Técnico Equipo Pesado-A. Sin embargo, incluyó dentro de la medida a cuatro (4) dirigentes sindicales que ocupaban dicho puesto, sin justificar específicamente los motivos por los cuales alguno de estos trabajadores no podría haber ocupado ese puesto; a pesar que se exige al empleador que cumpla con presentar información sobre la justificación específica, no siendo suficiente señalar que los puestos de dichos trabajadores son los que se van extinguir al aplicar el cese colectivo, más aún si la propia Empresa ha reconocido que debe mantener a determinados puestos indispensables que también eran ocupados por dirigentes sindicales.



Siendo ello así, se observa que la Empresa no ha sustentado en forma específica la necesidad de incluir en la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo a los dirigentes protegidos por el fuero sindical, así como tampoco ha fundamentado por qué no es posible reubicar a dichos dirigentes en otros puestos de trabajo, de modo que puedan continuar realizando labores en otras áreas o secciones de la Empresa. Siendo que, de acuerdo a lo señalado líneas precedentes, en el caso de los trabajadores protegidos por el fuero sindical se exige una justificación específica, objetiva y suficiente, de su inclusión en la medida de cese colectivo; por lo que no basta con indicar que los puestos de dichos trabajadores son los que se van extinguir al aplicar el cese colectivo.

Por lo expuesto, se tiene que la Empresa no ha dado cumplimiento con uno de los requisitos exigidos para el procedimiento de cese colectivo por motivos estructurales, regulado en el artículo 63 literal b) del TUO del Reglamento de la LFE. Cabe indicar, conforme se ha señalado de forma precedente, este requisito resulta especialmente relevante en tanto se vincula estrechamente al derecho de la libertad sindical (fuero sindical); el mismo que no ha sido observado por la Empresa en su solicitud de cese colectivo.

De este modo, al verificarse el incumplimiento de este requisito, ello ya es suficiente para que esta Dirección General de Trabajo declare la desaprobación de cese colectivo, careciendo de objeto pronunciarnos por los demás requisitos.

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

Ahora bien, siendo que en el presente caso ha operado una suspensión perfecta de labores (en razón a la solicitud formulada por la Empresa en el marco del procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo), cabe traer a colación lo ya establecido por la Resolución Directoral General N° 160-2022-MTPE/2/14 de fecha 15 de setiembre de 2022; y, la Resolución Directoral General N° 196-2022-MTPE/2/14 de fecha 03 de octubre de 2022, las cuales constituyen precedentes vinculantes, siendo que las mismas han precisado que la suspensión perfecta de labores solicitada en el marco del literal c) del artículo 48 del TUO de la LPCL forma parte del procedimiento principal como es la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

Atendiendo lo señalado, se tiene que lo resuelto por la Autoridad Administrativa de Trabajo respecto del procedimiento principal, como es la terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, incidirá de manera directa respecto de la solicitud de suspensión perfecta de labores invocada en mérito al segundo párrafo del literal c) del artículo 48 de la LPCL; por lo que, ante el rechazo administrativo de la solicitud de cese colectivo por las causas objetivas previamente señaladas, se producirá el decaimiento de la suspensión perfecta solicitada, lo cual producirá las siguientes consecuencias:

- i) De haber quedado desaprobado el cese colectivo de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, siendo la solicitud de suspensión perfecta de labores la solicitud accesorio, correrá la misma suerte, esto es quedará desaprobada. En ese sentido, se tiene que el decaimiento de la suspensión perfecta de labores es la consecuencia jurídica directa de la desaprobación del cese colectivo.
- ii) El hecho de que la solicitud de suspensión perfecta de labores haya quedado desaprobada, implica que la misma nunca debió surtir efectos, esto es, que la relación laboral entre los trabajadores y el empleador no debió ser suspendida, por lo que corresponde que los trabajadores comprendidos en la medida no sólo sean reincorporados, sino que también debe operar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo de la suspensión de labores (lo cual se constituiría en la consecuencia directa del decaimiento de la suspensión perfecta)

En el marco de lo señalado, se tiene que el Tribunal Constitucional ha indicado que la renuencia del empleador en reincorporar a un trabajador, luego de que la solicitud de cese colectivo fue administrativamente desaprobada, lesiona el derecho al trabajo, así pues, el precitado Tribunal en la sentencia N° 03828-2006-PA/TC, precisó que "(...) una vez finalizada la suspensión perfecta de labores el empleador debe proceder a la inmediata reincorporación de los trabajadores suspendidos. En caso contrario, se estaría frente a una vulneración del contenido del derecho al trabajo (...)".

