

ENTREGA FINAL - KELY HUAMANCAYO LIMAYMANTA

por Kely Huamancayo Limaymanta

Fecha de entrega: 19-jun-2024 09:15p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2405559069

Nombre del archivo: HUAMANCAYO_LIMAYMANTA_KELY.pdf (859.77K)

Total de palabras: 8060

Total de caracteres: 45899



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

25

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PAGO CORRECTO DE BENEFICIOS SOCIALES A TRABAJADORES DEL SECTOR
MINERO COMO PARTE DE MIS ACTIVIDADES PROFESIONALES DESARROLLADAS
EN EL ESTUDIO JURÍDICO LAGOS & ASOCIADOS DE LA CIUDAD DE HUANCAYO.

20

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Abogado (a)

AUTOR (A)

HUAMANCAYO LIMAYMANTA, KELY

(ORCID)

0009-0008-6680-9706

ASESORA

DRA. ARENAS ACOSTA, JUANA FLOR

(ORCID)

0009-0002-0216-5575X

Lima, marzo 15.

DEDICATORIA

Dedico específicamente este trabajo a dios, que me dirige en la dirección correcta y me da la fuerza para seguir adelante.

A mi compañero de vida, por tu apoyo incondicional, tu presencia en mi vida es un regalo invaluable.

A mi hijo por motivarme a seguir adelante para cumplir este sueño.

A mi madre que a lo largo de mi vida me brinda su cariño y protección.



AGRADECIMIENTO

34

Mi ser se encuentra profundamente agradecida por todas las oportunidades otorgadas y el regalo de vida que Dios me ha dado, poniendo en el camino a las personas indicadas a las cuales yo amo como mi madre quien con su rol de Padre y Madre me ha forjado desde pequeña, sin faltarme en sustento que dios nos brindaba, protegiéndome de todas los infortunios que la vida en mi corta edad a veces nos tocaba, cumplió su rol de forma cabal forjando en mí una persona íntegra, para que luego Dios pusiera en mi camino al hombre y compañero de mi vida quien, continuo guiándome por el buen camino apoyándome con su integridad y cabalidad y gran profesionalismo de quien tome como guía y referencia para seguir esta loable carrera profesional de Derecho, compartiendo conmigo sus conocimientos de abogado que han inspirado mi vida profesional y motivado para culminar la carrera que hoy tanto me apasiona, y a lo más valioso que Dios me ha dado mi hijo quien con su cariño y nobleza y las mejores cualidades que Dios le pudo dar me motiva a seguir adelante para ser también su guía en su maduras y pronta vida profesional, y por ultimo resaltando su importancia a mi asesora quien con su guía y enseñanza pude realizar y culminar este trabajo, Dios padre tanto que agradezcerte que mis palabras se quedan cortas por mi infinito amor y agradecimiento absoluto.

RESUMEN

La suficiencia profesional es el centro del esfuerzo actual, y se reflejará en el trabajo del quehacer diario de quienes comparten y laboran en la defensa y resolución de problemas legales de las personas que se ven inmersas dentro de un litigio principalmente en los procesos laborales y previsionales, rama de la cual son especialistas los integrantes del bufet jurídico Lagos & Abogados, el mismo, que tiene como objetivo analizar, el pago correcto de beneficios sociales a trabajadores del sector minero, área en la que avoco mi labor. Teniendo en cuenta que, el régimen minero cuenta con contratos y jordanas laborales, muy diferentes a otras actividades, es que se ve la necesidad de poder analizar desde el plano real, si este gran sector de la industria cumple o no con realizar el pago correspondiente de los diferentes beneficios sociales a los trabajadores de este sector; considerando que muchos de estos se ven en la obligación de acatar las órdenes de sus empleadores, moviendo sus días y horas de salida, lo que finalmente se resume en un incumplimiento del contrato. Los diferentes beneficios sociales, están orientados no solo a cubrir algunas emergencias o casos fortuitos (de fuerza mayor), sino que también se espera que este pago se veo legalmente reconocido en la práctica, como podrían ser las horas extras, feriados, entre otros; independientemente de los beneficios que por ley les corresponde como la asignación familiar; empero no debemos olvidar que la gran mayoría de trabajadores dentro de este sector cumple con un horario de trabajo denominado 14 x 7, que es una jornada diferente a la de otros empleos, siendo ello así se ve la necesidad de cumplir y abordar los posibles vacíos que tienen dentro de la realidad y el contexto social de la minería, para analizar si se cumple o no con el pago de los beneficios sociales de los trabajadores del sector minero.

Palabras clave: Jornada laboral – Beneficios sociales – Minería

ABSTRACT

The present work is one of professional sufficiency, which materializes in the daily tasks and activities of those who share and work in the defense and resolution of legal problems faced by individuals involved in litigation, primarily in labor and social security processes. This field is where the members of the legal firm Lagos & Abogados specialize. ²¹ The objective of this work is to analyze the correct payment of social benefits to workers in the mining sector, an area to which I dedicate my efforts.

Considering that the mining industry operates under contracts and work schedules significantly different from other activities, there is a need to assess, from a practical standpoint, whether this large sector complies with the appropriate payment of various social benefits to its workers. Many of these workers are obligated to follow their employers' orders, which may involve adjusting their workdays and hours, ultimately resulting in contract non-compliance.

Social benefits are not only intended to cover emergencies or unforeseen circumstances (force majeure), but they should also be legally recognized in practice. These benefits may include overtime pay, holidays, and others, in addition to the statutory family allowance. However, it's essential to acknowledge that the majority of workers in this sector follow a unique work schedule known as "14 x 7," which differs from other jobs. Therefore, addressing any potential gaps within the mining industry's social and contextual reality is crucial to assessing compliance with social benefit payments for workers in this sector.

Keywords: Working hours – Social benefits – Mining

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES.....	12
1.1 Descripción de la empresa o institución	12
1.2 Descripción del producto o servicio	12
1.3 Ubicación geográfica y contexto socioeconómico	12
1.4 Actividad general o área de desempeño	13
1.5 Misión y visión	13
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA.....	15
2.1. Actividad profesional desarrollada	15
2.2. Propósito del puesto y funciones asignadas	15
2.3. Aplicación de la teoría en la práctica del desempeño laboral	17
CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	25
2.4. Descripción de la problemática	25
3.2. Teoría sobre la problemática	30
3.3. Análisis de la problemática	31
CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES.....	32

4.1. Descripción de alternativas de solución ¹⁷	32
4.2. Evaluación de alternativas de solución	32
4.3. Implementación de alternativa seleccionada	33
4.3.1. Actividades y procedimientos	33
4.4. Costo de implementación	33
4.5. Evaluación de factibilidad de la implementación	34
CONCLUSIONES	36
RECOMENDACIONES	37
BIBLIOGRAFÍA	38
ANEXOS	39



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Pago de Sobre tasa..... 26
Tabla 2: Pago por laborar día domingo 28



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Régimen laboral atípico.....28



INTRODUCCIÓN

El actual trabajo de suficiencia profesional está encaminado en mis labores desempeñadas como asistente legal administrativo dentro del Estudio Jurídico LAGOS & ABOGADOS, con el objetivo de analizar, el pago¹⁴ correcto de beneficios sociales a trabajadores del sector minero, teniendo en cuenta que el tratamiento legal del trabajo en este sector, es muy diferente a otros tipos de trabajos dentro de otras industrias. En resumen, se trata de mostrar las actividades realizadas y la experiencia laboral adquirida en el campo del derecho laboral. Las principales áreas de enfoque suelen ser la minería, la agricultura, el comercio y la industria.

Aunado a ello, se desarrollará las actividades relacionadas al ejercicio diario de mi labor profesional y los parámetros desempeñados referentes a la asistencia legal y administrativa en el estudio jurídico legal; así también se podrá observar la función de defensor, la cual se desempeña en defensa y protección especialmente de los trabajadores dentro del proceso laboral en cualquier tipo de proceso judicial; encargándonos de analizar las causas para poder establecer una estrategia de defensa, orientar al cliente, defender sus causas y representarlo ante cualquier circunstancia de vulneración de sus derechos fundamentales consagrados por nuestra constitución política.

Empero, se logró evidenciar que bajo el régimen de trabajo minero en la modalidad de 14x7, muchos de los beneficios sociales no son pagados en el modo y tiempo correspondiente, para ello se plantearon diversas soluciones como; realizar una conciliación, incluir en los sindicatos los reclamos correspondientes al pago⁵ de los beneficios sociales y presentar estos a la autoridad correspondiente.

Concluyo así que, las empresas mineras deben cumplir con ciertas obligaciones en relación a la remuneración²⁹ y los derechos laborales de sus trabajadores, siendo que las empresas analizadas en el presente trabajo, no cumplen con el pago de la asignación familiar, pago por días feriados

laborados y finalmente que existe una asimetría por parte de los empleadores mineros respecto de los trabajadores, al no conocer el régimen legal del mismo.



CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES.

1.1 Descripción de la empresa o institución

El bufete de abogados lagos y asociados es una empresa conformada por especialistas legales especializada en procesos laborales y previsionales enfocados principalmente en trabajadores del sector minero, que gestionamos con un equipo de profesionales muy cualificados, sobre todo en materia laboral y de seguridad social, para resolver conflictos y restablecer derechos.

1.2 Descripción del producto o servicio

Además de asesorar, orientar, representar, capacitar y defender los derechos laborales ganados por todos los trabajadores de la industria minera en todos los ámbitos laborales, el estudio también potencia sus servicios en el área de seguridad social y pensiones para trabajadores mineros y sectores de riesgo laboral, en los ámbitos comercial y público. Abarca las prestaciones por enfermedad profesional y accidente de trabajo, además de otros servicios relacionados con la seguridad social y laboral.

1.3 Ubicación geográfica y contexto socioeconómico

El estudio jurídico lagos y asociados está ubicado geográficamente en la siguiente dirección:

El jr. Tacna 234 piso 9 del edificio empresarial torre galena en el distrito y provincia de Huancayo, departamento de Junín, cuyo contexto socio económico de la zona se destacan por los sectores agropecuarios, manufacturas, comercio, turismo y principalmente la minería, siendo este último sector el rubro donde el estudio jurídico está enfocado para la solución de conflictos laborales y restitución de derechos de ambas partes, tanto empleador y trabajador.

1.4 Actividad general o área de desempeño

Además de orientar para la ⁴⁸ resolución de conflictos laborales en los que intervienen ambas partes del vínculo laboral, se presta asesoramiento y representación jurídica ²⁴ para la protección de los derechos laborales de los trabajadores o particulares dentro del marco legal. Por último, se supervisan y restablecen los derechos de pensión de los trabajadores tanto a nivel administrativo como judicial.

El área de desempeño es la de orientar al trabajador en sus necesidades laborales, tales como asesorarlo para la restitución de sus correctos derechos laborales como la correcta aplicación de sus beneficios sociales, indicando también que beneficios laborales tiene derecho, sus pensiones que les correspondería en ambas regímenes pensionarios, así mismo asesorarlos ante accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, las pólizas de seguro que les correspondería, elaborando demandas sobre múltiples procesos laborales, previsionales o de seguridad social hasta las últimas instancias para la restitución de sus derechos vulnerados, asesoría administrativa en aspectos pensionarios y seguros ante la ONP, AFP y diversa aseguradoras, como Mapfre, Rímac, Pacífico entre otras para la obtención de indemnización, pensiones y otros. asesoría y capacitación a los sindicatos para sus negociaciones colectivas, trámites ante la autoridad de trabajo entre otros aspectos laborales, siendo nuestros principales clientes a la fecha, los sindicatos de obreros y empleados de las empresas mineras, CIA minera volcán, Chungar compañía minera, óxidos S.A.C, empresa administradora cerro S.A.C, entre otras empresas de la región.

1.5 Misión y visión.

MISION:

Ser un estudio de abogados que logra la satisfacción integral de sus clientes con profesionalismo, probidad, eficiencia y eficacia y trato

VISION:

ser un estudio jurídico líder y reconocido en el ámbito laboral peruano por su prestigio de sus conocimientos, valores y eficacia demostrada.



CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA.

2.1. Actividad profesional desarrollada

La responsabilidad y cargo que asumo en el estudio jurídico lagos & asociados es la de asistente legal y administrativo, por lo cual presto soporte y apoyo legal y administrativo al abogado que dirige la firma, facilitando su desempeño laboral, amenorando la demasía carga laboral en el estudio jurídico, realizando la asistencia para la elaboración y presentación de demandas y actos administrativos ante diversas entidades tanto públicas y privadas, revisión de la casilla electrónica (sinoe) a fin de la absolución, apelación y otras actos judiciales emanadas de las resoluciones notificadas de forma electrónica, apoyo en la preparación de las audiencias programadas que se llevan a cabo en el estudio, las cuales fueron agendadas también por mi persona, así mismo de la constante comunicación con los clientes, para la cual les informo sobre el estado de sus procesos, recepción de documentación para nuevos procesos a los cuales organizo y agendo para su procesamiento y elaboración de la demanda o tramite respectivo, absolviendo también las consultas de los nuevos cliente y todo lo relacionado al ámbito laboral.

2.2. Propósito del puesto y funciones asignadas.

La situación descrita anteriormente expresa la absoluta necesidad de ciertos mecanismos principalmente, en el desempeño de las actividades laborales como asistente legal y administrativo en la firma el estudio Jurídico Lagos & abogados se proyectan en el soporte al abogado principal de la firma en cuanto a la defensa y reclamo de los derechos laborales de nuestros clientes que principalmente son trabajadores mineros de la zona centro del Perú que toman nuestros los servicios profesionales, es así que se desempeñan las labores en la oficina, Ministerio Público, Poder Judicial, Ministerio de Trabajo, Sunafil, ONP, AFP, entre otros según sea la necesidad del cliente.

Entre mis funciones y responsabilidades se encuentran asesorar y atender a los clientes; concertar reuniones y/o entrevistas con el abogado; asesorar a los clientes sobre los pasos necesarios para obtener asesoramiento jurídico en el ámbito laboral de forma rápida y permitir dar información oportuna a las personas sobre sus casos, incluyendo fechas de vistas tanto para conciliación como para juicio en todos los casos; y preparar escritos administrativos y demandas laborales.

Aparte de mis funciones, a menudo soy responsable de presentar los documentos administrativos que redacto ante distintas organizaciones públicas y privadas. Para realizar todas estas tareas, el asistente jurídico y administrativo debe desplazarse a numerosos lugares, como tribunales, oficinas gubernamentales, ministerios, direcciones regionales, etc. Las tareas realizadas fueron las siguientes:

- Investigar la jurisprudencia laboral para ayudar al abogado en la preparación del caso.
- Ayudar a los clientes a rellenar formularios, para la presentación de sus solicitudes pensionarias ante la ONP u AFP, si se requiere incoar al proceso judicial ante la negativa de las mismas con la cual justifico y amenoro la carga laboral del abogado con un eficiente manejo legal laboral y administrativo
- Comunicación telefónica constante con los clientes y sus familias cuando sea necesario sobre el seguimiento de sus trámites laborales y pensionarios hasta la culminación y avisos de pago de sus derechos obtenidos creando un ambiente de trabajo positivo.
- Revisar e interpretar documentos legales, básicamente resoluciones de otorgamiento de derechos pensionarios arbitrarios por parte de ONP, a fin de su revocatoria tanto administrativa como judicial

- Revisar y subir al Drive en formato PDF toda la documentación laboral de los clientes para una fácil recuperación y utilización de los datos necesarios para un mejor manejo al momento de la elaboración de las demandas respectivas
- Crear horarios para las citas del abogado, ya que el estudio cuenta con afluencia
- Ayuda al abogado en la preparación y redacción de informes y opiniones, sobre las diversas problemáticas de los sindicatos a los cuales asesora
- Ayuda al abogado a prepararse para las audiencias, coordinando los horarios programados y las sedes judiciales en donde se llevará cabo, ya que muchas veces hay cruce de audiencias.

Las actividades mencionadas en el párrafo que precede, son el reflejo de mis funciones ya descritas precedentemente, se puede ver que mi puesto de Asistente legal administrativo está estrechamente y/o forma parte del área de recursos humanos dentro de mi trabajo el cual mediante la gestión que realizo brindo una calidad de servicios eficiente el cual satisface todas las necesidades legales de nuestros clientes los mismos que se van satisfechos y recomiendan a sus demás compañeros siendo ahí nuestro incremento de nuestra cartera de clientes que día a día crece en el estudio jurídico Lagos & asociados, pero para remontarnos a ello debemos remontarnos al estudio y la necesidad de las empresa de contar con su respectiva área de recursos humanos y su gestión para su correcta implementación y funcionamiento de forma eficiente dentro de ellas.

2.3. Aplicación de la teoría en la práctica del desempeño laboral

La teoría aprendida en mi alma mater es y ha sido de vital importancia al momento de desarrollar mis labores diarias, ya que gracias a ellas pude apreciar y entender con claridad las diversas problemáticas que se presentan a diario en mi centro laboral, ya que el conjunto de

principios laborales, reglas procesales, doctrina jurisprudencial, plenarios laborales, y normatividad laboral como ¹ la (Ley N° 29497, 2009), (Nueva Ley Procesal del trabajo), entre otras normas administrativas contenidas en el derecho administrativo y derecho laboral, me han ayudado para la resolución de conflictos propios de mi labor en el estudio jurídico en las cuales he aplicado mi conocimiento aprendido, en atención a lo mencionado si no hay una base teórica, lógicamente no tendremos un buen desempeño laboral y por ende suscitaremos un deficiente trabajo.

En mi centro de labores mi persona aplica a los procesos judiciales laborales que llevamos en representación de nuestros clientes respecto a los beneficios sociales vulnerados, mismos que se detallan en él (DECRETO LEGISLATIVO N° 713, 1991), el cual regula una gama de derechos para los trabajadores y obligaciones para el empleador, mismo que se detallaran en las páginas siguientes.

En función, al descanso semanal obligatorio, este se encuentra regulado en el artículo 1 del D.L. N° 713, bajo las siguientes líneas:

⁴ *“Artículo 1.- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo” (p.1).*

Como menciona el presente artículo, el trabajador debe de tener mínimamente un descanso con horas específicas, considerando que la propia naturaleza del ser humano al ser un ser vivo, tiene necesidades y una capacidad energética limitada, lo que significa que el legislador considero que una persona, mínimamente necesita de un tiempo para poder despejar su mente, lo que si se analiza un poco más a fondo tiene, una gran relevancia también para el empleador, ya que un trabajador con energía, salud y ganas, rinde más que uno a medias.

Un aspecto muy relevante se menciona en otro artículo, el que hace referencia a que sí, un trabajador va a laborar en su día de descanso, pero no es reemplazado por otro día, este deberá de recibir el pago correspondiente al día laborado, tal y como se ve en el artículo siguiente:

¹ “Artículo 3.- Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%” (p.1).

Seguidamente, el capítulo segundo de la norma mencionada, regula los descansos en días feriados, de la siguiente manera:

⁴ “Artículo 5.- Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico” (p. 2).

Lo que regula este artículo, es que el trabajador deberá de tener el pago correspondiente al día feriado, lo que significa que el empleador no le puede descontar este día por no laborar, ya que son días específicos señaladas en la propia ley, y los que sean incorporados por norma legal específica, para poder comprender un poco más acerca de cuáles son los días feriados, la propia norma lo lista de la siguiente manera:

² “Artículo 6.- Son días feriados los siguientes: Año Nuevo (01 de enero), Jueves Santo y Viernes Santo (movibles), Día del Trabajo (01 de mayo), San Pedro y San Pablo (29 de junio), Fiestas Patrias (28 y 29 de Julio), Santa Rosa de Lima (30 de agosto), Combate de Angamos (8 de octubre), Todos los Santos (01 de noviembre), Inmaculada Concepción (08 de diciembre), Navidad del Señor (25 de diciembre)” (p.2).

Bajo esa premisa, tenemos que considerar que, los días feriados que se laboren sin reemplazo del mismo, deberán ser pagados por mandato de ley, regulado en el artículo que precede:

¹ “Artículo 9.- El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%” (p.3).

Tal y como se pudo apreciar, el trabajador no solo tiene el derecho de tener horas de ²⁸descanso semanal, sino que también deberá de gozar de un periodo de descanso por treinta días calendario por cada año de trabajo completado, por ejemplo:

Supongamos que el empresario considera que la fecha para tomarse en cuenta es el 1 de febrero de 2020, en lugar del 15 de enero de 2020, y que el empleado se presenta el 15 de enero de 2020. Esto significa que la fecha que se tomó en cuenta es el 1 de febrero de 2020 y no el 15 de enero de 2020. En consecuencia, el empresario deberá abonar al trabajador la retribución por vacaciones en una cuantía que se corresponda con el tiempo transcurrido entre el 15 de enero y el 1 de febrero de 2020. Una retribución acorde al tiempo transcurrido entre el 15 de enero y el 31 de enero de ese año. Finalmente, el día que se tomará en cuenta para el cómputo de los años de vacaciones será el 1 de febrero de cada año en adelante. El cómputo anual de servicios para la planificación de las vacaciones.

Todo lo mencionado, también encuentra sustento con lo mencionado por él, ¹(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022), quien menciona ⁹que, “en el régimen laboral general de la actividad privada, el trabajador tiene derecho a treinta (30) días naturales de descanso vacacional por año de servicios” (p. 2).

Del mismo modo esto se ve materializado en el siguiente artículo:

¹ Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.

c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley. (p.3)

Después de mencionar muchos beneficios para el trabajador, el siguiente artículo materia de análisis es de beneficio directo para el empleador, quien menciona:

⁴ “Artículo 13.- El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones”. (p. 4)

Como se pudo apreciar, este artículo en mención es de alguna forma una seguridad para el empleador, lo que significa que, si el trabajador se encuentra bajo esa situación especial, no se aplicará dicha norma.

Con relación a la oportunidad del descanso, este deberá ser dado por mutuo acuerdo, teniendo en cuenta todos los aspectos de funcionamiento y necesidades de la propia empresa, pudiendo modificarse previa documentación requerida.

² “Artículo 14.- La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz”. (p. 4)

En tercer lugar, en las líneas que siguen se detallará lo correspondiente al beneficio de asignación familiar, para ello (Jara, 2018) menciona que la asignación familiar, “no es muy preciso, no es que el empleado reciba una ayuda o bonificación familiar por tener familia, sino que la recibe por ser el cuidador de un niño pequeño”.

Debido a este nombre ambiguo, es frecuente que la gente se quede perpleja cuando cree que un empleado tiene derecho a esta prestación por el mero hecho de trabajar en régimen laboral en una actividad privada, pero en realidad, la prestación es una cantidad abonada por tener un primogénito que tenga menos de 18 años.

Pero a este respecto, la norma también hace una especie de suposición. Basta con demostrar que el empleado tiene un hijo menor de 18 años, o hasta seis años después, siempre que el empleado curse estudios superiores. No se exige al empleado que pruebe o demuestre que se ocupa realmente de ese hijo menor de 18 años.

Del mismo modo él (DECRETO SUPREMO N° 003-2023-TR, 2023); regula en el artículo que sigue lo correspondiente a la modificación para el pago de la A.F., bajo las siguientes líneas:

³ Artículo 2.- Modificación de artículo: Modificar el artículo 6 del Decreto Supremo N° 035-90-TR, Fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, el que queda redactado de la siguiente manera:

Artículo 6.- Los/las trabajadores/as tienen derecho a percibir dicha asignación familiar hasta que los/las hijos/as cumplan dieciocho años de edad, salvo que estos/as se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, en cuyo caso se extiende este beneficio hasta la culminación de los mismos, por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. (p. 1)

Empero, muchos piensan que se pagará este beneficio por cada hijo que tenga el trabajador, lo cierto es que solo se paga un único monto, sin importar la cantidad de hijos.

Así mismo respecto al tema previsional con la cual asesoro en mi centro laboral se toca y resuelve problemática respecto al régimen minero como la (Ley N° 25009, 1989), a continuación, veamos siguiente casuística:

Mediante la (Casación 24107-2018, 2018), la C.S.J., de Lima estableció cuáles son los requerimientos para poder tener la jubilación minera adelantada, que son los siguientes:

- a) Los trabajadores de las minas a cielo abierto deben cotizar durante 25 años, mientras que los de las minas subterráneas deben hacerlo durante 20 años.
- b) Poseer diez años de experiencia productiva trabajando en una mina a cielo abierto o a cielo abierto.
- c) Cuando los documentos se presentan como copias certificadas y, por sí solos, no demuestran su autenticidad o exactitud, deben utilizarse otros medios de prueba para reforzar la presentación y persuadir al juez.
- d) Las simples copias de documentos de terceros, y no de los antiguos empleadores, que sean contradictorios o planteen dudas sobre su contenido deben respaldarse con otras pruebas. Si no, no tendrán ningún peso como prueba.

Como señala, (Urquía, 2017) “el aporte a la hacienda pública de los estados, constituye fuente principal del mismo”, sin embargo, en el caso de los aportes para los trabajadores mineros, el trato es diferente, se considera como la propia casación menciona, que se deberán de cumplir ciertos alcances, para poder, acceder específicamente a este régimen de jubilación, esto considero que podría ser por la misma actividad que estos desempeñan.



CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

2.4. Descripción de la problemática

Todos reconocemos que frente a una ⁵relación laboral el trabajador es la parte más frágil de esta, frente a su empleador el cual debido a su posición abusa en su contra aprovechando muchas veces del desconocimiento de las normas laborales de los trabajadores, el cual vulnera y desconoce los derechos adquiridos de sus trabajadores como el derecho a una remuneración justa acorde ley entre otras violaciones e infracciones laborales, las cuales son de forma constante es ahí de ³⁵la defensa de los “derechos laborales”, especialmente los vinculados a Minería que aparte de sufrir abuso laboral, padecen de muchas enfermedades profesionales el cual menoscaba su calidad de vida acortando sus expectativas económicas y físicas las cuales se ven resquebrajada ante tal situación, ya que no tienen una remuneración justa, **una de las tantas problemáticas** es en muchos casos la injustificada necesidad de las empresas mineras que han optado por condicionarlos a un contrato atipo de 14 x 7 (14 días de trabajo por 7 de descanso) pero imponiéndoles a trabajar en dicho sistema por más de 12 horas diarias, sin reconocer sus derechos adquiridos en su gran mayoría como por ejemplo al pago completo de sus feriados laborados el cual está amparado en él (DECRETO LEGISLATIVO N° 713, 1991), por lo cual la imposición de dicho sistema atipo de trabajo trajo como consecuencia que:

"Cuando dentro de los (14) días de labor efectiva, recayera un feriado legal, este día se laboraba de manera ordinaria, sin el correspondiente pago por feriado laborado ni la sobretasa del 100% establecida por Ley".

Sin tomar en cuenta que los trabajadores mineros laboraban de manera ininterrumpida para su empleador, trabajando de manera normal, sin embargo, la empresa evadiendo sus

obligaciones laborales no cumplía con pagarles el monto correspondiente por el día feriado laborado ni la sobretasa del 100% establecida por Ley,

En consecuencia, los trabajadores mineros que han laborado en días feriados sin recibir un día de descanso sustitutorio tienen derecho a recibir el pago de su remuneración diaria más una sobretasa del 100%, según lo establecido en el cuadro adjunto:

Tabla 1

Pago de Sobre tasa

1. Remuneración diaria normal.
2. Remuneración por feriado.
3. Sobretasa del 100%

Otra problemática encontrada en varias empresas mineras fue la del pago incorrecto de la asignación familiar de acorde a ley, disfrazando tal abuso en los convenios colectivos, pagando sumas irrisorias cuando “**EL BENEFICIO SOCIAL POR CONCEPTO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR, ASCENDENTE AL 10% DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL**”, ello al amparo del artículo 1° y 2° de la Ley N.° 25129.

Empero, muchas empresas mineras amparándose en seudo Convenios Colectivos, ha pagado a sus trabajadores sumas irrisorias como por ejemplo de S/. 3.95 (Tres con 95/100 soles), por el concepto de asignación familiar. Lo cual es contrario a derecho, ya que, el artículo 3° de la Ley N.° 25129, ha establecido que: "Si el trabajador recibe un beneficio igual o superior por el concepto de Asignación Familiar, se elegirá aquel que le proporcione el mayor beneficio en efectivo".

Cuando el Convenio Colectivo, es contrario a derecho es nulo de pleno derecho. En razón de que nunca, se puede pactar por Convenio Colectivo, la reducción de un derecho Imperativo, va que, de lo contrario se vulneraría el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

En virtud del principio IURA NOVIT CURIA y del PRINCIPIO PROTECTOR que rige el derecho laboral, se aplica el PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES. Esta idea se encuentra delineada en la Constitución Política del Perú, artículo 26, inciso 2, que señala que los derechos garantizados por la ley y la Constitución son irrenunciables en las relaciones laborales.

Otra problemática muy recurrente en los trabajadores mineros con contratos atípicos impuestos es la de el no reconocimiento de su descanso semanal obligatorio regulado y amparado por Ley exactamente en él (Decreto Legislativo N° 854, 1996), ley de jornada de trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, modificado por (Ley N° 27671, 2006) y en el Art 3 del D. L. 713 que a la letra indica:

“Artículo 3.- Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%”.

La gran mayoría de trabajadores Mineros con contratos atípicos laboran para su empleador bajo UNA JORNADA ORDINARIA DE 08 A 12 HORAS DIARIAS, En ese sentido, de conformidad con el artículo 1 del Decreto Legislativo 713 y el tercer párrafo del artículo 25 de la Constitución Política del Perú, que establecen que todos los trabajadores tienen derecho al descanso semanal remunerado, el cual debe otorgarse preferentemente los días domingos.

En ese sentido, LOS TRABAJADORES MINEROS con contratos atípicos al haber laborado los días domingos (es decir se laboraba casi todos los días en su integridad) sin tener descanso sustitutorio, tenía derecho al :1) un jornal diario por D.S.O., 2) un jornal por laborar el día de D.S.O. y 3) la sobretasa del 100%, según el cuadro siguiente:

Tabla 2

Pago por laborar día domingo

1. UN jornal por D.S.O.
2. Un jornal por laborar el día de D.S.O.
3. Sobretasa del 100%

LA JORNADA DE TRABAJO ATÍPICA EN LA MAYORÍA DE EMPRESAS MINERAS, consistía en 07 días de descanso físico y 14 días de trabajo real. Las doce horas de trabajo real y las doce horas de descanso ininterrumpido cada día conformaban el horario de los catorce días de trabajo real, según el cuadro adjunto:

Figura 1

Régimen laboral atípico

Régimen Laboral Atípico 14 x 7	
14 días de Trabajo	12 horas de trabajo x 12 horas de descanso
07 días de Descanso	DESCANSO

Nota: Elaboración propia

En ese sentido, al haber desarrollado sus actividades laborales, la mayoría de los trabajadores Mineros bajo el régimen laboral atípico (14 x 7), aconteció que: “Cuando dentro de los (14) días de labor efectiva, recayera un Descanso Semanal Obligatorio, este día se

laborará normalmente. Sin la tasa legal del 100% y la compensación equivalente por el trabajo realizado en el día de descanso semanal obligatorio.”

En ese sentido, conforme se observaba en las boletas de pago y registro de ingreso y salida que deberá los Mineros al haber laborado los días domingos (es decir se laboraba casi todos los días en su integridad) sin descanso sustitutorio, tenía derecho al 1) Pago de un jornal por laboral de forma ordinaria ,2) Pago de un jornal por labor realizado en día domingo y 3) Al pago de sobretasa del 100%. En tal sentido, por laborar en cada DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO (DOMINGO), tenía derecho a percibir 03 jornales básicos:

Sin embargo, la mayoría de empresas mineras aprovechando su condición, no cumplen con pagar de forma correcta el 1) EL JORNAL POR LABOR EFECTUADA 2) EL JORNAL POR LA LABOR EFECTUADA EN DIA DOMINGO 3) LA SOBRETASA DEL 100%, Conforme se pudo apreciar en la mayoría de patrocinados trabajadores mineros que nuestro estudio tiene dentro de su cartera de clientes.

Todos esos abusos que se viene llevando por muchas décadas el estudio Jurídico Lagos & Asociados, asume la defensa de sus patrocinados que mayormente son trabajadores mineros, a los cuales les ha hecho respetar sus derechos laborales y les ha restituido los mismos mediante múltiples procesos laborales, debido a la afluencia de clientes recomendados incluye a su cartera de clientes a la asociación de jubilados de la Empresa Minera Doe Run Perú, posteriormente incluyendo a sus clientes a los sindicatos Único de Empleados de Volcán Compañía Minera, Sindicato Metalúrgico de Obreros Volcán compañía Minera, así como a la Federación de Trabajadores de Volcán Compañía Minera, y actualmente incorporando dentro de su cartera de clientes a los sindicatos de Empleados y Obreros de Chungar Compañía Minera y Sindicato de Trabajadores de Óxidos S.A.C. entre otros, tiene que ampliar su plantilla de

expertos en el ámbito laboral, en el transcurso del tiempo a otros abogados y personal administrativo y legal, los cuales se encuentran especializados a fin de que apoyen, con la recargada cartera de clientes y carga procesal con las cuales se cuenta a la fecha, los mismos que brindan el soporte, organización y flujo de los procesos propios del estudio jurídico, situación en la cual mi persona se encuentra inmersa viendo la problemática de los trabajadores en el día a día.

3.2. Teoría sobre la problemática

Dentro de mis funciones ya descritas como Asistente legal administrativo el cual con la gestión que realizo brindo una calidad de servicios eficiente cumpliendo el propósito legal de nuestra cartera de clientes, especialmente y mayormente en la atención y resolución de la problemática ya descrita el cual como se mencionó se basa en el aprovechamiento del desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores mineros de la zona centro del Perú, el cual es aprovechado por sus empleadores para no pagarles de forma correcta sus beneficios sociales que legalmente le corresponden tales así que no se cumple con pagar de forma correcta la asignación familiar el cual está contemplado en la ley 25129

En base a la problemática cartera de clientes que día a día crece en el estudio jurídico Lagos & asociados, pero para remontarnos a ello debemos remontarnos al estudio y la necesidad de las empresas de contar con su respectiva área de recursos humanos y su gestión para su correcta implementación y funcionamiento de forma eficiente dentro de ellas.

3.3. Análisis de la problemática

La problemática suscitada del tema elegido tiene sus inicios desde el año 2000 aproximadamente, fecha en la cual las empresas mineras como Chungar compañía minera, Volcán compañía minera y otras, al desconocimiento de las normas laborales por parte de los trabajadores de dichas compañías mineras, los empleadores han aprovechado tal situación para no pagar de forma correcta las remuneraciones de sus trabajadores, pagando sumas irrisorias por algunos conceptos remunerativos como es el caso de la asignación familiar que solo abonaban 3.30 soles por hijo censado amparándose y encubriendo su ilícito actuar en negociaciones colectivas, plasmados en sus convenios respectivos contradiciendo las ley 25129 ley sobre asignación familiar que regula dicho concepto remunerativo en un 10% de la remuneración mínima vital, lo mismo ocurría con el concepto remunerativo sobre días feriados legales trabajados que el empleador las empresas mineras otorgaban de forma arbitraria dándole o reconociéndole solo un jornal ordinario cuando tendría que ser tres jornales en atención al día feriado laborado conforme lo establece el decreto legislativo 713, es decir han aprovechado su condición de empleador para aprovecharse del desconocimiento de los derechos laborales del trabajador, vulnerando varios principios laborales como el de irrenunciabilidad de derechos, Indubio Pro operario, entre otras consagradas por la constitución política del Perú.

CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

4.1. Descripción de alternativas de solución

En relación a las opciones disponibles para abordar el problema que ha surgido, hemos considerado diversas alternativas. En primer lugar, hemos buscado la conciliación entre las partes afectadas como parte de los requisitos. Además, hemos brindado asesoramiento a los sindicatos para que incluyan este tema en sus pliegos de reclamos durante las negociaciones. También hemos presentado quejas ante la autoridad laboral, como ¹ la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, y hemos explorado diversas formas de solución ³¹ para garantizar la restitución de los derechos vulnerados de cada trabajador minero afectado.

4.2. Evaluación de alternativas de solución

Después de evaluar minuciosamente cada alternativa de solución, hemos buscado los beneficios y perjuicios de cada una. Inicialmente, solicitamos a las empresas mineras que repararan el daño económico causado a los trabajadores afectados. Intentamos la conciliación, pero lamentablemente no se llegó a un acuerdo entre ambas partes. Además, incluimos estos puntos en el pliego de reclamos de los sindicatos, pero la empresa minera se negó a tratarlos durante las negociaciones colectivas, lo que incluso condujo a una huelga en 2019. También presentamos una denuncia ante la autoridad laboral, pero la falta de cooperación del empleador frustró cualquier intento de conciliación. Incluso denunciamos a Sunafil para que interviniera, pero a pesar de las infracciones y multas impuestas por este organismo, los empleadores nunca compensaron el perjuicio económico causado a los trabajadores. Finalmente, evaluamos y decidimos recuperar los derechos vulnerados a través de acciones judiciales, que se consideraron la alternativa más viable.

4.3.Implementación de alternativa seleccionada

4.3.1. Actividades y procedimientos

La alternativa seleccionada que fue la de la vía judicial a fin de tutelar los derechos vulnerados de los trabajadores mineros, se implementó mediante los peritajes respectivos para determinar la afectación económica ocasionada por estos empleadores, así mismo, se buscó la jurisprudencia necesario respecta al tema legal elegido, así como sentencia judiciales emitidas de todas las instancias incluida de la Corte Suprema, incluidos los acuerdos plenarios respecto a la vulneración o mal pago de los beneficios sociales ya descritos, los procedimientos fueron canalizados mediante las demandas elaboradas por el estudio jurídico con mi participación a fin de detallar y liquidar cada afectación económica del trabajador que variaba ya que se tenía que considerar su fecha de ingreso, sueldo mensual, jornal diario, tiempo de servicio, sus días no laborados o licencias otorgadas, licencias de salud entre otras, no siendo las demandas igual de cada trabajador ya que como se describió cada uno es un caso distinto al otro, por lo cual se evaluaba al momento de elaborar dichas demandas, las mismas que también se anexaban los medios probatorios requeridos como sus boletas de pago entre otras, que servían de sustento para ser analizados en la audiencia respectiva, terminando mi trabajo con la presentación de la demandad ya sea de forma física en la mesa de partes del poder judicial o a través de la casilla electrónica del abogado (sinoe) de forma virtual.

4.4.Costo de implementación

El costo de implementación de las demandas presentadas al poder judicial para la restitución de la afectación económica de cada trabajador variaba dependiendo de la cantidad de documentos a presentar ya que no era lo mismo un trabajador que tenía 5, 10,20, 30 o 40

años de servicio, entonces dependía de la cantidad de boletas de pago que tenían que ser presentados de preferencia todas de enero a diciembre de todos los años y ser fotocopiados muchas veces en triplicado para la notificación a la demandada, lo cual ocasionaba un gasto en razón del volumen presentado, así mismo de acuerdo al petitorio demandado en muchas demandas se tenía que pagar el arancel correspondiente establecido en el cuadro de aranceles judiciales determinados por cada año, también se debía de incluir el traslado de la demanda cuando era presentado de forma física ya que como se sabe solo se demanda en procesos laborales en el lugar del domicilio legal de la empresa donde se labora o en el lugar donde se presta las actividades laborales desarrolladas, en este caso se envía desde Huancayo ciudad donde queda el estudio jurídico a la ciudad de Pasco o de la Oroya entre otras según la empresa a demandar lo cual ocasionaba un gasto o desembolso económico.

4.5. Evaluación de factibilidad de la implementación

La factibilidad de la implementación ha sido evaluada previamente conforme se ha resumido en los capítulos anteriores se ha seguido el procedimiento regular para llegar a la conclusión que la única manera más viable y rentable para poder resolver el problema suscitado materia de la presente, ha sido la vía judicial, mediante las demandas presentadas al juzgado laboral respectivo de cada ciudad o localidad en donde ha realizado sus labores los trabajadores mineros, dando el resultado esperado ya que las sentencias emitidas en los diversos juzgados laborales ya descritos han salido fundados en todos sus extremos otorgando, restituyendo y reintegrando las remuneraciones dejadas de percibir es decir pagando conforme a ley la asignación familiar solicitada y los feriados laborados reclamados, otorgándoles además los respectivos intereses legales generados por el devengado generado de la afectación del mal pago remunerativo señalado así como los costos y costas del proceso, por lo cual dicha

alternativa ha sido la más idónea y correcta para resolver la problemática encontrada en el presente trabajo de investigación, la misma que ha sido viabilizada y beneficiada a todos los trabajadores de dichas empresa mineras señaladas precedentemente, quienes estuvieron conformes y agradecidos con la atención y trabajo del estudio jurídico Lagos y asociados y mi persona en al cual yo presto mi labor de forma permanente.



CONCLUSIONES

Después de haber hecho un análisis y recogida información de los procesos laborales sobre ³⁸ beneficios sociales de los trabajadores mineros de las empresas Chungar Compañía Minera y Volcán compañía minera se ha determinado con los antecedentes encontrados en sus respectivas boletas remunerativas ⁶ se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. Que las empresas mineras mencionadas no han incluido en su estructura remunerativa, la aplicación correcta sobre los pagos por asignación familiar, solo consideraron sumas irrisorias contraviniendo a la ley 25129, que indica que dicho concepto remunerativo ³³ tiene que ser el 10 de la remuneración mínima vital, a los hijos.
2. Que las empresas mineras mencionadas no han incluido en su estructura remunerativa, la aplicación correcta sobre los pagos por los días feriados laborados, ⁴² conforme lo establece el decreto legislativo 713, solo consideraron el jornal ordinario mas no lo que indica dicho decreto que son 3 jornales por el trabajo realizado.
3. Que las empresas mineras mencionadas aprovechan su condición de ser ³² la parte más fuerte de la relación laboral y se aprovecha del desconocimiento de las normas y leyes laborales de sus trabajadores quienes en su mayoría son personas con estudios secundarios como máximo, para de forma arbitraria no otorgarles y/o pagarles sus remuneraciones mensuales conforme lo establece la ley.

RECOMENDACIONES

Como recomendación se plantean las siguientes alternativas:

1. Se debe de coordinar con los sindicatos de empleados y obreros de las empresas mineras tanto Chungar compañía minera, volcán compañía minera entre otras, capacitaciones constantes de forma periódica de por lo menos cada 3 meses a todos sus afiliados sobre las normas laborales específicamente sobre sus beneficios sociales correctos que les debe de corresponder a cada trabajador según su categoría,
2. Así mismo reformular sus convenios colectivos de dichos sindicatos mineros y ajustarlos conforme a las normas laborales es decir solo modificar la estructura remunerativa o beneficio social correspondiente solo cuando dicho monto negociado mediante negociación colectiva sea mayor a o que establece la ley y no cuando perjudique al trabajador el cual vulneraría sus derechos laborales adquiridos y a una remuneración justa conforme lo establece nuestra Constitución Política del Perú.
3. Que las empresas mineras mencionadas, formulen medidas que ayuden a minoran la asimetría de la información que se tiene frente a los trabajadores, creando proyectos de capacitación mediante la participación de especialistas.

BIBLIOGRAFÍA

Casación 24107-2018, 24107 (Corte Suprema de Justicia de Lima 2018).

¹³ Decreto Legislativo N° 854. (1996). *Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. Lima: Diario Oficial El Peruano.

¹¹ DECRETO LEGISLATIVO N° 713. (1991). *Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*. Lima.

¹ DECRETO SUPREMO N° 003-2023-TR. (2023). *Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 035-90-TR, Fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva*. Lima: Diario el Peruano.

¹² Jara, J. L. (2018). *¿Qué es la asignación familiar?* Lima: LP, Pasión por el Derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/asignacion-familiar-jose-luis-jara-bautista/>

Ley N° 25009. (1989). *Ley de Jubilación de Trabajadores Mineros*. Lima: Diario Oficial El Peruano.

¹⁶ Ley N° 27671. (2006). *Ley que Modifica la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. Lima: ⁴⁷ Diario Oficial El Peruano.

¹⁹ Ley N° 29497. (2009). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Diario Oficial el Peruano.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *El descanso Vacacional*. Lima.

Sopena, R. (1978). *Aristos diccionario ilustrado de la lengua española*. Barcelona: bostonpubliclibrary.

⁷ Urquía, F. (2017). *El aporte a cargo de las empresas al fondo complementario de jubilación minera, metalúrgica y siderúrgica: naturaleza y constitucionalidad*. Lima: Repositorio Universidad de Lima. doi:<http://doi.org/10.26439/ulima.tesis/9555>

ANEXOS

Anexo 1: Constancia de trabajo, para el estudio jurídico "lagos y Asociados"

	<p style="text-align: center;"><u>ESTUDIO JURÍDICO "LAGOS Y ASOCIADOS"</u></p> <p style="text-align: center;"><u>CONSTANCIA DE TRABAJO</u></p>	
<p>El que suscribe Dr. PEDRO MIGUEL LAGOS RIVERA, con documento de identidad 20115402, con domicilio procesal en el Jr. Tacna N° 234 Piso 9 oficinas 904 - 905 Torre Galena, Huancayo – Huancayo – Junín y con número de C.A.J. N° 3652.</p>		
<p>Hace Constar:</p>		
<p>Que, la Señorita KELY HUAMANCAYO LIMAYMANTA, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 46254066, presta sus servicios en el Estudio jurídico "LAGOS Y ASOCIADOS", en el cargo de "Asistente legal y Administrativo", desde el 01 de Agosto del 2019, hasta la Actualidad.</p>		
<p>Dicha labor la ejecuta en la oficina principal, dirección: Jr. Tacna N° 234 Piso 9 oficina 904 y 905 "Torre Galena", Huancayo – Huancayo – Junín; durante su permanencia el mencionado ha demostrado responsabilidad, puntualidad, honestidad y eficiencia en el desempeño de sus actividades.</p>		
<p>Se expide la presente Constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.</p>		
<p style="text-align: right;">Huancayo, 05 de Junio del 2024.</p>		
<p style="text-align: center;"> <small>Pedro Miguel Lagos Rivera ABOGADO C.A.J. 3652</small></p>		

Anexo 2: Caso Pago de Beneficios Sociales contra la minera Volcán S.A.C.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN

JUZGADO DE PAZ LETRADO DE YAULI - LA OROYA

EXPEDIENTE : 00512-2022-0-1510-JP-LA-01
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O
INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS
JUEZ : FABIAN IPARRAGUIRRE CYNTHIA LUCIA
ESPECIALISTA : ALLPOC ESPIRITU DENISSE MARGOT
DEMANDADO : VOLCAN COMPANIA MINERA S.A.A.,
DEMANDANTE : FERNANDEZ COCA ALEJANDRO

SENTENCIA N° 0278 - 2023 -LA-JPLYO-CSJJU

RESOLUCIÓN NÚMERO DOS.-



La Oroya, veintidós de diciembre

Del año dos mil veintitrés.-

I. VISTOS:

Resulta de autos que, mediante escrito de folios 20 al 30, **FERNANDEZ COCA ALEJANDRO**, interpone demanda Laboral sobre Pago de Beneficios Sociales dirigiéndola contra **VOLCAN COMPAÑÍA MINERA S.A.A.**, para que cumplan con pagarle la suma de S/. 10,032.92 soles, por los beneficios sociales devengados, concepto de **ASIGNACIÓN FAMILIAR** y su incidencia en **CTS**, intereses legales, costas y costos del proceso.

Anexo 3: Caso Pago de Beneficios Mineros contra la Minera Chungar S.A.C.

	PODER JUDICIAL DEL PERÚ CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PASCO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO Jr. 28 de Julio s/n Yanacancha – Teléfono 063597100 Anexo 47062	
JUZGADO TRABAJO - Sede Central		
EXPEDIENTE	:	00278-2023-0-2901-JR-LA-01
MATERIA	:	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
JUEZ	:	HUAMAN PORTAL ELVIRA LAURA
ESPECIALISTA	:	ROSAS MALPARTIDA JULY ROSSMERY
DEMANDADO	:	COMPAÑIA MINERA CHUNGAR S.A.C.
DEMANDANTE	:	INGA JANAMPA, RONAL
Resolución Nro. 08 Cerro de Pasco, 24 de mayo de 2024.-		
SENTENCIA N.º - 2024		
I. VISTO:		
La demanda interpuesta por Ronal Inga Janampa en contra de la Compañía Minera Chungar S.A.C., a fin de que cumpla con el Pago de Beneficios Sociales Devengados comprendido por los Días Feriados Legales Laborados y la Sobretasa del 100%, desde el 20.01.2015 hasta la actualidad, por la suma de S/19,500.00; además, del Reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) por su incidencia y omisión de pago en la suma de S/2,000.00, el Reintegro de las Gratificaciones Ordinarias (Julio y Diciembre) por su incidencia y omisión de pago en la suma de S/2,000.00, el Reintegro de Pago por Descanso Vacacional por su incidencia y omisión de pago en la suma de S/2,000.00; más los intereses legales, costas y costos del proceso.		

ENTREGA FINAL - KELY HUAMANCAYO LIMAYMANTA

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	5%
2	vlex.com.pe Fuente de Internet	1%
3	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	doku.pub Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
9	noticierocontable.com Fuente de Internet	<1%

10	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.derecho.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.elperulegal.com Fuente de Internet	<1 %
16	www4.worldbank.org Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.uisrael.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
22	emprendedores.tv.pe Fuente de Internet	<1 %
23	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
24	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.justiciaviva.org.pe Fuente de Internet	<1 %
27	libros-revistas-derecho.vlex.es Fuente de Internet	<1 %
28	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
29	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	www.circuloperiodistasdebogota.org Fuente de Internet	<1 %
32	www.poder-judicial.go.cr Fuente de Internet	<1 %

33

www.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

34

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

35

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME I)", Brill, 2022

Publicación

<1 %

36

CESEL S A. "EIA-SD del Proyecto Línea de Transmisión en 220 kV S.E. Carabayllo - S.E. Nueva Jicamarca-IGA0003081", R.D. N° 352-2013-MEM/AAE, 2020

Publicación

<1 %

37

Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

<1 %

38

docs.com

Fuente de Internet

<1 %

39

en.wikipedia.org

Fuente de Internet

<1 %

40

<http://213.142.6.155/gender/wip/PDF/Spanish/contents>

Fuente de Internet

<1 %

41

juanvasquezq.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

42	lawiuris.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	www.intermunicipios.com.ar Fuente de Internet	<1 %
45	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
46	www.rpsso.pt Fuente de Internet	<1 %
47	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
48	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 15 (1999)", Brill, 2002 Publicación	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

ENTREGA FINAL - KELY HUAMANCAYO LIMAYMANTA

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

/0

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

PÁGINA 21

PÁGINA 22

PÁGINA 23

PÁGINA 24

PÁGINA 25

PÁGINA 26

PÁGINA 27

PÁGINA 28

PÁGINA 29

PÁGINA 30

PÁGINA 31

PÁGINA 32

PÁGINA 33

PÁGINA 34

PÁGINA 35

PÁGINA 36

PÁGINA 37

PÁGINA 38

PÁGINA 39

PÁGINA 40

PÁGINA 41