En tal sentido, corresponde que la Empresa abone, a los trabajadores respecto de los cuales se desaprueba la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo, las remuneraciones dejadas de percibir durante el período de suspensión temporal perfecta de labores; ello, sin perjuicio de la obligación de reponerlos en sus puestos de trabajo en caso dichos trabajadores mantengan vínculo laboral vigente con la Empresa.

Atendiendo a lo expuesto, corresponde señalar que mediante el escrito con número de registro 005189-2023, la Empresa indica lo siguiente:

“Dentro del plazo otorgado por la DGT, cumplimos con adjuntar lo siguiente:

- *Como Anexo 1-A, el listado actualizado de los trabajadores que se mantienen en el procedimiento, precisando su condición de sindicalizados o no sindicalizados y la causal de extinción del vínculo laboral de aquellos que ya no formen parte de la medida.”*

En ese sentido, a fin de analizar lo expuesto por la Empresa, es necesario previamente determinar las personas que se encuentran comprendidas en la medida de cese colectivo, para lo cual se procede con el siguiente análisis:

- 5.1. Mediante Resolución Directoral N° 015-2022 GRJ/GRDS/DRTPE/DPSC, de fecha 05 de octubre de 2022, la DPSC resolvió lo siguiente:



*“(…) SEGUNDO. - RESTITUIR la vigencia de los derechos y beneficios sociales que fueran suspendidos durante la tramitación del presente Cese Colectivo, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, **para todos sus efectos legales de los 308 trabajadores de la Unidad Minera Argentum ubicada en Morococha Provincia de Yaulí Departamento de Junín, de la lista actualizada anexada en el Otrosí Digo del escrito de fecha 06.09.2022 presentada por la misma Empresa mencionada COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A. (…)**”.*

(El énfasis es propio)

- 5.2. Ahora bien, mediante escrito con número de registro 005189-2023, la Empresa presenta una lista actualizada de los trabajadores comprendidos en el cese colectivo, precisando la causal y fecha de extinción de su vínculo laboral.

Así pues, se ha procedido a verificar dicha comunicación presentada por la Empresa, advirtiéndose que, de los 308 trabajadores comprendidos en la medida de cese colectivo, se advierte que 23 de éstos habrían culminado su vínculo laboral por mutuo disenso conforme al siguiente cuadro:

N°	NOMBRE	EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL	
		FECHA	MOTIVO
1	APOLINARIO ENCISO VICTOR RAUL	06/09/2022	MUTUO DISENSO
2	ASCONA QUISPE CARLOS FELIPE	29/11/2022	MUTUO DISENSO
3	AVILES HUARANGA CLAUDIO CARMELO	06/01/2023	MUTUO DISENSO
4	BALDEON RIVERA SAMUEL LUIS	13/12/2022	MUTUO DISENSO

5	BENDEZU REZA SAUL JUAN	08/09/2022	MUTUO DISENSO
6	ENRIQUEZ CASTRO ELMER	27/09/2022	MUTUO DISENSO
7	ESCOBAR ACUÑA CEFERINO JUVENAL	27/09/2022	MUTUO DISENSO
8	ESPIRITU CHACHI LUIS SAMUEL	27/12/2022	MUTUO DISENSO
9	GABRIEL CASTILLON SUCRE	14/09/2022	MUTUO DISENSO
10	GILIAN AGUILAR BRAYAN JESUS	29/09/2022	MUTUO DISENSO
11	HUAMAN TAIPE RAFAEL	04/10/2022	MUTUO DISENSO
12	MARTINEZ MATAMOROS FELICIANO	16/09/2022	MUTUO DISENSO
13	ORE ESLAVA EPIFANIO	14/09/2022	MUTUO DISENSO
14	PAITAN MAYHUA JULIO	14/12/2022	MUTUO DISENSO
15	PAUCAR ACUÑA FELIX	12/01/2023	MUTUO DISENSO
16	PEREZ PALACIOS RONALD LEONEL	22/12/2022	MUTUO DISENSO
17	POLINAR URZUA MIRKO	05/10/2022	MUTUO DISENSO
18	QUISPE CURO FRANCISCO	07/09/2022	MUTUO DISENSO
19	RAMIREZ AQUINO VICENTE EDGAR	28/11/2022	MUTUO DISENSO
20	RIVERA ARTICA CARLOS	18/10/2022	MUTUO DISENSO
21	ROJAS CAYSAHUANA JAIME	12/01/2023	MUTUO DISENSO
22	VILLEGAS VARGAS JHON EDWARD	21/09/2022	MUTUO DISENSO
23	ZORILLA ESPINOZA GUSTAVO HERBERT	12/01/2023	MUTUO DISENSO

A pesar de ello, la Empresa sólo ha adjuntado las constancias de baja de los 23 trabajadores cuyo vínculo laboral supuestamente se habría extinguido, pero no se advierte que se haya adjuntado el documento de mutuo disenso entre los trabajadores y el empleador.



Sobre esto, corresponde precisar que la presentación de Constancias de Baja de la SUNAT por sí mismas no acreditan el mutuo disenso entre el trabajador y el empleador, puesto que la misma no constituye la voluntad expresa de extinguir el contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes. Al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 19111-2017 Piura, ha señalado:

“Sexto: Mutuo disenso

Sobre el particular, el mutuo disenso constituye aquel acto jurídico bilateral a través del cual empleador y trabajador acuerdan o deciden resolver el contrato de trabajo, ya sea este a plazo fijo o indeterminado. En ese contexto, el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prevé que el acuerdo que pone término a la relación laboral debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales. Podría decirse que, en este caso, la relación laboral se extingue de la misma forma como tuvo origen, esto es, el acuerdo de las partes.”

(El subrayado es propio)

Así pues, verificándose que la Empresa sólo adjuntó las constancias de baja de la SUNAT de los referidos trabajadores, se tiene que los mutuos disensos alegados por la Empresa no han sido debidamente acreditados, conforme a lo expuesto anteriormente.

Por lo tanto, esta Dirección General de Trabajo considera que no existe mérito para excluir a los mencionados trabajadores, quedando aún comprendidos en la presente medida de terminación colectiva de contratos de trabajo.

Finalmente, cabe señalar que, el último párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que las resoluciones emitidas por la instancia de revisión constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **FUNDADO** en parte el recurso de revisión interpuesto por la empresa **COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A.** contra la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, conforme los argumentos señalados en el numeral 4.1. del considerando cuarto de la presente resolución.



ARTÍCULO SEGUNDO.- Declarar **NULA** la Resolución Directoral N° 023-2022-GRJ/GRDS/DRPTE/DR, de fecha 09 de noviembre de 2022, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, conforme los argumentos señalados en el numeral 4.1. del considerando cuarto de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- **DISPONER** el **AVOCAMIENTO** de la Dirección General de Trabajo para la resolución directa del procedimiento de cese colectivo por motivos estructurales iniciado por la empresa **COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A.**.

ARTÍCULO CUARTO.- **DESAPROBAR** la solicitud de cese colectivo por causal objetiva de motivos estructurales presentada por la empresa **COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A.** respecto de los trescientos ocho (308) trabajadores, conforme a la lista actualizada anexada en el Otrosí Digo del escrito de fecha 06 de setiembre de 2022 presentada por la Compañía Minera Argentum S.A., por las consideraciones expuestas en el literal a) del numeral 4.3 del considerando cuarto de la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO QUINTO.- **DISPONER** que la empresa **COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A.** realice el pago de las remuneraciones dejadas de percibir de los trescientos ocho (308) trabajadores comprendidos en la medida de terminación colectiva de los contratos de trabajo, conforme a la lista actualizada anexada en el Otrosí Digo del escrito de fecha 06 de setiembre de 2022 presentada por la Compañía

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Minera Argentum S.A, durante el período de suspensión temporal perfecta de labores; y proceda a reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores detallados que mantengan vínculo laboral vigente con dicha empresa, en mérito a lo expuesto en el considerando número cinco de la presente resolución.

- ARTÍCULO SEXTO.– ESTABLECER** como precedente administrativo de observancia obligatoria los fundamentos contenidos en el literal b) del considerando quinto de la presente Resolución Directoral General.
- ARTÍCULO SÉPTIMO.– DECLARAR** agotada la vía administrativa conforme a lo señalado en el literal c) del numeral 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 OCTAVO.– DISPONER** la remisión de los actuados a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín.
- ARTÍCULO NOVENO.– 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.

KENNY DÍAZ RONCAL
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo