

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURÍDICA, N°980-  
2005, E-2509 **“La interacción entre el amparo constitucional y la  
jurisdicción laboral en la protección de los derechos del trabajador:  
análisis del caso M.S. en contra de Minera Yanacocha”**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada que  
presenta:

Gianella Miluska Pillpe Muñoz

REVISOR:

Beyá González, Erick Giancarlo

Lima, 2025

## INFORME DE SIMILITUD

Yo, **Erick Giancarlo Beyá González**, docente de la Facultad de **DERECHO** de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del trabajo de investigación titulado:

### **INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURÍDICA, N°980-2005, E-2509 “La interacción entre el amparo constitucional y la jurisdicción laboral en la protección de los derechos del trabajador: análisis del caso M.S. en contra de Minera Yanacocha”**

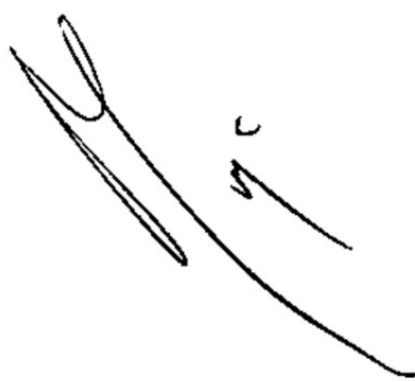
De la autora:

**Gianella Miluska Pillpe Muñoz**

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **25%**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el **22/10/2025**.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: **Lima, 27 de octubre de 2025**

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <b>Beyá González, Erick Giancarlo</b>	
DNI: <b>71395794</b>	Firma 
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0001-9958-6264">https://orcid.org/0000-0001-9958-6264</a>	

## **DEDICATORIA**

A mis padres, Víctor y Esther,  
por ser el amor incondicional y el pilar más firme en mi vida.

A mi hermana Yvonne,  
mi mejor amiga, apoyo y compañera en cada paso del camino.

Y a mis sobrinas, Mar y Sofi,  
cuya alegría me recuerda, cada día, lo hermoso que es vivir.



## RESUMEN

El presente informe de investigación tiene como finalidad analizar los principales problemas jurídicos derivados del caso de despido del señor Mauro Serrano, con el propósito de emitir una valoración crítica sobre la resolución del caso y su compatibilidad con los derechos fundamentales del trabajador. El estudio se justifica en la necesidad de examinar cómo la pérdida parcial de la capacidad laboral pone en tensión la facultad de poder de dirección del empleador frente a los derechos fundamentales del trabajador. El análisis se sustenta en una base normativa, doctrinaria y jurisprudencial nacional, incorporando los conceptos de capacidad, incapacidad, invalidez, ineptitud y discapacidad, y la evolución del modelo médico hacia el modelo social de discapacidad, conforme la entrada en vigor de la Ley N° 29973. Se concluye que la vía del amparo resulta procedente cuando se advierte la vulneración directa de derechos fundamentales, de acuerdo con el precedente Bailón Flores, que reconoce la necesidad de tutela urgente frente a la insuficiencia de la vía ordinaria laboral. Asimismo, se identifica un conflicto normativo entre el artículo 23, inciso a), de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el artículo 18.2.4 del Reglamento del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, referido a la protección del trabajador diagnosticado con incapacidad parcial permanente. Finalmente, se concluye que la reubicación laboral constituye actualmente una consecuencia necesaria del despido nulo, consolidando una evolución normativa hacia un enfoque más inclusivo y garantista.

## ÍNDICE

RESUMEN .....	1
I. INTRODUCCIÓN .....	4
II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES.....	4
1. ANTECEDENTES.....	4
2. ANTECEDENTES JUDICIALES .....	6
2.1 DEMANDA DE ACCIÓN DE AMPARO .....	6
2.2 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.....	6
3. PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES Y PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	8
3.1 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.....	8
3.2 APELACIÓN DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA .....	9
4.SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA .....	10
4.1 ADMISIÓN DE LA APELACIÓN.....	10
4.2 INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE AGRAVIO CONSTITUCIONAL...11	
5. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....11	
5.1 EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA .....	12
6. PRESUNTOS ACTOS SUSTANCIALMENTE HOMOGÉNEOS .....	14
6.1 VOTO SINGULAR .....	15
III. PLANTEAMIENTO DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS .....	15
IV. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS .....	17
1. PRIMER PROBLEMA JURÍDICO: ¿Constituye la pérdida parcial de la capacidad laboral una causa válida de despido por ineptitud sobrevenida conforme al artículo 23 inciso a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?.....	17
2. SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO: ¿El despido del trabajador diagnosticado con incapacidad parcial permanente se realizó conforme a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y constituye un despido válido o nulo?.....	29
3. TERCER PROBLEMA JURÍDICO: ¿Es procedente el uso del proceso constitucional de amparo frente a un despido presuntamente discriminatorio por discapacidad, considerando la existencia de vías ordinarias laborales? 42	
4. CUARTO PROBLEMA JURÍDICO: ¿Constituye la asignación de funciones inadecuadas al trabajador reincorporado, tras una sentencia de	

reposición por despido nulo, un acto lesivo sustancialmente homogéneo al despido declarado inconstitucional? .....	56
5.CONCLUSIONES .....	63
6.BIBLIOGRAFIA.....	66
7. ANEXOS.....	71



## **I. INTRODUCCIÓN**

Este informe tiene como propósito analizar un proceso de amparo iniciado a raíz de un presunto despido nulo, promovido por el señor Mauro Serrano García (en adelante, “el demandante”) en contra de la empresa Minera Yanacocha S.R.L. (en adelante, “la empresa” o “la parte demandada”). La controversia surge en un contexto de vulnerabilidad del trabajador, quien sostiene haber sido separado injustamente de su puesto debido a un diagnóstico de incapacidad parcial permanente, adquirida en el ejercicio de sus funciones.

## **II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES**

Minera Yanacocha es una de las empresas más relevantes del sector minero en el Perú y goza de reconocimiento a nivel internacional. Se encuentra ubicada en la región de Cajamarca y se especializa en la extracción de oro a gran escala, empleando para ello métodos de explotación minera a cielo abierto.

El Sr. Mauro Serrano inició su vínculo laboral con la empresa mencionada el 12 de julio de 2001, desempeñándose como Operador II Planta en el área de Operaciones de Procesos. En dicho cargo realizaba funciones que requerían un esfuerzo físico elevado, teniendo que cargar un peso de hasta 50 kg lo que terminó comprometiendo su estado de salud.

### **1. ANTECEDENTES**

El 7 de mayo de 2003, el trabajador sufrió una lesión en la zona lumbar, siendo diagnosticado con lumbalgia aguda tanto por el centro médico del campamento minero como por la Clínica Limatambo. Como consecuencia de esta afección, el 9 de setiembre del mismo año fue sometido a una cirugía por hernia interdiscal.

Con el fin de adaptar su entorno laboral a sus nuevas condiciones de salud, el 20 de octubre de 2004, la empresa acordó reubicarlo al área de Lixiviación, asignándole funciones menos exigentes físicamente, tales como la recolección de muestras de vertidos en recipientes de medio litro, interpretación de datos de los medidores de flujo, corrección de conectores desacoplados, verificar la correcta unión y fijación de mangueras, colaborar en la instalación de

abrazaderas, entre otros. Sin embargo, el trabajador manifestó que sus limitaciones físicas le impedían desempeñar estas nuevas tareas.

Ante esta situación, la empresa solicitó una evaluación médica a EsSalud, la cual, el 5 de agosto de 2005, determinó que el trabajador presentaba una incapacidad parcial permanente, lo que restringía su capacidad para trabajos de alto esfuerzo; no obstante, lo consideraba apto para realizar otras labores.

El 25 de agosto de 2005, la empresa notificó al demandante una carta de preaviso de despido, argumentando la causal de ineptitud sobrevenida conforme al artículo 23 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) y se le otorgó un plazo de 30 días para presentar sus descargos. Cabe señalar que la empresa decidió exonerar al Sr. Serrano de asistir a su centro de labores durante dicho período. En respuesta, el demandante cuestionó la evaluación médica y solicitó nuevas valoraciones al Instituto Nacional de Rehabilitación y a la dirección de EsSalud en Cajamarca, con la intención de esclarecer su condición de salud y su impacto en su capacidad laboral.

Pese a ello, el 26 de setiembre de 2005, la empresa formalizó su despido al considerar que el trabajador no logró desvirtuar la causal imputada. Dos días después, EsSalud emitió un informe que confirmaba una disminución del 30% en su capacidad física, aunque reiteraba que aún podía desempeñar actividades sin esfuerzo físico intenso. En contraposición, el Sr. Serrano presentó un informe de la Clínica Limatambo, el cual sostenía que su condición tenía un origen ocupacional que limitaba su desempeño laboral.

Este conflicto entre las valoraciones médicas y la decisión de la empresa llevó al Sr. Serrano a iniciar un proceso judicial, alegando que su despido fue nulo, dado que se habían vulnerado sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral y su derecho al trabajo.

## **2. ANTECEDENTES JUDICIALES**

### **2.1 DEMANDA DE ACCIÓN DE AMPARO**

El 06 de diciembre del 2005, el trabajador presentó una demanda de acción de amparo ante el Poder Judicial en contra de Minera Yanacocha, con el objetivo de solicitar la nulidad de la carta de despido emitida por la empresa. En su demanda, alegó que su derecho constitucional a la estabilidad laboral y derecho al trabajo habían sido vulnerado. Destacó además que, la enfermedad que padecía tenía origen ocupacional, lo que le otorgaba protección según lo dispuesto en el artículo 18.2.4 del Decreto Supremo N° 003-98-SA, que regula las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Esta normativa prohíbe a los empleadores despedir a trabajadores por su condición de invalidez parcial permanente, siempre que esta invalidez sea inferior al 50%.

Asimismo, conforme al Dictamen Médico N° 20-2005, se determinó que su deterioro de salud era del 30%. Del mismo modo, destacó que la Comisión Médica Calificadora de Incapacidades del Hospital II EsSalud de Cajamarca indicó que, si bien no podía desempeñar trabajos que implicaran esfuerzos físicos susceptibles de agravar su enfermedad, sí estaba en condiciones de desempeñar otro tipo de labores. En consecuencia, solicitó la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

### **2.2 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

El 27 de diciembre de 2005, la empresa argumentó en su defensa una serie de elementos que justificaban la procedencia de su despido y la improcedencia de la demanda interpuesta por el demandante. En primer lugar, sostienen que el despido se produjo por causa justa, conforme al inciso a) del artículo 23 de la LPCL, relacionado con el detrimento de su capacidad física y la ineptitud sobreviniente para el desempeño de sus funciones. Asimismo, esta causal se encontraba sustentada en el hecho de que el trabajador sufría una incapacidad física, que le impedía realizar sus labores como Operador II Planta en el área de Operaciones de Procesos, función para la cual había sido contratado.

Por otro lado, respecto a la vía procesal elegida por el demandante, la empresa sostiene que el proceso de amparo no era el adecuado para resolver la controversia. A su juicio, el Sr. Serrano alegaba que su despido había sido arbitrario, la acción de amparo no era procedente, dado que dicha vía no contempla una etapa probatoria. En este sentido, la parte demandada consideró que la controversia debería resolverse a través de un proceso ordinario laboral, en el que se pueda acreditar adecuadamente la existencia de la causa justa del despido. Esto de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 numeral 2 del Código Procesal Constitucional (CPC).

Además, la empresa argumentó que el trabajador no sufría una enfermedad ocupacional, sino una enfermedad común, lo cual quedaba debidamente acreditado con los dictámenes emitidos por EsSalud. Siguiendo esta línea, la empresa presentó el Dictamen Médico N° 13-2005 de la Comisión Médica Calificadora de incapacidades del Hospital II EsSalud de Cajamarca, el cual confirmaba que el trabajador padecía de una incapacidad parcial permanente derivada de una hernia discal en la región lumbar. Este diagnóstico, que señalaba que el trabajador no podía realizar esfuerzos físicos, fue el sustento para la empresa para señalar que el despido estuvo fundamentado en una incapacidad física, no en una invalidez, por lo que no existía conflicto con las disposiciones legales que regulan las condiciones de invalidez parcial.

Asimismo, la empresa señaló que, pese a haber reubicado al trabajador en un puesto menos demandante físicamente, él seguía sin poder cumplir con las funciones asignadas, lo que reafirmaba la existencia de la causa justa de despido. Por lo tanto, la empresa sostiene que no existía ninguna irregularidad en el procedimiento de despido, ya que se había seguido el proceso establecido por la LPCL, que permite la extinción del vínculo laboral por incapacidad para realizar las funciones del puesto.

Por último, la parte demandada cuestionó la competencia de la Clínica Limatambo, alegando que esta no tenía la autoridad para determinar el origen de su incapacidad. Dado que, según la empresa, el diagnóstico emitido por

EsSalud era más fiable, ya que estaba respaldado por una institución pública competente en materia de salud laboral.

### **3. PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES Y PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

#### **3.1 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El 5 de junio de 2006, el Segundo Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca resolvió a favor del trabajador, declarando fundada la demanda e instruyendo a la empresa a reincorporar al demandante en un cargo de similar categoría adaptado a las limitaciones físicas que presentaba. Esta decisión se basó en los siguientes argumentos.

En primer lugar, el juez sostuvo que no era correcto interpretar de manera aislada y literal el inciso a) del artículo 23 de la LPCL; puesto que, toda interpretación debía realizarse en consonancia con la Constitución, así como con el marco normativo aplicable, de lo contrario se correría el riesgo de vulnerar los derechos fundamentales del trabajador. En esa línea, se precisó que la disposición debía leerse juntamente con el numeral 18.2.4 del artículo 18 de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y con el principio in dubio pro-operario.

Del mismo modo, el Juzgado enfatizó que la causa de incapacidad sobrevenida no podía fundamentar válidamente un despido cuando la limitación física se origina precisamente en las tareas que el trabajador venía desempeñando durante su relación de trabajo. Admitirlo sería dejar sin protección a los trabajadores.

Entre las pruebas valoradas, se tomó en cuenta el informe médico de la Comisión Calificadora de Incapacidades del Hospital II de EsSalud-Cajamarca, el cual señalaba expresamente que el trabajador no estaba en condiciones de realizar labores que requirieran esfuerzo físico, pero sí podía asumir otras funciones que no implicaran tal exigencia. Además, el informe elaborado por la Clínica Limatambo fue determinante para concluir que la dolencia que presentaba el

trabajador fue consecuencia directa de las actividades de carga que desempeñaba en la empresa minera, tratándose así de una enfermedad de origen estrictamente ocupacional.

### **3.2 APELACIÓN DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El 8 de junio de 2006, la parte demandada presentó un recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, argumentando que esta contravenía lo dispuesto en el artículo 5, numeral 2, del CPC. Según la empresa, el fallo había sido emitido de manera indebida, ya que el demandante contaba con una vía ordinaria igualmente satisfactoria para reclamar su derecho. Además, sostuvo que el Juzgado ignoró el precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional en el Caso Baylón Flores (Expediente N° 206-2005-PA/TC), en el que se determinó que el amparo no es procedente cuando existen otros mecanismos procesales adecuados para resolver la controversia.

Asimismo, alegó que la decisión judicial también vulneraba el criterio establecido en el Caso Llanos Huasco (Expediente N° 976-2001-PA/TC), dado que el despido del Sr. Serrano no encajaba en ninguna de las tres categorías de despidos que pueden ser revisados mediante un proceso de amparo. La empresa argumentó que la terminación del contrato no podía considerarse un despido nulo, ya que este solo procede cuando el cese laboral se fundamenta en actos discriminatorios, lo cual, según la demandada, no ocurrió en este caso. Sostuvo que el despido se basó en una causa justificada conforme al artículo 23, literal a), de la LPCL y que, en ningún momento, el demandante probó la existencia de discriminación en su contra.

Además, la empresa enfatizó que el proceso de amparo no era el mecanismo adecuado para evaluar la validez del despido, pues este tipo de proceso no contempla una fase probatoria. En ese sentido, reiteró que el cese del trabajador no obedeció a su estado de invalidez, sino a su ineptitud sobrevenida, la cual le impedía cumplir con las funciones del puesto, situación que había sido confirmada por EsSalud.

En otro punto de su argumentación, la demandada refutó la afirmación del trabajador respecto al origen ocupacional de su enfermedad. Indicó que el informe presentado por la Clínica Limatambo no podía ser considerado un documento determinante, ya que dicha entidad no tenía la competencia oficial para establecer el carácter ocupacional de una dolencia. En respaldo de su postura, la empresa presentó como pruebas dos comunicaciones emitidas por la Presidenta del Comité de Incapacidad para el Trabajo del Seguro Social de Salud. En dichas cartas, se informaba que el dictamen médico del trabajador no acreditaba el origen ocupacional de su afección, ya que EsSalud no realizaba evaluaciones de este tipo para trabajadores cuya cobertura había sido contratada con una entidad privada, como era el caso de Minera Yanacocha con EPS Pacífico Vida. Asimismo, se precisaba que el porcentaje de menoscabo consignado en el informe médico fue incluido a solicitud del propio trabajador y no como parte del procedimiento habitual.

Por otra parte, sostuvo que no existía contradicción entre la normativa aplicable de la LPCL y las disposiciones técnicas del SCTR, ya que este último no regula casos en los que la reducción de capacidades físicas afecte el desempeño de las labores asignadas, aspecto que sí es abordado en la LPCL. En ese sentido, la empresa enfatizó que, en caso de existir una contradicción normativa, debía prevalecer la ley sobre cualquier disposición de menor rango, conforme al artículo 138 de la Constitución.

Finalmente, la demandada alegó que el fallo judicial vulneraba el principio de congruencia procesal, pues el trabajador no había solicitado en su demanda ni la reposición en su puesto ni su reubicación en otra posición dentro de la empresa, por lo que la sentencia otorgaba un beneficio no contemplado en el petitorio original.

#### **4.SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

##### **4.1 ADMISIÓN DE LA APELACIÓN**

El 12 de setiembre de 2006, la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca revocó la decisión contenida en la Resolución N°15 y, en consecuencia, declaró improcedente la demanda interpuesta. El fallo de la Sala

se fundamentó en los criterios establecidos en el Expediente N° 206-2005-PA/TC (Caso Baylón Flores), así como en lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar y el inciso 2 del artículo 5° del Código Procesal Constitucional. De acuerdo con esta normativa, el amparo no resultaba procedente en el presente caso, dado que el ordenamiento jurídico contemplaba una vía ordinaria igualmente idónea para la tutela de los derechos alegados.

Asimismo, se precisó que el demandante no logró demostrar su aptitud para desempeñar el puesto de trabajo dentro del plazo de 30 días calendario que le fue otorgado por la empresa. Tal circunstancia permitía inferir la posible existencia de un despido arbitrario, el cual debía ser evaluado dentro de un proceso con etapa probatoria suficiente para analizar los hechos en detalle.

Además, la Sala consideró necesario examinar si la empresa tenía la obligación de reincorporar al trabajador y reasignarle funciones acordes con su condición, siempre que existieran áreas en la organización que requirieran un menor esfuerzo físico.

#### **4.2 INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE AGRAVIO CONSTITUCIONAL**

En desacuerdo con lo resuelto, el demandante interpuso un recurso de agravio constitucional, argumentando que la decisión se sustentó en una errónea valoración jurídica de los hechos y de los medios probatorios aportados en el proceso. Atendiendo a dicha impugnación y en aplicación del artículo 18 del Código Procesal Constitucional, la Sala concedió el recurso, dando paso a su evaluación por instancias superiores.

#### **5. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

El 16 de enero de 2007, la Primera Sala del Tribunal Constitucional (TC), a través del Exp. N° 10422-2006-PA/TC, resolvió a favor del demandante, ordenando su reincorporación en un puesto de igual categoría, pero con menores exigencias físicas.

El TC analizó si el despido fue justificado según la LPCL o si, por el contrario, constituía un despido nulo por discriminación. En su decisión, estableció que el cese laboral se dio por una discriminación derivada por la condición de discapacitado o inválido del demandado, lo que se considera como despido nulo

conforme a la Ley N° 27050. El caso se basó en informes médicos que certificaban que el demandante presentaba una incapacidad parcial permanente del 30%, atribuida a una enfermedad de origen profesional. A pesar de ello, en la documentación de despido no se especificó la relación directa y evidente entre la supuesta pérdida de la capacidad del demandante y los requerimientos específicos del cargo que desempeñaba, lo que llevó al TC a concluir que la terminación del contrato fue discriminatoria.

Asimismo, se tomó en cuenta lo establecido en las Normas Técnicas del SCTR, las cuales prohíben el despido de trabajadores con una invalidez parcial superior al 20%. Por esta razón, el TC determinó que la empresa debía reubicarlo en un puesto de menor esfuerzo físico.

### **5.1 EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA**

Posteriormente, la empresa manifestó que no disponía de un puesto que cumpliera con las condiciones establecidas por la sentencia. En ese contexto, comunicó al Sr. Mauro Serrano que, mientras se encontraba una posición adecuada, no podría reincorporarse físicamente a sus labores. Además, le indicó que debía someterse previamente a un examen médico ocupacional.

Ante esta situación, el trabajador se negó a firmar el acta de reposición que la empresa intentó formalizar. No obstante, el 20 de diciembre del 2007, la empresa informó al juzgado que el demandante había sido repuesto desde esa fecha, solicitando que así se reconociera por cumplido el mandato. En paralelo, el trabajador remitió escritos al Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Cajamarca, denunciando que la empresa no había dado cumplimiento real al mandato, simulando una reposición mediante la figura de una licencia con goce de haber y condicionando su reincorporación a la realización de un examen médico, lo que no se ajustaba al fallo del TC.

Como respuesta, el 27 de diciembre del año en mención, el Juzgado concluyó que la empresa no había ejecutado correctamente la reposición, pues lo hizo al margen de los términos ordenados por el TC. En consecuencia, le impuso una

multa de 10 URP y le ordenó cumplir de manera efectiva con la restitución laboral, sin imponer condiciones adicionales.

Frente a esta decisión, con fecha 8 de enero del 2008, la empresa interpuso recurso de apelación. En su defensa, argumentó que debía diferenciarse entre la reposición en el empleo, es decir la reanudación del vínculo laboral, y la efectiva prestación de servicios. Sostuvo además que, el trabajador ya se encontraba registrado en planilla desde el 20 de diciembre de 2007, que la licencia otorgada no excedía los 20 días, y que el examen médico ocupacional era requisito obligatorio conforme al D.S. N° 046-2001-EM, que regula la actividad minera.

Finalmente, mediante Resolución N° 38, de fecha 23 de enero de 2008, la Sala Superior resolvió fijar como fecha de reposición el 20 de diciembre de 2007, y en consecuencia, dejó sin efecto la multa impuesta. Un día antes, el 22 de enero, el trabajador logró reincorporarse físicamente a las instalaciones de la empresa, desempeñando funciones como Operador de Procesos en la Planta de Tratamiento de Agua.

Tiempo después, el 23 de marzo de 2009, la empresa lo reasignó al cargo de Operador de Procesos II en el PAD de Lixiviación de la Zona Este – Pampa Larga, lo cual implicaba mayores exigencias físicas según el demandante. Debido a ello, el 21 de abril de 2009, el Sr. Serrano solicitó formalmente su reubicación, señalando que las nuevas funciones contravenían lo dispuesto por el TC al exponerlo a esfuerzos físicos incompatibles con su estado de salud.

En respuesta, el 8 de mayo de 2009, la empresa indicó que el puesto no representaba riesgo alguno para su salud, y presentó como sustento un informe elaborado por la Clínica Internacional, basado en una inspección realizada el 5 de mayo del mismo año. No obstante, el 11 de mayo, el trabajador, mediante carta notarial, objetó dicho informe, argumentando que no fue convocado ni considerado en el proceso de evaluación. Asimismo, sostuvo que el informe no tomó en cuenta las condiciones físicas reales del entorno laboral. En esa misma línea, reiteró su pedido de reubicación por razones de salud.

## **6. PRESUNTOS ACTOS SUSTANCIALMENTE HOMOGÉNEOS**

El 31 de agosto de ese mismo año, ante la falta de una solución satisfactoria para el demandante, presentó una nueva demanda, esta vez exigiendo ser reubicado en un cargo que demandara menor esfuerzo físico. Así, sustentó esta petición en la necesidad de reprimir actos sustancialmente homogéneos al despido anteriormente declarado lesivo.

La empresa, alegó que ya había cumplido con la reposición dispuesta por el TC, y que los cambios posteriores en las funciones del trabajador eran atribuciones legítimas del empleador dentro del ejercicio del principio ius variandi, por lo cual consideraba improcedente incorporar nuevas pretensiones en un proceso que ya había sido ejecutado.

No obstante, el Juzgado, mediante Resolución N° 54 de fecha 16 de noviembre de 2009, determinó que la reasignación del demandante constituía un acto sustancialmente homogéneo al despido previamente cuestionado. En consecuencia, ordenó a la empresa reubicarlo en un puesto que no comprometiera su salud. Asimismo, observó que el informe médico presentado carecía de una evaluación completa sobre las condiciones reales del entorno laboral, lo que le restaba validez.

El 7 de diciembre de 2009, la empresa reubicó al trabajador en el cargo de Operador de Procesos II en el PAD de Carachuco. Sin embargo, el demandante volvió a manifestar su disconformidad, alegando que dicho puesto implicaba funciones similares a las que venía desempeñando anteriormente. El Juzgado, luego de realizar una constatación judicial el 26 de enero de 2010, concluyó que la nueva asignación era válida, ya que las funciones eran distintas y la empresa había dado cumplimiento a la orden judicial.

Disconforme con esa decisión, el trabajador interpuso recurso de apelación; no obstante, la Sala, mediante Resolución N° 9, declaró improcedente su solicitud. Argumentó que no se había configurado un nuevo acto sustancialmente

homogéneo, pues la rotación laboral no equivalía a una nueva vulneración de derechos similar al despido.

Con fecha 16 de junio de 2010, el demandante presentó un recurso de agravio constitucional, insistiendo en que su nuevo puesto comprometía su salud, lo que contradecía la finalidad del mandato del TC. No obstante, mediante resolución notificada el 6 de diciembre de 2011, dicho órgano declaró improcedente el recurso, al considerar que no se había producido un acto lesivo sustancialmente equivalente al despido original.

### **6.1 VOTO SINGULAR**

Cabe señalar que los magistrados Eto Cruz y Calle Hayen emitieron un voto singular en el que discreparon de la decisión de la mayoría. En su opinión, la reubicación ordenada por la empresa sí constituía un acto lesivo, por cuanto las nuevas funciones encomendadas al trabajador afectaban su estado de salud, contradiciendo el espíritu de la sentencia constitucional que ordenó su restitución en un cargo adecuado y compatible con su condición médica.

### **III. PLANTEAMIENTO DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS**

El presente informe desarrollará los siguientes problemas jurídicos a partir de los hechos relatados líneas arriba:

**Primer problema jurídico:** ¿Constituye la pérdida parcial de la capacidad laboral una causa válida de despido por ineptitud sobrevenida conforme al artículo 23 inciso a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?

Este apartado analiza si el diagnóstico de incapacidad parcial permanente puede justificar un despido por ineptitud sobrevenida, según el artículo 23 de la LPCL. Se revisan los conceptos de capacidad, deficiencia, ineptitud, incapacidad, invalidez y discapacidad, y su evolución hacia un enfoque social. El objetivo es determinar si la pérdida funcional permite extinguir el vínculo laboral o si obliga al empleador a reubicar y adaptar el puesto.

**Segundo problema jurídico:** ¿El despido del trabajador diagnosticado con incapacidad parcial permanente se realizó conforme a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y constituye un despido válido o nulo?

Este apartado analizará la validez del despido por incapacidad parcial permanente, conforme al procedimiento establecido en la LPCL. Se evalúa si la empresa cumplió con debido procedimiento de despido y los requisitos exigidos. Asimismo, se examinará si el cese vulneró derechos fundamentales del trabajador, para así determinar si califica como despido nulo. También se abordará la posible contradicción entre la LPCL y las normas del SCTR. El objetivo es determinar si correspondía el despido o una medida de protección laboral.

**Tercer problema jurídico:** ¿Es procedente el uso del proceso constitucional de amparo frente a un despido presuntamente discriminatorio por discapacidad, considerando la existencia de vías ordinarias laborales?

En este acápite se evaluará la procedencia del proceso constitucional de amparo frente a un despido presuntamente discriminatorio, considerando la existencia de la vía ordinaria laboral. Se analiza la evolución jurisprudencial del Tribunal Constitucional, a partir del precedente Baylón Flores y Elgo Ríos. El análisis busca determinar si, en el caso concreto, el amparo era la vía idónea para garantizar la protección efectiva del derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

**Cuarto problema jurídico:** ¿Constituye la asignación de funciones inadecuadas al trabajador reincorporado, tras una sentencia de reposición por despido nulo, un acto lesivo sustancialmente homogéneo al despido declarado inconstitucional?

En este apartado se evaluará si la reubicación del trabajador, tras ser repuesto por la sentencia del TC que declaró nulo el despido, constituye un acto lesivo sustancialmente homogéneo. Se analizará el alcance del mandato de reposición, la figura de represión de actos homogéneos y los criterios subjetivos y objetivos requeridos para su procedencia. Asimismo, se examinará si la nueva asignación de funciones vulneró derechos fundamentales ya tutelados o si debe tratarse como un acto de hostilidad conforme al artículo 30 de la LPCL, debiendo resolverse por la vía laboral ordinaria.

#### **IV. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS**

El caso expuesto permite formular cuatro problemas jurídicos interrelacionados. En primer lugar, determinar si la pérdida parcial de la capacidad laboral constituye una causa válida de despido por ineptitud sobrevenida, conforme al artículo 23 inciso a) de la LPCL. En segundo lugar, establecer si el despido se realizó conforme a la ley o configura un despido nulo.

En tercer término, analizar si el proceso constitucional de amparo es la vía correcta para tutelar el derecho al trabajo y estabilidad laboral en casos como la del Sr. Serrano. Finalmente, evaluar si la asignación de funciones inadecuadas tras una reposición judicial puede considerarse un acto lesivo equiparable a un nuevo despido nulo.

El desarrollo de estos problemas permitirá valorar la interacción entre la legislación laboral, la jurisprudencia constitucional y la protección efectiva de los derechos fundamentales del trabajador frente a situaciones de vulnerabilidad derivados por temas de salud.

##### **1. PRIMER PROBLEMA JURÍDICO: ¿Constituye la pérdida parcial de la capacidad laboral una causa válida de despido por ineptitud sobrevenida conforme al artículo 23 inciso a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?**

###### **1.1 Contexto normativo y fáctico del caso**

El caso del señor Mauro Serrano se enmarca en un contexto laboral previo a la entrada en vigor de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD), cuando la normativa peruana carecía de disposiciones expresas que exijan a los empleadores a realizar ajustes razonables o a reubicar a los trabajadores cuya capacidad física o mental se había visto disminuida. En el año 2005, fecha en que se produjo el despido del demandante, se encontraba vigente el artículo 23 de la LPCL que contemplaba como causa justa de despido: *“El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas”*.

Esta formulación, de carácter general y ambigua, no precisaba qué debía entenderse por “detrimento” o “ineptitud sobrevenida”, ni establecía parámetros

objetivos para valorar hasta qué punto una limitación física o mental afectaba de manera decisiva la aptitud del trabajador para cumplir sus funciones. Tampoco exigía al empleador adoptar ajustes razonables, reubicaciones u otras medidas previas antes de disponer el despido del trabajador. En consecuencia, la interpretación y aplicación de esta causal quedaban en gran medida sujetas a decisión del empleador, en un contexto donde aún predominaba una concepción del “modelo médico de la discapacidad”, centrada en la aptitud física individual del trabajador más que en las condiciones del entorno laboral.

En el caso concreto, el señor Serrano realizaba labores de esfuerzo físico que, según los informes médicos, ocasionaron una enfermedad ocupacional que derivó en una incapacidad parcial permanente. Pese a que el dictamen médico señaló que el demandante tenía la capacidad de realizar labores que no demanden esfuerzo físico que agrave su enfermedad, la empresa dispuso su cese, invocando el artículo 23 literal a) de la LPCL como sustento legal de la terminación laboral. Dado que este es el eje de la controversia, procederemos a analizar la interpretación de esta causal de despido en su redacción vigente al momento de los hechos y también en su redacción actual.

## **1.2 Diferenciación conceptual entre discapacidad, eficiencia, capacidad, incapacidad, ineptitud e invalidez.**

Para comprender adecuadamente el alcance del artículo 23 de la LPCL y su aplicación en el caso analizado, resulta relevante delimitar los conceptos vinculados a la aptitud laboral, los cuales suelen ser utilizados indistintamente en la práctica, generando confusiones interpretativas. En efecto, los términos capacidad, deficiencia, ineptitud, incapacidad, invalidez y discapacidad poseen significados jurídicos y médicos distintos, cuya correcta diferenciación condiciona la validez de la decisión del empleador de extinguir el vínculo laboral por causas relacionadas con la salud del trabajador.

Por ello, resulta necesario realizar una clarificación terminológica que permita comprender la diferencia entre el enfoque médico, propio de la seguridad social y la medicina laboral, y el enfoque social, que inspira la legislación contemporánea sobre igualdad y no discriminación.

## **Discapacidad y deficiencia**

La discapacidad adquirida, conforme a la Organización Mundial de la Salud (OMS), comprende las alteraciones funcionales, las dificultades para realizar actividades o las barreras para participar plenamente en la vida cotidiana (OMS, 2001:3). Este concepto integra tres niveles: la deficiencia como afectación corporal o funcional, la limitación en las actividades y la restricción en la participación social. De igual modo, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) señala que la discapacidad es un concepto dinámico que se origina cuando las personas con alguna limitación funcional se enfrentan a obstáculos del entorno físico o social, así como a actitudes discriminatorias, que dificultan su inclusión plena y equitativa en la vida comunitaria. (2006: Preámbulo, inciso e).

En este sentido, la discapacidad no se entiende únicamente como una condición médica, sino como una realidad social construida en la interacción entre el individuo y su entorno. Tal como sostiene Agustina Palacios, la discapacidad se entiende como una realidad determinada socialmente y políticamente, que surge del encuentro entre las personas con condiciones funcionales diversas y los obstáculos que les presenta su entorno (2013:57). Este enfoque se conoce como modelo social de la discapacidad, y marca una ruptura con el paradigma médico tradicional.

El ordenamiento peruano acoge esta visión en el artículo 2 de la Ley N° 29973, LGPD, al definir que la persona con discapacidad es aquella que tiene una o varias limitaciones de tipo físico, sensorial, mental o intelectual de naturaleza permanente que, al enfrentarse a barreras sociales y del entorno, pueden restringir el ejercicio de derechos y dificultar su participación plena y equitativa en la sociedad.

Ahora bien, la deficiencia, según la OMS en su Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad, es “la pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica” (1981). En esta línea, Hernández Ríos (2015) subraya que el desarrollo del enfoque conceptual ha permitido diferenciar entre deficiencia, entendida como una alteración de tipo biológico o

funcional, y discapacidad, concebida como una limitación en la actividad o en la participación social.

Por tanto, la deficiencia constituye la base fisiológica o médica, mientras que la discapacidad representa la consecuencia social o jurídica derivada de dicha condición en interacción con un entorno no inclusivo.

### **Capacidad**

La capacidad es un concepto dinámico que expresa la aptitud física, mental y jurídica del trabajador para desempeñar una función laboral. La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la OMS establece una distinción entre la capacidad, entendida como las habilidades que una persona puede demostrar en un entorno controlado o estandarizado, y el desempeño, que se refiere a lo que realmente realiza en su contexto cotidiano. (2001).

Desde esta perspectiva, la capacidad se refiere al potencial funcional que una persona posee en condiciones ideales, sin que factores externos del entorno influyan en su desempeño. (OMS, 2001). En materia laboral, ello implica que la capacidad no se mide únicamente por la ausencia de enfermedad o limitación física, sino también por las condiciones y adaptaciones que el empleador debe garantizar para que el trabajador pueda desempeñar su labor de forma efectiva.

### **Invalidez**

A diferencia de la discapacidad, la invalidez es un concepto propio de la seguridad social, centrado en la pérdida de la capacidad laboral y de la posibilidad de generar ingresos. Según Constantino y Galicia (2016), señalan que la invalidez se centra en la pérdida de la capacidad para trabajar y en la limitación para obtener ingresos, dentro del enfoque clásico de los sistemas de seguridad social. (2016:45). Los mismos autores destacan que el propósito fundamental de la declaración de invalidez es establecer la elegibilidad para recibir un beneficio económico, diferenciándose así del enfoque basado en los derechos de las personas con discapacidad.

En igual sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio 128 de 1967, define las prestaciones de invalidez como la situación en la que le

corresponde al trabajador que tiene una imposibilidad para desempeñar labores permanentemente o que puede persistir incluso después de que se hayan agotado los pagos por enfermedad, enfocándose en la pérdida de la capacidad de ganancia.

Por tanto, la invalidez no implica únicamente que el trabajador esté imposibilitado de trabajar, sino que posee un reconocimiento previsional que le otorga derecho a una compensación económica. Confundir invalidez con ineptitud conlleva graves consecuencias, pues puede dar lugar a despidos injustificados bajo el pretexto de pérdida de productividad.

### **Incapacidad**

El Ministerio de Salud (2011) señala que la incapacidad alude a la imposibilidad de realizar determinadas tareas o funciones, particularmente en el ámbito laboral. Por su parte, la discapacidad se entiende como la limitación o ausencia, originada por una deficiencia física, mental o sensorial, que impide ejecutar una actividad dentro de los parámetros considerados normales para una persona. De esta manera, a modo de ejemplo, señalan que un violinista que sufre la amputación de tres dedos de una mano adquiere una incapacidad total para desempeñarse en su profesión, pero solo una discapacidad leve para otras labores que no requieran de esa destreza específica.

En consecuencia, la incapacidad tiene un enfoque individual y funcional, mientras que la discapacidad se analiza desde una perspectiva relacional y social. Esta diferencia es decisiva al interpretar la causal de despido por ineptitud sobrevenida, pues la sola existencia de incapacidad parcial no implica imposibilidad absoluta de cumplir tareas laborales adaptadas.

### **Ineptitud**

El concepto de ineptitud es de naturaleza jurídico-laboral, y su alcance ha sido desarrollado principalmente por la jurisprudencia y la doctrina, ya que no suele encontrarse definido expresamente en la normativa. La ineptitud sobrevenida, prevista en el artículo 23 inciso a) de la LPCL, constituye una causal de extinción del contrato de trabajo basada en la pérdida de las condiciones físicas o mentales necesarias para ejecutar adecuadamente las funciones del puesto,

siempre que esta pérdida sea total, permanente y comprobada. Sin embargo, su concepto no está establecido.

A diferencia de la falta disciplinaria, la ineptitud es ajena a la voluntad o culpa del trabajador. No obstante, su aplicación debe ser excepcional y restrictiva, ya que, actualmente, la normativa exige que el empleador tiene la carga de acreditar que no existen alternativas razonables de reubicación o readaptación antes de disponer el despido. De no hacerlo, el cese puede configurar un acto de discriminación por motivo de salud o discapacidad, contrario al principio de conservación del empleo.

Siguiendo la línea anterior, Castro Otero argumenta que, para que la ineptitud sobrevenida sea considerada una causa justificada de despido, la incapacidad del trabajador debe tener un impacto directo y esencial en el cumplimiento de sus funciones. Esto implica que debe existir una relación clara e indiscutible entre la limitación del trabajador y las tareas que realiza. Si dicha ineptitud no afecta de manera determinante el desarrollo de sus labores, no se configura una causa justa de despido. (2008:367)

De lo expuesto, se advierte que la deficiencia constituye una alteración biológica o funcional; la incapacidad, una limitación operativa para determinadas tareas; la invalidez, un reconocimiento previsional; la discapacidad, una condición jurídica que surge de la interacción entre la deficiencia y las barreras sociales; la capacidad, el potencial humano de desempeño; y la ineptitud, una pérdida comprobada de dicho potencial en términos laborales.

Confundir estos conceptos, como suele ocurrir en la práctica empresarial, conduce a interpretaciones erróneas del artículo 23 de la LPCL y a decisiones de despido contrarias a los derechos fundamentales del trabajador. La adecuada diferenciación conceptual, en cambio, permite armonizar la aplicación de la normativa laboral con los estándares internacionales de derechos humanos, evitando que la pérdida parcial de capacidad sea utilizada como justificación para la exclusión laboral, y reafirmando el deber de reubicación, readaptación y conservación del empleo como manifestaciones del respeto a la dignidad del trabajador.

Así, solo cuando la incapacidad se traduce en una ineptitud total, comprobada y no adaptable, podría invocarse válidamente el artículo 23 LPCL; en caso contrario, su aplicación configuraría un despido discriminatorio.

### **1.3 Modelos interpretativos de la capacidad laboral**

La correcta interpretación del artículo 23 de la LPCL depende del modelo teórico desde el cual se comprenda la capacidad laboral. El análisis de esta no puede realizarse al margen de los enfoques que históricamente han orientado la relación entre el trabajo, la salud y la discapacidad. En particular, los modelos médico y social ofrecen visiones contrapuestas sobre el valor del trabajador, la responsabilidad del empleador y el rol del Estado en la protección del empleo. Contrastar ambos enfoques resulta esencial para determinar si la pérdida parcial de la capacidad laboral puede constituir válidamente una causal conforme al artículo 23 inciso a) de la LPCL, o si, por el contrario, impone al empleador obligaciones de readaptación, reubicación y conservación del vínculo laboral.

#### **1.3.1 El modelo médico o rehabilitador**

El modelo médico, también denominado modelo rehabilitador, surge a mediados del siglo XX como una forma de abordar la discapacidad y la pérdida de capacidad laboral desde una perspectiva individual y funcional. Bajo este enfoque, el cuerpo del trabajador es concebido como un instrumento productivo, cuya eficiencia física y mental constituye la medida principal de su valor laboral. Cuando dicho rendimiento disminuye, la persona pasa a ser considerada *inepta* o incapaz para el trabajo, lo que habilita su separación del puesto.

Así, Valentina Velarde señala que el modelo rehabilitador ve la discapacidad como un problema individual causado por una enfermedad o accidente, que requiere tratamiento médico y adaptación personal. (2012:125) Desde esta visión, la discapacidad o la incapacidad son vistas como deficiencias personales que deben corregirse, rehabilitarse o, en su defecto, excluirse del sistema productivo. El papel del Estado y del empleador se limita a evaluar la aptitud médica del trabajador y, en caso de pérdida de funcionalidad, otorgar compensaciones económicas o pensiones de invalidez, en lugar de garantizar la continuidad laboral.

En el presente caso podemos observar como este modelo ha influido en la interpretación del artículo 23 de la LPCL, donde la “ineptitud sobrevenida” ha sido frecuentemente entendida como una pérdida física o mental irreversible que imposibilita el desempeño laboral. Así, el empleador equiparó incapacidad parcial con ineptitud total, sin realizar una evaluación integral sobre la posibilidad de adecuación del puesto de trabajo.

Este enfoque, de raíz médica y productivista, se traduce en una visión utilitarista del trabajador, que reduce la relación laboral a un intercambio de eficiencia por salario, y considera el cese como un desenlace natural ante el deterioro funcional. Sin embargo, esta interpretación resulta incompatible con los principios constitucionales de igualdad, dignidad y protección del trabajo (arts. 2, 22 y 23 de la Constitución), así como con los compromisos internacionales asumidos por el Perú en materia de derechos de las personas con discapacidad.

### **1.3.2. El modelo social o de derechos humanos**

En oposición al paradigma médico, el modelo social, consolidado a partir de los años ochenta e institucionalizado mediante la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) concibe la discapacidad y las limitaciones funcionales no como un problema individual, sino como el resultado de la interacción entre una deficiencia y un entorno social excluyente. Desde esta perspectiva, la pérdida de capacidad no elimina la aptitud para trabajar, sino que exige eliminar las barreras que impiden la participación plena del individuo en condiciones de igualdad.

De esta manera, Renata Bregaglio, Renato Constantino, Saulo Galicia Y Erick Beyá, señalan que el modelo social de la discapacidad traslada el foco del problema desde la persona hacia la organización y las estructuras de la sociedad, proponiendo transformaciones culturales y normativas que garanticen la accesibilidad, la igualdad de oportunidades y la plena inclusión. (2016:295)

El modelo social promueve, por tanto, un cambio estructural en la comprensión de la capacidad laboral. El énfasis deja de estar en la funcionalidad del cuerpo y se traslada a la responsabilidad del empleador y del Estado de garantizar condiciones inclusivas de empleo. En el ámbito jurídico laboral, ello se traduce

en la obligación de adoptar medidas razonables de readaptación, reubicación o adecuación del puesto, antes de optar por la extinción del contrato.

La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, refleja esta concepción al reconocer en su artículo 49 el derecho de las personas con discapacidad a la estabilidad laboral reforzada, disponiendo que el empleador no puede extinguir la relación de trabajo por motivos vinculados a la discapacidad o al estado de salud del trabajador. En igual sentido, el Convenio N° 159 de la OIT establece el deber de los Estados de garantizar la rehabilitación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, promoviendo la reintegración laboral antes que el término de la relación laboral.

En el marco del presente caso, el Tribunal Constitucional asumió una aproximación cercana al modelo social al declarar fundada la demanda de amparo, al advertir que el empleador no acreditó la imposibilidad real de readaptar al trabajador.

### **1.3.3. Tensión entre ambos modelos en el ámbito laboral peruano**

El derecho laboral peruano contemporáneo se encuentra en una etapa de transición entre el modelo médico y el modelo social. Si bien las normas constitucionales y los tratados internacionales vigentes promueven el segundo enfoque, la práctica administrativa y empresarial mantiene aún rasgos del primero.

Esta tensión se evidencia en el caso del demandante, especialmente en el proceso de calificación de la capacidad laboral y en la aplicación del artículo 23 de la LPCL, donde el diagnóstico de “incapacidad parcial permanente” fue utilizado como fundamento para justificar la ineptitud sobrevenida, incluso cuando el trabajador podría desempeñar otras funciones compatibles con su estado de salud según el Dictamen Médico N°20-2005.

El modelo médico, al privilegiar la visión biológica de la productividad, termina legitimando despidos encubiertos bajo la apariencia de objetividad técnica. En cambio, el modelo social exige reinterpretar el artículo 23 LPCL conforme a la Constitución, la Convención sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad y el Convenio 159 de la OIT, de modo que el deber principal del empleador sea la conservación del vínculo laboral y no su ruptura.

En consecuencia, la aplicación válida de la causal de ineptitud sobrevenida requiere incorporar el enfoque social de la capacidad laboral, reconociendo que una pérdida parcial de aptitud no extingue el derecho al trabajo, sino que activa el deber de ajustes razonables, reubicación o adecuación del puesto, en coherencia con los principios de dignidad, inclusión y proporcionalidad.

#### **1.4. Evolución del artículo 23 LPCL: año 2005 y actualidad**

Durante el año 2005, el derecho laboral peruano aún se encontraba fuertemente influido por el modelo médico de la capacidad laboral, que asociaba la eficiencia productiva del trabajador con su plena funcionalidad física y mental. En este contexto, las limitaciones derivadas de enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo se interpretaban como causas legítimas de ineptitud sobrevenida, sin que se exigiera al empleador acreditar la imposibilidad real de readaptación o reubicación del trabajador.

La práctica empresarial y judicial de la época tendía a equiparar la incapacidad parcial permanente con la ineptitud definitiva, aplicando el artículo 23 LPCL de manera automática, bastando el diagnóstico médico que declaraba una pérdida funcional para justificar el despido. Esta interpretación se sustentaba en una lectura literal de la norma, donde el eje decisorio giraba en torno a la “aptitud médica” del trabajador y no a la posibilidad jurídica de mantener el vínculo laboral bajo condiciones adaptadas.

En el caso del Sr. Serrano, el empleador invocó precisamente esta causal al considerar que el trabajador, diagnosticado con incapacidad parcial permanente de origen ocupacional (En adelante, se utiliza el término “incapacidad parcial permanente” en su acepción laboral-funcional, sin que ello implique el reconocimiento previsional de invalidez), había perdido la aptitud física necesaria para seguir desempeñando sus funciones. No obstante, la empresa omitió realizar una evaluación sobre la viabilidad de reubicarlo o adecuar su puesto de trabajo, asumiendo erróneamente que la pérdida parcial de capacidad equivalía a una ineptitud total y definitiva. Aunque posteriormente se dispuso una

reubicación laboral, a pesar de que la legislación no la exigía, esta medida careció de una valoración previa sobre la compatibilidad entre las funciones asignadas y las limitaciones derivadas de su condición de salud, lo que evidencia una actuación meramente formal y carente de un enfoque de prevención y adaptación.

Este modo de aplicación del artículo 23 de la LPCL respondía al predominio de una visión formalista y médica del trabajo, donde la estabilidad laboral se subordinaba a la productividad empresarial. Se evidencia entonces que, la relación de trabajo era concebida como un contrato de intercambio económico, y no como un espacio de realización personal protegido por la Constitución.

Frente a ello, el Tribunal sostuvo que la invocación de la ineptitud sobrevenida debía ser interpretada restrictivamente, pues de lo contrario podría encubrir un acto de discriminación por discapacidad. Si bien el fallo no desarrolló expresamente la distinción entre incapacidad y discapacidad, sí incorporó el principio de razonabilidad y proporcionalidad como límite al ejercicio del poder de dirección del empleador.

#### **1.4.2. Relectura del artículo 23 LPCL en la actualidad**

Como señalamos líneas arriba, en los últimos años, la interpretación del artículo 23 de la LPCL ha experimentado un cambio sustancial, impulsado por la constitucionalización del derecho laboral, la ratificación de tratados internacionales sobre derechos humanos y la vigencia de la Ley N° 29973. Bajo este nuevo marco normativo, la causal de ineptitud sobrevenida ya no puede aplicarse desde un enfoque exclusivamente médico, sino que debe armonizarse con la inclusión y conservación del empleo.

El punto de inflexión se da con la consolidación del modelo social de la discapacidad en el derecho peruano, especialmente a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) y su incorporación al ordenamiento jurídico nacional en 2008. Este instrumento impone al Estado y a los empleadores el deber de garantizar ajustes razonables en el lugar de trabajo, prohibiendo expresamente el despido basado en discapacidad.

En esta línea, la Ley N° 29973 refuerza el principio de estabilidad laboral reforzada, disponiendo en su artículo 49 que: *“El empleador no puede extinguir la relación laboral por motivos vinculados a la discapacidad o al estado de salud del trabajador. En caso de incumplimiento, el trabajador podrá demandar su reposición por despido nulo.”*

Este nuevo marco interpretativo evidencia un desplazamiento del eje de análisis, ya no se trata de determinar la capacidad física del trabajador en abstracto, sino de evaluar la responsabilidad del empleador frente a la conservación del empleo. En consecuencia, de una interpretación de la norma, el despido por ineptitud sobrevenida solo puede considerarse válido si:

1. Se acredita mediante un informe médico especializado la pérdida total e irreversible de la capacidad laboral.
2. Se demuestra que el empleador intentó sin éxito reubicar o readaptar al trabajador.
3. Se garantiza que el cese no obedece a motivos discriminatorios o de conveniencia empresarial.

Asimismo, Cesar Lengua (2015) sostiene que la reubicación laboral ha sido abordada históricamente desde dos enfoques principales. Por un lado, como una estrategia preventiva frente a los riesgos laborales, y; por otro lado, como una medida orientada a promover la conservación del empleo de las personas con discapacidad

La evolución interpretativa de la normativa permite concluir que, si bien en el año 2005 la legislación laboral peruana no establecía de manera expresa la obligación del empleador de reubicar o readaptar al trabajador afectado por una limitación funcional, ello no eximía al empleador del deber general de actuar con razonabilidad y proporcionalidad al aplicar la causal de ineptitud sobrevenida prevista en el artículo 23, inciso a) de la LPCL.

En el caso del señor Mauro Serrano, si bien la empresa procedió formalmente a realizar una reubicación laboral, esta medida careció de objetividad técnica y médica, pues no se sustentó en un análisis que vincule la naturaleza de las funciones asignadas con el diagnóstico de incapacidad parcial permanente del

trabajador. Asimismo, la carta de despido inicial no precisó el nexo de causalidad entre las limitaciones funcionales y el incumplimiento de las tareas esenciales del puesto, lo que evidencia una interpretación errónea del concepto de ineptitud sobrevenida, confundiendo una incapacidad parcial con una ineptitud total e irreversible.

Este tratamiento del caso refleja la vigencia del modelo médico de la capacidad laboral, centrado exclusivamente en la condición biológica del trabajador y no en la posibilidad de ajustar el entorno o las funciones para conservar el empleo. No obstante, incluso en aquel contexto normativo, la aplicación automática del artículo 23 de la LPCL sin una valoración de las circunstancias particulares del trabajador vulneraba los principios de razonabilidad y protección del trabajo reconocidos por la Constitución Política del Perú. Por ende, consideramos que la pérdida parcial de la capacidad laboral del demandante no constituye una causa válida de despido por ineptitud sobrevenida conforme al artículo 23 inciso a) de la LPCL.

Cabe señalar que, en contraste, el marco jurídico actual, tras la aprobación de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, ha reformulado el alcance del artículo 23 de la LPCL a la luz del modelo social. Hoy, el despido por ineptitud sobrevenida solo es válido si se acredita que el trabajador presenta una pérdida total, permanente y no adaptable de su capacidad, y que el empleador cumplió previamente con su deber de reubicación o adecuación razonable. De lo contrario, la decisión constituye un acto de discriminación por motivo de salud o discapacidad, configurando un despido nulo, conforme al artículo 29 de la LPCL, que a la actualidad en el inciso d) señala como causal una discriminación por discapacidad o cualquiera otra índole, y al artículo 2 inciso 2 de la Constitución.

## **2. SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO: ¿El despido del trabajador diagnosticado con incapacidad parcial permanente se realizó conforme a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y constituye un despido válido o nulo?**

El procedimiento de despido constituye uno de los aspectos más delicados del Derecho Laboral, en tanto pone en tensión dos valores fundamentales del

sistema jurídico. Por un lado, la facultad del empleador de dirigir y organizar la actividad empresarial, y por otro, el derecho constitucional del trabajador a la estabilidad laboral y a la protección contra el despido arbitrario o discriminatorio.

Como señalamos anteriormente, el artículo 23 inciso a) de la LPCL fue el supuesto jurídico invocado por la empresa para justificar el cese del trabajador. Sin embargo, el Tribunal Constitucional, al resolver la demanda de amparo interpuesta por el trabajador, introdujo un criterio distinto, puesto que consideró aplicable el artículo 18.2.4 del Reglamento del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), que prohíbe cesar a los trabajadores con invalidez parcial permanente con un porcentaje menor al 50%, disponiendo en su lugar su reubicación en un puesto compatible con la salud del demandante.

Este pronunciamiento generó un debate de fondo sobre qué norma debía prevalecer ¿la LPCL, como ley que regula la extinción del contrato de trabajo, o el Reglamento del SCTR, norma de rango inferior, pero con finalidad protectora? La cuestión trasciende el caso individual, pues involucra principios estructurales del ordenamiento laboral, como la jerarquía normativa, el principio de legalidad, la especialidad y la interpretación conforme a la Constitución.

El presente problema jurídico, por tanto, no se limita a determinar si el despido del señor Serrano fue o no razonable, sino a establecer si el empleador actuó conforme al marco legal y si el Tribunal Constitucional aplicó correctamente las normas del sistema peruano, respetando su jerarquía y alcance material.

## **2.1 Marco normativo del despido**

El análisis del despido demandante exige partir de los fundamentos normativos que delimitan tanto las facultades del empleador como los derechos del trabajador dentro de la relación laboral. En el ordenamiento jurídico peruano, el poder de dirección es el eje que articula el ejercicio de la potestad empresarial para organizar, fiscalizar y, en determinados casos, extinguir la relación de trabajo, pero siempre dentro de los márgenes que imponen la Constitución, la LPCL y los principios de razonabilidad y legalidad.

### **2.1.1 El poder de dirección del empleador y sus límites**

El poder de dirección encuentra respaldo constitucional en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, que reconoce la libertad de empresa y la facultad de los particulares para desarrollar actividades económicas dentro de un marco de responsabilidad social. En el ámbito laboral, esta potestad se concreta en la capacidad del empleador de organizar el trabajo, dictar órdenes, supervisar su cumplimiento, sancionar infracciones y, en última instancia, extinguir el vínculo laboral, siempre que medie una causa justa debidamente comprobada.

Conforme a Carlos Jiménez Silva, Xiomara Jacqueline Ramírez Sarmiento y Mónica Franccesca Charre Quispe, pese a la facultad de control del empleador, incluso mediante medios tecnológicos, esta tiene límites: los derechos del trabajador a la intimidad, el honor y la imagen, reconocidos en el artículo 2 de la Constitución. (2022:32).

En esa misma línea, Blancas Bustamante (2009) advierte que el poder de dirección del empleador tiene como límite fundamental el respeto a los derechos humanos del trabajador, en especial su intimidad y dignidad personal. En consecuencia, dicha facultad no puede ejercerse de manera arbitraria o desmedida, pues se encuentra condicionada por los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad y estabilidad en el empleo. Este último principio adquiere especial relevancia, ya que obliga al empleador a sustentar objetivamente cualquier decisión de despido, evitando actuaciones discrecionales y asegurando la continuidad del vínculo laboral mientras no exista una causa justa y comprobada.

En el presente caso, este marco jurídico adquiere particular importancia, dado que la empresa invocó su poder de dirección para sustentar el despido por ineptitud sobrevenida. Sin embargo, el TC determinó que dicha decisión constituyó un acto de discriminación por motivo de discapacidad.

En este contexto, se advierte que el poder de dirección no puede ser utilizado como un instrumento para excluir a trabajadores con alguna limitación funcional, sino que debe ejercerse conforme al deber de prevención y adaptación

razonable. En consecuencia, el poder de dirección no otorga al empleador una facultad discrecional de despido, sino una potestad reglada, cuyo ejercicio debe ajustarse estrictamente a los supuestos de causa justa y al procedimiento garantista contemplado en el artículo 31 de la LCPL.

### **2.1.2. Procedimiento de despido conforme al artículo 31 de la LPCL**

El derecho a la estabilidad laboral, en su vertiente de protección contra el despido, se fundamenta en la exigencia de la causa justa y el debido proceso. Este último requisito, de naturaleza procedimental, se erige como una garantía constitucional y legal para la validez de cualquier extinción unilateral de la relación de trabajo. En el ordenamiento peruano, el marco de estas garantías está sólidamente establecido en el Artículo 31 de la LPCL.

El Tribunal Constitucional ha sido enfático en señalar que las reglas del Artículo 31 de la LPCL no son meras formalidades administrativas, sino la materialización del debido proceso sustantivo y el derecho de defensa en el ámbito laboral, los cuales encuentran su anclaje en el Artículo 139, inciso 3, de la Constitución.

Según Toyama, el derecho al trabajo consagrado en el artículo 22 de la Constitución implica que solo puede cesarse a un trabajador por una causa justificada. Por ello, cualquier despido que no esté debidamente fundamentado vulnera el principio constitucional. (2015:19).

La finalidad primordial de este procedimiento legal es doble, actuando como un límite sustantivo y formal a la potestad extintiva del empleador, conforme a la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional, específicamente en la Sentencia N° 0976-2001-AA/TC sobre Llanos Huasco. Por un lado, se erige como una garantía de contradicción y defensa, cuyo objetivo es asegurar que el trabajador sea informado de manera precisa y oportuna sobre los hechos concretos que configuran la causal de despido imputada, permitiéndole ejercer plenamente su derecho a la defensa mediante la presentación de descargos, refutaciones o pruebas en el plazo legal. Por otro lado, implica la exigencia de motivación y causalidad, que obliga al empleador a tomar una decisión reflexiva y justificada, evitando así la arbitrariedad o el uso discrecional de su poder sancionador y extintivo, al requerir que la carta de despido final exprese los

fundamentos fácticos y legales que sostienen la decisión, garantizando el principio de causalidad.

### **2.1.2.1. Requisitos Procedimentales**

El procedimiento del despido se desarrolla en etapas sucesivas y diferenciadas, dependiendo si la causal invocada está relacionada con la conducta del trabajador o con su capacidad:

#### **A. Requisitos generales:**

1. Comunicación escrita de cargos (imputación cierta): El empleador debe cursar una carta de preaviso al trabajador, la cual debe contener la imputación de la causal con total claridad, especificando los hechos concretos y el sustento legal (el inciso y el artículo de la LPCL) que justifican la decisión extintiva.
2. Derecho de descargo y plazo mínimo: Se debe otorgar al trabajador un plazo no menor de seis días naturales para que presente su descargo y las pruebas que considere pertinentes. Este plazo es inflexible para las faltas graves, pero varía en causas de capacidad.
3. Carta de despido motivada: Finalmente, la decisión de despedir debe constar en una carta motivada que recoja y evalúe los descargos del trabajador, y reitere los fundamentos fácticos y jurídicos de la decisión final. Si la carta de despido omite la causa o invoca una causa falsa, el despido es fraudulento o nulo.

#### **B. Requisito específico para despido por detrimento de la facultad física o mental**

En los casos de despido relacionados con la capacidad del trabajador, específicamente por detrimento de la facultad física o mental o por ineptitud sobrevenida (artículo 23, inciso a) de la LPCL), la ley introduce una exigencia adicional crítica para tutelar el derecho a la salud y al trabajo según el artículo 31 de la LPCL:

*"En el caso de las causales de despido previstas en los incisos a) y b) del Artículo 23, el empleador otorgará al trabajador un plazo razonable, no*

*menor de treinta (30) días naturales, para que pueda demostrar su capacidad o superar la deficiencia"*

Arce sostiene que otorgar un plazo prudente resulta fundamental para que el trabajador pueda acreditar su capacidad o superar la limitación que presenta. (2013:535). Según la legislación, el plazo de hasta 30 días, tiene un objetivo rehabilitador o demostrativo, y se complementa con las obligaciones impuestas por la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), que exige al empleador. El artículo 50 inciso 4 del cuerpo normativo en mención señala como una de ellas el realizar ajustes razonables al puesto de trabajo.

#### **2.1.2.2. Análisis del incumplimiento del procedimiento por parte de la empresa**

En el caso concreto, la actuación de la empresa se apartó de los estándares previstos por la LPCL, particularmente en la gestión de la causal de despido por detrimento de su capacidad física. Si bien la empresa pudo haber cursado una carta de preaviso y, posteriormente, la carta de despido formal, los antecedentes indican una omisión de las garantías sustantivas del debido proceso:

1. Ausencia de acreditación de ineptitud determinante: no se acreditó objetivamente la ineptitud determinante que justifique la extinción del vínculo laboral. El empleador se limitó a invocar el diagnóstico de incapacidad parcial permanente, sin realizar una evaluación médica ocupacional independiente ni un examen técnico sobre las funciones específicas del cargo. De esta forma, no se demostró que la limitación física del trabajador imposibilitara de manera absoluta, permanente y objetiva la ejecución de las tareas inherentes a su puesto de trabajo.
2. Omisión del plazo razonable de demostración y reubicación: Si bien la empresa otorgó al trabajador el plazo de 30 días previsto en el artículo 31 de la LPCL, lo hizo exonerándolo de asistir a su centro de trabajo, lo cual desnaturaliza completamente la finalidad del referido plazo. En efecto, el propósito de este periodo no es sancionatorio, sino garantista. Es decir, busca brindar al trabajador la oportunidad real de demostrar su capacidad frente a la causal imputada. La exoneración de asistencia durante dicho plazo resulta incongruente y jurídicamente improcedente, pues impide al

trabajador realizar las funciones que justamente debía acreditar que podía desempeñar. Además, la exoneración de asistencia solo se encuentra prevista en los supuestos de despido por causas disciplinarias, en los que la permanencia del trabajador podría afectar el orden o la seguridad en el centro laboral. En cambio, en los casos de ineptitud sobrevenida o disminución de capacidad, dicha medida carece de sustento legal y contradice la finalidad rehabilitadora del plazo previsto por la LPCL.

## **2.2 Calificación jurídica del despido**

Como se ha demostrado en los apartados anteriores, la empresa invocó la causal de ineptitud sobrevenida prevista en el artículo 23 inciso a) de la LPCL, pero sin acreditar objetivamente la determinación funcional de la pérdida parcial de capacidad laboral, ni cumplir de manera efectiva con el procedimiento garantista que exige la norma.

Esta omisión no solo vulneró el principio de causalidad del despido, sino que además introdujo un elemento de trato desigual y discriminatorio, al presumirse que toda disminución física conlleva automáticamente una incapacidad total para trabajar. Dicha inferencia constituye un estereotipo médico-laboral, incompatible con el modelo social de la discapacidad y con los estándares constitucionales de igualdad y no discriminación.

El Tribunal Constitucional, al revisar el caso mediante proceso de amparo, no se limitó a verificar la formalidad del procedimiento, sino que evaluó el contenido sustantivo del acto extintivo y su compatibilidad con los derechos fundamentales del trabajador. En su fallo, el Tribunal calificó el despido como nulo, al constatar que la empresa no probó el vínculo causal entre la condición de salud del trabajador y su supuesta ineptitud, configurándose una discriminación indirecta por motivos de discapacidad.

### **2.2.1 Falta de causalidad**

Para el Tribunal Constitucional, el elemento determinante para la calificación del despido del señor Serrano como nulo fue la ausencia del nexo de causalidad entre su condición física y la imposibilidad efectiva de desempeñar su trabajo. El empleador sustentó el cese en el diagnóstico de incapacidad parcial permanente

de origen ocupacional, presumiendo que tal condición equivalía a ineptitud determinante para sus labores. Sin embargo, no acreditó cómo el trabajador estuviera impedido de ejecutar las funciones esenciales del puesto o de cualquier otro compatible con su capacidad residual.

El Tribunal Constitucional observó que la empresa no desarrolló un análisis fáctico riguroso de las tareas específicas ni de los ajustes posibles. En palabras del Tribunal: *“No se acredita en autos que la dolencia del demandante imposibilitara su desempeño laboral; por el contrario, el cese se fundó en una presunción de incapacidad basada en su diagnóstico médico, lo que constituye un acto de discriminación indirecta.”*

Así, la parte demandada incurrió en lo que la doctrina denomina un fallo en el nexo de causalidad, esto es, la falta de relación objetiva entre la condición de salud del trabajador y la supuesta imposibilidad de continuar laborando. El despido no se sustentó en una causa justa debidamente comprobada, sino en un juicio apriorístico y estigmatizante respecto de la capacidad de la persona, recayendo en un acto de discriminación laboral por discapacidad.

Asimismo, Elmer Arce señala que la validez de una carta de despido exige la observancia estricta del principio de tipicidad, es decir, que la causa alegada esté expresamente reconocida en la ley. Si el empleador no logra establecer una conexión causal clara entre los hechos imputados y la razón del despido, o bien, formula la imputación de manera ambigua, dicha carta carece de efectos. (2013:549).

El Tribunal Constitucional ha enfatizado reiteradamente que la prohibición de discriminación laboral es uno de los pilares fundamental del derecho al trabajo y de la dignidad humana. Esta no solo deriva directamente del Artículo 2 inciso 2 de la Constitución, que garantiza la igualdad ante la ley, sino que también se nutre de instrumentos internacionales de los que el Perú es parte.

En este sentido, la OIT a través del Convenio 111 “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)” en su artículo 1.1 señala sobre la discriminación que toda forma de diferenciación, exclusión o trato preferente fundada en razones como la raza, el color, el sexo, la religión, las ideas políticas,

el origen nacional o la condición social, que tenga como consecuencia eliminar o reducir la igualdad de oportunidades o de trato en el ámbito laboral.

### **2.2.2 Configuración legal del despido nulo**

En el derecho laboral peruano, la extinción del vínculo laboral no se rige únicamente por la voluntad del empleador o la existencia formal de una causal, sino por el principio de causalidad, que exige que toda decisión extintiva tenga fundamento objetivo, razonable y proporcional. Así, el ordenamiento diferencia entre el despido arbitrario, que se produce sin causa justificada y genera el pago de una indemnización, y el despido nulo, que constituye una violación directa a derechos fundamentales y cuya consecuencia es la reposición obligatoria del trabajador.

Siguiendo la línea anterior, Pacheco Zerga señala que el principio de continuidad en la relación laboral establece restricciones para los despidos sin causa justificada. Este principio se articula con el de causalidad, el cual exige que la vigencia del contrato se mantenga mientras persista la razón que le dio origen. (2015:605) Por ende, debe haber una causa legal y específica para que sea válido.

Entonces, el despido nulo no se limita a la infracción de una norma ordinaria, sino que afecta el núcleo esencial de derechos protegidos por la Constitución. En estos casos, el acto extintivo es ineficaz de pleno derecho, lo que significa que jurídicamente se considera como si nunca hubiera existido.

Actualmente, la LPCL recoge esta figura en el artículo 29 inciso d), que establece que será nulo el despido motivado por actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, discapacidad o cualquier otra índole. Sobre ello, Toyama Miyagusuku sostiene que el despido nulo se configura cuando la decisión del empleador, de dar por terminado el vínculo laboral, contraviene una prohibición legal o afecta un derecho fundamental del trabajador. En tales casos, la ley dispone que el acto carezca de eficacia jurídica y ordena la reposición del trabajador en su puesto de trabajo como forma de restablecer la situación vulnerada. (2015:509)

La doctrina coincide en que el despido nulo se configura ante un acto que afecta los derechos fundamentales del trabajador, generando la obligación de reposición. En consecuencia, para determinar si el cese del señor Serrano encaja en esta figura, corresponde verificar si la causal encubrió una motivación discriminatoria por razón de discapacidad o condición médica.

En este sentido, al analizar el despido del señor Serrano, se advierte que la empresa no acreditó la causal de ineptitud determinante prevista en el artículo 23 inciso a) de la LPCL. Su decisión se basó únicamente en el informe médico que señalaba la incapacidad parcial permanente de origen ocupacional del trabajador, sin realizar una evaluación funcional o ergonómica que demostrara objetivamente la imposibilidad de continuar laborando.

Por el contrario, los informes médicos obrantes en autos recomendaban expresamente la reubicación del trabajador en labores de menor exigencia física, lo que evidencia que conservaba una capacidad residual suficiente para seguir desempeñándose dentro de la empresa. En consecuencia, la actuación del empleador transformó una situación de incapacidad parcial en una presunción de ineptitud total, configurando así un supuesto de discriminación indirecta.

La carta de despido refleja con claridad esta confusión conceptual, puesto que se limita a afirmar que el trabajador *“ha perdido la capacidad física necesaria para continuar desempeñando sus funciones”*, sin ofrecer una motivación concreta que sustente dicha afirmación. Esta ausencia de razonamiento objetivo evidencia la falta de causalidad exigida por el principio de razonabilidad en las decisiones extintivas del empleador.

Asimismo, como se señaló líneas arriba, la empresa exoneró al trabajador de asistir durante el plazo de preaviso, impidiéndole demostrar su capacidad laboral y vulnerando el propósito del plazo legal, que precisamente busca brindar al trabajador la oportunidad de desvirtuar la causal imputada. Esta actuación refuerza la ausencia de causalidad y proporcionalidad en la medida adoptada.

A la luz de este razonamiento, el despido no solo careció de sustento técnico y legal, sino que se fundó en un prejuicio sobre la capacidad laboral del trabajador, constituyendo un acto de discriminación por motivo de discapacidad. El

empleador, al invocar una causal sin acreditar su determinación, desnaturalizó el fin legítimo de la norma, transformándola en un instrumento de exclusión laboral.

Por tanto, el acto de cese devino ineficaz desde su origen, configurando un despido nulo. En consecuencia, correspondía la reposición efectiva del trabajador, en observancia del derecho constitucional a la no discriminación y a los derechos fundamentales de estabilidad laboral y derecho al trabajo.

A partir de la constatación de que el despido careció de causa objetiva y configuró un acto de discriminación, corresponde ahora examinar si la fundamentación del Tribunal Constitucional, que sustenta la nulidad también en el artículo 18.2.4 del SCTR, se ajusta al principio de jerarquía normativa y al alcance material de las normas en conflicto

### **2.3 Conflicto normativo entre el artículo 23 de la LPCL y el artículo 18.2.4 del SCTR**

En este acápite se hace referencia a la invalidez parcial permanente en el marco del artículo 18.2.4 del SCTR; sin embargo, debe recordarse que, desde una perspectiva jurídico-laboral, dicho concepto difiere de la incapacidad parcial permanente evaluada en el contexto del artículo 23 de la LPCL.

La primera tiene una connotación prestacional, asociada al reconocimiento de una pérdida de capacidad de ganancia y, por tanto, al otorgamiento de una pensión o indemnización dentro del sistema de seguridad social; mientras que la segunda responde a una dimensión médico-laboral, vinculada con la aptitud del trabajador para desempeñar sus tareas y con las obligaciones del empleador de reubicación o adaptación del puesto. Esta distinción resulta esencial para analizar adecuadamente la aparente colisión normativa entre ambas disposiciones y determinar los efectos jurídicos del diagnóstico médico en la validez del despido.

Ahora bien, el caso reveló un aparente conflicto normativo entre dos disposiciones del ordenamiento laboral peruano entre el artículo 23 inciso a) de la LPCL, que faculta al empleador a extinguir el vínculo laboral por ineptitud sobrevinida o pérdida de facultades que impidan el desempeño de las labores, y el artículo 18.2.4 del Reglamento del Seguro Complementario de Trabajo de

Riesgo (SCTR), aprobado por el Decreto Supremo N° 003-98-SA, que prohíbe el cese de los trabajadores declarados con invalidez parcial permanente derivada de accidentes o enfermedades profesionales, cuando esta sea menor al 50% de pérdida de capacidad.

La controversia radica en que la empresa sustentó el despido en la causal de ineptitud de la LPCL, mientras que el Tribunal Constitucional, al resolver el amparo, invocó también el SCTR, considerando que su artículo 18.2.4 otorgaba una protección reforzada frente al despido de trabajadores con incapacidad parcial permanente. Sin embargo, desde una perspectiva de jerarquía normativa y sistematicidad, este razonamiento presenta un problema. Dado que, el SCTR es una norma reglamentaria de carácter técnico-previsional, no laboral sustantiva, y por tanto no puede restringir o modificar los efectos jurídicos de una causal establecida por ley.

### **2.3.1 Jerarquía y naturaleza de las normas en conflicto**

En el sistema jurídico peruano, la jerarquía normativa está regulada en el artículo 51 de la Constitución Política, que establece que “la ley prevalece sobre toda norma de inferior jerarquía”. Esto implica que un Decreto Supremo, como el que aprueba el SCTR, no puede crear ni suprimir derechos laborales sustantivos ni alterar las causales de extinción del contrato previstas en la LPCL, norma con rango de ley.

Por tanto, el artículo 23 inciso a) de la LPCL, en cuanto reconoce la posibilidad del despido por capacidad, tiene preeminencia jerárquica sobre cualquier disposición reglamentaria. El SCTR, en cambio, forma parte del régimen de seguridad social, con finalidad esencialmente asegurativa y reparadora, no regulatoria de las relaciones laborales. Su artículo 18.2.4 no crea una nueva causal de estabilidad absoluta, sino que establece condiciones de cobertura económica para trabajadores que han sufrido una disminución parcial de su capacidad. Gonzales Hunt y Paitán Martínez indican existe un régimen especial para cubrir los riesgos derivados de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, el cual se materializa a través del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) (2017:109). En este sentido, aplicar el SCTR como

límite absoluto a la facultad extintiva del empleador implicaría una interpretación extensiva improcedente de una norma reglamentaria.

Ello no implica desconocer el valor tuitivo del SCTR, sino delimitar su ámbito de aplicación al campo prestacional y preventivo, sin que ello altere el régimen jurídico del despido regulado por la LPCL.

### **3. La interpretación errónea del Tribunal Constitucional**

En la sentencia de primera instancia el juez argumentó que el despido del señor Serrano resultaba contrario, entre otras razones, al artículo 18.2.4 del SCTR, al haberse producido pese a que el trabajador solo tenía una incapacidad parcial del 30%, inferior al umbral del 50% establecido por dicha norma. Según el TC, esa prohibición implicaba que la empresa no podía cesar al trabajador mientras conservara alguna capacidad residual, debiendo mantenerlo en el puesto o reubicarlo.

No obstante, este razonamiento, si bien compatible con el principio de protección al trabajador, no resulta jurídicamente correcto desde la jerarquía normativa, dado que el SCTR no tiene fuerza de ley ni regula relaciones laborales, sino prestaciones de seguridad social derivadas del riesgo laboral. El Tribunal aplicó una norma técnico-previsional como si tuviera efectos sustantivos laborales, desbordando su ámbito material.

En otras palabras, el SCTR no prohíbe el despido, sino que determina la cobertura económica que corresponde según el grado de incapacidad. La prohibición del cese no puede derivarse automáticamente de una disposición reglamentaria que no está concebida como norma de estabilidad laboral.

### **4. Aplicación correcta: prevalencia de la LPCL y límites constitucionales**

La LPCL, como norma con rango de ley, regula de manera expresa las causales de extinción del contrato de trabajo y los efectos jurídicos del despido. Dentro de ese marco, el artículo 23 inciso a) autoriza el cese por ineptitud sobrevinida, pero exige que esta sea determinante, objetiva y debidamente comprobada.

Por tanto, el análisis de validez del despido del señor Serrano debió centrarse exclusivamente en la aplicación de la LPCL, verificando si la empresa acreditó o no dicha causal, y no en la supuesta infracción del SCTR.

La correcta interpretación habría sido la siguiente:

- Si la empresa demostró objetivamente la pérdida total de aptitud laboral (ineptitud determinante), el despido sería válido bajo el artículo 23 LPCL.
- Si no lo hizo, el despido sería inválido por falta de causalidad y podría configurarse como nulo por discriminación, conforme al artículo 29 inciso d) LPCL, pero no por infracción del SCTR.

De esta manera, el control constitucional debía operar en función del principio de causalidad del despido y la prohibición de discriminación, ambos de rango constitucional y legal, sin recurrir a una norma reglamentaria de naturaleza distinta. La invocación del SCTR, aunque bien intencionada, desplaza indebidamente el análisis jurídico desde el ámbito laboral al previsional, restando claridad a los fundamentos del fallo.

### **3. TERCER PROBLEMA JURÍDICO: ¿Es procedente el uso del proceso constitucional de amparo frente a un despido presuntamente discriminatorio por discapacidad, considerando la existencia de vías ordinarias laborales?**

#### **3.1 Naturaleza constitucional del proceso de amparo: subsidiariedad, residualidad y protección de derechos fundamentales**

El proceso constitucional de amparo se configura en el ordenamiento jurídico peruano como un mecanismo destinado a garantizar la tutela urgente y directa de los derechos fundamentales, según el artículo 200, inciso 2, de la Constitución Política del Perú. Como sostiene Omar Cairo, su objetivo esencial es la “protección inmediata de los derechos cuya afectación requiere una pronta intervención jurisdiccional” (2004:176). Por tanto, el amparo no busca resolver conflictos contractuales ni infracciones de mera legalidad, sino asegurar la vigencia efectiva de los derechos reconocidos por la Constitución, restituyendo el goce del derecho vulnerado.

La naturaleza restitutoria del amparo implica que, cuando se constata una lesión, el proceso no se limita a declarar la infracción, sino que ordena la reposición de las cosas al estado anterior. De ahí que su campo de aplicación sea estrictamente restringido a las vulneraciones de derechos fundamentales que involucren una necesidad de protección urgente.

Cabe destacar que el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce el derecho a contar con un recurso rápido y efectivo frente a la vulneración de los derechos fundamentales. Frente a ello, Gustavo Quispe, Sara Campos y Álvaro García señalan que el amparo protege todos los derechos reconocidos por la Constitución, según el artículo 200. No obstante, conforme al artículo 3, esta protección incluye los derechos implícitos, que, aunque no estén expresamente mencionados, poseen rango constitucional. Dado que derivan directamente de la dignidad y naturaleza humana. (2010:57)

Una de las características estructurales que rigen la procedencia del proceso de amparo es su carácter subsidiario o residual. De esta manera, se determina que el amparo no puede convertirse en una opción procesal paralela ni sustitutiva de las vías judiciales ordinarias, sino en un recurso de carácter excepcional y de último grado, reservado para situaciones en las que no exista otro medio igualmente eficaz para restablecer el derecho fundamental afectado.

El principio de residualidad encuentra su fundamento normativo en el artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional (Ley N° 28237), que establece lo siguiente: *“No procede el proceso de amparo cuando existan vías procedimentales específicas igualmente satisfactorias para la protección del derecho constitucional vulnerado”*.

Sobre este punto, Eto Cruz sostiene que esta disposición “restringe el acceso al amparo, exigiendo que se agoten previamente las vías judiciales específicas y efectivas” (2013:163). De este modo, el legislador delimita la función del amparo, impidiendo su uso indiscriminado como alternativa general frente a cualquier controversia.

Sin embargo, no debe entenderse como una barrera formal que cierra el acceso, sino como un criterio de razonabilidad y proporcionalidad en la selección del medio procesal. Es decir, la exigencia de agotar una vía previa solo es válida si

dicha vía ofrece una protección materialmente equivalente en cuanto a eficacia, celeridad y alcance restitutorio. Cuando esto no ocurre, como en casos donde el derecho afectado es de naturaleza fundamental o requiere una tutela urgente, el proceso de amparo recupera su vigencia plena.

Francisco Eguiguren señala que, la residualidad del amparo busca impedir su uso cuando existen otras vías judiciales idóneas para proteger el derecho afectado. Solo procede si no hay un medio alternativo igualmente eficaz o si existe riesgo de un daño irreparable. Así, funciona como un segundo filtro que garantiza que el amparo se reserve para casos verdaderamente excepcionales. (2007:245)

Desde una perspectiva sistemática, el principio de residualidad cumple entonces una doble función. La de preservar la jerarquía y coherencia procesal dentro del sistema judicial, evitando que el amparo desplace injustificadamente a los procesos ordinarios; y garantizar la tutela efectiva de los derechos fundamentales, asegurando que la excepcionalidad del amparo no se traduzca en una denegación, sino en una herramienta accesible cuando las vías comunes se muestran ineficaces o inadecuadas.

Por su parte, Landa Arroyo profundiza en la naturaleza excepcional de este proceso al señalar que el amparo no constituye una vía judicial común, sino un proceso extraordinario orientado a proteger la supremacía constitucional. (2005:363). Esta afirmación resulta especialmente relevante en el ámbito laboral, donde los conflictos pueden trascender el marco estrictamente contractual y comprometer derechos fundamentales.

Por tanto, la subsidiariedad o residualidad del amparo se traduce en una distribución racional de competencias. Cuando las vías ordinarias no cumplen su función protectora, como sucedía bajo la antigua Ley Procesal del Trabajo (Ley N°26636), caracterizada por su lentitud y formalismo, el amparo emerge como el único medio capaz de garantizar una tutela oportuna y efectiva.

### **3.2 La vía igualmente satisfactoria**

La noción de “vía igualmente satisfactoria” constituye el criterio fundamental y el núcleo del principio de residualidad del amparo. Su interpretación jurisprudencial

es decisiva para legitimar la intervención de la jurisdicción constitucional, ya que esta solo procede si no existe otro proceso capaz de brindar una tutela efectiva del derecho. El análisis de esta vía trasciende la mera constatación de la existencia de otra ruta legal.

Al evaluar si una vía judicial alternativa es "igualmente satisfactoria" para la protección de un derecho, la vía debe ser capaz de ofrecer un resultado final que repare la lesión con la misma amplitud que el amparo. Si el proceso ordinario solo ofrece una indemnización, pero el derecho constitucional exige la reposición (como en el despido nulo), la vía no es satisfactoria. Asimismo, la vía ordinaria debe contar con un diseño procesal que garantice la protección de forma oportuna.

Al evaluar si una vía judicial alternativa es igualmente satisfactoria para la protección de un derecho, la mera existencia formal de otro recurso o procedimiento judicial no es suficiente para desplazar la acción de amparo. Es indispensable que dicha vía alternativa posea la estructura y capacidad para asegurar una protección del derecho fundamental tan eficaz y rápida como la que ofrece el proceso de amparo. (Osorio y Castillo, 2015:316).

Sin embargo, Juan Manuel Sosa indica que esta causal también presenta un contenido poco definido, que no venía siendo interpretado de manera adecuada por los jueces al momento de su aplicación. Ante esta situación, el Tribunal Constitucional emitió un precedente en la sentencia del Expediente N°02383-2013-PA, conocida como el caso Elgo Ríos, con el objetivo de corregir dicha problemática. (2017:136) Analizaremos este precedente más adelante.

Desde esta perspectiva, implica analizar no solo el resultado final que se podría obtener, sino también la totalidad de la estructura del proceso, incluyendo sus plazos y su capacidad para dictar medidas cautelares efectivas.

### **3.2.1. La exigencia de celeridad y el riesgo de irreparabilidad**

El criterio de celeridad se convierte en el factor crítico para el análisis. La idoneidad de un proceso ordinario se anula si su dilatada duración conlleva un riesgo de que el daño al derecho fundamental se consolide o se torne irreparable. Asimismo, aunque no está expresamente previsto en el artículo V del título

preliminar del CPC, el principio de celeridad procesal debe guiar los procesos constitucionales, especialmente aquellos que protegen derechos fundamentales, ya que requieren una respuesta judicial rápida y centrada en lo esencial. (Luis Castillo, 2005:6)

La noción de vía igualmente satisfactoria exige equivalencia en términos de idoneidad y celeridad. Si una vía ordinaria, aunque específica, carece de facultades para asegurar una protección rápida y eficaz, como en casos de ceses que afectan la subsistencia o la dignidad, no podría ser considerada "igualmente satisfactoria".

En relación con la naturaleza sumaria del Amparo, se argumenta que debe atenderse al "riesgo de irreparabilidad del daño" y no a las demoras habituales de los procesos ordinarios. Si el demandante no demuestra este riesgo, se desvirtúa la celeridad propia del Amparo (Cáceres, 2010: 119).

La interpretación de este criterio ha sido central en la evolución de la aplicación del amparo en materia laboral. Si bien la aplicación de este proceso en casos de despido ha sido controversial, por temas relacionados a la discriminación o la vulneración a la estabilidad en el empleo, se consolidó en los casos de despido nulo a través de precedentes vinculantes porque el despido impacta directamente derechos fundamentales que exigen tutela urgente.

Los hechos del caso se dieron en el 2005, por lo que la procedencia del amparo se rigió por el Código Procesal Constitucional (CPC) frente a la antigua Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo (LPT). Dicho proceso ordinario, al ser formalista y lento, era considerado intrínsecamente insatisfactorio para casos de despido nulo. Esta ineficacia procesal fue lo que legitimó la intervención del TC y la procedencia del amparo para ordenar la reposición del trabajador.

En suma, el análisis de la "vía igualmente satisfactoria" exige una evaluación material y contextual de la idoneidad procesal. De ahí la relevancia de examinar cómo la evolución del proceso laboral peruano, desde la antigua LPT hasta la actual Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), modificó el estándar de suficiencia de la vía ordinaria frente al amparo.

### **3.3 Distinción entre amparo y proceso ordinario laboral**

La diferencia entre la vía constitucional y la laboral radica en la naturaleza de la tutela que se busca. Mientras que el amparo es un mecanismo constitucional de tutela urgente y residual, el proceso ordinario laboral se centra en la resolución de controversias derivadas de la relación laboral mediante procedimientos estructurados y formales. Esta distinción tiene implicaciones prácticas significativas, especialmente en casos de despido que afectan derechos fundamentales del trabajador.

El análisis de la "vía igualmente satisfactoria" implica evaluar la capacidad de los distintos regímenes procesales para otorgar una tutela efectiva y oportuna. En este contexto, se pueden identificar tres escenarios principales:

### **Proceso laboral ordinario (Ley N° 26636)**

Durante la vigencia de la Ley Procesal del Trabajo (LPT) de 1996, el sistema se caracterizaba por su lentitud, formalismo y predominancia de la vía escrita. Las etapas probatorias eran complejas y los plazos dilatados, lo que generaba retrasos significativos en la resolución de los conflictos laborales. Esta ineficacia provocó la denominada "crisis del amparo laboral", evidenciando la necesidad de una intervención del Tribunal Constitucional para garantizar la tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Sobre este tema, Luis Vinatea y Jorge Toyama, sostienen que, a pesar de que el proceso regulado en la LPT declara principios como la oralidad, concentración, celeridad e inmediatez, su implementación práctica revelaba un modelo escrito. Esta estructura, que a primera vista parecía simple con sus etapas de demanda, contestación, audiencia única y sentencia, se transformó en una secuencia compleja y prolongada. Su aparente simplicidad se tornaba compleja debido a las múltiples oportunidades de ataque y defensa, lo que obstaculizaba la clara reconstrucción de los hechos. Asimismo, en este esquema el rol del juez no era siempre activo, lo que dificultaba la reconstrucción efectiva de los hechos en los que se basaban las pretensiones y defensa. (2010:14-15)

La crítica planteada por los autores es muy precisa sobre las deficiencias inherentes al proceso laboral regulado por la LPT. Lo más llamativo es la contradicción entre los principios que la norma proclama, dado que en la realidad práctica del proceso era totalmente opuesta. De esta manera, el problema de

esta vía ordinaria radicaba en la prevalencia del formalismo escrito sobre la dinámica oral.

### **Proceso laboral abreviado (NLPT, Ley N° 29497)**

La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) introdujo un cambio estructural basado en los principios de oralidad, intermediación y celeridad. Estos cambios permitieron que los conflictos laborales se resolvieran de manera más dinámica, con audiencias orales, producción de pruebas en tiempo real y etapas procesales simplificadas. Esta modernización hizo que el proceso ordinario pudiera, en la mayoría de los casos, ofrecer una tutela efectiva comparable a la del amparo, convirtiéndose en lo que la jurisprudencia denomina una "vía igualmente satisfactoria". El precedente Elgo Ríos confirmó este enfoque, estableciendo que el amparo solo procede en situaciones excepcionales donde la vía ordinaria no pueda ofrecer una protección inmediata y suficiente.

La NLPT constituyó una respuesta legislativa directa a las deficiencias observadas por el Tribunal Constitucional, al crear una "vía específica que cumple con la celeridad y eficacia necesarias para la defensa de la estabilidad en el empleo". En otras palabras, la ley transformó el proceso ordinario en un mecanismo eficaz, inmediato y estructuralmente capaz de ofrecer tutela equivalente al amparo, desplazando su carácter residual a situaciones excepcionales donde la vía ordinaria no fuera suficiente.

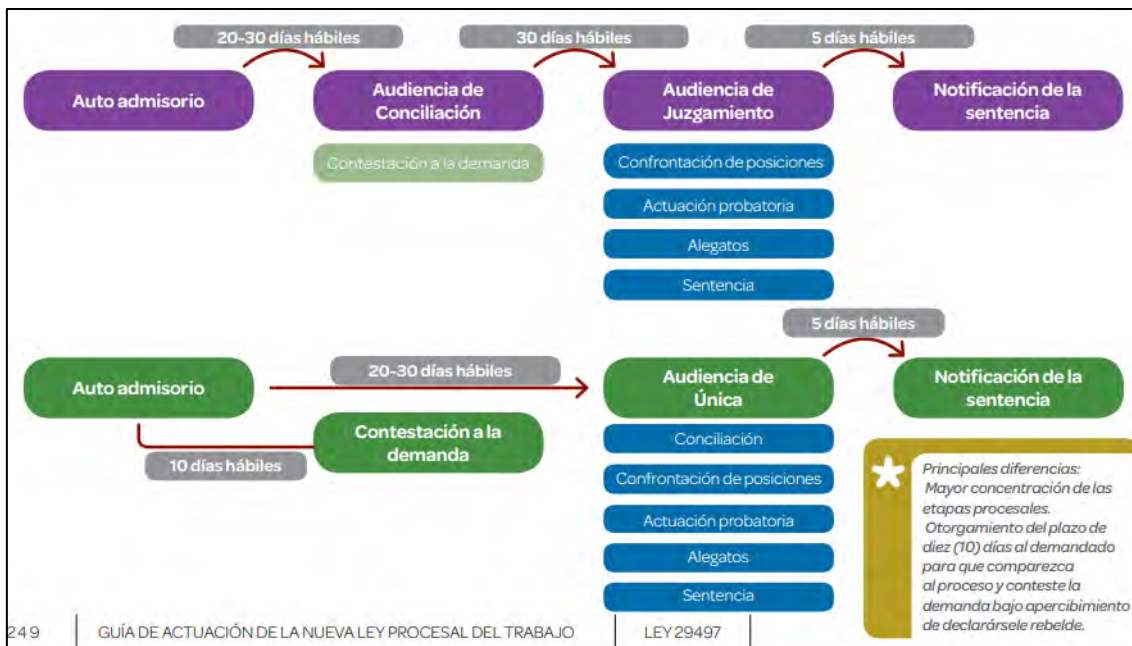
El artículo 2, inciso 2 de la NLPT establece que los juzgados especializados de trabajo conocen, en proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única. Este precepto es relevante en casos como el del Sr. Serrano, donde el trabajador solicitó su reposición tras un despido que consideraba nulo. En este contexto, la reposición es una pretensión principal que puede tramitarse mediante el proceso abreviado laboral. Sobre este punto, De Lama señala que puede advertirse que el nuevo proceso laboral abreviado se ha consolidado como una alternativa eficaz al amparo para resolver casos de despido inconstitucional. Este procedimiento ofrece una tramitación rápida y una tutela restitutoria similar, combinando celeridad e igualdad en la reparación jurídica. (2010:163)

Es importante destacar que la reposición solo procede como pretensión principal única. Esto significa que, si el trabajador acumula otras pretensiones, como el pago de beneficios sociales o indemnización por daños, el proceso debe tramitarse por la vía ordinaria laboral. Esta distinción busca evitar la atomización del proceso y garantizar una tutela efectiva y eficiente de los derechos laborales.

Cabe señalar que, el principio de celeridad cobra sentido en este proceso. Gamarra señala que, en el ámbito del proceso laboral, el propósito esencial es lograr una resolución rápida y eficiente de los conflictos, lo que se busca mediante la agilización de las actuaciones procesales, la reducción de recursos y etapas, el acortamiento de los plazos y la exigencia de cumplimiento estricto de los términos establecidos. (2011:203)

La transición de la antigua LPT a la NLPT representó un cambio paradigmático en el sistema procesal laboral peruano. Se pasó de un sistema marcado por el formalismo y la demora a uno orientado hacia la eficacia y la protección inmediata de los derechos laborales. La doctrina enfatiza que la evaluación de la "vía igualmente satisfactoria" debe considerar no solo la estructura formal del proceso, sino también su capacidad práctica para garantizar la protección integral de los derechos del trabajador. Esto implica un análisis tanto objetivo, sobre la eficacia de los procedimientos, como subjetivo, sobre la urgencia y gravedad de la vulneración.

A continuación, se muestra un gráfico que ilustra las diferencias entre el proceso ordinario laboral (parte superior del cuadro) y el proceso abreviado laboral (parte inferior del cuadro):



Fuente: Academia de la Magistratura (2014) *Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Pp 249

En consecuencia, en el ámbito laboral esta distinción es particularmente crítica, dado que los despidos y otras vulneraciones pueden tener consecuencias inmediatas y graves para la vida económica y personal del trabajador. Por ello, se evidencia que el amparo mantiene su relevancia como herramienta residual y urgente frente al proceso laboral ordinario presentado por la LPT en casos como un despido nulo, consolidando un sistema equilibrado de protección de derechos laborales y fundamentales. Sin embargo, actualmente, observamos que la NLPT ofrece un proceso laboral abreviado suficientemente eficaz para casos relacionados a un despido nulo.

### 3.4 Análisis de la procedencia del amparo según el precedente vinculante Baylón Flores

El precedente Baylón Flores, Exp. N° 0206-2005-PA/TC, constituía el criterio jurisprudencial vigente al momento de la presentación de la demanda del Sr. Serrano en el año 2005. Los fundamentos 15 y 16 declaran que el amparo se considera como vía adecuada para la protección contra despidos que tengan un carácter discriminatorio, ya sea por motivos de sexo, raza, religión, opinión, idioma o cualquier otra razón similar. Incluyendo específicamente los despidos ocurridos durante el embarazo y ofreciendo especial protección a los derechos de la mujer gestante.

Este precedente estableció lineamientos claros sobre la procedencia del amparo laboral, especialmente en situaciones donde la vulneración de derechos fundamentales podía generar daños irreparables al trabajador. Su importancia radica en que ofrecía criterios objetivos para determinar cuándo la vía ordinaria laboral no era suficiente y, por tanto, el amparo podía proceder como mecanismo de tutela excepcional.

### **Criterios de procedencia del amparo según Baylón Flores**

Este precedente establece tres criterios esenciales para que proceda el amparo:

1. Lesión al contenido esencial del derecho:

El fundamento 6 señala que el amparo será procedente cuando “las vías ordinarias no sean idóneas, satisfactorias o eficaces para la protección del derecho”. Si el despido afecta un derecho fundamental el amparo es la vía preferente porque la lesión exige una tutela restitutoria y reforzada.

2. Inexistencia de hechos controvertidos que requieran actividad probatoria:

El fundamento 19 señala que se ha determinado que el proceso de amparo no es el mecanismo adecuado para cuestionar una supuesta causa justificada de despido alegada por el empleador, en aquellos casos donde existen hechos controvertidos o cuando se requiere la producción y valoración de pruebas para esclarecer la veracidad o calificación de dichos hechos. La vía ordinaria es necesaria cuando el caso exige la actuación de pruebas complejas que demandan un debate profundo (pericias, inspecciones, múltiples testimoniales). Si los hechos son claros, están documentados y el debate es de derecho (interpretación de una norma o calificación de una causal), el amparo es el proceso idóneo por su sumariedad.

3. Necesidad de una tutela urgente:

El fundamento 6 sostiene que el amparo será aplicable en situaciones donde exista una necesidad de protección urgente de los derechos fundamentales del demandante. Este es el criterio que mide la eficacia temporal de la vía. En la época del caso, año 2005, la antigua Ley Procesal del Trabajo (LPT N° 26636) era excesivamente lenta (estructura

escrita y formalista). Si el demandante pertenecía a un grupo vulnerable o el derecho vulnerado era de subsistencia, la espera en la vía ordinaria hacía que el daño fuera irreversible.

### **Aplicación de los criterios al caso concreto:**

La aplicación de los criterios descritos al caso del señor Serrano permite explicar la procedencia del amparo:

#### 1. Lesión al contenido esencial del derecho:

Según lo analizado en el acápite anterior, el despido del demandante configuró un despido nulo por discriminación. Esta vulneración afectó directamente el derecho fundamental a la estabilidad laboral y al derecho al trabajo del demandante. La gravedad de la lesión exigía una tutela inmediata y efectiva, razón por la cual el amparo se presentó como la vía procesal preferente, siendo el único mecanismo capaz de garantizar la restitución del trabajador en su puesto y la protección de sus derechos constitucionales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha sostenido que el amparo es el mecanismo idóneo para enfrentar despidos motivados por una condición de discapacidad física o mental, basándose en los artículos 7 y 23 de la Constitución, que otorgan a estas personas una protección especial por parte del Estado. Asimismo, la sentencia hace referencia al artículo 18 del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), que reconoce que toda persona con capacidades disminuidas tiene derecho a recibir una atención especial que le permita alcanzar su máximo desarrollo personal.

#### 2. Inexistencia de hechos controvertidos que requieran actividad probatoria:

El artículo 9 del Código Procesal Constitucional establece que, en los procesos constitucionales, solo podrán admitirse pruebas en la medida en que sean indispensables y no prolonguen innecesariamente la duración del proceso. En el caso del Sr. Serrano, los hechos esenciales estaban debidamente acreditados; por lo tanto, el debate no se centró en el origen de la incapacidad del demandante, sino en determinar si dicha condición era realmente determinante para el desempeño del puesto de trabajo y si se

habían vulnerado los derechos fundamentales del señor Serrano. Dado que la controversia era principalmente de derecho y no requería una investigación probatoria compleja, el caso podía considerarse desde la perspectiva constitucional, lo que justificó plenamente la procedencia del amparo.

### 3. Necesidad de una tutela urgente:

La afectación del derecho fundamental al trabajo generaba una urgencia evidente. El despido impedía al demandante acceder a su fuente de ingresos y comprometía su dignidad y estabilidad laboral, lo que justificaba la intervención inmediata del amparo.

Sobre la estabilidad laboral, Javier Neves (1987:30) señala que la estabilidad laboral se ve comprometida tanto si se permite un despido sin causa válida, como si, una vez ocurrido un cese injustificado, no se puede lograr la reincorporación del trabajador. En palabras del autor, la estabilidad laboral solo existe cuando el despido es admisible por una causa justa; de lo contrario, el cese debe ser anulado y el trabajador repuesto en su puesto.

Actualmente, este derecho se encuentra respaldado por el artículo 22 de la Constitución, que busca proteger al trabajador garantizando el trabajo como un deber y derecho. En consecuencia, la estabilidad laboral dentro del marco jurídico no solo constituye una prohibición de despidos injustificados, sino también un derecho efectivo a la permanencia en el puesto de trabajo.

Considerando la pretensión del demandante y los derechos fundamentales afectados, resulta evidente que, de haberse confirmado la vulneración de estos derechos, el amparo constituía una vía procedente, conforme a los criterios establecidos por el precedente Baylón Flores. Esta conclusión se sustenta plenamente en la realidad del proceso ordinario laboral de la época, regulado por la LPT, el cual era ampliamente reconocido por su lentitud y formalismo excesivo, lo que impedía garantizar una tutela efectiva y pronta de los derechos fundamentales del trabajador.

En virtud de los tres criterios establecidos por el precedente Baylón Flores, el amparo fue procedente en el caso del Sr. Serrano. La urgencia, la insuficiencia

de la vía ordinaria y la claridad de los hechos determinaron que la tutela constitucional directa era la herramienta adecuada para proteger los derechos fundamentales del trabajador, garantizando su reposición y resguardando su derecho al trabajo y estabilidad laboral.

### 3.5 Evolución jurisprudencial: precedente vinculante Elgo Ríos

Con la entrada en vigor de la Ley N° 29497, la jurisprudencia laboral y constitucional ha reforzado los estándares de tutela efectiva de los derechos fundamentales, especialmente para trabajadores que forman parte de grupos de protección reforzada. En este contexto, el precedente Elgo Ríos, a través del Exp. N°02383-2013-PA/TC, establece un estándar de análisis que combina una perspectiva objetiva (idoneidad estructural de los mecanismos ordinarios) y una perspectiva subjetiva (riesgo de irreparabilidad y necesidad de tutela urgente).

Perspectiva objetiva	Perspectiva subjetiva
<u>Estructura:</u> De manera que el proceso cuente con plazos razonables, que garanticen la celeridad y eficacia del proceso.	<u>La urgencia por la irreparabilidad del derecho afectado:</u> Que implica analizar si transcurrir por el proceso laboral puede conllevar a que se torne imposible la reparación del derecho.
<u>Tipo de tutela que brinda el proceso:</u> Con lo cual, entendemos, se tendría que analizar si el proceso ordinario puede dar la tutela específica reclamada por el demandante.	<u>La urgencia por la magnitud del bien involucrado:</u> Perspectiva que manda el análisis sobre la relevancia del derecho involucrado, o el daño que podría ocurrir.

*Elaboración: propia*

*Fuente: “La vía igualmente satisfactoria al proceso de amparo: implicancias del precedente Elgo Ríos en la pretensión de reposición de trabajadores del sector privado.” Revista IUS ET VERITAS, N°51. diciembre 2015. Pp 319.*

Los fundamentos 26 y 27 de este precedente vinculante señalan que, si el demandante busca la reposición laboral y existe una vía judicial ordinaria que puede ofrecerla con celeridad y eficacia comparables, o incluso superiores, a las del amparo, entonces el caso debería tramitarse por esa vía ordinaria y no por el proceso constitucional de amparo. La única excepción sería en situaciones en

las que la vulneración de los derechos demande una tutela urgente y excepcional.

En este sentido, si el caso del demandante se hubiera producido en la actualidad, su análisis debería efectuarse a la luz de la jurisprudencia más reciente del Tribunal Constitucional, particularmente en el marco del precedente Elgo Ríos. A partir de ello, el razonamiento se estructuraría del modo siguiente.

En primer lugar, respecto a la estructura procesal, el proceso abreviado laboral previsto en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) ofrece un diseño ágil y eficaz. Su fundamento en el principio de oralidad permite una tramitación más dinámica, con inmediación probatoria y decisiones oportunas, garantizando así una tutela jurisdiccional efectiva y urgente frente a vulneraciones de derechos fundamentales en el ámbito laboral.

En segundo lugar, en cuanto a la idoneidad de la vía ordinaria para resolver el caso, debe señalarse que el proceso laboral cuenta con competencia material y especialización técnica para conocer este tipo de controversias. El juez laboral, por su formación y atribuciones, posee un conocimiento profundo de la normativa sustantiva y procesal aplicable, así como de los principios protectores del derecho del trabajo, entre ellos, la primacía de la realidad, la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación y la razonabilidad de las medidas empresariales frente a trabajadores que, como en el presente caso, son diagnosticados con una incapacidad.

Finalmente, en lo que respecta a la necesidad de tutela urgente y la protección de los derechos fundamentales, si bien estos merecen una atención prioritaria, la evolución normativa y jurisprudencial, tanto de la LPCL como de la NLPT, ha consolidado a la jurisdicción laboral como un cauce igualmente satisfactorio para su protección en la actualidad. Ello se debe a que el proceso laboral abreviado contemporáneo garantiza una respuesta efectiva ante despidos nulos, reconociendo como consecuencia principal la reposición del trabajador, que constituye la misma finalidad perseguida en el proceso de amparo por vulneración de derechos fundamentales.

Por tanto, en la actualidad, la vía laboral ordinaria es plenamente idónea y eficaz para abordar controversias como la del Sr. Serrano, al ofrecer un marco procesal especializado que combina celeridad, especialización judicial y plena protección de los derechos fundamentales del trabajador.

#### **4. CUARTO PROBLEMA JURÍDICO: ¿Constituye la asignación de funciones inadecuadas al trabajador reincorporado, tras una sentencia de reposición por despido nulo, un acto lesivo sustancialmente homogéneo al despido declarado inconstitucional?**

Mediante la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 10422-2006-PA/TC, el TC declaró nulo el despido y ordenó la reposición del demandante en un puesto de igual nivel y remuneración, siempre que fuera compatible con su estado de salud.

La controversia posterior surgió durante la ejecución de dicha sentencia, cuando el empleador reubicó al trabajador, asignándole labores que él consideró incompatibles con sus limitaciones físicas. Sostuvo que esta reubicación constituía un acto lesivo sustancialmente homogéneo, al reproducir indirectamente la vulneración de su derecho al trabajo. La empresa, por el contrario, alegó que se trataba del ejercicio de su *ius variandi*, orientado a cumplir con la orden judicial.

El TC, al resolver la solicitud de represión de actos homogéneos, consideró que no existía homogeneidad entre el despido y la reubicación, pues esta no implicaba una nueva terminación del vínculo laboral. Sin embargo, dos magistrados sostuvieron en voto singular que la reubicación sí podía suponer una reiteración material, pues se afectaba la salud del trabajador.

Así, el debate no gira en torno a un nuevo despido, sino a la naturaleza del acto posterior a la reposición. Si este debía sancionarse como una reincidencia lesiva, vía represión de actos homogéneos, o tratarse como un acto de hostilidad laboral conforme al artículo 30 de la LPCL.

##### **4.1 Marco jurídico: represión de actos homogéneos y límites**

Al igual que ocurre con diversas figuras dentro del marco normativo, esta no posee una definición expresa en la legislación vigente. No obstante, dicha carencia ha sido cubierta a través del desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional, el cual ha proporcionado criterios interpretativos para su comprensión y aplicación (Imber Llerena Flores, 2025:106)

El mecanismo de represión de actos lesivos sustancialmente homogéneos se encontraba regulado en el artículo 60 del Código Procesal Constitucional (Ley N° 28237). Dicho artículo dispone que, si se produce un acto posterior que guarde sustancial similitud con aquel previamente declarado lesivo en un proceso de amparo, la parte afectada podrá solicitar su control ante el juez de ejecución. Presentado el pedido, el juez dará traslado a la parte contraria por un plazo de tres días antes de emitir resolución. Dicha decisión puede ser apelada, aunque sin efectos suspensivos. Si se confirma la homogeneidad del nuevo acto, la protección del amparo se extiende, incluyendo también la sanción del acto sobreviniente.

La finalidad de este mecanismo es garantizar la eficacia de la cosa juzgada, es decir, asegurar que los efectos de una sentencia de tutela de derechos fundamentales no se agoten con su ejecución formal, sino que protejan de manera continuada al titular del derecho. En palabras del Tribunal Constitucional a través de la STC N° 4878-2008-PA/TC, fundamento 3, la represión de actos homogéneos busca que la protección jurisdiccional no se limite a corregir una vulneración pasada, sino que proyecte su eficacia hacia el futuro, impidiendo nuevas afectaciones sustancialmente equivalentes.

El TC ha señalado en una nota de prensa que lo resuelto en un proceso constitucional no se limita a su cumplimiento inmediato, sino que proyecta sus efectos hacia el futuro, con el fin de prevenir nuevas vulneraciones similares. Por ello, la figura de represión de actos homogéneos se justifica en dos razones: asegurar el cumplimiento de sentencias firmes y evitar que se inicien nuevos procesos por actos ya calificados como lesivos de derechos fundamentales. (2009).

### **Criterios Subjetivos:**

A partir de la STC N° 4878-2008-PA/TC señalada líneas arriba, se han identificado los criterios subjetivo y objetivos para identificar un acto lesivo homogéneo. Estos son subjetivos y objetivos, empezaremos por el subjetivo, el cual se divide en la identificación de la persona afectada y el origen del acto lesivo.

- Persona afectada: Será esencial que quien denuncia el acto homogéneo sea la misma persona que obtuvo una sentencia favorable en el proceso constitucional original. Esto garantiza que la protección se mantenga para el titular del derecho vulnerado, impidiendo que terceros ajenos al litigio previo se beneficien de un fallo que no les concierne. Este requisito refuerza el principio de relatividad de la cosa juzgada, que establece que la sentencia solo surte efectos entre las partes del proceso. En este caso, el propio Sr. Serrano, beneficiario de la sentencia, fue quien solicitó la represión de actos lesivos homogéneos (RALH), cumpliendo con la identidad del afectado
- Origen del acto lesivo: El nuevo acto lesivo homogéneo debe haber sido perpetrado por la misma entidad o persona que fue declarada responsable de la vulneración original en la sentencia previa. Esto asegura que la represión de actos lesivos homogéneos se dirija contra el agresor inicial, quien ya fue sometido a restituir el derecho y, por ende, tiene el deber de no reincidir en conductas lesivas. De esta manera, puede considerarse como una manifestación de la obligación de no reiterar la conducta inconstitucional. En este caso, la empresa, quien fue la misma entidad condenada originalmente, fue la presunta autora del nuevo acto, satisfaciendo la identidad del agresor.

### **El criterio objetivo:**

El segundo elemento para determinar la procedencia de la represión es el criterio objetivo de homogeneidad. Según esta jurisprudencia, no se requiere que el nuevo acto sea idéntico en su forma al declarado lesivo, sino que produzca una afectación materialmente equivalente al derecho fundamental ya protegido. Lo

decisivo no es la apariencia del acto, sino su contenido lesivo y sus efectos sustanciales sobre el derecho.

Cabe señalar que, de una interpretación del fundamento 42 de la sentencia en mención, la homogeneidad sustancial implica que el nuevo acto:

1. Reproduzca o prolongue el mismo patrón de vulneración previamente declarado inconstitucional.
2. Afecte el mismo derecho fundamental, en idéntico sentido o intensidad.
3. Presente una conexión clara y manifiesta con el acto original, sin requerir una nueva actividad probatoria o debate sobre hechos distintos.

El Tribunal Constitucional ha sostenido que la homogeneidad debe ser “manifiesta”, lo que significa que debe poder advertirse con facilidad la similitud entre los actos. En caso contrario, cuando el nuevo acto tiene una naturaleza distinta, por ejemplo, una reubicación laboral en lugar de un despido, o cuando la afectación requiere un nuevo análisis de hechos, la solicitud debe ser rechazada, pues corresponde ser tramitada por las vías ordinarias, como la de hostilidad laboral (artículo 30, inciso f, de la LPCL).

En el contexto del caso del señor Serrano, la cuestión central es precisamente determinar si la reubicación del trabajador en un puesto distinto, aunque en cumplimiento formal de la sentencia, constituyó una nueva vulneración sustancial del derecho al trabajo, o si, por el contrario, se trató de un acto diferente que debía ventilarse mediante un proceso de hostilidad o despido indirecto. La respuesta a esta interrogante permitirá precisar los límites entre la eficacia expansiva de la cosa juzgada constitucional y la competencia laboral ordinaria.

A continuación, un cuadro gráfico sobre la solicitud de represión de actos lesivos homogéneos:

Solicitud de represión de actos lesivos homogéneos (RALH)			
Presupuestos	Elementos	Base legal vigente	Doctrina jurisprudencial
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sentencia ejecutoriada a favor del demandante en un proceso constitucional.</li> <li>2. Cumplimiento de lo ordenado en la sentencia.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elementos subjetivos               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Persona afectada.</li> <li>1.2. Origen del acto lesivo.</li> </ol> </li> <li>2. Elemento objetivo: Manifiesta homogeneidad del nuevo acto.</li> </ol>	Artículo 16 de la Ley 31307.	Exp. 05287-2008-PA/TC Lima.

Fuente: Llerena Flores, I. (2025) *La represión de actos lesivos homogéneos en el proceso laboral*. N° 205, ENERO 2025, ISSN 1996-3076, pp. 109.

En consecuencia, la determinación de la homogeneidad sustancial no puede limitarse a un análisis formal de los actos, sino que exige ponderar el efecto real de la medida sobre los derechos previamente tutelados. especialmente cuando la salud del trabajador introduce un deber reforzado de adecuación razonable por parte del empleador.

#### 4.2 Análisis del acto lesivo inicial

El acto lesivo inicial fue el despido nulo, ocurrido en el contexto de una incapacidad adquirida e interpretada erróneamente como ineptitud total por parte del empleador donde, además, no cumplió con fundamentar adecuadamente la causal, recayendo en un acto de discriminación. Asimismo, el Tribunal ordenó su reposición en un puesto de igual nivel y remuneración, que fuera compatible con su condición de salud. Así, la tutela constitucional otorgada tuvo una doble finalidad: (i) reparar el daño derivado del despido discriminatorio, y (ii) asegurar la continuidad laboral en condiciones compatibles con la salud del trabajador, de modo que el derecho protegido se mantuviera efectivamente garantizado.

##### 4.2.1 Análisis del presunto acto lesivo homogéneo

Tras la ejecución de la sentencia del TC, Minera Yanacocha reincorporó al señor Serrano a su planilla, asignándole el puesto de Operador de Procesos II en el PAD de Lixiviación de la Zona Este – Pampa Larga. Sin embargo, el trabajador denunció que dichas funciones requerían esfuerzo físico y exposición a agentes químicos, lo que, según su alegato, contravenía las restricciones médicas derivadas de su discapacidad. En consecuencia, interpuso ante el TC una solicitud de represión de actos lesivos homogéneos (RALH), alegando que la

reubicación configuraba un acto sustancialmente análogo al despido nulo previamente declarado.

Para analizar esta alegación, es necesario contrastar la esencia del acto inicial con la del acto presuntamente homogéneo. Líneas atrás analizamos el criterio subjetivo para identificar los actos lesivos homogéneos y concluimos que este aspecto sí se cumple. Dado que el beneficiario de la sentencia sigue siendo el señor Serrano y la empresa sigue siendo señalada como la responsable de la vulneración de los derechos anunciados. Ahora bien, correspondería analizar el criterio objetivo.

Ahora bien, como puede observarse en los hechos del caso, y en el desarrollo del presente informe, el acto lesivo inicial implicó una discriminación directa por despido nulo, mientras que el acto posterior generó una controversia sobre la idoneidad de la reubicación. Ya que, se ha evidenciado que el demandante fue reubicado en distintas ocasiones a pedido propio porque alegaba que afectaban su estado de salud. Al no estar conforme con ello, el señor Serrano señala que la conducta del acto presuntamente homogéneo era la reubicación. No obstante, el acto lesivo de la primera demanda era el despido nulo. Si bien ambos se relacionan con derechos fundamentales, la naturaleza del segundo acto es distinta y los derechos vulnerados de igual forma.

Por un lado, el acto lesivo presuntamente homogéneo no busca terminar la relación laboral con el trabajador, sino dar cumplimiento al mandato judicial de reposición. Por ello, el análisis del TC se centró en determinar si la reubicación podía considerarse una reincidencia sustancial o un conflicto distinto de ejecución o de hostilidad laboral. Por otro lado, los derechos fundamentales alegados por el demandante en la demanda inicial fueron el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral. A diferencia de la pretensión del acto lesivo homogéneo, donde alega la vulneración de su derecho a la dignidad y a la salud. Por ende, no hay una homogeneidad.

#### **4.3 Hostilidad laboral y despido indirecto**

Ahora bien, dado que en el presente caso no se configuraron actos lesivos sustancialmente homogéneos, resulta pertinente señalar que el trabajador pudo haber canalizado su reclamo por la vía del derecho laboral ordinario, mediante una demanda por hostilidad laboral. Dicha acción tiene como finalidad proteger al trabajador frente a modificaciones o condiciones de trabajo que vulneren su dignidad, afecten su salud o resulten incompatibles con su capacidad física o profesional, conforme lo establece el artículo 30, literales d) o f) de la LPCL.

Dicho artículo establece que se configura hostilidad cuando el empleador asigna al trabajador labores que menoscaban su dignidad o resultan incompatibles con su capacidad física o profesional, lo que habilita al afectado a interponer una demanda de cese de actos de hostilidad o, de persistir la situación, a considerarse despedido indirectamente.

La vía idónea, por tanto, no era la constitucional, sino la jurisdicción laboral ordinaria, que permite un debate probatorio más amplio. A través de esta vía, el trabajador habría podido solicitar peritajes médicos y técnicos que acreditaran si el puesto de Operador de Procesos II resultaba efectivamente incompatible con sus restricciones físicas. Esta vía procesal es la única capaz de superar la confusión identificada por el revisor, pues permite delimitar con evidencia objetiva si la reubicación fue una medida razonable de cumplimiento o un acto de hostilidad encubierta.

La Corte Suprema, a través de la Casación Laboral N° 19182-2021, ha señalado que el cese de actos de hostilidad constituye la vía idónea para solicitar la restitución a un puesto de trabajo que no implique riesgos para la salud del trabajador, garantizando el respeto de las restricciones dispuestas por el médico ocupacional. Este criterio refuerza que las controversias vinculadas con la adecuación del puesto de trabajo a la condición física del trabajador deben resolverse dentro de la jurisdicción laboral ordinaria, y no mediante la vía constitucional.

Del mismo modo, en la Casación Laboral N° 7489-2016, la Corte Suprema, aunque en un caso referido al traslado, estableció un principio aplicable al presente análisis. Toda modificación de funciones o de ubicación laboral dispuesta por el empleador debe ser razonable, proporcional y debidamente

justificada. En consecuencia, si la asignación del señor Serrano al puesto de Operador de Procesos II no cumplía con las condiciones de salubridad ni respetaba sus limitaciones médicas, la empresa habría excedido los límites del *ius variandi* y, por tanto, configurado un acto de hostilidad laboral conforme al artículo 30 de la LPCL.

De igual manera, el artículo 35 de la LPCL señala que el trabajador en esta situación puede optar por: a) solicitar el cese de los actos hostiles y b) finalizar la relación laboral, produciéndose de esta manera un despido indirecto. Al respecto en cuanto a los elementos que conforman el despido indirecto, puede afirmarse que este surge cuando el empleador incurre en una conducta hostil y no la corrige, lo que lleva al trabajador a dar por finalizada la relación laboral. Por esa razón, se trata de un tipo particular de despido, ya que es el trabajador quien, ante la falta de rectificación por parte del empleador, decide poner fin al contrato. (Quispe Lovatón, 2016:584)

Teniendo en cuenta lo señalado, los actos de hostilidad laboral son conductas del empleador que implican asignar al trabajador funciones o condiciones que afectan su dignidad, salud o capacidades físicas, y que no se encuentran justificadas ni son razonables. Estas acciones pueden vulnerar derechos fundamentales del trabajador y, si no son corregidas, generan un ambiente laboral insostenible. En este contexto, el trabajador está facultado para exigir el cese de dichos actos, pero si la hostilidad persiste, puede optar por dar por terminada la relación laboral, configurándose así un despido indirecto. Este tipo de despido se diferencia porque no es el empleador quien rompe el vínculo directamente, sino que es el trabajador quien, frente a la falta de rectificación de la conducta hostil, decide finalizar el contrato. Por ello, es fundamental que las modificaciones laborales respeten los límites legales y consideren las condiciones particulares del trabajador para evitar conflictos y vulneraciones.

## **5.CONCLUSIONES**

En síntesis, el análisis del presente caso nos deja lo siguiente

- La pérdida parcial de la capacidad laboral no constituye una causa válida de despido por ineptitud sobrevenida conforme al artículo 23 inciso a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dado que dicha

situación no implica una imposibilidad total ni permanente para el desempeño de toda labor. En el caso del señor Mauro Serrano, el empleador cayó en error al confundir incapacidad parcial con ineptitud definitiva, omitiendo un análisis razonable de causalidad entre las funciones del puesto de trabajo y la incapacidad del demandante.

- La evolución del artículo 23 de la LPCL, a la luz del modelo social de la discapacidad y la Ley N° 29973, ha transformado el poder de dirección del empleador frente a los trabajadores con limitaciones funcionales. En la actualidad, el empleador está obligado a implementar ajustes razonables y reubicar al trabajador antes de disponer su despido. Por tanto, la causal de ineptitud sobrevenida solo puede aplicarse de manera excepcional, previa verificación de la pérdida total, permanente y no adaptable de la capacidad laboral, en coherencia con el principio de inclusión y la prohibición constitucional de discriminación por discapacidad.
- El despido del Sr. Serrano constituye un acto nulo conforme la jurisprudencia del TC, pues se basa en un criterio discriminatorio disfrazado de ineptitud funcional. La empresa no logró justificar la relación entre la supuesta incapacidad y las funciones asignadas. La nulidad del acto exige, por tanto, la reposición como vía de restitución efectiva.
- La omisión del empleador de permitir al trabajador demostrar su capacidad evidencia que el procedimiento de despido adoleció de garantías mínimas, como el derecho a la defensa efectiva, al exonerar al trabajador de asistir durante el preaviso. Estas irregularidades refuerzan el carácter nulo del despido.
- Durante la vigencia de la antigua Ley Procesal del Trabajo Ley N° 26636, (LPT) el proceso de amparo fue considerado la vía idónea para la tutela de derechos fundamentales frente al despido nulo, especialmente aquellos vinculados a la discapacidad o la salud del trabajador. Ello se debía a que la LPT presentaba un carácter excesivamente formalista y una tramitación lenta, lo que impedía una restitución efectiva e inmediata del derecho vulnerado. En ese contexto, el amparo cumplía una función supletoria y urgente, activándose cuando la vía ordinaria resultaba ineficaz para restablecer la situación jurídica afectada.

- En la actualidad, con la entrada en vigor de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (NLPT) y conforme al precedente vinculante Elgo Ríos, el proceso laboral abreviado es considerado una vía igualmente satisfactoria para tutelar derechos fundamentales en casos de despido nulo. La NLPT introdujo un proceso abreviado, ágil y especializado que permite al trabajador obtener la reposición en su puesto sin recurrir al amparo, asegurando una tutela eficaz dentro del fuero laboral. Por ello, la intervención del amparo se restringe a supuestos verdaderamente excepcionales, donde se acredite la existencia de un riesgo de daño irreparable o la ineficacia concreta de la vía ordinaria. Este cambio refleja una evolución jurisprudencial hacia la consolidación del sistema laboral como espacio principal de protección de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo.
- La reubicación del trabajador tras la sentencia de reposición por despido nulo no constituye un acto lesivo sustancialmente homogéneo, dado que el despido implica la terminación del vínculo laboral, mientras que la reubicación busca cumplir con la orden judicial sin extinguir la relación laboral. Por tanto, no es procedente aplicar la represión de actos homogéneos en este contexto.
- No obstante, si el demandante considera que la reubicación asigna funciones incompatibles con su salud o dignidad del trabajador, esta situación puede ser abordada mediante la vía laboral ordinaria por medio de una demanda por hostilidad laboral. Este procedimiento permite un análisis técnico y probatorio adecuado para determinar si la empresa ha excedido los límites razonables del ius variandi y proteger los derechos del trabajador conforme a la normativa laboral vigente.

## 6.BIBLIOGRAFIA

Abad Yupanqui, S. (2017) *El proceso constitucional de amparo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Academia de la Magistratura (2014) *Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Pp 249

Arce Ortiz, E. (2013) *Derecho Individual del Trabajo*. Segunda edición, Lima, Palestra Editores.

Blancas Bustamante, C. (2002) *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*, Lima, ARA Editores.

Blanca Bustamante, C. (2009). Poder de dirección y derecho a la intimidad y privacidad del trabajador. *Ponencia oficial presentada en el Primer Encuentro Peruano Chileno de Derecho del Trabajo*.

Bregaglio, R.; Constantino, R.; Galicia, S. y Beyá, E. (2016). *Discapacidad, invalidez, incapacidad para el trabajo y trabalenguas: ¿si tengo discapacidad y trabajo, puedo cobrar pensión de invalidez?* Revista Derecho PUCP(77), 291-231.

Cáceres, P. (2010). *El amparo como proceso «residual» en el Código Procesal Constitucional peruano. Una opción riesgosa pero indispensable*. Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional, (14), 107-134

Cairo Roldan O. (2004) *Justicia Constitucional y Proceso de Amparo*. Lima: Palestra, 2004; p. 176.

Cadillo Ángeles, C. (2013) *La extinción de la relación laboral por causas relacionadas con la capacidad del trabajador*. Revista de Derecho de la Universidad de Piura – Volumen 14 (Número 1) – Diciembre 2013. Obtenido en: <https://pe.lejister.com/pop.php?option=articulo&Hash=239733ac9fce851fc37a19823212beca>

Castro Otero, J. (2008). *La ineptitud sobrevenida como causa justa de despido y su relación con la invalidez parcial permanente*. En *Laborem*, N° 8, Lima, 2008, p.367

Castillo, L. (2005) *Los principios procesales en el Código Procesal Constitucional*. Actualidad Jurídica: información especializada para abogados y jueces, tomo 141, pp 6.

Constantino Caycho, R. y Galicia Vidal, S. (2018) *La configuración de los ajustes razonables en materia laboral en el Perú: definiciones, omisiones y propuestas*.

Dirección de Promoción de la formalización laboral y capacitación en la normativa laboral (2025) *Aspectos Generales De Los Derechos Laborales De Las Personas Con Discapacidad*. Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo. Obtenido en: [https://cdnwww.gob.pe/uploads/document/file/1071028/DERECHOS\\_LABORALES\\_DE\\_LAS\\_PERSONAS\\_CON\\_DISCAPACIDAD.pdf](https://cdnwww.gob.pe/uploads/document/file/1071028/DERECHOS_LABORALES_DE_LAS_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf)

De Lama Laura, M. (2010) *El Nuevo Proceso Laboral Abreviado Como Vía Igualmente Satisfactoria En Relación Al Amparo. Bondades y algunos apuntes para su consolidación* Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, IV Congreso Nacional “Retos del Derecho del trabajo peruano” en la ciudad de Cusco. Pp. 157 – 168. Obtenido de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-157-168.pdf>

Dirección De Promoción Laboral Para Personas Con Discapacidad Y El Instituto Nacional De Rehabilitación “Adriana Rebaza Flores” (2021) *Guía básica de ajustes razonables*. PP. 4-6. Obtenido de: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2021/09/Guia-de-ajustes-Razonables-MTPE-y-INR-.pdf>

Eguiguren Praeli, F. (2007) *El Amparo como proceso residual en el Código Procesal Constitucional peruano: una opción riesgosa pero indispensable*. En: Pensamiento Constitucional Vol 12. N 12, PUCP, 2007

Eto Cruz, G (2013) *El proceso constitucional de amparo en la Constitución de 1993 y su desarrollo*. En Pensamiento Constitucional N° 18, 2013, pp. 145-174 / ISSN 1027-6769

Gamarra Vilchez, L. (2011) “*La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497*”. *Derecho & Sociedad*. Lima, número 37, pp. 200-211

Gonzales Hunt, C. y Paitán Martínez, J. (2017) *El derecho a la seguridad social*. Colección lo esencial del Derecho N° 28. Pp. 109.

Hernández Ríos, M. I. (2015). *El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos*. Revista CES Derecho, 6(2), 46–59

Jiménez, C., Ramírez, X. y Charre, M. (2022) *El ejercicio del poder de dirección del empleador y sus límites frente a los derechos de los trabajadores*. Revista de Derecho Corporativo, vol. 3, N° 5, enero-junio de 2022, 29-51.

<https://doi.org/10.46631/Giuristi.2022.v3n5.04>

Landa, C. (2005) *El amparo en el nuevo Código Procesal Constitucional peruano*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM. Obtenido de: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/dconstla/cont/2005.1/pr/pr19.pdf>

Lengua Apolaya, C. (2015) *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica e impacto en las relaciones laborales*. Lima: Palestra Editores.

Llerena Flores, I. (2025) *La represión de actos lesivos homogéneos en el proceso laboral*. N° 205, ENERO 2025, ISSN 1996-3076, pp. 105-120

Ministerio de Salud. (2011). *Documento Técnico: “Evaluación y Calificación de la Invalidez por Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional”* (Resolución Ministerial N° 069-2011-MINSA). Gobierno del Perú. <https://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2011/Febrero/02/RM-069-2011-MINSA.pdf>

Neves Mujica, J. (1987). *La estabilidad laboral en la Constitución*. THEMIS Revista De Derecho, (9), PP. 28-32. Obtenido en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10705>

Neves Mujica, J. (2018) *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cuarta edición Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Osorio Véliz, R. y Castillo Fuentes, D. (2015) *La vía igualmente satisfactoria al proceso de amparo: implicancias del precedente Elgo Ríos en la pretensión de*

*reposición de trabajadores del sector privado*. En Revista IUS ET VERITAS, N° 51, Diciembre 2015 / ISSN 1995-2929.

Palacios, A. (2013). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Comité español de representantes de personas con discapacidad (CERMI) Colección N° 36.

Pacheco, L. (2015) *Los principios del Derechos del Trabajo*. En el Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis, 589-608. SPDTSS.

Quispe, W. (2016) El despido injustificado: análisis sobre los límites que genera su calificación en la interpretación judicial. Congreso Nacional VII SPDTSS.

Sosa, J. (2017) La improcedencia del amparo por existir “vías específicas e igualmente satisfactorias”. En Colección “Doctrina Constitucional”. Pp. 136

Toyama Miyagusuku, J. (2020) *Nueva Ley Procesal Del Trabajo, Análisis y Comentarios*. Gaceta Jurídica, pp. 18-25.

Tsuboyama Shiohama, L. (2015) *La ineptitud sobrevenida por accidente trabajo o enfermedad ocupacional*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Revista N° 15. Pp 225-242.

Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho individual del trabajo: Un enfoque teórico-práctico* (3.ª ed.). Gaceta Jurídica.

Tribunal Constitucional (2009) TC precisa alcances de la represión de los actos homogéneos que afecta a quienes han ganado un proceso. Marzo 23, 2009.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)*

Quispe, G; Sara, C. y Álvaro, C. (2010) *El amparo laboral y la vía ordinaria: supuestos de procedencia, etapas del proceso y análisis jurisprudencial*. Gaceta Jurídica, 2010. Pp.57.

Vinatea Recoba, L. Y Toyama Miyagusuku, J. (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Gaceta Jurídica, Lima, 2010, pp. 9-49.

Velarde Lizama, V. (2012). *Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico*. Revista Empresa Y Humanismo / Vol Xv / N° 1 / 2012 / 115-136



## **7. ANEXOS**

ANEXO 1 - Demanda interpuesta por el Sr. Serrando en contra de la Minera Yanacocha

ANEXO 2 - Dictámenes de EsSalud e informes médicos

ANEXO 3 - Cartas de preaviso y de despido

ANEXO 4 - Contestación de demanda presentada por Minera Yanacocha y anexos

ANEXO 5 - Escrito complementario presentado por Yanacocha

ANEXO 6 - Sentencia de primera instancia

ANEXO 7 - Apelación de sentencia interpuesta por Minera Yanacocha

ANEXO 8 - Sentencia de segunda instancia emitida por la Sala

ANEXO 9 - Informe escrito presentado por Minera Yanacocha

ANEXO 10 - Sentencia emitida por el TC

ANEXO 11 - Escrito presentado por el Sr. Serrano al Juzgado, referente a la solicitud de represión de actos homogéneos

ANEXO 12 - Escrito presentado por Yanacocha al Juzgado, relacionado a la solicitud de represión de actos homogéneos presentada por el Sr. Serrano.

ANEXO 13 - Resolución emitida por el Juzgado sobre la solicitud de represión de actos homogéneos presentada por el Sr. Serrano.

ANEXO 14 - Escrito presentado por Yanacocha al Juzgado, mediante el cual informó sobre el cumplimiento del mandato referido a la reubicación del Sr Serrano

ANEXO 15 - Escrito presentado por el Sr. Serrano al Juzgado, mediante el cual cuestionó el puesto al que fue reubicado.

ANEXO 16 - Resolución emitida por el Juzgado sobre la nueva solicitud de represión de actos homogéneos presentada por el Sr. Serrano

ANEXO 17 - Resolución emitida por la Sala sobre la nueva solicitud de represión de actos homogéneos presentada por el Sr. Serrano

ANEXO 18 - Recurso de agravio constitucional presentado por el Sr. Serrano referente a su solicitud de represión de actos homogéneos

ANEXO 19 - Resolución del Tribunal Constitucional sobre la nueva solicitud de represión de actos homogéneos



# **ANEXO 1**

**Demanda interpuesta  
por el Sr. Serrando en  
contra de la Minera  
Yanacocha**

Demanda



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA  
OFICINA CENTRAL DE NOTIFICACION

Segundo Juzgado Civil

CALA/2005-00000

2005-0980

EXPLICACIONES:

TESTIMONIOS: Empresa Minera Yanacocha

DOMICILIO: Real Vía de Evitamiento Sur Manzana B, Lote  
17 Urb. La R Vera.

LEMANENTE/ADELANTE: Mauro concha Barza

LEMANENTE/ACORDADO: Empresa Minera Yanacocha

Asián de campo

MATERIA:

Resolución: Demanda, (Cajamarca) como recurrente

FECHA DE RESOLUCION: 23-11-2005

EX ADORNAM FOLIO:

21

14 de diciembre

*[Handwritten signature]*  
Minera Yanacocha S.R.L.  
Of. Via de Evitamiento

EL PRESIDENTE DE LA OFICINA CENTRAL DE NOTIFICACION

19 DIC 2005

Minera Yanacocha S.R.L.  
Of. Via de Evitamiento  
19 DIC 2005

RECEPCION DOCUMENTOS  
Firma: *[Signature]* Hora: 12:40

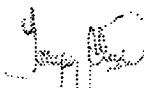
NOTIFICACION  
JULIO SANCHEZ AQUINO  
NOTIFICADOR JUDICIAL  
L.E. N° 25612722

Exp. N° : 2005 - 0980  
DEMANDANTE : Mauro Serrano García.  
DEMANDADO : Empresa Minera Yanacocha S.R.L.  
MATERIA : Acción de Amparo

**RESOLUCIÓN NÚMERO UNO**

Cajamarca, quince de diciembre  
del dos mil cinco.-

**AUTOS Y VISTOS; I CONSIDERANDO: PRIMERO:** Que, al interponer la demanda de Acción de Amparo de fojas diecisiete a fojas veinte don Mauro Serrano García, alega la vulneración de su derecho constitucional a la libertad de trabajo, derechos que se hallan protegidos en el artículo 22° de la Constitución del Estado; y por ello y de conformidad al artículo 37° incisos 10) del Código Procesal Constitucional, Ley N° 28237, el actor se encuentra legitimado para interponer el presente amparo en resguardo de su derecho constitucional antes señalado, razón que coadyuva a que la presente demanda debe ser admitida a trámite. **SEGUNDO:** Que, la demanda de la materia no se encuentra incurso en ninguna de las causales de improcedencia que señala el artículo 5° del Código Procesal Constitucional, lo que corrobora para la admisibilidad de la demanda. Por las consideraciones antes expuestas: **SE RESUELVE: ADMÍTASE LA DEMANDA** de Proceso Constitucional de Amparo, que obra de fojas diecisiete a fojas veinte, que interpone don Mauro Serrano García; y **CÓRRASE** traslado de la misma a la demandada Empresa Minera Yanacocha S.R.L. en la persona de su Representante Legal; por el plazo de **CINCO DIAS** para que la absuelva; **TENIÉNDOSE** por ofrecidos y admitidos los medios probatorios; y **AGRÉGUESE** a los autos las documentales anexas; **Al Primer Otrosí: FORMESE** previamente el cuaderno cautelar; **Al Segundo Otrosí: TÉNGASE** por delegadas las facultades generales de representación a favor del letrado que autoriza el presente escrito de demanda; **NOTIFICÁNDOSE.**

  
Tercera Sala  
Proceso Constitucional  
Cajamarca  
2005

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑIA  
MINERA YANACOCCHA S.R.L.

REGISTRO SINDICAL N° 4273-2003

EXPEDIENTE.-

SECRETARIO.

ESCRITO.-

INTERPONE ACCION DE AMPARO

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO CIVIL DE TURNO DE CAJAMARCA.

MAURO SERRANO GARCIA, identificado con D.N.I 19834779, con domicilio en la Av. en Vía de Evitamiento Norte 687 y con domicilio procesal en el Jr. Apurimac 670 Oficina 16, a Usted, con el debido respeto digo:

**I.- NOMBRE Y DOMICILIO DE LOS DEMANDADOS**

EMPRESA MINERA YANACOCCHA SRL, en la persona de su representante legal a quien se le notificará en la Vía de Evitamiento Sur, Manzana B lote 17 Urbanización la Rivera de esta ciudad.

**II.- PETITORIO**

Interpongo ACCION DE AMPARO por haberse vulnerado mis derechos constitucionales a la estabilidad en el trabajo, derecho del trabajo .

**III.- FUNDAMENTOS DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 12 de julio del 2001, ingresé a laborar para la demandada en calidad de OPERADOR II de PROCESOS, realizando mis labores con responsabilidad y dedicación.

SEGUNDO.- Por la naturaleza de las labores mi empleadora su labor es de trabajo en riesgo, en consecuencia los trabajadores nos encontramos sujetos a contraer enfermedades ocupacionales, es así que mi persona producto de mi labor ha obtenido una ENFERMEDAD DE ETIOLOGIA OCUPACIONAL, tal como se puede apreciar del informe TRU-CLMTB-NOV-05. y tal como se puede apreciar del Dictamen de la Comisión Medica donde se puede establecer que mi persona tiene una incapacidad PARCIAL PERMANENTE. ESTABLECIENDO un ménoscabo del

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑIA  
MINERA YANACOCHA S.R.L.**

REGISTRO SINDICAL N° 4275-2003

---

30%, en consecuencia no puedo ser despedido por mi empleadora, pues tal como se establece en el Decreto Supremo Nro 003-98-AS en su artículo 18 párrafo 18.2.4 REFERENTE a INVALIDEZ PARCIAL PERMANENTE INFERIOR AL 50% las EMPLEADORAS QUEDAN PROHIBIDAS DE PRESCINDER DE LOS SERVICIOS DEL TRABAJADOR BASADA EN SU CONDICION DE INVALIDEZ, por lo tanto el hecho de haberme imputado falta grave basada en mi detrimento de mis facultades físicas e ineptitud sobreviniente determinantes para el desempeño de mis tareas deviene en un acto abusivo toda vez que la enfermedad contraída por mi persona es netamente OCUPACIONAL y no como se pretende hacer ver que es una enfermedad COMUN.

**TERCERO.-**Que, son requisitos para declarar la incapacidad Permanente Parcial lo siguiente:

- a.- estar en alta o situación asimilada
- b.- si la incapacidad se deriva de ENFERMEDAD COMUN.
- c.-Tenga una disminución al menos 33% en el rendimiento normal para mi profesión.

Al respecto se debe notar que mi enfermedad que he contraído no es una enfermedad común sino es netamente ocupacional, además que tal como se puede apreciar del dictamen de la COMISION MEDICA , no cuento con el mínimo de disminución en mi rendimiento normal, puesto que mi persona solo cuenta con el 30% de disminución en el rendimiento normal, es por eso que la propia comisión médica señala que el PACIENTE NO PUEDE TABAJAR EN AREA QUE DEMANDEN ESFUERZO FISICO Y QUE PUEDAN AGRAVR ENFERMEDAD , PERO ESTÁ EN CAPACIDAD DE REALIZAR CUALQUIER OTRO TRABAJO.

**CUARTO.-**Tal como el Decreto Supremo nro 003-98-AS, ART.18, inciso 18.2.4 establece que el trabajador no puede ser despedido si la invalidez es menor al 50%, por lo tanto se ha cometido un abuso eminente al imputarme una falta grave establecida por el Decreto Supremo nro 003-97-TR, ARTICULO 23, tal como se puede probar, a través de la norma que adjunto, así como los requisitos mínimos que se establece para poder declarar la incapacidad permanente parcial.

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑIA  
MINERA YANACOCHA S.R.L**

REGISTRO SINDICAL N° 4275-2903

---

**QUINTO.**-Que, la demandada a través de su carta de despido de fecha 26 de setiembre del presente año señala en su cuarto fundamento que mi persona sufre de una incapacidad permanente parcial consistente en una hernia de disco en la región lumbar..., pero lo que no se ha tenido en cuenta es que mi invalidez es inferior al 50% por lo tanto por imposición de la norma anteriormente citada no puedo ser despedido, en consecuencia la carta de despido cursada a mi persona debe quedar sin efecto, teniendo en cuenta la prohibición que la norma establece.

**SÉXTO.**-Que, el despido tal como se ha realizado deviene en un **DESPIDO NULO**, en tanto mi condición es de encontrarme enfermo cuya enfermedad es de carácter ocupacional tal como se establece el informe que adjunto.

**IV.- FUNDAMENTACION JURIDICA DEL PETITORIO.**

**La acción de amparo:** Conforme al artículo 200 inciso 2) de la Constitución Política y la Ley 28237, proceden las acciones de garantía y en especial la Acción de Amparo contra el hecho u omisión por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona que vulnera o amenaza cualquier derecho constitucional.

2.- **La acción de amparo como medida alternativa.**- Teniendo en cuenta la jurisprudencia y doctrina la acción de amparo constituye un medio procesal y legal alternativo para reclamar los derechos laborales del trabajador cuando estos son vulnerados.

3.- **Decreto Supremo nro 003-98.AS.**

**V.- MEDIOS PROBATORIOS**

1.-Copia del Dictamen de la Comisión Médica, donde se puede apreciar que cuento con el 30 por ciento de menoscabo. **Y CARTA DE DESPIDO**

2.-Requisitos para declarar la incapacidad permanente parcial.

3.-Informe TRU-CLMTB-NOV-05, en que se establece que mi enfermedad es ocupacional.

4.-Decreto Supremo nro 003-98-AS.

**VI.-ANEXOS:**

1.A-Copia del Dictamen de la Comisión Médica, donde se puede apreciar que cuento con el 30 por ciento de menoscabo.

1 B-Requisitos para declarar la incapacidad permanente parcial.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPANIA  
MINERA YANACOCHA S.R.L

REGISTRO SINDICAL N° 4275-2003

1.C.-Informe TRU-CLMTB-NOV-05, en que se establece que mi enfermedad es ocupacional.

1.D.- Decreto Supremo nro 003-08-AS.

1.E.- Boleta de pago del recurrente. Y CARTA DE DESPIDO

1.F.-Copia de mi documento de identidad.

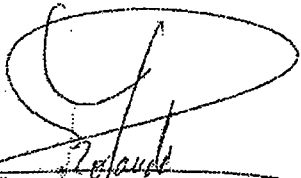
**OTROSÍ.-** Que, al amparo del artículo 15 de la Ley 28237, solicito se deje sin efecto la carta de fecha 26 de setiembre del presente año la misma que comunica mi cese.

**SEGUNDO OTROSÍ.-** Al amparo de los artículos 74, 80 del C.P.C, otorgo las facultades de representación al letrado que autoriza la presente declarando estar instruido de la misma y de sus alcances.

**POR LO EXPUESTO:**

Solicito Declarar fundada la demanda y darle el trámite correspondiente conforme a ley.

Cajamarca, 06 de diciembre del 2005.

  
Victor R. Valdez Briones  
ABOGADO LEGAL CAC 242  
SINDICATO DE TRABAJADORES  
DE LA CIA. MINERA YANACOCHA

  
MAURO SERRANO GARCÍA  
DNI N° 19834779

# **ANEXO 2**

## **Dictámenes de EsSalud e informes médicos**

Salud  
8004

DICTAMEN DE COMISION MEDICA

MAU 1-A

Fecha		
29	09	2005

Comision	Sesion	Expediente
HOSPITAL II ESCUELA COSTANZA	008	0020

DICTAMEN		
Caricla	Edad	Sexo
-	0020	2005

UDOS PERSONALES DEL ASEGURADO

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre
SERENO	GARCIA	MAURO
DNI	19834779	63050815R2C11001
Sexo	Edad	
X	20	

SUBSIDIOS (ITSA) SALUD  SCTR  PENSIONES 1000  1004  Civil

Centro Asistencial

La Comisión Médica de Evaluación de Incapacidades, de acuerdo a las facultades conferidas con Resolución N° 092-EDC-ESCALA 2002 y voto(s) el(los) informe(s) médico(s) adjunto(s) o folio(s), por UNANIMIDAD, dictaminó

DIAGNOSTICO CIE-10	M54.15				
	M51.1				

INCAPACIDAD

NATURALEZA TEMPORAL  PERMANENTE  NO INCAPACIDAD

GRADO PARCIAL  TOTAL  GRN INCAPACIDAD

Y MENOSCAPO : 30% En Letra *Asiata (su movilidad e independencia física)*

FECHA DE INICIO	FECHA FIN DE EVALUACION

OBSERVACIONES El paciente no puede trabajar su nivel que demanden esfuerzo físico y que puedan agravar su enfermedad, pero sí en capacidad de realizar cualquier otro trabajo.

*[Signatures and stamps]*

*[Handwritten signature]*



CEMELIM S.A.C.

# CLINICA LIMATAMBO

*Tu Clinica de Confianza*

INFORME TRAU-CLMTB-NOV-05

PACIENTE : SERRANO GARCIA MAURO  
 OCUPACION : OPERADOR DE PROCESOS II  
 USUARIO : PT  
 FECHA : 23-XI-05

Paciente varón de 42 años que desde hace 02 años sufre dolor dorsolumbar crónico tras realizar esfuerzo físico importante en su trabajo (levantar peso excesivo) el que no cede al tratamiento convencional. Dicho evento se inicia el 08-V-2003 en que es atendido en el Centro Médico del Km 37, Campamento Minero, tal como consta en la copia de la Consulta Médica realizada ese día por el Dr. Glenn Díaz, con el Diagnóstico de Lumbalgia aguda. Concomitantemente refiere dolorabilidad de miembro inferior izquierdo que provoca claudicación a la marcha. El diagnóstico es confirmado al día siguiente 09-V-03 por el Dr. Emerson Sánchez Chávez, ambos eventos en relación a esfuerzo físico exagerado durante el trabajo: etiología ocupacional.

Desde entonces al no mejorar sintomatología realiza numerosas Consultas Médicas Externas en las Clínicas Los Fresnos y Limatambo

Al Examen Clínico preferencial se constata contractura paravertebral dorsolumbar, Laségue positivo en miembro inferior izquierdo, con reflejo patelar disminuido en el mismo. Se transfirió entonces a Lima para realizar Resonancia Magnética e interconsulta para Neurocirugía (23-VIII-03)

RESONANCIA MAGNETICA : Deshidratación L4-L5 con protrusión difusa. Hipertrofia de facetas y articulaciones. Estenosis espinal.

El 09-Set-03 es sometido a cirugía de Hernia de Núcleo Pulposo L4-L5 en Lima con evolución más o menos favorable, persistiendo cierta secuela.

## DIAGNOSTICO:

**LUMBALGIA CRONICA  
 SECUELA POST-OPERADO DE HERNIA LUMBAR**

Paciente requiere seguir tratamiento en el Servicio de Medicina Física y Rehabilitación bajo evaluación médica permanente. Debe evitar las estancias de pie prolongadas y esfuerzo físico importante de área dorsolumbar. Tiene Resonancia Magnética del 11-02-05 indicando hipertrofia de facetas y articulaciones interfacetarias, estenosis biforaminal y alteraciones postquirúrgicas post-disectomía y hemilaminectomía izquierda.

Posee Dictamen de la Comisión Médica de Incapacidad de ExSalud donde dictamina un menoscabo del 30 %, parcial y permanente, pero puede realizar otros trabajos que no impliquen esfuerzo físico. Tiene Certificado de Discapacidad del Instituto de Rehabilitación de Lima donde indica como Diagnóstico : Síndrome Post-Laminectomía y Radiculopatía L5 Izquierda con Trastorno de Disco Lumbar, y como Diagnóstico

DOY FE. Que lo presente copia concuerda exactamente con su original que tengo a la vista.

Cajamarca 05 310 206

*Miguel Ledesma*

Miguel Ledesma Incauraza

NOTARIO - ABOGADO

Etiológico : Levantamiento de Objetos pesados, con fecha de inicio de la Discapacidad el 07-V-03, con Discapacidad Permanente, Parcial, pero autosuficiente, recomendando reubicación laboral en área que no demande sobreesfuerzo físico.  
CONCLUSIÓN: Enfermedad de Etiología Ocupacional.


Atte.:



HERNANDEZ S. NURETHIN OSWALDO  
CIRUJANO ORTÓPEDICO CLTB  
CMP 19251 RNE 8853

DOY FE: Que lo presente copia  
concuerta exactamente con el  
original que tengo a la vista.  
Cajamarca

06 DIC. 2009



HERNANDO S. NURETHIN OSWALDO  
NOTARIO - ABOGADO  
CAJAMARCA - PERU

MCMXVII

# **ANEXO 3**

## **Cartas de preaviso y de despido**

## CARTA NOTARIAL

Cajamarca, 24 de agosto de 2005

Señor

Mauro Serrano García  
Pasaje Unión - Avenida los Eucaliptos s/n  
(Espalda Laguna Seca)  
Baños del Inca.  
Cajamarca

esta Fecha 25.08.2005 a horas 12:15 PM  
me constituí en PSE. UNION S/N BAÑOS DEL  
y entregué el ejemplar original de esta carta, a don:  
MARIA RAMIREZ TELLO ESPOSA DE  
TITULAR QUIEN RECIBIO SE ENTE  
DEL CONTENIDO SE NEGÓ A FIRMAR



Fecha 25.08.2005



Dr. MARCO ANTONIO VIGO ROJAS  
NOTARIO ABOGADO

De nuestra consideración:

Por la presente, y en aplicación de lo dispuesto por el inciso a) del artículo 23º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, procedemos a imputarle la causa justa de despido relacionada con su capacidad, consistente en el detrimento de su facultad física e ineptitud sobreviniente determinante para el desempeño de sus tareas como Operador de Planta.

En efecto, con fecha 23 de los corrientes, la empresa ha tomado conocimiento del Dictamen de Comisión Médica de fecha 5 de agosto de 2005 evacuado por ESSALUD-Cajamarca, por el cual, por unanimidad, se dictamina que usted sufre de incapacidad permanente parcial que le impiden realizar trabajos que demanden esfuerzos físicos. Al respecto, usted sufre una hernia de disco en la región lumbar que determina que se encuentre impedido de efectuar esfuerzos físicos moderados.

Como es de su conocimiento, y teniendo en consideración que usted cuenta con un nivel de formación que le permitía asumir responsabilidades distintas a las que correspondían a su antiguo puesto de Operador de Procesos II, la empresa optó por asignarle labores que le demandaban menor exigencia física, tales como recolección de muestras descargas en envases de medio litro; lectura de flujómetros; corrección de conectores desacoplados; revisión de mangueras para verificar taponamientos de las perforaciones por



donde discurre la solución cianural; revisión de conectores de mangueras para su acoplamiento y enroscamiento; apoyo en la colocación de abrazaderas (conectores entre las mangueras y tubería matriz que traslada la solución al PAD; y, apoyo en la colocación de insert (flejes de un cuarto de pulgada que sirven para acoplar las tuberías).

No obstante esta atenuación de las exigencias físicas propias de sus labores, lo exacto es que su condición física es incompatible con labores que exigen un esfuerzo físico, así este sea moderado, lo que resulta evidenciado por el Dictamen de ESSALUD antes referido.

En tal virtud, usted se encuentra sufriendo un detrimento de sus facultades físicas e ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus labores, configurándose así la causa justa de despido antes indicada.

En aplicación de lo dispuesto por el artículo 31º del acotado dispositivo legal, le concedemos un plazo de treinta días naturales contados a partir de la recepción de la presente para que, de tenerlo a bien, demuestre su capacidad y formule por escrito sus descargos, cursando su comunicación a la atención del suscrito, a nuestras oficinas, ubicadas en Av. Vía de Evitamiento Nro. 549, de esta ciudad.

Por último, lo exoneramos de su obligación de asistir al centro de trabajo mientras dure el presente procedimiento de despido sin perjuicio del pago de remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle.

Atentamente,

.....  
**Javier A. La Rosa Musante**  
 Gerente de Recursos Humanos  
 Minera Yanacocha S.R.L.

*HARLA RAL RER ELLT*

**Yanacocha**

1-E

CARTA NOTARIAL

CARTA ENTREGADA CON LA  
INTERVENCION NOTARIAL  
CAJAMARCA. 26 SEP 2005

Cajamarca, 26 de setiembre de 2005

Señor  
Mauro Serrano García  
Pasaje Unión – Avenida Los Eucaliptos s/n.  
(Espalda Laguna Seca)  
Baños del Inca  
Cajamarca.-



*Marco Antonio Vigo Rojas*  
Dr. MARCO ANTONIO VIGO ROJAS  
NOTARIO ABOGADO  
CAJAMARCA

De nuestra consideración:

Por la presente, lamentamos comunicarle nuestra decisión de proceder a su despido con efectividad a partir de la fecha de recepción de esta comunicación, en razón de encontrarse incurso en la causa justa de despido relacionada con su capacidad, consistente en el detrimento de su facultad física e ineptitud sobreviviente, determinante para el desempeño de sus tareas como Operador de Planta, según lo dispuesto en el literal a) del artículo 23º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Luego de revisar con toda minuciosidad su carta de descargo recibida el 20 de setiembre de los corrientes, hemos llegado a la conclusión que usted no ha desvirtuado las imputaciones antes indicadas, y en ese sentido, no ha demostrado contar con la capacidad física suficiente para cumplir con las labores para las cuales fue contratado.

En efecto, según el Dictamen de Comisión Médica de fecha 5 de agosto de 2005 evacuado por ESSALUD-Cajamarca, por unanimidad, se dictamina que usted sufre de incapacidad permanente parcial consistente en una hernia de disco en la región lumbar que determina que se encuentre impedido de efectuar esfuerzos físicos moderados. Cabe acotar que el dispositivo legal antes citado no establece que debe existir un determinado porcentaje de incapacidad para la procedencia del despido, sino que el supuesto se configura al producirse un detrimento de la capacidad física que resulte determinante para el desempeño de las tareas.

En efecto y tal como indicáramos en la carta de imputación que ha dado inicio al presente procedimiento, en virtud que usted cuenta con un nivel de formación que le permitía asumir responsabilidades distintas a las que correspondían a su antiguo puesto de Operador de Procesos II, la empresa optó por asignarle labores que exigió menor esfuerzo físico, tales como recolección de muestras de descargas en envases de medio litro; lectura de flujómetros; corrección de conectores desacoplados; revisión de mangueras para verificar taponamientos de las perforaciones por donde discurre la solución cianural; revisión de conectores

de mangueras para su acoplamiento y enroscamiento; apoyo en la colocación de abrazaderas (conectores entre las mangueras y tubería matriz que traslada la solución al PAD; y, apoyo en la colocación de insert (flejes de un cuarto de pulgada que sirven para acoplar las tuberías). No obstante, esta atenuación de las exigencias físicas propias de sus labores, es claro que su estado de salud resulta incompatible con labores que exigen esfuerzo físico, así éste sea moderado, conforme ha sido evidenciado por el dictamen médico de ESSALUD antes referido.

En tal virtud, usted se encuentra sufriendo un detrimento de sus facultades físicas e ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus labores, configurándose así la causa justa de despido antes indicada.

Finalmente, cumplimos con indicarle que sus beneficios sociales, su certificado de trabajo y su constancia de cese se encuentran a su disposición en nuestras oficinas. En dicha oportunidad deberá hacer devolución de su fotocheck y de cualquier otro bien que la empresa le haya proporcionado para el desempeño de sus labores.

Atentamente,



**JAVIER A. LA ROSA MUSANTE**  
**GERENTE DE RECURSOS HUMANOS**

# **ANEXO 4**

**Contestación de  
demanda presentada  
por Minera Yanacocha  
y anexos**

EXPEDIENTE : 2005-00980-0-0601-JR-CI-02  
MATERIA : ACCION DE AMPARO  
ESPECIALISTA : ALVA DOMINGUEZ, YOYSY  
DEMANDADO : EMPRESA MINERA YANACOCOA S.R.L  
DEMANDANTE : SERRANO GARCIA MAURO

**RESOLUCIÓN NÚMERO DOS**

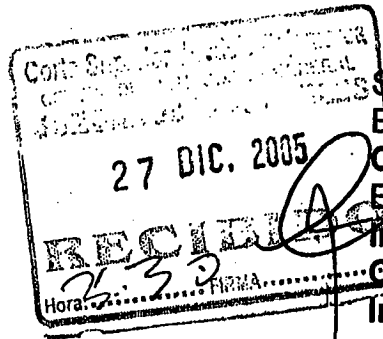
Cajamarca, nueve de enero

Del dos mil seis.-

**AUTOS Y VISTOS;** Dado cuenta con el escrito de contestación de demanda y anexos que se acompañan y que anteceden. **I CONSIDERANDO: PRIMERO:** Que, en mérito a las documentales que adjunta don Raúl Valera Zevallos se apersona al proceso y contesta la demanda en representación de la Empresa Minera Yanacocha S.R.L. señalando su domicilio procesal. **SEGUNDO:** Que, la contestación de la demanda cumple con los requisitos de admisibilidad y procedencia que establece los artículos 442, 443 y 444 del Código Procesal Civil, así como ha sido presentada dentro del plazo de ley, tal como se desprende de la cédula de notificación que obra a folios veintitrés. Por las consideraciones expuestas.- **SE RESUELVE: TENER POR APERSONADO** a don Raúl Valera Zevallos en representación de la Empresa Minera Yanacocha S.R.L.; **TENER POR CONTESTADA** la demanda por ésta parte en los términos expuestos; y **TÉNGASE** por ofrecidos y admitidos los medios probatorios indicados y **AGRÉGUENSE** en autos los anexos presentados; **Al primer otrosí: CONCEDASE** a los Letrados que aparecen consignados en el primer otrosí que se provee el Uso de la Palabra por espacio no mayor a los diez minutos; y para cuyo efecto **FÍJESE** para el día **VEINTICUATRO DE ENERO del presente año, a horas TRES Y TREINTA** de la tarde a fin de llevarse a cabo la **VISTA DE LA CAUSA**. **Al segundo otrosí: TÉNGASE** por delegadas las facultades generales de representación que realiza el recurrente a favor de los Letrados consignados en el otrosí que se provee. **Al tercer otrosí: ESTESE** a lo dispuesto por el artículo 138º del Código Procesal Civil. **Al cuarto y quinto otrosí: TÉNGASE** presente. **NOTIFICÁNDOSE.**

Yoysy Alva Dominguez  
Secretaría Judicial  
Cajamarca, 09 de Enero de 2006

Contestación



Secretaria Judicial: Yeysi Alva D.  
Expediente N° 980-2005  
Cuaderno Principal  
Escrito N° 1  
Improcedencia de la demanda  
Contestación de demanda  
Informe oral

**AL SEGUNDO JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO CIVIL DE CAJAMARCA:**

**MINERA YANACocha S.R.L.**, identificada con Registro Único de Contribuyentes N° 20137291313, con domicilio en Avenida Vía de Evitamiento Sur N° 549, Urbanización La Riviera, Cajamarca, señalando domicilio procesal en Avenida Vía de Evitamiento Sur N° 549, Urbanización La Riviera, Cajamarca, debidamente representada por su apoderado, según poder que acompañamos al presente escrito, doctor Raúl Valera Zevallos, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 07940371, con domicilio para estos efectos en Avenida Vía de Evitamiento Sur N° 549, Urbanización La Riviera, Cajamarca, en la acción de amparo iniciada por el señor Mauro Serrano García, atentamente decimos:

Que, dentro del término de ley, procedemos a contestar la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, conforme con los fundamentos de hecho y de derecho que exponemos a continuación:

**I. CONTENIDO DE LA DEMANDA**

El demandante pretende que se deje sin efecto la carta de fecha 26 de setiembre de 2005, por la cual nuestra empresa le comunicó su decisión de despedirlo por la causa justa de despido relacionada con su capacidad, consistente en el detrimento de su facultad física e ineptitud sobreviviente, determinante para el desempeño de sus tareas como Operador de Planta, prevista en el literal a) del artículo 23° del Texto Único Ordenado (TUO) del

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Para ello, señala el demandante que tiene una enfermedad de etiología ocupacional que le ha generado una incapacidad parcial permanente con un menoscabo del 30% (treinta por ciento), razón por la cual no puede ser despedido por su empleador, ya que el segundo párrafo del parágrafo 18.2.4 del artículo 18° de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aprobadas por el Decreto Supremo N° 003-98-SA, expresamente señala que la entidad empleadora queda prohibida de prescindir de los servicios del trabajador que sufra una lesión que dé lugar a una invalidez parcial permanente inferior al 50% pero igual o superior al 20%, basada en su condición de invalidez.

Por esta razón, solicita que se deje sin efecto la carta de fecha 26 de setiembre de 2005, por la cual nuestra empresa le comunicó su decisión de despedirlo por causa justa.

## **II. IMPROCEDENCIA DE LA DEMANDA**

La presente demanda es **IMPROCEDENTE** por cuanto existe una vía procedimental específica, igualmente satisfactoria, y porque la acción de amparo carece de etapa probatoria.

### **II.1 VÍA ESPECÍFICA IGUALMENTE SATISFACTORIA**

En efecto, si el accionante sostiene que ha sido despedido por nuestra empresa basado en su condición de invalidez y en contravención del artículo 18° del Decreto Supremo N° 003-98-SA, entonces la vía idónea para acreditar que no incurrió en la causa justa de despido invocada por nuestra empresa es la del proceso ordinario laboral, la misma que se convierte en la vía específica igualmente satisfactoria.

Cabe señalar que el numeral 2) del artículo 5° del Código Procesal Constitucional establece expresamente que **"NO PROCEDEN los procesos constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado"**.

Dado que el demandante sustenta su pretensión alegando que no incurrió en la causa justa de despido, resulta evidente que está considerando su despido como uno arbitrario, el cual obviamente debe ser dilucidado en la vía específica igualmente satisfactoria, cual es la del proceso ordinario laboral, tal como lo señalan los artículos 4° y 61° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, que señalan textualmente lo siguiente:

**Artículo 4 de la Ley N° 26636.- COMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA.-** La competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial por las siguientes normas:

2. Los Juzgados de Trabajo conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre:

a. Impugnación del despido.

**Artículo 61 de la Ley N° 26636.- TRAMITACION.-** Se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta.

Por todo lo expuesto, queda claro que el proceso ordinario laboral resulta ser la vía específica igualmente satisfactoria para resolver la pretensión del demandante.

Cumplimos con señalar que este criterio ha sido recientemente establecido como **PRECEDENTE VINCULANTE INMEDIATO** por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 206-2005-PA/TC, publicada en El Peruano el día jueves 22 de diciembre de 2005, en el que ha resaltado el carácter excepcional y residual de la Acción de Amparo, la que sólo procede cuando no exista una vía específica, igualmente satisfactoria, para la protección de los derechos supuestamente vulnerados del demandante. Para estos efectos, el propio Tribunal Constitucional ha señalado en el Fundamento 3 que:

*“La vigencia del Código Procesal Constitucional supone un cambio en el régimen legal del proceso de amparo ya que establece, entre otras cosas, la subsidiariedad para la procedencia de las demandas de amparo. Con ello se cambia el anterior régimen procesal del amparo que establecía un sistema alternativo. En efecto, conforme al artículo 5.º, inciso 2 del Código Procesal Constitucional, **no proceden las demandas constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.**”*

Asimismo, en el Fundamento 4 de dicha sentencia señala lo siguiente:

*“Al respecto, este Colegiado precisó que “(...) tanto lo que estableció en su momento la Ley N.º 23506 y lo que prescribe hoy el Código Procesal Constitucional, respecto al Amparo Alternativo y al Amparo Residual, ha sido concebido para atender requerimientos de urgencia que tienen que ver con la afectación de derechos directamente comprendidos dentro de la calificación de fundamentales por la Constitución Política del Estado. Por ello, **si hay una vía efectiva para el tratamiento de la temática propuesta por el demandante, esta no es la excepcional del Amparo que, como se dijo, constituye un mecanismo extraordinario**”. (Exp. N.º 4196-2004-AA/TC, Fundamento 6).”*

En consecuencia, como existe una vía igualmente satisfactoria para tutelar los derechos que reclama el demandante, esto es, la vía ordinaria laboral, la demanda debe ser declarada improcedente.

**II.2 LA ACCION DE AMPARO CARECE DE ETAPA PROBATORIA**

La presente demanda debe ser declarada improcedente, ya que la acción de amparo no constituye la vía idónea para dilucidar la pretensión demandada, pues el amparo carece de etapa probatoria, pudiendo ventilarse a través de este medio procesal únicamente aquellas situaciones que no requieran de actividad probatoria.

En efecto, el presente caso se sustenta en el despido por causa justa relacionada con la capacidad del demandante, lo cual exige una severa probanza que no puede producirse dentro de la sumariedad de la vía procesal de la acción de amparo, y que determina irremediamente la improcedencia de la acción de amparo planteada ya que, para su resolución, se requiere de una mayor y más intensa actuación de medios probatorios que la prevista en esta vía.

Al respecto, debe tenerse presente que el artículo 9° del Código Procesal Constitucional señala expresamente que ***"en los procesos constitucionales no existe etapa probatoria. Sólo son procedentes los medios probatorios que no requieren actuación (...)."***

Cumplimos con señalar que este criterio ha sido recientemente establecido como **PRECEDENTE VINCULANTE INMEDIATO** por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 206-2005-PA/TC, publicada en El Peruano el día jueves 22 de diciembre de 2005, en el que ha resaltado que no procede el amparo cuando verse sobre hechos controvertidos, como en el presente caso, los cuales requieren para su resolución la actuación de medios probatorios, dado que el Proceso de Amparo carece de una estación probatoria. En efecto, en el Fundamento 19 de la referida sentencia señala que:

*“De otro lado, conforme a la línea jurisprudencial en materia de derechos laborales de carácter individual (por todas Exp. N.º 2526-2003-AA), se ha establecido que el amparo no es la vía idónea para el cuestionamiento de la causa justa de despido imputada por el empleador cuando se trate de hechos controvertidos, o cuando, existiendo duda sobre tales hechos, se requiera la actuación de medios probatorios a fin de poder determinar la veracidad, falsedad o la adecuada calificación de la imputación de la causa justa de despido, que evidentemente no pueden dilucidarse a través del amparo. En efecto, es claro que, en este supuesto, para que se produzca certeza en el juzgador, respecto de los puntos controvertidos, y pueda así sustentar su fallo en determinado sentido, necesariamente tendrá que desarrollar la actividad probatoria a través de sus diversas etapas, en particular respecto de la actuación y valoración de la prueba que, entre otras muchas, se relacionarán con declaraciones de parte, testigos, documentos (libros de planillas, informes), peritajes y, especialmente, las pruebas de oficio.”*

Por consiguiente, al requerirse en el presente proceso la actuación de medios probatorios que permitan determinar si el demandante se encuentra físicamente capacitado para desarrollar sus labores de Operador de Planta, y como la acción de amparo carece de etapa probatoria, la demanda de amparo resulta improcedente.

Resulta evidente que uno de los temas más complejos y de mayor actuación probatoria lo constituye el tema de la acreditación de los hechos que constituyen causas justas de despido, elementos que demuestran la complejidad de la materia, lo que va en contra del criterio de observancia obligatoria señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, seguido por don Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A.A., publicado en El Peruano el día 13 de mayo de 2003, y contra el PRECEDENTE VINCULANTE INMEDIATO establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 206-2005-PA/TC, publicada en El Peruano el día jueves 22 de diciembre de 2005.

Por todo lo expuesto, resulta evidente que se desnaturalizaría la acción de amparo si, como pretende el accionante, en ella nuestra Empresa tuviese que demostrar la incapacidad física del demandante para desempeñar sus labores, motivo por el cual la presente demanda debe ser declarada improcedente.

### **III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA: FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO**

#### **III.1 DERECHOS CONSTITUCIONALES SUPUESTAMENTE VIOLADOS**

El accionante afirma que su despido ha vulnerado sus derechos al trabajo y a la estabilidad en el trabajo.

#### **III.2 CAUSA JUSTA DE DESPIDO**

En primer lugar, debemos negar enfáticamente que el origen de la incapacidad física del demandante sea consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional, lo que acreditamos con el propio Dictamen de la Comisión Médica del Seguro Social de Salud, en el que expresamente señala que la incapacidad del demandante origina una percepción de subsidios por el régimen de SALUD y no por el régimen del SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO, que es el que correspondería de ser un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional, de acuerdo al propio Decreto Supremo N° 003-98-SA que invoca el demandante.

En segundo lugar, nuestra empresa no ha despedido al demandante basándose en su condición de invalidez sino en su incapacidad física para desempeñar las labores de Operador de Planta para las que fue contratado, que es una causa de extinción del contrato de trabajo distinta de la de la invalidez.

Efectivamente, tal como se puede apreciar de la respectiva comunicación, nuestra empresa le imputó al demandante la causa justa de despido prevista en el inciso a) del artículo 23° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, el detrimento de la facultad física o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas, y le otorgó un plazo de treinta (30) días naturales para que demuestre su capacidad y formule por escrito sus descargos, lo que efectivamente realizó el demandante mediante su comunicación de fecha 20 de setiembre de 2005. Posteriormente, nuestra empresa le comunicó al demandante su decisión de despedirlo mediante comunicación de fecha 26 de setiembre de 2005.

Cabe señalar que el Dictamen de la Comisión Médica, de fecha 5 de agosto de 2005, evacuado por el Seguro Social de (ESSALUD) de Cajamarca, concluyó por unanimidad que el demandante sufría una incapacidad permanente parcial que le impedía realizar trabajos que demanden esfuerzos físicos, ya que el demandante sufre una hernia de disco en la región lumbar que le impide realizar esfuerzos físicos moderados, por lo que ya no puede realizar sus labores de Operador de Planta.

### **III.3 NO HEMOS PRESCINDIDO DE LOS SERVICIOS DEL DEMANDANTE BASÁNDONOS EN SU CONDICIÓN DE INVALIDEZ**

El principal argumento del demandante consiste en señalar que fue despedido en contravención del artículo 18° del Decreto Supremo N° 003-98-SA, el que prohíbe a las empresas prescindir de los servicios de los trabajadores que tengan lesiones que den lugar a una invalidez parcial permanente inferior al 50% pero superior o igual al 20%, basándose en su condición de invalidez.

Este argumento es FALSO, toda vez que, primero, el demandante no sufre ninguna lesión causada por algún accidente de trabajo o enfermedad

ocupacional que haya sido cubierta por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que es lo que precisamente regula el Decreto Supremo N° 003-98-SA; y, segundo, nuestra empresa no ha prescindido de los servicios del demandante basándonos en su condición de invalidez.

La prohibición de terminar los contratos de trabajo de los trabajadores que sufren una invalidez parcial permanente no ha sido recientemente establecida en el Decreto Supremo N° 003-98-SA, sino que existe desde 1991 cuando entró en vigencia el Decreto Legislativo N° 728, cuyo TUO actual ha sido aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR y cuyo artículo 16° establece las causas de extinción del contrato de trabajo. Entre ellas, se puede observar el literal e) que señala que la invalidez absoluta permanente es una causa justa que extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada por el Seguro Social de Salud, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos del Colegio Médico del Perú (artículo 20° del TUO del Decreto Legislativo N° 728).

Por consiguiente, la invalidez parcial permanente **NO** extingue el contrato de trabajo. No obstante ello, si el trabajador sufre una incapacidad que le impide realizar las labores para las que fue contratado por el empleador, entonces dicha incapacidad es una causa justa de **DESPIDO** relacionada con su capacidad, prevista en el literal a) del artículo 23° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, la que señala que ***"Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:***

***a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas".***

Esa es, precisamente, la causa justa de despido imputada por nuestra empresa al demandante, no su condición de invalidez, razón por la cual no hemos incumplido el artículo 18° del Decreto Supremo N° 003-98-SA.

### **III.4 NO HEMOS VULNERADO NINGUN DERECHO CONSTITUCIONAL**

Como el Juzgado podrá apreciar, nuestra empresa ha actuado en legítimo ejercicio de su derecho de despedir al demandante por una causa justa relacionada con su capacidad, la misma que se encuentra expresamente prevista en el TUO del Decreto Legislativo N° 728.

El derecho a la estabilidad laboral consiste en no ser despedido sin que exista una causa justa prevista en la ley. En el presente caso, de acuerdo al artículo 23° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, el detrimento de la facultad física y la ineptitud sobreviviente, determinante para el desempeño de las tareas, es una causa justa de despido que está relacionada con la capacidad del trabajador.

Por consiguiente, nuestra empresa no ha vulnerado los derechos al trabajo ni el de estabilidad en el trabajo, toda vez que el demandante incurrió en la causa justa de despido prevista en la ley para la extinción de su contrato de trabajo.

### **IV. MEDIOS PROBATORIOS**

Que, como medios probatorios, ofrecemos el mérito de lo siguiente:

1. Carta de fecha 25 de agosto de 2005 cursada al demandante, con la finalidad de acreditar la causa justa de despido imputada al demandante y el cumplimiento del procedimiento de despido previsto en la ley.
2. Carta de fecha 26 de setiembre de 2005, con la finalidad de acreditar la causa justa que motivó el despido del demandante, así como el cumplimiento del procedimiento de despido previsto en la ley.
3. Carta de fecha 20 de setiembre de 2005, por la cual el demandante formuló sus descargos por escrito, con la finalidad de acreditar la causa justa que motivó el despido del demandante, así como el cumplimiento del procedimiento de despido previsto en la ley.

4. Dictamen de la Comisión Médica, de fecha 05 de agosto de 2005, con la finalidad de demostrar que la incapacidad del demandante origina una percepción de subsidios por el régimen de SALUD y no por el régimen del SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO, que es el que correspondería de ser un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional, de acuerdo al propio Decreto Supremo N° 003-98-SA. Asimismo, para acreditar que la conclusión de la Comisión es que el demandante no puede trabajar en áreas que demanden esfuerzo físico.

5. Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 206-2005-PA/TC, publicada en El Peruano el día 22 de diciembre de 2005, que es **PRECEDENTE VINCULANTE INMEDIATO**.

#### **V. ANEXOS**

Que, como Anexos del presente escrito, acompañamos los siguientes:

1. Documento de identidad de nuestro apoderado. Anexo 1-A.
2. Poder de nuestro apoderado. Anexo 1-B.
3. Carta de fecha 25 de agosto de 2005 cursada al demandante. Anexo 1-C.
4. Carta de fecha 26 de setiembre de 2005 cursada al demandante. Anexo 1-D.
5. Carta de fecha 20 de setiembre de 2005 cursada por el demandante. Anexo 1-E.
6. Dictamen de la Comisión Médica, de fecha 05 de agosto de 2005. Anexo 1-F.
7. Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 206-2005-PA/TC, publicada en El Peruano el día 22 de diciembre de 2005. Anexo 1-G.

#### **POR TANTO:**

Al Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Cajamarca, solicitamos tener por contestada la demanda y declararla **IMPROCEDENTE** siguiendo el **PRECEDENTE VINCULANTE INMEDIATO** establecido por el Tribunal

Constitucional en la sentencia N° 206-2005-PA/TC, publicada en El Peruano el día jueves 22 de diciembre de 2005.

**PRIMER OTROSÍ DECIMOS: INFORME ORAL:** Conforme al primer párrafo del artículo 53° del Código Procesal Constitucional, solicitamos a su Despacho se sirva conceder a nuestros abogados patrocinantes, doctores Víctor Ferro Delgado, José Ignacio Castro Otero, Raúl Valera Zevallos, Ervin Albrecht Pitasig, Carlos Iberico Romero, Teodorico Magno Quispe Quispe o Paúl Paredes Palacios, el uso de la palabra por el lapso de diez (10) minutos para informar oralmente ante su Despacho de manera previa a la expedición de la sentencia.

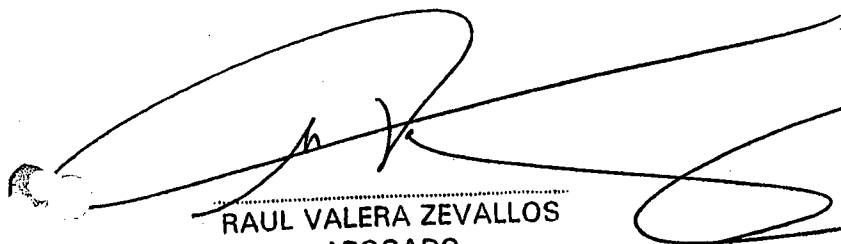
**SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS:** Que, de conformidad con el artículo 80° del Código Procesal Civil, autorizamos en forma expresa a nuestros abogados, doctores Víctor Ferro Delgado, José Ignacio Castro Otero, Raúl Valera Zevallos, Luis Miguel Pigati Serkovic, Ervin Albrecht Pitasig, Carlos Iberico Romero, Teodorico Magno Quispe Quispe y Paúl Paredes Palacios, para que indistintamente cualquiera de ellos actúe en nuestra representación con las facultades generales a que se refiere el artículo 74° del citado Código. Para tal efecto, declaramos estar plenamente instruidos de la representación que otorgamos y de sus alcances, y que la dirección de nuestra Empresa es la que figura en el exordio del presente escrito.

**TERCER OTROSÍ DECIMOS:** Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 156° del Código Procesal Civil, autorizamos a los señores Roberto Marín Rodríguez y Everlin Díaz para que personalmente tomen conocimiento del contenido del expediente y puedan efectuar las diligencias de mero trámite.

**CUARTO OTROSÍ DECIMOS:** Que, acompañamos copias suficientes del presente escrito para la parte contraria.

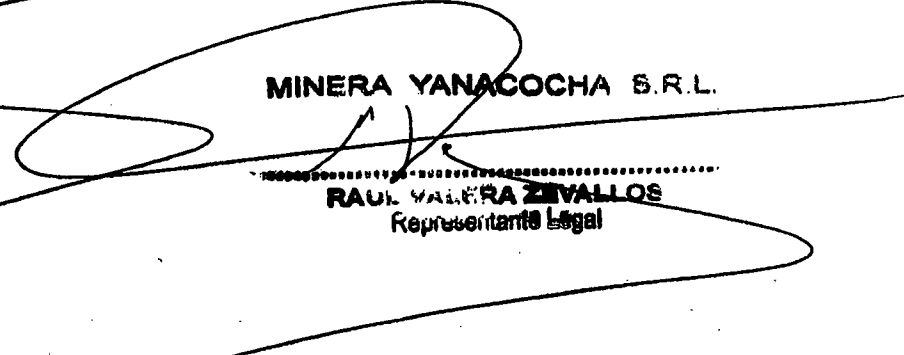
**QUINTO OTROSÍ DECIMOS:** Que acompañamos el correspondiente recibo de pago de la tasa por ofrecimiento de pruebas.

Cajamarca, 27 de diciembre de 2005.



RAUL VALERA ZEVALLOS  
ABOGADO  
C.A.C. 329

MINERA YANACOCCHA S.R.L.



RAUL VALERA ZEVALLOS  
Representante Legal

**CARTA NOTARIAL**

Cajamarca, 24 de agosto de 2005

Señor  
Mauro Serrano García  
Pasaje Unlón - Avenida los Eucallptos s/n  
(Espalda Laguna Seca)  
Baños del Inca.  
Cajamarca

esta Fecha 25-08-2005 a horas 12:15 PM  
me constituí en PSE. UNLÓN S/N BAÑOS DEL  
y entregué el ejemplar original de ésta carta, a don:  
MARIA RAMÍREZ TELLO ESPOSA DE  
TITULAR QUIEN RECIBIO SE ENTEN  
DEL CONTENIDO SE NEGÓ A FIRMAR



Fecha 25-08-2005



Dr. MARCO ANTONIO VIGO ROJAS  
NOTARIO ABOGADO

De nuestra consideración:

Por la presente, y en aplicación de lo dispuesto por el inciso a) del artículo 23º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, procedemos a imputarle la causa justa de despido relacionada con su capacidad, consistente en el detrimento de su facultad física e ineptitud sobreviniente determinante para el desempeño de sus tareas como Operador de Planta.

En efecto, con fecha 23 de los corrientes, la empresa ha tomado conocimiento del Dictamen de Comisión Médica de fecha 5 de agosto de 2005 evacuado por ESSALUD-Cajamarca, por el cual, por unanimidad, se dictamina que usted sufre de incapacidad permanente parcial que le impiden realizar trabajos que demanden esfuerzos físicos. Al respecto, usted sufre una hernia de disco en la región lumbar que determina que se encuentre impedido de efectuar esfuerzos físicos moderados.

Como es de su conocimiento, y teniendo en consideración que usted cuenta con un nivel de formación que le permitía asumir responsabilidades distintas a las que correspondían a su antiguo puesto de Operador de Procesos II, la empresa optó por asignarle labores que le demandaban menor exigencia física, tales como recolección de muestras descargas en envases de medio litro; lectura de flujómetros; corrección de conectores desacoplados; revisión de mangueras para verificar taponamientos de las perforaciones por

42

donde discurre la solución cianural; revisión de conectores de mangueras para su acoplamiento y enroscamiento; apoyo en la colocación de abrazaderas (conectores entre las mangueras y tubería matriz que traslada la solución al PAD; y, apoyo en la colocación de insert (flejes de un cuarto de pulgada que sirven para acoplar las tuberías).

No obstante esta atenuación de las exigencias físicas propias de sus labores, lo exacto es que su condición física es incompatible con labores que exigen un esfuerzo físico, así este sea moderado, lo que resulta evidenciado por el Dictamen de ESSALUD antes referido.

En tal virtud, usted se encuentra sufriendo un detrimento de sus facultades físicas e ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus labores, configurándose así la causa justa de despido antes indicada.

En aplicación de lo dispuesto por el artículo 31º del acotado dispositivo legal, le concedemos un plazo de treinta días naturales contados a partir de la recepción de la presente para que, de tenerlo a bien, demuestre su capacidad y formule por escrito sus descargos, cursando su comunicación a la atención del suscrito, a nuestras oficinas, ubicadas en Av. Vía de Evitamiento Nro. 549, de esta ciudad.

Por último, lo exoneramos de su obligación de asistir al centro de trabajo mientras dure el presente procedimiento de despido sin perjuicio del pago de remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle.

Atentamente,

  
.....  
**Javier A. La Rosa Musante**  
**Gerente de Recursos Humanos**  
**Minera Yanacocha S.R.L.**

*MANERA PARRERA ESTE*

ANEXO 1-D



**CARTA NOTARIAL**

esta Fecha 26-09-2005 a horas 7:00  
me constituí en PASAJE UNION N 2,  
y entregué el ejemplar original de ésta carta, a don:  
SE ENTREGO PERSONALMENTE QU YA  
RECIBIO SE ENTERO DEL CONTENID  
PERO SE NEGÓ A FIRMAR EL CAP

Cajamarca, 26 de setiembre de 2005

Señor  
Mauro Serrano García  
Pasaje Unión – Avenida Los Eucaliptos s/n.  
(Espalda Laguna Seca)  
Baños del Inca  
Cajamarca.-



Fecha 26-09-2005



**Dr. MARCO ANTONIO VIGO ROJAS**  
NOTARIO ABOGADO

**De nuestra consideración:**

Por la presente, lamentamos comunicarle nuestra decisión de proceder a su despido con efectividad a partir de la fecha de recepción de esta comunicación, en razón de encontrarse incurso en la causa justa de despido relacionada con su capacidad, consistente en el detrimento de su facultad física e ineptitud sobreviviente, determinante para el desempeño de sus tareas como Operador de Planta, según lo dispuesto en el literal a) del artículo 23º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Luego de revisar con toda minuciosidad su carta de descargo recibida el 20 de setiembre de los corrientes, hemos llegado a la conclusión que usted no ha desvirtuado las imputaciones antes indicadas, y en ese sentido, no ha demostrado contar con la capacidad física suficiente para cumplir con las labores para las cuales fue contratado.

En efecto, según el Dictamen de Comisión Médica de fecha 5 de agosto de 2005 evacuado por ESSALUD-Cajamarca, por unanimidad, se dictamina que usted sufre de incapacidad permanente parcial consistente en una hernia de disco en la región lumbar que determina que se encuentre impedido de efectuar esfuerzos físicos moderados. Cabe acotar que el dispositivo legal antes citado no establece que debe existir un determinado porcentaje de incapacidad para la procedencia del despido, sino que el supuesto se configura al producirse un detrimento de la capacidad física que resulte determinante para el desempeño de las tareas.

En efecto y tal como indicáramos en la carta de imputación que ha dado inicio al presente procedimiento, en virtud que usted cuenta con un nivel de formación que le permitía asumir responsabilidades distintas a las que correspondían a su antiguo puesto de Operador de Procesos II, la empresa optó por asignarle labores que exigían menor esfuerzo físico, tales como recolección de muestras de descargas en envases de medio litro; lectura de flujómetros; corrección de conectores desacoplados; revisión de mangueras para verificar taponamientos de las perforaciones por donde discurre la solución cianural; revisión de conectores

de mangueras para su acoplamiento y enroscamiento; apoyo en la colocación de abrazaderas (conectores entre las mangueras y tubería matriz que traslada la solución al PAD; y, apoyo en la colocación de insert (flejes de un cuarto de pulgada que sirven para acoplar las tuberías). No obstante, esta atenuación de las exigencias físicas propias de sus labores, es claro que su estado de salud resulta incompatible con labores que exigen esfuerzo físico, así éste sea moderado, conforme ha sido evidenciado por el dictamen médico de ESSALUD antes referido.

En tal virtud, usted se encuentra sufriendo un detrimento de sus facultades físicas e ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus labores, configurándose así la causa justa de despido antes indicada.

Finalmente, cumplimos con indicarle que sus beneficios sociales, su certificado de trabajo y su constancia de cese se encuentran a su disposición en nuestras oficinas. En dicha oportunidad deberá hacer devolución de su fotocheck y de cualquier otro bien que la empresa le haya proporcionado para el desempeño de sus labores.

Atentamente,



**JAVIER A. LA ROSA MUSANTE**  
**GERENTE DE RECURSOS HUMANOS**

ANEXO 8-2

**CARTA NOTARIAL.**

20 SEP 2005

Cajamarca, 13 de Setiembre de 2005.

**RECEPCION DOCUMENTOS**

Firma: [Signature] Hora: 11:45

**RECIBIDO**

Secretaría RRHH  
Minera Yanacocha S.R.L.  
Fecha: 21/9/05  
Hora: [Signature]

Señor:

[Signature]  
FYI

**JAVIER A. LA ROSA MUSANTE.**  
Gerente de Recursos Humanos  
**MINERA YANOCHA S.R.L.**  
Av. Evitamiento N° 549.  
**CAJAMARCA**

**MAURO SERRANO GARCÍA**, identificado con DNI. N° 19834779, con domicilio real en Av. Los Eucaliptos s/n del distrito de Baños del Inca – Cajamarca; me presento ante Ud. respetuosamente y digo:

La presente que remito por conducto Notarial, con la finalidad de realizar el descargo de las imputaciones vertidas en su carta notarial sin número fechada 24 de Agosto del presente año, en la que señalan que han tomado conocimiento del "Dictamen de la comisión médica" fechada 05-08-2005, emitido por ESSALUD – CAJAMARCA, que dictaminan por unanimidad, que sufro de INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL como efecto de una hernia de disco en la región lumbar, que me impide realizar trabajos que demanden esfuerzos físicos moderados; sobre el particular tengo que decir:

1. Que, en efecto el actor vienen laborando para su representada desde el 17 de Julio de 2001, hasta la fecha, en el cargo de operador de procesos II.
2. Que como efecto de mi labor realizada para la empresa, adquirí una hernia lumbar, en el área de Planta Procesos Merrill Crowe Yanacocha Norte, aproximadamente el 07 de Mayo de 2003, lo que motivo que con fecha 09 de setiembre del mismo año, tuviera que realizar una intervención quirúrgica, para eliminar dicha hernia.
3. Por otra parte, como consecuencia de la operación sufrida, me reintegro a mis labores el 27 de octubre de 2003, a la Planta de Carbón Yanacocha norte y después por prescripción médica se me trasladó de área el 21 de Enero de 2004, conforme esta acreditado en el memorándum remitido por el ingeniero ANGEL CHUNG, Superintendente de Procesos Yanacocha norte, trasladándome al departamento de Laboratorio Metalúrgico, temporalmente, lugar en que he venido laborando con eficiencia y respondiendo a las exigencias planteadas por mi jefe directo de esa área, para después trasladarme al Área de Lixiviación, cumpliendo también mis labores sin ningún inconveniente.
4. Que en forma reiterada su representada me ha remitido cartas notariales con la finalidad de que el recurrente sea evaluado por una comisión médica de ESSALUD, a la cual Ud. habían realizado las gestiones para dicha evaluación.
5. Que el suscrito conversó con la doctora RUBY MOSTACERO, quien fue presidente de la dicha comisión y que me manifestó conforme las pruebas que tengo, que el informe se encontraba listo, pero que la empresa Minera Yanacocha estaba pidiendo que se cambie algunos términos del informe, y este hecho pone en relevancia la intención por parte de la empresa, de quererme cesar en puesto de trabajo.



DR. JAIME CACHO PARRAS  
NOTARIO ABOGADO

CAJAMARCA ..... 20 SET. 2005  
TRAMITADA POR CONDUCTO NOTARIAL

MAURO SERRANO GARCIA  
DNI. N° 19834779

*[Handwritten signature]*

Atentamente

Por lo expuesto, Señor Gerente de Recursos Humanos, el recurrente no está incurso en las causales señaladas por Ud. (art. 23° inciso a) del D.S. 003-97-TR), en su carta notarial, por lo que deberá dejar sin efecto dicha carta notarial y a su vez reponer a mi puesto de trabajo habitual, por lo que quedo con Ud.

de ESSALUD de Cajamarca, en su dictamen a determinado que si puedo laborar, conforme lo señala la comisión evaluadora de haber no encontrando explicación a esto ya que por prescripción médica se descanso (descanso médico), unilateralmente me a dado descanso con goce

11. Su representada sin mediar documento que determine que pueda tener también me comprometo con hacendes llegar en cuanto se me otorgue

10. REEVALUACION: con la finalidad de descartar mi invalidez, informe que También he solicitado a la dirección de ESSALUD DE CAJAMARCA una anomalía que se pueda presentar en la determinación de dicha invalidez.

9. Que, el firmante de la presente viene solicitando con sus propios recursos, al Instituto Nacional de Rehabilitación Ubicada en Calle Vigil N° 535 Bellavista de la provincia Constitucional del Callao una evaluación médica que permita determinar si se justifica una invalidez a mi persona, dato que oportunamente dare a conocer a su representada con la finalidad de desvirtuar cualquier

8. Que, de conformidad con el D.S. 003-98-SA, de fecha 14-04-1998, en su art. 18° numeral 18.2.4 segundo párrafo prescribe que en caso de invalidez parcial permanente, la Entidad empleadora queda prohibida de RESCINDIR

7. De verse el dictamen médico de la comisión de ESSALUD de fecha 05 de Agosto de 2005, podemos colegir que dicha comisión no ha determinado cual es el grado o porcentaje de INVALIDEZ, al cual supuestamente han arribado ellos. Y además señalan claramente que tengo capacidad para realizar cualquier otra labor. Y esto está desmintiendo, que tengo una invalidez para no poder cumplir con mis labores que se me encomienda.

6. También es necesario señalar que la comisión médica de ESSALUD de Cajamarca, en ningún momento me ha evaluado tanto físicamente como emocionalmente, sino que solamente se limitado evaluar los documentos referente a mi operación, y además que ellos no conocen que tratamiento se me dado para resolver la enfermedad lumbalgiac.

# DICTAMEN DE COMISION MEDICA

Fecha					
Día	Mes	Año			
05	08	20	05		

004

Comisión

Sesión

Expediente

DICTAMEN

Comisión

Número

Año

Hospital II Salud Caj

005

0013

- - 0013 2005

PERSONALES DEL ASEGURADO

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres
CERRANO	GARCIA	MAURO

Tipo	Número	Código	Asignación	Sexo	Edad
DNI	19834779	63	050815	RGC	CM001
				F M	- 42
				X	

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres

SALUD  SCTR  PENSIONES  10000  10045  LIRUS

Cirujano Asistencial

Comisión Médica de Evaluación de Incapacidades, de acuerdo a las facultades conferidas con resolución N° 092 G.O.C. Salud 2002 y visto(s) el(los) informe(s) médico(s) adjunto(s) por UNANIMIDAD, dictaminó:

DIAGNOSTICO CIE-10	1º	2º	3º	4º
	M54.5	M51.1	-	-

INCAPACIDAD:  TEMPORAL  PERMANENTE  NO INCAPACIDAD  
 PARCIAL  TOTAL  GRAN INCAPACIDAD

MENOS CARGO: \_\_\_\_\_ En Letras: \_\_\_\_\_

Día	Mes	Año	Día	Mes	Año

OBSERVACIONES: El paciente no puede trabajar en áreas que demanden esfuerzo físico y que puedan agravar enfermedad, pero está en capacidad de realizar cualquier otro trabajo.

Dr. Rubén Mastigero Chavarrín  
 MÉDICO FISIATRA  
 CMP 26109

Carlos González Villalón  
 MÉDICO FISIATRA  
 CMP 26109

Juan Carlos Viquez  
 MÉDICO FISIATRA  
 CMP 26109

# Pág. 3854 El Peruano PROCESOS CONSTITUCIONALES

justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concluye, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (Exp. N° 1291-2000-AA/TC-FJ-2)

En el caso, de la revisión de autos se aprecia que la emplazada ha motivado de manera clara y suficiente los fundamentos que le han servido de base para declarar la improcedencia del recurso de casación interpuesto.

Finalmente, en cuanto a la existencia de presuntas irregularidades tales como la devoción del proceso al juzgado de procedencia en que se notifique previamente al recurrente con la vicetona cuestionada, debe precisarse que carece de objeto pronunciarse al respecto toda vez que se ha producido la sustracción de la materia al haberse efectuado la notificación con fecha 14 de mayo de 2002 (fojas 22), debiendo mencionarse además que con fecha 28 de mayo de 2002 el reclamante compareció al Tribunal de lo Contencioso, ha formulado la respuesta que a la vez le corresponde, en la Magistratura, la que según consta en el expediente, se encuentra pendiente de resolver.

Por los fundamentos expuestos, el Tribunal Constitucional con la mayoría que le compete la Comisión Golpes del Perú

### HA RESUELTO

1. Declarar **INFUNDADA** la demanda en el extremo que se pretende dejar sin efecto la Ejecutoria Suprema de fecha 18 de abril de 2002.

2. Declarar que carece de objeto pronunciarse respecto de omisión de notificación de la resolución que declara improcedencia el recurso de casación, por haberse producido la sustracción de la materia.

Publíquese y notifíquese.

SS.

- ALVA ORLANDINI
- BARDELLI LARTIRIGOYEN
- GONZALES OJEDA
- GARCIA TOMA
- VERGARÁ GOTELLI
- LANDA ARROYO
- W-9190

## PROCESO DE AMPARO

EXPEDIENTE N° 0206-2005-PA/TC

HUaura  
CÉSAR ANTONIO BAYLÓN FLORES

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 28 días del mes de noviembre de 2005, el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los magistrados ALVA ORLANDINI (Presidente), BARDELLI LARTIRIGOYEN (Vicepresidente), GONZALES OJEDA, GARCIA TOMA, VERGARÁ GOTELLI y LANDA ARROYO, pronuncia la siguiente sentencia:

#### ASUNTO

Recurso de amparo constitucional interpuesto por don César Antonio Baylón Flores contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huaura, de fecha 01 de octubre de 2005, que declaró inadmisible la acción de amparo de autos.

#### ANTECEDENTES

Con fecha 27 de abril de 2004, el reclamante interpuso demanda de amparo contra la E.P.S. EMAPA HUACHO S.A. y don Víctor Manuel Hecce Benavente, en su calidad de Gerente General de la citada empresa, solicitando que se declare inaplicable la carta notarial de imputación de cargos de fecha 3 de marzo de 2004 y la carta notarial de despido de fecha 12 de marzo de 2004, y que se declare, en consecuencia, el pago de los sueldos de asistencia de control patronal, con el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir. Asimismo solicita que se demandado le paguen una indemnización de daños y perjuicios equivalente a 10,000.00 nuevos soles y que se disponga la apertura de instrucción al Gerente General por ser responsable de la supuesta sanción.

Manifiesta haber sido despedido debido a que, con posterioridad a la época en que ocupó el cargo de Jefe del Equipo de Ejecución, se detectaron una serie de

irregularidades con motivo del "Examen especial sobre presuntas irregularidades efectuadas en la manipulación del sistema SICR llevado a cabo por el órgano de control de la empresa. Al respecto, refiere que no se hizo una adecuada calificación de la causa justa de despido y que no se observó el principio de inmediatez contemplado en el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-92-TR-TUC de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; toda vez que el despido se produjo mucho tiempo después de la fecha en que ocurrieron los hechos por los cuales fue despedido. Agrega además que tales actos vulneran sus derechos constitucionales su quehacer laboral y la adecuada protección de sus derechos laborales y a la vida procesal.

E.P.S. EMAPA HUACHO S.A. propone la excepción de inoponibilidad por razón de la materia, aduciendo que la vía procesal no resulta oportuna para este tipo de casos, pues de otro modo se estaría dando lugar a una situación de contubernio con el despido, de una impropia actuación de materia procesal. Señala que en el caso del actor se procedió a su despido por la gravedad de las faltas cometidas, reiterando en todo momento el debido proceso y sus derechos constitucionales, por lo que solicita que la demanda sea declarada infundada.

El demandante Víctor Manuel Hecce Benavente solicita que la demanda sea declarada infundada alegando que no se vincula alguno con el actor y que la acción no le vincula única y exclusivamente a la configuración impugnada, debiendo ser el recurrente. Manifiesta de una falta grave cometida por el recurrente, que el proceso de despido del demandante se realizó sin más que los "arbitrariedades".

El Tercer Juzgado Civil de Huaura, con fecha 5 de julio de 2005, declaró infundada la excepción propuesta considerando que el proceso de despido tiene carácter alternativo, es decir, que ante la violación de un derecho constitucional, el demandante puede escoger dicha vía para defender sus derechos constitucionales. Es infundada la demanda argumentando que el actor cometió las faltas graves que se le imputan, observándose para su despido el debido proceso que establece la ley.

La recurrida confirma la apelada, por los mismos fundamentos.

#### FUNDAMENTOS

1. En el caso sobre la Ley Marco del Empleo Público, Exp. N° 0008-2005-PV/TC, (Fundamentos 17.º a 42.º) este Tribunal precisó una serie de criterios jurisprudenciales relativos a los principios laborales constitucionales, tales como: *indubio pro operario*, la igualdad de oportunidades de derechos en materia laboral y la irrenunciabilidad de derechos. En el citado caso, se hizo referencia a los derechos colectivos de los trabajadores que reconoce la Constitución, entre los que destacan de libertad sindical, de sindicación, de negociación colectiva y de huelga. Al respecto, se sostuvo que tales disposiciones, con las particularidades y excepciones que ella misma prevé, se aplican tanto al régimen laboral privado como al público. El Tribunal Constitucional se ratifica en tales criterios y reitera su carácter vinculante para la resolución de los casos en materia laboral que se resuelvan en sede constitucional u ordinaria.

2. En esta oportunidad, y complementando la jurisprudencia constitucional en materia laboral individual emitida en los casos derivados del régimen laboral privado (en particular los casos Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefonía del Perú S.A. y Ferrater, Exp. N° 1124-2001-AA/TC y Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2001-AA/TC), se constata en los casos vinculados al presente proceso constitucional, que formularon determinaciones arbitrarias públicas, se formularon determinaciones arbitrarias públicas para la aplicación del artículo 5.º del Código Procesal Constitucional relativo a las vías igualmente alternativas para la protección del derecho constitucional al trabajo y derechos conexos que, conforme al artículo 1.º del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, constituirán precedentes vinculantes.

Via procedimental igualmente satisfactoria para la protección del derecho al trabajo y derechos conexos en el régimen laboral privado.

3. La omisión del Código Procesal Constitucional supone un cambio de régimen legal del proceso de amparo ya que un cambio de este tipo genera irregularidades para la procedencia de las demandas de amparo. Con este fin, el cambio al anterior régimen procesal de amparo que establece el presente artículo, se aplica conforme al artículo 5.º del Código Procesal Constitucional, no proceden las demandas constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas igualmente satisfactorias para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.

4. Al respecto, este Colegiado precisa que tanto lo que establece el artículo 1.º de la Ley N° 23608 y lo que establece el artículo 1.º del Código Procesal Constitucional respecto a la procedencia del Amparo Alternativo y el Amparo Residual, ha sido concebido para atender requerimientos de urgencia que

tener que ver con la situación de derechos comprendidos dentro de la calificación de fundamentales por la Constitución Política del Estado. Por ello, si hay una vía efectiva para el tratamiento de la temática propuesta por el demandante, esta no es la excepcional propuesta por (Exp. N° 1100-2005-AC/TC). Fundamento: 8.

En efecto, en la jurisdicción constitucional, el procedimiento de amparo es el mecanismo ordinario de protección de los derechos fundamentales. Como lo establece el artículo 139 de la Constitución, el Poder Judicial es el encargado de administrar justicia en materia constitucional, y en consecuencia, es el competente para conocer y resolver los procesos de amparo. En consecuencia, el artículo 139 de la Constitución establece que el Poder Judicial es el encargado de administrar justicia en materia constitucional, y en consecuencia, es el competente para conocer y resolver los procesos de amparo.

Consecuentemente, en el caso en que se alega una vulneración de derechos fundamentales, la vía ordinaria no es la adecuada para su protección. En consecuencia, el artículo 139 de la Constitución establece que el Poder Judicial es el encargado de administrar justicia en materia constitucional, y en consecuencia, es el competente para conocer y resolver los procesos de amparo.

El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación controvertida de competencia para conocer de establecimientos de materia laboral individual, así como en el caso Euzora Llanos Huasco, Exp. N° 576-2004-AA/TC, para los casos de despidos recausados (en los cuales no existe imputación de causa alguna fraudulenta y señalada en el contenido del derecho constitucional a una indemnización o la reposición de cargo, sino que se trata de una indemnización o la reposición de cargo, según corresponda a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía ordinaria no sea posible obtener la reposición o la indemnización del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funda en los supuestos mencionados.

Respecto al despido sin imputación de causa, la jurisprudencia es abundante y debe hacerse remisión a ella para delimitar los supuestos en los que el amparo se configura como vía idónea para reponer el derecho vulnerado. En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, solo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehacientemente que existió fraude, pues en caso contrario correspondará a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos.

En consecuencia, el despido nulo en materia laboral privada, que se funda en los supuestos mencionados, no es susceptible de reposición o indemnización por la vía ordinaria laboral, sino que debe ser reparado por la vía del amparo constitucional. En consecuencia, el artículo 139 de la Constitución establece que el Poder Judicial es el encargado de administrar justicia en materia constitucional, y en consecuencia, es el competente para conocer y resolver los procesos de amparo.

En consecuencia, el artículo 139 de la Constitución establece que el Poder Judicial es el encargado de administrar justicia en materia constitucional, y en consecuencia, es el competente para conocer y resolver los procesos de amparo. En consecuencia, el artículo 139 de la Constitución establece que el Poder Judicial es el encargado de administrar justicia en materia constitucional, y en consecuencia, es el competente para conocer y resolver los procesos de amparo.

Exp. N° 0008-2005-PJ/TC, se dejó establecido que la libertad sindical no solo tiene una dimensión individual, sino también una dimensión plural o colectiva, que se manifiesta en la autonomía sindical y en su personería jurídica (Fundamento 28). Esta dimensión de la libertad sindical se justifica por cuanto el artículo 31 del Convenio N° 87 de la OIT, anteriormente citado, precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, en tanto que el artículo 2 del Convenio N° 98 de la OIT, como ya se dijo, establece la protección a los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tienda por objeto despedirlos o perjudicarlos en sus actividades, en actividades de afiliación sindical o por sus actividades sindicales.

Por tanto, debemos considerar que la libertad sindical, en su dimensión plural o colectiva, también protege a los sindicatos y sus afiliados, así como a los dirigentes sindicales, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales, el derecho de los trabajadores a la defensa de sus intereses, el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva, el derecho de huelga, etc.

En consecuencia, el artículo 139 de la Constitución establece que el Poder Judicial es el encargado de administrar justicia en materia constitucional, y en consecuencia, es el competente para conocer y resolver los procesos de amparo. En consecuencia, el artículo 139 de la Constitución establece que el Poder Judicial es el encargado de administrar justicia en materia constitucional, y en consecuencia, es el competente para conocer y resolver los procesos de amparo.

Este Tribunal Constitucional, en opinión coincidente con el Tribunal Constitucional Español, estima que las garantías de formación de los sindicatos son de relevancia social, que integran la sociedad democrática (STC 282/1993, fundamento 5, del 9 de noviembre de 1993), además, para la protección y promoción de sus intereses (artículo 8, E.A. del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en materia de San Salvador), Consiguientemente, los despidos originados en la lesión a la libertad sindical y al derecho de sindicación siempre tendrán la tutela urgente del proceso de amparo, aun cuando las vías ordinarias también puedan reparar tales derechos.

Del mismo modo, los despidos originados en la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma o de cualquier otra índole, tendrán protección a través del amparo, así como los despidos producidos con motivo de embarazo, toda vez que, conforme al artículo 209 de la Constitución, el Estado protege especialmente a la madre embarazada que se reduce en las obligaciones estatales prohibidas, contra la mujer en la esfera de empleo, despidos especiales, bajo pena de sanción, el despido de la madre embarazada o la madre que está en proceso de embarazo, así como la madre que está en proceso de embarazo, así como la madre que está en proceso de embarazo.

En consecuencia, el artículo 139 de la Constitución establece que el Poder Judicial es el encargado de administrar justicia en materia constitucional, y en consecuencia, es el competente para conocer y resolver los procesos de amparo. En consecuencia, el artículo 139 de la Constitución establece que el Poder Judicial es el encargado de administrar justicia en materia constitucional, y en consecuencia, es el competente para conocer y resolver los procesos de amparo.

17. Por otro lado, la Ley Procesal del Trabajo, N° 2663, prevé en su artículo 4° la competencia por razón de la materia de las Salas Laborales y Juzgados de Trabajo. Al respecto, el artículo 4.2 de la misma ley establece que los Juzgados de Trabajo conocen, entre las materias más relevantes de las pretensiones individuales por conflictos jurídicos, las siguientes:

- a) Impugnación de despido (sin reposición)
- b) Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia
- c) Incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza
- d) Pago de remuneraciones y beneficios económicos

18. A su turno, el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 726, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, considera que constituyen actos de hostilidad:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o de otro fortuito debidamente comprobados por el empleador
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que presta habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio
- d) La observancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador

Consecuentemente, los amparos que se refieran a la materia descrita (fundamentos 17 y 18), que por mandato de la ley son competencia de los jueces de trabajo, serán declaradas improcedentes en la vía del amparo.

19. De otro lado, conforme a la línea jurisprudencial en materia de derechos laborales de carácter individual (por todas Exp. N° 2526-2003-AA), se ha establecido que el amparo no es la vía idónea para el cuestionamiento de la causa justa de despido imputada por el empleador cuando se trate de hechos controvertidos, o cuando, existiendo duda sobre tales hechos, se requiera la actuación de medios probatorios a fin de poder determinar la veracidad, falsedad o la adecuada calificación de la imputación de la causa justa de despido, que evidentemente no pueden dilucidarse a través del amparo. En efecto, es claro que, en este supuesto, para que se produzca certeza en el juzgador, respecto de los puntos controvertidos, y pueda así sustentarse su fallo en determinado sentido, necesariamente tendrá que desarrollar la actividad probatoria a través de sus diversas etapas, en particular respecto de la actuación y valoración de la prueba, que, entre otras muchas, se relacionarán con declaraciones de parte, testigos, documentos (libros de planillas, informes peritales, y especialmente, las pruebas de oficio).

20. Por tanto, aquellos casos que se deriven de la competencia por razón de materia de los jueces de trabajo, los actos de hostilidad y aquellos derivados del cuestionamiento y calificación del despido (cuando la causa justa que se refieren a hechos controvertidos mencionados en los puntos precedentes, no será tramitado en el proceso de amparo, sino en el proceso laboral de jurisdicción ordinaria), a su vez, se corresponde en primer lugar la defensa de los derechos y libertades constitucionales y/o fundamentales que se vulneraron, en ocasión de los conflictos jurídicos de carácter individual, en el ámbito laboral. Será el despido de hostilidad o atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva fehaciente por parte del demandante de que la vía laboral ordinaria no es la idónea, correspondiente admitir el amparo.

Via procedimental igualmente satisfactoria para la protección del derecho al trabajo y derechos conexos es el régimen laboral público.

21. Con relación a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se debe considerar que el Estado es el único empleador en las diversas entidades de la Administración Pública. Por ello, el artículo 4° literal e) de la Ley N° 2758, que regula el proceso contencioso administrativo, dispone que las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la Administración Pública son impugnables a través del proceso contencioso administrativo. Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que la vía normal para resolver las pretensiones individuales por conflictos jurídicos derivados de la aplicación de la legislación

laboral pública es el proceso contencioso administrativo, dado que permite la reposición del trabajador despedido y prevé la concesión de medidas cautelares.

22. En efecto, si en virtud de la legislación laboral pública (Decreto Legislativo N° 278, Ley N° 24041 y regímenes especiales de servidores públicos sujetos a la carrera administrativa) y del proceso contencioso administrativo es posible la reposición, entonces las consecuencias que se deriven de los despidos de los servidores públicos o del personal que sin tener tal condición labora para el sector público, Ley N° 24041, deberán dilucidarse en la vía contencioso administrativa por ser la idónea, adecuada e igualmente satisfactoria, en relación al proceso de amparo para resolver las controversias laborales públicas.

23. Si mismo sucederá con las pretensiones por conflictos jurídicos individuales respecto a las actuaciones de la Administración Pública y que se deriven de derechos laborales, como el nombramiento, reemplazamiento, promoción, cuestionamiento, impugnación, remuneraciones, pensiones, jubilación y gratificaciones de servidores públicos, así como y modificaciones de procesos administrativos, disciplinarios, sanciones administrativas, ceses, por límite de edad, expedientes de reincorporación, rehabilitación, suspensión por administración, tiempo de servicio y cuestionamiento de la actuación de la administración, con motivo de la Ley N° 27803, entre otros.

24. Por tanto, conforme al artículo 1° inciso 2° del Código Procesal Constitucional, las demandas de amparo que solicitan la reposición de los despidos producidos, bajo el fundamento de la legislación laboral pública, de las materias mencionadas en el párrafo precedente, deberán ser declaradas improcedentes, puesto que la vía igualmente satisfactoria para ventilar este tipo de pretensiones es la contencioso administrativa. Solo en defecto de tal posibilidad o atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía contencioso administrativa no es la idónea, procederá el amparo. Igualmente, el proceso de amparo será la vía idónea para los casos relativos a despidos de servidores públicos cuya causa sea: su afiliación sindical o cargo sindical por discriminación; en el caso de las mujeres por su condición de madres; o por la condición de impedido físico o mental.

25. El Tribunal Constitucional estima que, de no hacerse así, el proceso de amparo terminará sustituyendo a los procesos judiciales ordinarios como el laboral y el contencioso administrativo, con su consiguiente ineficacia, desnaturalizando así su esencia, caracterizada por su carácter urgente, extraordinario, residual y sumario.

Análisis del presente caso

26. El recurrente fue despedido el 17 de marzo de 2004, previo procedimiento de despido, imputándosele las faltas graves previstas en los incisos a) y c) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, concordadas con los incisos a), d) y f) del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo de la E.P.S. EMAPA HUACHO S.A. A tal efecto, en autor es adviene que se le cursó la carta de pre aviso y que pudo efectuar sus labores de manera que la empleadora cumplió con la ley laboral al emitir a este tipo de proceso. Consecuentemente, no se advierte vulneración del debido proceso.

27. De otro lado, el demandante sostiene que se habría vulnerado el debido proceso de inmediato. Sobre este punto, cabe preguntarse que la causa de despido se originó en el informe sobre presuntas irregularidades efectuadas en la manipulación de SIC, sistema informático controlado por la empresa demandada, que se vulneró cuando el recurrente fue despedido. Cabe preguntarse si el recurrente tuvo acceso a dicho sistema de información y si pudo haberse defendido en el momento de la vulneración del debido proceso. En consecuencia, el recurrente no ha demostrado que se vulneró el debido proceso de inmediato.

28. Por otro lado, cabe señalar que las pruebas que se produjeron durante el proceso de despido, en el que el demandante impugnó la carta de pre aviso, el Expediente de Recusación, no le es posible alegar las irregularidades por las irregularidades llevadas a cabo por el recurrente en el momento de la empresa y que involucra a la Sala de Recursos Humanos de 2004, previa denuncia en la que el recurrente también alegó su vulneración de derechos. Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que el procedimiento de despido recomendado por el asesor legal externo no vulneró el principio de inmediación, toda vez que se inició dentro de un plazo razonable (Exp. N° 0395-2003-AA). Por tal razón, este proceso no se vulneró por vulneración del debido proceso.

29. Asimismo, el recurrente cuestiona los hechos que el proceso de amparo se inició en el ámbito del régimen de control interno de la empresa, concluye que el demandante concluyó

de manera irregular, rebajas al usuario Lines Interprovincial de Transportistas S.A. LITSA que se emitaron facturas a la empresa EMSA, cuando tales servicios ya habían sido cancelados con su correspondiente ingreso en el registro de ventas de la empresa, que se hizo una rebaja en el costo del servicio al señor Estanislao Covas Miranda y que se cometieron irregularidades en la facturación de dicha Moltrán S.A. por la instalación de un medidor de la conexión de agua.

30. El recurrente hizo varias imputaciones y afirma que de haber y los defectos de la forma informacional, así como el retraso en el nivel de la fiscalización, decidió archivar la denuncia y así por el mismo motivo, pues como se comprobó, respaldado por alguna independencia de la responsabilidad de las autoridades de la Oficina Constitucional, como que se presenta caso de los hechos de la denuncia, la existencia de hechos controvertidos, así como de la responsabilidad del demandante en los casos, luego de desahogado el procedimiento de la denuncia en el proceso de amparo por su anotado, el recurrente afirma. Por tanto, este extremo de la denuncia no puede ser imputado.

31. Con respecto a los hechos de pago de remuneraciones de los trabajadores y de indemnización por daños y perjuicios, deberá ser declarados improcedentes, pues el amparo no es la vía idónea para resolver tales reclamos. Lo mismo debe declararse sobre la solicitud de que se denuncie penalmente al gerente general de la demandada.

**Precedentes vinculantes**

32. Hasta la fecha de dilucidación del presente caso, los criterios de la jurisprudencia constitucional, habiendo sido sumamente flexibles y amplios en la evaluación de una gran variedad de controversias laborales de carácter individual, sea en el ámbito laboral privado y en el público, sobre la base del carácter alternativo del proceso constitucional del amparo. Sin embargo, y dentro del marco de la función de ordenación del Tribunal Constitucional, se hace indispensable, para los casos de materia laboral individual, privada o pública, tramitado en la vía del proceso de amparo, la aplicación de los criterios establecidos en el presente caso, con relación al carácter residual del proceso de amparo y de los criterios jurisprudenciales sustantivos relativos a los derechos laborales desahucados a través de la jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, a fin de no desnaturalizar el carácter extraordinario, breve y expeditivo del proceso de amparo.

33. Por ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, los criterios contenidos en los fundamentos 7 a 25 *supra* constituyen precedente vinculante, puesto que son indispensables para determinar la procedencia de la vía del proceso constitucional de amparo.

34. Con ello el Tribunal Constitucional busca perfeccionar el proceso de amparo a fin de que sea realmente eficaz y expeditivo. Por tanto, el precedente establecido será de vinculación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, de modo que toda demanda que sea presentada y que no reúna las condiciones del precedente o las que se encuentran en trámite y que igualmente no reúnan tales condiciones, deberá ser declarada improcedente.

Via procesalmente, expeditiva y real, se proceda a aplicar a los procesos de amparo en materia laboral en trámite.

35. En virtud de la expedición de la sentencia de caso Manuel Anicama Hernández (Exp. N° 1417-2005-AA/TC), el Tribunal Constitucional estableció los casos de materia penal que debe conocerse, encuadrándose a la vía contenciosa administrativa las demandas que, por tal razón, se declararon improcedentes.

36. En virtud de la expedición de la sentencia de similares criterios de caso Víctor Raúl Escobar Fernández (Exp. N° 4058-2004-AA/TC), el Tribunal Constitucional estableció los casos de materia laboral que debe conocerse, encuadrándose a la vía contenciosa administrativa las demandas que, por tal razón, se declararon improcedentes.

a) El proceso laboral ordinario, así como las controversias de carácter laboral individual privado.

b) El procedimiento especial contencioso administrativo (artículos 4º inciso c) y 25 de la Ley N° 27584), para las materias de carácter laboral individual de carácter público.

37. Por lo tanto, haciendo uso de las funciones de ordenación y programación inherentes a este Tribunal Constitucional, se dispone que las demandas de amparo sobre materia laboral que en aplicación de los criterios previstos en los fundamentos 7 a 25 *supra* de la presente sentencia, sean declaradas improcedentes, deberán seguir las reglas procesales establecidas en los fundamentos 55 a 59 y 60 a 61 de caso Manuel Anicama Hernández (Exp.

N° 1417-2005-AA/TC), con las adaptaciones necesarias a la materia laboral pública.

38. Para los casos de procesos de amparo en materia laboral individual privada, fundamentos 7 a 20 *supra*, los jueces laborales deberán adaptar tales demandas conforme al proceso laboral que corresponda según la Ley N° 28636, observando los principios laborales que se hubiesen establecido en su jurisprudencia laboral y los criterios sustantivos en materia de derechos constitucionales que este Colegiado ha consagrado en su jurisprudencia para casos laborales.

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

**HA RESUELTO**

1. Declarar **INFUNDADA** la demanda en el extremo que denuncia la vulneración de principios de inmediación.

2. Declarar **IMPROCEDENTE** en los demás extremos, por cuanto el amparo no es la vía idónea para esclarecer hechos controvertidos sometidos a probanza, ni para determinar montos de daños y perjuicios.

3. Declarar que los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral, previstos en los fundamentos 7 a 25 *supra* constituyen precedente vinculante inmediato de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del CPCConst., motivo por el cual a partir del día siguiente de la publicación de la presente sentencia en el Diario Oficial El Peruano, toda demanda de amparo que sea presentada o que se encuentre en trámite y que no cumpla con tales condiciones, debe ser declarada improcedente.

4. Declarar que las reglas procesales de aplicación a las demandas de amparo en materia laboral pública que a la fecha de publicación de esta sentencia se encuentran en trámite, serán las previstas en los fundamentos 53 a 59 y 60 a 61 de caso Manuel Anicama Hernández (Exp. N° 1417-2005-AA/TC), de modo que serán vinculantes tanto para los jueces que conocen los procesos de amparo, como para los jueces que resulten competentes para conocer las demandas contencioso administrativas a que se refiere la Ley N° 27584.

5. Declarar que las demandas de amparo de materia laboral individual privada, precisadas en los fundamentos 7 a 20 *supra* deberán ser adaptadas al proceso laboral que corresponda según la Ley N° 28636 por los jueces laborales conforme a los principios laborales que han establecido en su jurisprudencia laboral y a los criterios sustantivos en materia de derechos constitucionales que este Colegiado ha establecido en su jurisprudencia para casos laborales.

Publíquese y notifíquese.

- SS
- ALVA ORLANDINI
- BARDELLI LARTIRIGOYEN
- GONZALES OJEDA
- GARCIA TOMA
- VERGARA GOTELLI
- LANDA ARROYO
- W. ESTE

**PROCESO DE AMPARO**

EXPEDIENTE N° 4058-2004-AA/TC

JUANCAVELCA  
VICTOR RAUL ESCOBAR FERNANDEZ

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Lima a los 22 días del mes de enero de 2005, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Alva Orlandini, Vergara Gbteili y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia:

**ASUNTO**

Recurso extraordinario interpuesto por don Víctor Raúl Escobar Fernández contra la sentencia de la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huancavelca, de fojas 265, su fecha 24 de setiembre de 2004, que declara infundada la acción de amparo de sujos.

**ANTECEDENTES**

Con fecha 18 de marzo de 2004, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Dirección Regional de Salud



**BANCO DE LA NACION**

Experiencia a su servicio  
JUZGADO DE TRIBUTO  
PODER JUDICIAL

PARA USO DEL CLIENTE

TRIBUTO : 07900  
OFREC. PERUAS O CALIF. TITULO O EN EXCEP. Y DEF. PREVI

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20137291313  
DEPEN. JUD: 100060101  
JUZGADO CIVIL DIST. JUD. CAJAMARCA

N. EXPDTE.: 2005-980  
MONTO S/.: \*\*\*\*\*33.00

537269-1 20DIC2005 9650 0181 0761 13:15:21

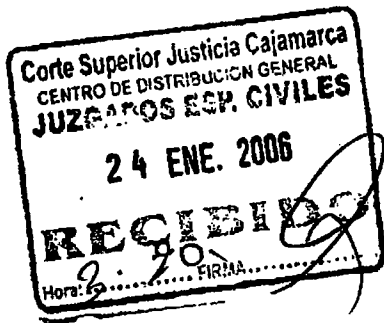
CLIENTE

018100248  
"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

5786473-X

# **ANEXO 5**

**Escrito  
complementario  
presentado por  
Yanacocha**



Adjunto  
D.C.TOS.  
Demanda

Secretaria Judicial: Yeysi Alva D.  
Expediente N° 980-2005  
Cuaderno Principal  
Escrito N° 2  
Sumilla: **TÉNGASE PRESENTE Y  
ADJUNTA DOCUMENTOS**

**AL SEGUNDO JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO CIVIL DE CAJAMARCA:**

**MINERA YANACOCCHA S.R.L.**, debidamente representada por su apoderado, doctor Raúl Valera Zevallos, en la acción de amparo interpuesta por el señor Mauro Serrano García, atentamente decimos:

Que conviene a nuestro derecho precisar los extremos sobre los cuales se encuentra planteada la controversia, de manera que su despacho cuente con todos los elementos de juicio necesarios para expedir pronunciamiento con arreglo a ley:

**1.- Motivo del Despido.-**

El demandante fue despedido conforme a lo previsto por el inciso a) del artículo 23 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prevé como causa justa de separación basada en la capacidad, el detrimento de la facultad física e ineptitud sobreviviente determinante para el desempeño de las tareas que cumple como Operador de Planta.

En efecto, dicho dispositivo establece lo siguiente:

***“Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:***

***a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevinida, determinante para el desempeño de sus tareas. “***

Las tareas a cargo del actor incluyen la recolección de muestras de descargas en envases de medio litro; lectura de flujómetros; corrección de conectores desacoplados; revisión de mangueras para evitar taponamientos de las perforaciones por donde corre la solución cianural; revisión de conectores de mangueras para su acoplamiento y enroscamiento; apoyo en la colocación de abrazaderas (conectores entre la tubería matriz que traslada la solución al PAD, esto es, los andenes del tajo abierto) y de flejes para acoplar tuberías. Todas estas tareas demandan un nivel de esfuerzo físico.

Sin embargo, conforme al dictamen de Comisión Médica (Anexo 1-F), el actor sufre de incapacidad parcial permanente, por lo que no puede trabajar en áreas que demandan esfuerzo físico y que pueden agravar su enfermedad.

En consecuencia, se ha configurado la causa justa de despido vinculada a la capacidad que motivó su separación, por cuanto el actor sufre de un detrimento e ineptitud sobreviviente determinante para el desempeño de las tareas, la cual ha sido determinada oficialmente por ESSALUD, el cual es el órgano competente llamado por ley para pronunciarse sobre esta materia, conforme a lo dispuesto por el artículo 33° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001- 96-TR.

## **2.- No existe obligación legal de reubicación.-**

Conforme a nuestro ordenamiento legal, no existe dispositivo alguno que obligue a reubicar a un trabajador a labores compatibles con su estado de salud. En efecto, una empresa contrata a un trabajador porque lo requiere para que se desempeñe realizando determinadas tareas. Si dichas labores son las que han justificado la contratación del trabajador y este sufre un detrimento de su facultad física que implica una ineptitud sobreviviente y determinante para el desempeño de las mismas, es evidente que se ha incurrido en una causal de resolución del contrato de trabajo. Lo contrario implicaría desvirtuar el fin productivo que tiene una empresa – valor cautelado por el artículo 59° de la Constitución Política del Perú- para asignarle al empleador funciones propias de la seguridad social, conforme corresponde al otorgamiento de subsidios por incapacidad a quienes no pueden cumplir con realizar labores productivas.

No obstante lo expuesto, vale decir, no encontrándose obligados legalmente, la empresa procedió a la reubicación del actor de su antiguo puesto de Operador de Procesos II al puesto de Operador de Planta, el cual implicaba la prestación de los servicios antes descritos, los cuales demandaban un menor nivel de esfuerzo físico. Sin embargo, conforme al dictamen de salud antes señalado, incluso las labores que requieren menor esfuerzo físico son incompatibles con la dolencia que sufre el demandante.

## **3.- La incapacidad parcial permanente no es causa de despido pero si lo es la ineptitud sobreviviente determinante para el desempeño de las tareas.-**

Conforme a lo previsto por el artículo 16º de la acotada Ley de Productividad y Competitividad Laboral, son causas de extinción del contrato de trabajo, la invalidez absoluta permanente al igual que el despido en los casos y forma permitidos por la ley:

*"Artículo 16º.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:*

.....

*e) La invalidez absoluta permanente;*

.....

*g) El despido, en los casos y la forma permitidos por la Ley. "*

De lo expuesto se concluye que para la extinción del contrato de trabajo constituyen dos causales distintas e independientes, la incapacidad absoluta permanente y el despido. A su vez, el despido puede sustentarse en causas vinculadas a la capacidad o a la conducta. En el caso de autos, el actor ha sido despedido por una causa justa vinculada a la capacidad y no así por un supuesto de invalidez. Cabe destacar que la acotada ley no admite el despido por incapacidad parcial, pero si lo admite cuando se incurre en una incapacidad determinante para el desempeño de las tareas.

Por su parte el numeral 18.2.4 del artículo 18º del Decreto Supremo N° 007-98-SA establece, al regular la invalidez parcial permanente inferior al 50%, que *"En caso que las lesiones sufridas por EL ASEGURADO dieran lugar a una invalidez parcial permanente inferior al 50%, pero igual o superior al 20%; LA ASEGURADORA pagará por única vez al ASEGURADO invalido, el equivalente a 24 mensualidades de pensión calculadas en forma proporcional a la que correspondería a una Invalidez Permanente Total. En estos casos, la Entidad Empleadora queda prohibida de prescindir los servicios del trabajador basadas en su condición de invalidez"*.

Cabe indicar que el dispositivo glosado resulta consistente con el inciso a) del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral anteriormente citado, por cuanto en materia de incapacidad sólo autoriza el cese cuando ésta sea absoluta permanente.

Sin embargo, queda por dilucidar si existe una contradicción en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral cuando, por un lado, no prevé a la invalidez parcial permanente como causal de despido y por otro, admite el despido cuando el trabajador sufre una ineptitud sobreviviente determinante para el desempeño de las tareas, la cual podría provenir de una invalidez parcial permanente.

En rigor no existe tal contradicción, y un ejemplo permitirá graficar la situación: un auxiliar contable que sufre un accidente que le causa una severa cojera habrá sufrido una incapacidad parcial permanente menor al 50%, pero ello no será determinante para el desempeño de sus labores. Pero si en lugar de desempeñarse como auxiliar contable trabaja como guía de turismo de aventura es obvio que su dolencia importa un detrimento de su facultad física e ineptitud sobreviviente para el desempeño de ese puesto de trabajo. Así, en el primer caso no resultará procedente el despido mientras que en el segundo si.

De esta forma, cuando el numeral 18.2.4 antes acotado prohíbe prescindir los servicios del trabajador basados en su condición de invalidez, no se pone en el supuesto que la condición física resulte determinante para el desempeño de las tareas, supuesto que si contempla el inciso a) del artículo 23° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

A lo expuesto se agrega que el Juzgado no puede obviar la diferente jerarquía normativa existente entre el Decreto Supremo N° 003-98-SA y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en cuanto la segunda, norma de mayor jerarquía, específicamente prevé a la ineptitud

54

sobreviviente y determinante para el desempeño de las tareas como causal justa de despido vinculada a la capacidad.

**4.- No esta acreditado que el demandante sufra de una enfermedad ocupacional.-**

El actor ha señalado que su dolencia es fruto de las labores que ha efectuado en nuestra empresa y que por ende la suya es una enfermedad profesional. Basa su afirmación en el informe medico emitido por la Clínica Limatambo que ha recaudado a su demanda. Sin embargo debe tenerse presente que dicha entidad es una de carácter privado y por ende no constituye un organismo de salud oficialmente competente para determinar el origen ni la naturaleza de la afección que sufre el demandante.

Por el contrario, existen indicios que el demandante sufre una enfermedad común y no una enfermedad profesional por cuanto en ningún momento ha solicitado el pago de las prestaciones previstas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que le permitirían cobrar el importe de 24 mensualidades de pensión calculadas en forma proporcional a la que corresponde a una invalidez permanente total, conforme prevé el numeral 18.2.4 tantas veces citado.

En efecto, conforme al artículo 82° del Reglamento de la Ley de Modernización de la Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 09-97-SA, y modificado por el Decreto Supremo N° 003-98-SA (en adelante el Reglamento) el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores empleados y obreros y que laboran en un centro de trabajo en el que la Entidad Empleadora realiza las actividades descritas en el Anexo 5 del referido Reglamento, como es el caso de la actividad minera.

Dicha cobertura comprende: a) la cobertura de salud por trabajo de riesgo y b) la cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo.

La entidad que presta la cobertura por salud por trabajo de riesgo puede ser Essalud o una Entidad Prestadora de Salud- EPS, de conformidad con el artículo 83° del Reglamento; siendo que nuestra empresa tiene contratada dicha cobertura con la EPS "Pacífico Vida". Por otro lado, de conformidad con el Artículo 86° del Reglamento, la cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo podrá ser contratada con la ONP o con una Compañía de Seguros a través del IPSS o la EPS que brinde la cobertura de salud, a solicitud del empleador, siendo que en el presente caso también se ha contratado dicha cobertura con el Seguro "Pacífico Vida".

Ahora bien, mediante constancias de fechas 19 y 20 de enero de 2006, que estamos acompañando al presente escrito, la EPS Pacífico Vida, ha informado que el señor Mauro Serrano García:(i) no ha tenido atenciones médicas bajo el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo; y, (ii) no ha presentado ni recibido pago de beneficios o ha efectuado algún reclamo respecto a la Póliza de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo N° 6200650 contratada por nuestra empresa.

En consecuencia, la afirmación del demandante que sufre una enfermedad profesional resulta desvirtuada por el hecho que no ha accedido a ninguno de los beneficios previstos en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo que corresponde precisamente al régimen de cobertura previsto para las atenciones médicas y pago de beneficios vinculados a enfermedades profesionales.

## 5.- La demanda es improcedente.-

Conforme ya hemos señalado al contestar la demanda, ésta es **IMPROCEDENTE** por cuanto existe una vía procedimental específica, igualmente satisfactoria para la protección del derecho, y porque la acción de amparo carece de etapa probatoria.

En efecto, si el accionante sostiene que ha sido despedido por nuestra empresa basado en su condición de invalidez y en contravención del artículo 18° del Decreto Supremo N° 003-98-SA. Ergo, la vía idónea para acreditar que no incurrió en la causa justa de despido invocada por nuestra empresa es la del proceso ordinario laboral, la misma que se convierte en la vía específica igualmente satisfactoria.

Cabe señalar que el numeral 2) del artículo 5° del Código Procesal Constitucional establece expresamente que *"NO PROCEDEN los procesos constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado"*.

En este orden de ideas, como quiera que el actor alega que no ha incurrido en la causa justa de despido invocada por nuestra parte, es claro que está considerando su despido como uno arbitrario, lo cual debe ser dilucidado en la vía específica igualmente satisfactoria, esto es, el proceso ordinario laboral, tal como lo señalan los artículos 4° y 61° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, que señalan textualmente lo siguiente:

*Ley 26636*

*Artículo 4°.- COMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA.- La competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial por las siguientes normas:*

57

2. Los Juzgados de Trabajo conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre:

a. Impugnación del despido.

**Artículo 61°.- TRAMITACION.-** Se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta.

Por todo lo expuesto, queda claro que el proceso ordinario laboral resulta ser la vía específica igualmente satisfactoria para resolver la pretensión del demandante.

Sobre esta materia existe precedente vinculante inmediato del Tribunal Constitucional. En efecto, mediante Sentencia N° 206-2005-PA/TC, publicada en El Peruano el día jueves 22 de diciembre de 2005, se ha destacado el carácter excepcional y residual de la acción de amparo, la que sólo procede cuando no exista una vía específica, igualmente satisfactoria, para la protección de los derechos supuestamente vulnerados del demandante. Para estos efectos, el propio Tribunal Constitucional ha señalado en el Fundamento 3 que:

*"La vigencia del Código Procesal Constitucional supone un cambio en el régimen legal del proceso de amparo ya que establece, entre otras cosas, la subsidiariedad para la procedencia de las demandas de amparo. Con ello se cambia el anterior régimen procesal del amparo que establecía un sistema alternativo. En efecto, conforme al artículo 5.º, inciso 2 del Código Procesal Constitucional, no proceden las demandas constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado."*

Asimismo, en el Fundamento 4 de dicha sentencia señala lo siguiente:

*"Al respecto, este Colegiado precisó que "(...) tanto lo que estableció en su momento la Ley N.º 23506 y lo que prescribe hoy el Código Procesal Constitucional, respecto al Amparo Alternativo*

y al Amparo Residual, ha sido concebido para atender requerimientos de urgencia que tienen que ver con la afectación de derechos directamente comprendidos dentro de la calificación de fundamentales por la Constitución Política del Estado. Por ello, si hay una vía efectiva para el tratamiento de la temática propuesta por el demandante, esta no es la excepcional del Amparo que, como se dijo, constituye un mecanismo extraordinario. (Exp. N.º 4198-2004-AAJTC, Fundamento B).

En consecuencia, como existe una vía igualmente satisfactoria para tutelar la impugnación del despido que reclama el actor, esto es, la vía ordinaria laboral, la demanda debe ser declarada improcedente.

**7.- La Acción de Amparo carece de etapa probatoria y los hechos controvertidos en esta litis exigen una intensa actuación probatoria.-**

La presente demanda debe ser declarada improcedente, ya que la acción de amparo no constituye la vía idónea para dilucidar la pretensión demandada, al carecer de etapa probatoria, habida cuenta que pueden ventilarse a través de este medio procesal únicamente aquellas situaciones que no requieran de actividad probatoria.

En efecto, el presente caso se sustenta en el despido por causa justa relacionada con la capacidad del demandante. Por su parte, el actor señala que sufre una enfermedad profesional y que por ende no puede ser despedido por causa de su invalidez. Ambas afirmaciones hacen necesaria una intensa actividad probatoria que no puede producirse dentro de la sumariedad de la vía procesal de la acción de amparo, y que determina irremediabilmente la improcedencia de la acción de amparo planteada ya que, para su resolución, se requiere de una mayor y más intensa actuación de medios probatorios que la prevista en esta vía.

Al respecto, debe tenerse presente que el artículo 9º del Código Procesal Constitucional señala expresamente que "en los procesos constitucionales

no existe etapa probatoria. Sólo son procedentes los medios probatorios que no requieren actuación (...).”

Cumplimos con señalar que este criterio ha sido recientemente establecido como **PRECEDENTE VINCULANTE INMEDIATO** por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 206-2005-PA/TC, publicada en El Peruano el día jueves 22 de diciembre de 2005, en el que ha resaltado que no procede el amparo cuando verse sobre hechos controvertidos, como en el presente caso, los cuales requieren para su resolución la actuación de medios probatorios, dado que el Proceso de Amparo carece de una estación probatoria. En efecto, en el Fundamento 19 de la referida sentencia señala que:

*“De otro lado, conforme a la línea jurisprudencial en materia de derechos laborales de carácter individual (por todas Exp. N.º 2526-2003-AA), se ha establecido que el amparo no es la vía idónea para el cuestionamiento de la causa justa de despido imputada por el empleador cuando se trate de hechos controvertidos, o cuando, existiendo duda sobre tales hechos, se requiera la actuación de medios probatorios a fin de poder determinar la veracidad, falsedad o la adecuada calificación de la imputación de la causa justa de despido, que evidentemente no pueden dilucidarse a través del amparo. En efecto, es claro que, en este supuesto, para que se produzca certeza en el juzgador, respecto de los puntos controvertidos, y pueda así sustentar su fallo en determinado sentido, necesariamente tendrá que desarrollar la actividad probatoria a través de sus diversas etapas, en particular respecto de la actuación y valoración de la prueba que, entre otras muchas, se relacionarán con declaraciones de parte, testigos, documentos (libros de planillas, informes), peritajes y, especialmente, las pruebas de oficio.”*

Por consiguiente, al requerirse en el presente proceso la actuación de medios probatorios que permitan determinar si el demandante se encuentra físicamente capacitado para desarrollar sus labores de Operador de Planta, y careciendo la acción de amparo de etapa probatoria, la presente demanda resulta improcedente.

Resulta evidente que uno de los temas más complejos y de mayor actuación probatoria está constituido por la acreditación de los hechos que constituyen causas justas de despido, elementos que demuestran la complejidad de la materia. Así, pretender que tales hechos se ventilen en una acción de amparo contraviene flagrantemente el criterio de observancia obligatoria señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, seguido por don Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A.A., publicado en El Peruano el día 13 de mayo de 2003, y el **PRECEDENTE VINCULANTE INMEDIATO** establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 206-2005-PATC, publicada en El Peruano el día jueves 22 de diciembre de 2005.

Por todo lo expuesto, resulta evidente que se desnaturalizaría la acción de amparo si, como pretende el accionante, en ella nuestra Empresa tuviese que demostrar la incapacidad física del demandante para desempeñar sus labores, motivo por el cual la presente demanda debe ser declarada improcedente.

**ANEXOS:**

Que, como Anexos del presente escrito, acompañamos los siguientes:

2-A. Copia de la carta de fecha 19 de enero de 2006 emitida por Pacifico Salud indicando que el señor Mauro Serrano García no ha tenido atenciones medicas bajo el Seguro Complementario de Riesgo- SALUD.

2-B. Copia de la carta de fecha 20 de enero de 2006 emitida por Pacifico Vida- Seguro de Vida, indicando que no han recibido ninguna solicitud de pago de beneficios ni reclamo presentado por el señor Mauro Serrano García bajo el Seguro Complementario de Riesgo.

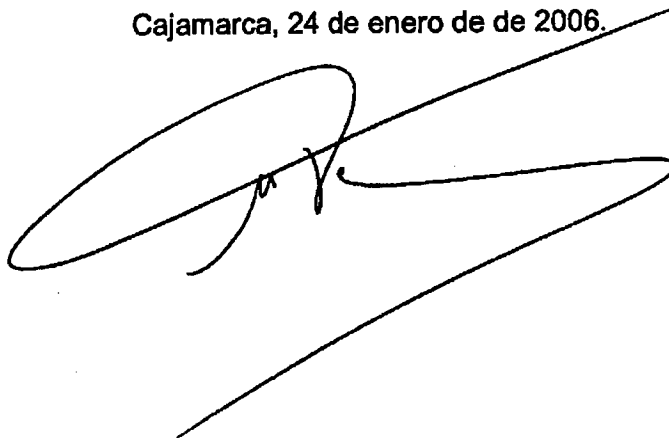
**POR TANTO:**

Al Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Cajamarca, solicitamos tener presente lo expuesto al momento de resolver.

Cajamarca, 24 de enero de de 2006.



Victor Ferro Delgado  
Abogado  
Rgto C.A.L N° 7147





2-B

**BEN - 0124/2006**

Lima, 20 de enero de 2006

Señor  
**OBED ABAD**  
Ejecutivo de Cuenta  
MARSH PERU S.A.  
Presente

Ref.: Constancia de no haber solicitado pensión por SCTR  
Sr. Mauro Serrano García

Estimado señor:

Por medio de la presente, le comunicamos que no hemos recibido ninguna solicitud de pago de beneficios ni de evaluación, ni ningún reclamo presentado por el Sr. Mauro Serrano García, respecto a la póliza de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo N° 6200650, contratada por su empleador Minera Yanacocha SRL.

Atentamente,

**HÉCTOR LUCERO**  
Departamento de Beneficios



# **ANEXO 6**


## **Sentencia de primera instancia**

**EXPEDIENTE** : **2005-980-0-0601-JR-CI-02**  
**MATERIA** : ACCION DE AMPARO  
**ESPECIALISTA** : CLAUDIA CABANILLAS QUEVEDO  
**JUEZ** : ELMER PORTAL RODRIGUEZ  
**DEMANDADO** : MINERA YANACOCCHA S.R.L  
**DEMANDANTE** : MAURO SERRANO GARCIA

**SENTENCIA**

**RESOLUCION NUMERO QUINCE**

Cajamarca veintiséis de mayo  
Del dos mil seis.

 **VISTOS;** conforme aparece de fojas diecisiete a veinte don Mauro Serrano García, acude a esta Corte Superior de Justicia a fin de solicitar tutela jurisdiccional con el objeto de hacer efectivo el resguardo de sus derechos fundamentales, interponiendo demanda Constitucional De Amparo contra la Empresa Minera Yanacocha S.R.L, por considerar que se ha vulnerado sus Derechos Constitucionales al Trabajo y a la Estabilidad Laboral toda vez que con fecha veintiséis de setiembre del dos mil cinco se le cursa una Carta Notarial de despido por causal de incapacidad permanente parcial sufriendo de esta manera un detrimento de sus facultades físicas e ineptitud sobrevenida; Sustenta su demanda manifestando que con fecha 12 de julio del dos mil uno , ingreso a laborar para la demandada en la Calidad de Operador II de Proceso, y que por la naturaleza de las labores que realiza su labor es de trabajo en riesgo, en consecuencia se encuentra sujeto a contraer enfermedades ocupacionales, es así que su persona producto de la labor que realiza ha obtenido una Enfermedad de Etiología Ocupacional, estableciéndose de esta manera mediante Dictamen de la Comisión Medica mediante Informe TRU-CLMTB-NOV-05 que su persona tiene una incapacidad parcial permanente estableciéndose un menoscabo de un 30% de su capacidad, y que por ello no podía ser despedido en atención de lo señalado en el artículo 18° del Decreto

Supremo N° 003-98-AS que proscribe que las empleadores puedan despedir a sus trabajadores basadas en su condición de invalidez inferior al 50%; Ampara su pretensión en los demás fundamentos de hecho y dispositivos que invoca; ofrece medios probatorios. Mediante resolución admisorio de fojas veintiuno se ordena correr traslado de la demanda a la empresa demandada, en la persona de su representante legal, por el término de ley, a quienes se les notifica válidamente; Mediante escrito de folios cuarenta y dos a cincuenta y cuatro don Raúl Fernando Valera Zevallos en su calidad de apoderado legal de la Empresa Minera Yanacocha SRL, se apersona al proceso para contestar la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos solicitando que la misma sea declarada improcedente en merito a los fundamentos facticos y jurídicos que expone, ofrece medios probatorios; por lo que siendo su estado, corresponde expedir sentencia que ponga fin a la instancia; Y, **CONSIDERANDO: PRIMERO:** Que, antes de emitir un pronunciamiento de fondo, se hace necesario en esta etapa realizar nuevamente un examen de procedibilidad de la demanda, ello en atención de lo resuelto por el Tribunal Constitucional en el Exp. N.º 0206-2005-PA (caso Baylon) de fecha veintiocho de noviembre del dos mil cinco y publicada en el diario oficial *El Peruano* el veintidós de diciembre del dos mil cinco, mediante la cual se han fijado los lineamientos jurídicos y las pretensiones que forman parte del contenido esencial directamente protegido por el derecho fundamental al trabajo. **SEGUNDO:** Que, en la referida sentencia el Tribunal Constitucional en el fundamento 16 ha señalado que el Proceso de amparo es idóneo cuando se trate de un despido nulo<sup>1</sup>, remitiéndonos para ello a la STC N° 0976-2001-AA/TC (Caso Eusebio Llanos) en la que se señala como un caso de despido nulo cuando se despide al trabajador por razones de discapacidad; esta protección urgente se justifica por cuanto a tenor de los artículos 7° y 23° de la Constitución se les garantiza una protección especial de parte del Estado. En efecto, conforme al artículo 18° del Protocolo adicional a la Convención

<sup>1</sup> En el fundamento 7 de dicha sentencia señala que, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N.º 976-2001-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia.

87

Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o "Protocolo de San Salvador"<sup>2</sup>, sobre protección de los minusválidos, toda persona afectada por una disminución en sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad", por consiguiente la pretensión del recurrente al haber sido despedido por razones de discapacidad sobreviviente y detrimento en sus labores ordinarias de trabajo; se encuadra dentro de los fundamentos 15 y 16 de la STC 206-2005-PA/TC referidos a material laboral privada, razón por la cual se procede a emitir un pronunciamiento de merito. **TERCERO:** Que el Artículo II del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional señala como fines esenciales de los procesos constitucionales garantizar la primacía de la Constitución y la vigencia efectiva de los derechos constitucionales. La razón de ello radica en que la Constitución del Estado no es un simple catálogo de normas sobre derechos, valores y principios constitucionales sin mayor repercusión en la vida de las personas, sino por el contrario es un cuerpo normativo "vivo" rector de nuestro ordenamiento, que fija los lineamientos jurídicos que van a regir no sólo la actividad estatal sino también el correcto actuar de los seres humanos respetando los derechos fundamentales; en ese sentido, la Constitución Política prevé una serie de garantías constitucionales que se constituyen como mecanismos de defensa que tiene toda persona ante la vulneración de sus derechos fundamentales, así el Artículo 200 inciso 2 de la *Carta Magna* prevé la acción de amparo como una garantía que tiene toda persona que haya sido vulnerada o amenazada en el ejercicio de sus derechos reconocidos en la constitución. **CUARTO:** Siendo entonces el proceso de amparo una garantía constitucional "*destinada a la protección de un derecho constitucional, cuando*

*del*

---

<sup>2</sup> Al respecto debe observarse lo prescrito por el Artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, referido a la Interpretación de los Derechos Constitucionales: "El contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el presente Código deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados sobre derechos humanos, así como de las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte".

se afecta el contenido constitucional protegido del mismo", éste tendrá por finalidad el restablecimiento y pleno ejercicio del derecho vulnerado, reponiendo las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, tal como lo prevé en artículo II del título preliminar y artículo 1° del Código Procesal Constitucional. **QUINTO:** Que, al interponer su demanda de amparo el recurrente reclama la vulneración de sus derechos constitucionales a la Estabilidad Laboral y derecho al Trabajo, por cuanto mediante Carta Notarial de fecha veintiséis de setiembre del dos mil cinco se le despide por cuanto sufre una incapacidad parcial permanente consistente en una hernia de disco en la Región Lumbar, sin tener en cuenta que su invalidez es inferior al 50%, por lo que no podía ser despedido, por cuanto existe prohibición de despedir al trabajador cuando este sufre de invalidez menor al 50% de conformidad con el artículo 18° del Decreto Supremo N° 003-98-SA; por consiguiente y conforme al texto de la demanda aparece entonces que el recurrente estaría cuestionando la validez y legalidad de su despido por parte de la demandante por que se le habría vulnerando sus derechos constitucionales al trabajo y a la Estabilidad Laboral, a este respecto se hace necesario verificar si las agresiones por parte de la demandada afecta el contenido constitucionalmente protegido del Derecho al Trabajo y por ende a la Estabilidad Laboral, en ese sentido debemos pronunciarnos en primer lugar si lo reclamado por el demandante se encuentra dentro del contenido esencial del derecho del trabajo, por lo tanto protegido por el amparo, en segundo lugar verificar si el despido realizado por la demandada es arbitrario y nulo, y en tercer lugar verificar si le corresponde o no la reposición al trabajador. **SEXTO:** Que, en cuanto al contenido Esencial del derecho al trabajo, este ha sido delimitado por el Tribunal Constitucional en Expediente 1124-2002-AA/TC y Expediente N° 976-2001 (caso Sindicato De Trabajadores De Telefónica Del Perú y caso Eusebio Llanos Huasco) señalando que el **derecho al trabajo expresa dos sentidos:** por un lado, la adopción por parte del Estado de una política de empleo orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo y por otro lado la proscripción del despido, salvo por causa justa; en éste ultimo aspecto se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser

del

despedido salvo que medie una motivación justificada o se indemnice. Este ámbito de protección no es sino la manifestación de la especial protección que la Constitución confiere a los trabajadores frente a las eventuales decisiones arbitrarias por parte de los empleadores de dar por finalizada una relación jurídico-laboral, de ahí que la Constitución, en su artículo 27, haya señalado que "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"<sup>3</sup>, por lo que desde esta perspectiva la habilitación de un despido sin expresión de causa o que se sustente en una aparente causa justa resultaría contradictorio a la proscripción del despido arbitrario y por ende al principio de causalidad del despido, que precisamente estaría garantizado por este derecho, y que nuestra constitución ha recogido en su artículo 2 inciso 15, así como en los artículos 22, 23 y 27 del mismo cuerpo normativo; los cuales imponen al Estado la obligación de asegurar que ninguna relación laboral desconozca o rebaje la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales; en ese sentido todo despido que no se sustente en una causa justa sin respetar el principio de causalidad y legalidad, estaría vaciando de contenido constitucional del derecho al trabajo. **SETIMO:** Que, del considerando anterior se desprende entonces que es parte del contenido esencial del derecho al trabajo la proscripción del despido salvo por causa justa señalada en la ley de manera expresa; por lo que, la falta de causalidad y legalidad del despido calificaría a este de "arbitrario" y violatorio de derechos fundamentales<sup>4</sup>; en ese sentido la Constitución en sus artículos 22° y 27 protege al trabajador ante un despido arbitrario, garantizando de esta manera una exigencia mínima expresada en el principio de causalidad y legalidad del despido además del sometimiento a previo procedimiento administrativo. **OCTAVO:** Que, el artículo 23 inciso a) del Decreto Supremo 03-97-TR, señala como una causa justa de despido relacionado con la capacidad del trabajador "El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida,

<sup>3</sup> Al Respecto vease la STC N° 3330-2004-AA/TC (Caso Loja Mori)

<sup>4</sup> Vinatea Recoba LUIS "La Adecuada Protección Procesal Contra El Despido Arbitrario" En Estudios sobre la Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral y Previsionaria, Academia Nacional de la Magistratura y Sociedad Peruana del derecho al Trabajo y de la seguridad social; Primera Edición; Lima 2004. Pág. 111.

determinante para el desempeño de sus tareas"; de ello aparentemente la norma faculta al empleador de manera absoluta despedir a sus trabajadores cuando estos sufran de un detrimento en sus facultades físicas o mentales, o ineptitud sobreviviente sea cual fuese el grado; sobre este particular debemos señalar que dicha norma tendría un problema de asignación de significado de sus alcances y contenido lo que ocasionaría un conflicto con el artículo 18.2.4 del Decreto Supremo 03-98-AS, norma que proscribe el despido del trabajador cuando este sufra de una invalidez parcial permanente menor al 50% en sus facultades físicas. **NOVENO:** Que, desde el punto de vista de este Juzgado la causal de despido a que hace referencia el artículo 23 inciso a) del Decreto Supremo 003-97-TR señalado en el considerando anterior, no puede ser interpretada literal ni aisladamente sino por el contrario tienen que buscarse una interpretación armoniosa con la Constitución y la Ley, toda vez que aceptar lo contrario implicaría un resquebrajamiento de los derechos del trabajador, por lo que siendo ello así dicho dispositivo tiene que interpretarse de forma mas favorable al trabajador en aplicación del Principio Constitucional *indubio pro operario*, y de forma sistemática con el artículo 18° inciso 2° literal 4 del Decreto Supremo 03-98-AS el que prescribe que ***en caso que las lesiones sufridas por el trabajador dieran lugar a una invalidez parcial permanente inferior al 50% , pero igual o superior al 20%, estos tendrán derecho por única vez a un monto equivalente a 24 mensualidades de pensión(...), y que en estos casos la entidad empleadora esta prohibida de prescindir de los servicios del trabajador basado en su condición de invalidez;*** de ello podemos arribar a la conclusión de que la sola voluntad del de despedir a un trabajador cuando éste sufra una invalidez parcial permanente menor al 50% sería arbitraria y a la vez inconstitucional; toda vez que el Estado tiene el deber de otorgar una protección especial a la persona y trabajador que sufre invalidez; que por otro lado, en lo que respecta a la invalidez parcial permanente superior al 20%, éste porcentaje en el detrimento las facultades físicas o mentales no es para dar origen a un despido justificado sino por el contrario es para efecto de que se conceda prestaciones por incapacidad parcial permanente. **DECIMO:** Que, en el ámbito de la

enfermedad sobreviviente o incapacidad sobreviviente, ésta para ser objeto de despido sin tener en cuenta el grado de discapacidad, no debe ser producto de las labores inherentes a la relación laboral, sino por el contrario tienen que ser ajenas a ésta, toda vez que aceptar lo contrario sería dejar en desamparo al trabajador que ha dedicado su esfuerzo y capacidad al empleador, incluso poniendo en riesgo su propia integridad física; rebajando de esta manera su dignidad por cuanto sólo se le ha visto como un simple objeto o un medio técnico para alcanzar un fin más importante que él, negándole de esta manera su calidad de Fin Supremo del Estado y la protección que la Constitución le ha otorgado en su artículo 1°, el mismo que marca el pilar y directriz de todo nuestro ordenamiento jurídico, al señalar que la persona humana y el respecto de su dignidad es el Fin Supremo del Estado, y si entendemos que ello es así, no puede existir un Fin Técnico que supere a un Fin Supremo. **DECIMO PRIMERO:** Que, tal como se aprecia de autos y del Dictamen de la Comisión médica que corre a fojas uno de fecha veintiocho de setiembre del dos mil cinco, la comisión medica del Hospital II Essalud Cajamarca, da como diagnostico que el recurrente sufre de incapacidad parcial permanente en un treinta por ciento, y que no puede realizar ninguna labor en áreas que demanden esfuerzo físico y que pueden agravar su enfermedad, pero que está en capacidad de realizar cualquier otro trabajo, asimismo tal como corre del informe TRAU -CLMTB-NOV-05 emitido por la Clínica Limatambo y que corre a fojas cuatro se verifica que la enfermedad del recurrente es una enfermedad de Etiología Ocupacional y que ha tenido su origen tras levantar peso excesivo, y que se inicia el ocho de mayo del dos mil tres, fecha en la cual es atendido en el Centro medico del KM 37 del Campamento Minero; esto ultimo nos permite concluir que la enfermedad del actor ha sido adquirida al realizar sus labores para la empresa demandada, calificándose ésta como enfermedad profesional toda vez que ha sido contraída por la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral, y que causa incapacidad para realizar las tareas habituales del trabajo<sup>5</sup>, siendo ello así, la demanda resulta amparable porque la extinción de la relación laboral se ha sustentado

<sup>5</sup> Al respecto vease la STC 1008-2004-AA (Caso Puchuri Flores)

en una incapacidad parcial permanente sin tener en cuenta el grado de discapacidad del actor, habiendo actuado la demandada de forma arbitraria y abusiva que la constitución no permite<sup>6</sup>, por lo que el recurrente al sufrir una incapacidad parcial permanente menor al 50%, en este caso igual al 30% de discapacidad, no podía ser despedido por su empleadora; constituyéndose así su actuar en un acto arbitrario y lesivo de los derechos fundamentales del demandante, razón por la cual su despido carece de efecto legal y es repulsivo al ordenamiento jurídico. **DECIMO SEGUNDO:** Que, por otro lado teniendo en cuenta el petitorio de la demanda y de lo expuesto en los vistos de esta sentencia, el recurrente sólo ha alegado la lesión de su derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, sin embargo no se ha realizado un pedido explícito respecto a la reposición del actor, por lo que corresponde en este nivel verificar si corresponde o no la reposición del trabajador al no haber sido solicitado por este; que a este respecto es necesario aclarar que los procesos de Garantías Constitucionales tienen efecto **restitutorio** tal y como se desprende el artículo II del Título Preliminar y 1° del Código Procesal Constitucional, por lo que en aplicación de dichos dispositivos y en atención al principio de congruencia, *iura novit curia* y finalidad de los procesos constitucionales procede, que este juzgado ordene la reposición del trabajador, toda vez que con ello se cumple con la efectiva vigencia de los derechos fundamentales, restablecido su plena vigencia cuando estos hayan sido transgredidos. **DECIMO TERCERO:** Que por lo anterior la demanda de acción de amparo resulta fundada y así debe declararse; ordenando el pago de Costos y Costas del proceso, ello de conformidad al artículo 56° del Código Procesal Constitucional que se establece que si la sentencia declara fundada la demanda, se impondrán las costas y costos del proceso. Por las consideraciones expuestas y de conformidad con las normas glosadas además de los artículos 22°, 23° 27° de la Constitución Política, Artículo II del Título Preliminar, Artículo 1°, 37° inciso 10 y 56 del Código procesal constitucional, Administrando Justicia A Nombre Del Pueblo **FALLO:** declarando **FUNDADA** la demanda de fojas diecisiete a

*[Handwritten signature]*

<sup>6</sup> Ultimo párrafo del Artículo 103 de la Constitución Política "*La constitución no ampara el abuso de derecho*"

73

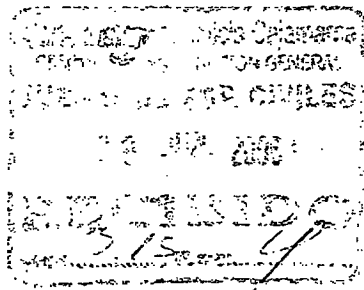
veinte que interpone don Mauro Serrano García, contra la Empresa Minera Yanacocha S.R.L, sobre proceso de Amparo; **NULA** la carta notarial de fecha veintiséis de setiembre del dos mil cinco. **ORDENAR** la reposición del demandante en su centro de labores Minera Yanacocha S.R.L en su puesto de trabajo del mismo nivel y de acuerdo a su capacidad física. **CONDENANDO** al pago de costos y costas del proceso a la demandada, los que se liquidaran en ejecución de sentencia; y una vez que quede consentida y/o ejecutoriada la presente Sentencia archivase de modo definitivo por secretaria. **NOTIFICANDOSE**

-----  
Gladys Gabriela Cusado  
SECRETARIA JUDICIAL  
2º Juzgado Especializado Civil

# **ANEXO 7**

**Apelación de  
sentencia interpuesta  
por Minera Yanacocha**





74  
Apelación  
Sentencia  
Demandas

Esp. Legal: Claudia Cabanillas  
Expediente: 980-2005  
CUADERNO PRINCIPAL  
Escrito N°  
APELACIÓN DE SENTENCIA

**AL SEÑOR JUEZ DEL SEGUNDO JUZGADO CIVIL DE CAJAMARCA:**

**MINERA YANACOCCHA S.R.L.**, en los seguidos por el señor **Mauro SERRANO GARCÍA**, sobre acción de amparo, cuaderno principal, atentamente decimos:

Que, con fecha 5 de junio de 2006 hemos sido notificados con la Sentencia de fecha 26 de mayo de 2006, mediante la cual se declara fundada la demanda, nula la carta notarial de fecha 26 de setiembre de 2005, y se ordena la reposición del demandante en un puesto de trabajo del mismo nivel y de acuerdo a su capacidad física.

Al respecto, dentro del término de ley, y en aplicación del artículo 57° del Código Procesal Constitucional, interponemos **RECURSO DE APELACIÓN** contra la mencionada Sentencia de fecha 26 de mayo de 2006, con base en los siguientes fundamentos:

**FUNDAMENTACIÓN DE LA APELACIÓN:**

**A) ERRORES DE HECHO Y DE DERECHO INCURRIDOS EN LA SENTENCIA:**

- 1. PRIMER ERROR: LA SENTENCIA CONTRAVIENE EL NUMERAL 2) DEL ARTÍCULO 5° DEL CÓDIGO PROCESAL CONSTITUCIONAL E INAPLICA EL CRITERIO VINCULANTE DICTADO POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, PUES DECLARA PROCEDENTE LA PRESENTE**

**CAUSA A PESAR QUE EXISTE UNA VÍA ESPECÍFICA IGUALMENTE SATISFACTORIA PARA RECLAMAR EL SUPUESTO DERECHO AFECTADO.**

- 1.1. De conformidad con el numeral 2) del artículo 5° del Código Procesal Constitucional, no proceden los procesos constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.
- 1.2. Ratificando lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 5° del Código Procesal Constitucional, el Tribunal Constitucional ha establecido que la vía del amparo **no tiene carácter alternativo**, sino que **tiene carácter residual y extraordinario**; y, es por este carácter que el proceso de amparo sólo procede cuando no exista una vía específica igualmente satisfactoria para la protección de los derechos supuestamente vulnerados del demandante.
- 1.3. Así, en la sentencia de fecha 28 de noviembre de 2005, recaída en el proceso de amparo seguido por don César Antonio Baylón Flores contra la E.P.S. EMAPA HUACHO S.A. y don Víctor Manuel Hacen Bernaola, bajo el expediente **N° 206-2005-PA/TC**, publicada el **22 de diciembre de 2005** en el Diario Oficial El Peruano, la cual constituye **precedente vinculante inmediato**, el Tribunal Constitucional ratificó que:

***“3. La vigencia del Código Procesal Constitucional supone un cambio en el régimen legal del proceso de amparo ya que establece, entre otras cosas, la subsidiariedad para la procedencia de las demandas de amparo. Con ello se cambia el anterior régimen procesal del amparo que establecía un sistema alternativo. En efecto, conforme al artículo 5.º, inciso 2 del Código Procesal Constitucional, no proceden las demandas constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.***

(...)

4. Al respecto, este Colegiado precisó que "(...) tanto lo que estableció en su momento la Ley N.º 23506 y lo que prescribe hoy el Código Procesal Constitucional, respecto al Amparo Alternativo y al Amparo Residual, ha sido concebido para atender requerimientos de urgencia que tienen que ver con la afectación de derechos directamente comprendidos dentro de la calificación de fundamentales por la Constitución Política del Estado. Por ello, si hay una vía efectiva para el tratamiento de la temática propuesta por el demandante, esta no es la excepcional del Amparo que, como se dijo, constituye un mecanismo extraordinario". (Exp. N.º 4196-2004-AA/TC, Fundamento 6).

(...)

32. Hasta la fecha de dilucidación del presente caso los criterios de la jurisdicción constitucional habían sido sumamente flexibles y amplios en la evaluación de una gran variedad de controversias laborales de carácter individual, sea en el ámbito laboral privado o en el público, sobre la base del carácter alternativo del proceso constitucional del amparo. Sin embargo, y dentro del marco de la función de ordenación del Tribunal Constitucional, se hace indispensable, para los casos de materia laboral individual, privada o pública, tramitados en la vía del proceso de amparo, la aplicación de los criterios establecidos en el presente caso, con relación al carácter residual del proceso de amparo y de los criterios jurisprudenciales sustantivos relativos a los derechos laborales desarrollados a través de la jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, a fin de no desnaturalizar el carácter extraordinario, breve y expeditivo del proceso de amparo"

- 1.4. De acuerdo a los fundamentos citados, el carácter residual y extraordinario de la vía del amparo implica que no sean procedentes las demandas de amparo cuando existan vías procedimentales específicas que sean igualmente satisfactorias para la protección de los derechos supuestamente vulnerados.
- 1.5. Dado que el demandante sustenta su pretensión alegando que no incurrió en la causa justa de despido, resulta evidente que está considerando su

despido como uno arbitrario, el cual obviamente debe ser dilucidado en la vía específica igualmente satisfactoria, cual es la del proceso ordinario laboral, tal como lo señalan los artículos 4º y 61º de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, que señalan textualmente lo siguiente:

**Artículo 4 de la Ley N° 26636.- COMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA.-** *La competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial por las siguientes normas:*

*2. Los Juzgados de Trabajo conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre:*

*a. Impugnación del despido.*

**Artículo 61 de la Ley N° 26636.- TRAMITACION.-** *Se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta.*

- 1.6. Ello ha sido confirmado por la Sala Civil de Cajamarca al resolver en revisión la solicitud cautelar formulada por el demandante, reconociendo que la pretensión del actor cuenta con una vía procedimental específica igualmente satisfactoria para la protección del derecho constitucional supuestamente vulnerado. Así, la Sala Civil señaló:

**“Cuarto:** *que, conforme a las resoluciones emanadas por el Supremo Intérprete de la Constitución, específicamente en la STC N° 0206-2005-PA, publicada en el diario oficial El Peruano el veintidós de diciembre del dos mil cinco, y en el marco de su función de ordenación y pacificación que le es inherente y en la búsqueda del perfeccionamiento del proceso de amparo, ha precisado, con carácter vinculante, los criterios de procedibilidad de las demandas*

78

de amparo en materia laboral del régimen privado y público; **Cinco:** Que, en atención a la reiterada jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y conforme a los criterios de procedencia establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la sentencia precitada, que constituyen precedente vinculante, y en concordancia con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar y el artículo 5°, inciso 2) del Código Procesal Constitucional, se determina que, para casos como el presente, la pretensión de la parte demandante no procede porque existe una vía procedimental específica, igualmente satisfactoria, para la protección del derecho constitucional supuestamente vulnerado, siendo que dicho Órgano Constitucional ha establecido que por ser el asunto controvertido materia del régimen laboral privado, sean los jueces laborales los que deben adaptar tales demandas conforme al proceso laboral que corresponda según la Ley N° 26636 observando los principios laborales que se hubiesen establecido en su jurisprudencia laboral y los criterios sustantivos en materia de derechos constitucionales que el Tribunal Constitucional ha consagrado en su jurisprudencia para casos laborales (Fund. 38 de la STC 0206-2005-PA/TC) **Por estas consideraciones** y en atención a la Jurisprudencia vinculante establecida en la sentencia señalada precedentemente; **POR MAYORÍA REVOCARON** la resolución número dos de fecha veintinueve de diciembre del dos mil cinco obrante a folios veinticuatro a veinticinco que admite la medida cautelar innovativa, consecuentemente deja sin efecto la carta notarial de despido de folios dieciséis del principal y ordena que la empresa demandada reponga al amparista en su centro de trabajo y en las labores ocupacionales adecuadas para la incapacidad parcial que padece; **REFORMÁNDOLA la declararon IMPROCEDENTE** en los seguidos

74

*por don Mauro Serrano García contra la empresa Minera Yanacocha S.R.L.*

1.7. Por todo lo expuesto, queda claro que el proceso ordinario laboral resulta ser la vía específica igualmente satisfactoria para resolver la pretensión del demandante, por lo que, en atención al artículo 5° numeral 2) del Código Procesal Constitucional, y al criterio vinculante dictado por el Tribunal Constitucional, la sentencia apelada debe ser **REVOCADA** y, reformándola, se debe declarar **IMPROCEDENTE** la presente demanda.

**2. SEGUNDO ERROR: LA SENTENCIA CONTRAVIENE EL PRECEDENTE VINCULANTE DICTADO POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, PUES LOS HECHOS ALEGADOS POR EL DEMANDANTE NO CALIFICAN EN ALGUNA DE LAS TRES CLASES DE DESPIDO TRAMITABLES VÍA AMPARO.**

- 2.1. El Juzgado señala que el despido del demandante se encontraría dentro de las clases de despido tramitables vía amparo, pues se trataría de un despido nulo, remitiéndose para ello a la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 976-2001-A/TC, en la que se señala como un caso de despido nulo cuando se despide al trabajador por razones de discapacidad. Sin embargo, **la lectura realizada por el Juzgado es incompleta y, por tanto, errónea**, conforme pasamos a exponer.
- 2.2. De acuerdo al fundamento 15 de la mencionada sentencia, se producirá el denominado despido nulo de una persona con discapacidad **sólo cuando éste se produzca por motivos discriminatorios**, no cuando éste se produzca por la configuración de una causa justa como la prevista en el literal a) del artículo 23° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, como sucede en el presente caso. En efecto, el fundamento 15 señala:

*"Se produce el denominado despido nulo cuando:*

*(...)*

- *Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Cfr. Ley 27050)."*

2.3. Como se puede apreciar, el Tribunal Constitucional indica "**(Cfr. Ley 27050)**" Es decir, cuando el Tribunal incluye como causal de nulidad el despido de personas discapacitadas **se refiere a la prevista en la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad.**

2.4. En ese sentido, para obtener una lectura correcta de la mencionada causal, el Juzgado debió recurrir a la Ley N° 27050, la cual señala en su artículo 31° que:

*"**Es nulo** el acto que **basado en motivos de discriminación** afecte el acceso, la permanencia y/o en general las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad."*

2.5. De acuerdo a ello, la causal de nulidad a la que hace referencia el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, **se configura sólo cuando el despido de un discapacitado se basa en motivos de discriminación.**

2.6. En el presente proceso, el motivo del despido del demandante **no se produjo por motivos de discriminación**, ello ni siquiera ha sido alegado por el actor y menos demostrado. Por el contrario, el demandante fue despedido por una causa justa prevista legalmente, como lo es la

establecida en el literal a) del artículo 23° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. En consecuencia, **el despido del demandante evidentemente no califica como un despido nulo.**

- 2.7. Por otro lado, debemos señalar que **el despido del demandante no se produjo sin imputación de causa**, por el contrario, fue consecuencia de un procedimiento de despido en el que nuestra empresa le imputó la causa justa de despido prevista en el inciso a) del artículo 23° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, concediéndole el plazo de ley para que emita sus descargos, y luego de analizados éstos, nuestra empresa concluyó que el demandante había incurrido en la causa justa de despido imputada, por lo que se dio fin a la relación laboral.
- 2.8. **Tampoco se trata de un despido fraudulento**, pues los hechos imputados no son inexistentes, falsos o imaginarios, ni se le atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente. En efecto, **los hechos imputados evidentemente no son falsos, inexistentes o imaginarios.**
- 2.9. De acuerdo a lo expuesto, el despido del demandante no califica en alguna de las tres clases de despido tramitables vía amparo de acuerdo al criterio del Tribunal Constitucional. En consecuencia, la demanda debió ser declarada **IMPROCEDENTE.**

### **3. TERCER ERROR: LA DEMANDA DEBIÓ SER DECLARADA IMPROCEDENTE, POR CUANTO LA CAUSA JUSTA DE DESPIDO NO SE PUEDE DILUCIDAR EN LA PRESENTE VIA POR CARECER DE ETAPA PROBATORIA.**

- 3.1. Lo que pretende el demandante en el presente proceso es cuestionar la causa justa del despido, lo cual no puede dilucidarse a través de la vía del amparo, conforme así lo ha establecido el Tribunal Constitucional, por

cuanto esta vía carece de etapa probatoria. Así, en el considerando décimo noveno de la mencionada sentencia emitida en el Expediente N° 206-2005-PA/TC, el Tribunal Constitucional señaló:

*“De otro lado, conforme a la línea jurisprudencial en materia de derechos laborales de carácter individual (por todas Exp. N.º 2526-2003-AA), se ha establecido que el amparo no es la vía idónea para el cuestionamiento de la causa justa de despido imputada por el empleador cuando se trate de hechos controvertidos, o cuando, existiendo duda sobre tales hechos, se requiera la actuación de medios probatorios a fin de poder determinar la veracidad, falsedad o la adecuada calificación de la imputación de la causa justa de despido, que evidentemente no pueden dilucidarse a través del amparo. En efecto, es claro que, en este supuesto, para que se produzca certeza en el juzgador, respecto de los puntos controvertidos, y pueda así sustentar su fallo en determinado sentido, necesariamente tendrá que desarrollar la actividad probatoria a través de sus diversas etapas, en particular respecto de la actuación y valoración de la prueba que, entre otras muchas, se relacionarán con declaraciones de parte, testigos, documentos (libros de planillas, informes), peritajes y, especialmente, las pruebas de oficio.”*

- 3.2. De acuerdo a ello, es claro que se deben declarar **IMPROCEDENTES** las demandas de amparo en las que se cuestione la causa justa del despido, como sucede en la presente, por cuanto la veracidad, falsedad, la adecuada calificación de la causa justa, y la proporcionabilidad de la sanción, no pueden dilucidarse a través de la vía del amparo.
- 3.3. En ese sentido, la sentencia recurrida debe ser **REVOCADA** y, reformándola, se debe declarar **IMPROCEDENTE** la presente demanda.

**4. CUARTO ERROR: EL JUZGADO NO TOMA EN CUENTA QUE EL DEMANDANTE FUE DESPEDIDO POR UNA CAUSA JUSTA PREVISTA LEGALMENTE.**

- 4.1. El Juzgado declara fundada la demanda a partir de que nuestra empresa habría despedido al demandante basándose en su condición de invalidez. Sin embargo, como hemos demostrado en autos, el demandante fue despedido conforme a lo previsto por el inciso a) del artículo 23° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prevé como causa justa de despido relacionada con la capacidad del trabajador, el detrimento de la facultad física e ineptitud sobreviniente determinante para el desempeño de las tareas que cumple.
- 4.2. En efecto, dicho dispositivo establece lo siguiente:

*"Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:*

*a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevinida, determinante para el desempeño de sus tareas."*

- 4.3. Las tareas a cargo del actor incluyen la recolección de muestras de descargas en envases de medio litro; lectura de flujómetros; corrección de conectores desacoplados; revisión de mangueras para evitar taponamientos de las perforaciones por donde corre la solución cianural; revisión de conectores de mangueras para su acoplamiento y enroscamiento; apoyo en la colocación de abrazaderas (conectores entre la tubería matriz que traslada la solución al PAD, esto es, los andenes del

tajo abierto) y de flejes para acoplar tuberías. Todas estas tareas demandan un nivel de esfuerzo físico.

- 4.4. Sin embargo, conforme al dictamen de Comisión Médica que obra en autos, el actor sufre de incapacidad parcial permanente, por lo que no puede trabajar en labores que demanden esfuerzo físico y que puedan agravar su enfermedad.
- 4.5. En consecuencia, se ha configurado la causa justa de despido vinculada a la capacidad que motivó su separación, por cuanto el actor sufre de un detrimento e ineptitud **sobreviniente** determinante para el desempeño de sus tareas, la cual ha sido determinada oficialmente por ESSALUD, el cual es el órgano competente llamado por ley para pronunciarse sobre esta materia, conforme a lo dispuesto por el artículo 33° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001- 96-TR.

#### **5. QUINTO ERROR: EL JUZGADO SE EQUIVOCA AL AFIRMAR QUE EL DEMANDANTE SUFRE UNA ENFERMEDAD OCUPACIONAL.**

- 5.1. Para declarar fundada la demanda, el Juzgado afirma que el demandante sufre una enfermedad ocupacional. Sin embargo, ello es **FALSO**, toda vez que el demandante no sufre ninguna lesión causada por algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, tal como lo demuestran los documentos que obran en autos.
- 5.2. En efecto, el actor ha señalado que su dolencia es fruto de las labores que ha efectuado en nuestra empresa y que, por ende, la suya es una enfermedad profesional. Basa su afirmación en el informe médico emitido por la Clínica Limatambo que ha recaudado a su demanda. Sin embargo, debe tenerse presente que dicha entidad es una de carácter privado y por ende no constituye un organismo de salud oficialmente competente para

determinar el origen ni la naturaleza de la afección que sufre el demandante. Asimismo, ha acompañado un Dictamen Médico de Essalud en el que señala que tiene 30% de menoscabo de invalidez.

- 5.3. Existen claros indicios que **el demandante sufre una enfermedad común y no una enfermedad profesional**, por cuanto en ningún momento ha solicitado el pago de las prestaciones previstas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que le permitirían cobrar el importe de 24 mensualidades de pensión calculadas en forma proporcional a la que corresponde a una invalidez permanente total, conforme prevé el numeral 18.2.4 del artículo 18° del Decreto Supremo N° 007-98-SA.
- 5.4. En efecto, conforme al artículo 82° del Reglamento de la Ley de Modernización de la Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 09-97-SA, y modificado por el Decreto Supremo N° 003-98-SA (en adelante el Reglamento), el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores empleados y obreros y que laboran en un centro de trabajo en el que la Entidad Empleadora realiza las actividades descritas en el Anexo 5 del referido Reglamento, como es el caso de la actividad minera. Dicha cobertura comprende: a) la cobertura de salud por trabajo de riesgo; y b) la cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo.
- 5.5. La entidad que presta la cobertura por salud por trabajo de riesgo puede ser Essalud o una Entidad Prestadora de Salud- EPS, de conformidad con el artículo 83° del Reglamento; siendo que nuestra empresa tiene contratada dicha cobertura con la EPS "Pacífico Vida". Por otro lado, de conformidad con el Artículo 86° del Reglamento, la cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo podrá ser contratada con la ONP o con una Compañía de Seguros a través del IPSS o la EPS que brinde la cobertura de salud, a solicitud del empleador, siendo que en el presente caso también se ha contratado dicha cobertura con el Seguro "Pacífico Vida".

- 5.6. Ahora bien, mediante constancias de fechas 19 y 20 de enero de 2006, que obran en autos, la EPS Pacífico Vida ha informado que el señor Mauro Serrano García: (i) **no ha tenido atenciones médicas bajo el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo**; y, (ii) **no ha presentado ni recibido pago de beneficios o ha efectuado algún reclamo respecto a la Póliza de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo N° 6200650 contratada por nuestra empresa.**
- 5.7. En consecuencia, la afirmación realizada por el Juzgado respecto a que el demandante sufre una enfermedad profesional u ocupacional resulta desvirtuada por el hecho que no ha accedido a ninguno de los beneficios previstos en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que corresponde precisamente al régimen de cobertura previsto para las atenciones médicas y pago de beneficios vinculados a enfermedades profesionales u ocupacionales.
- 5.8. Asimismo, obra en autos las **Cartas NRO.001 y 002-RA-HH-CMIT-ESSALUD-CAJAMARCA-2006**, ambas de fecha 26 de enero de 2006, por las cuales la Presidenta del Comité Médico de Incapacidad para el Trabajo del Seguro Social de Salud, doctora Rubby Mostacero Chavarri, informa a nuestra empresa que el Dictamen Médico N° 020-2005, acompañado por el accionante a su demanda, de fecha 28 de setiembre de 2005, **no acredita la existencia de enfermedad ocupacional alguna** porque Essalud sólo evalúa a pacientes con enfermedades ocupacionales que tengan contratado esa cobertura con ellos, lo que no sucede con nuestra empresa, la que tiene contratada esta cobertura con la EPS Pacífico Vida, según documentos expedidos por dicha empresa y que obran en autos. Asimismo, en estas comunicaciones, la Presidenta del Comité Médico de Incapacidad para el Trabajo del Seguro Social de Salud también nos informa que si bien el porcentaje de menoscabo no debe aparecer en estos Dictámenes Médicos, **fue a solicitud del propio interesado que ellos indicaron un**

**porcentaje de menoscabo físico, lo que evidencia la mala fe con la que ha actuado el demandante en este proceso, ya que ha utilizado a Essalud para fabricarse supuestas pruebas que acreditarían su inexistente enfermedad ocupacional.**

**6. SEXTO ERROR: EL JUZGADO REALIZA UNA INTERPRETACIÓN CONTRAVINIENDO LA JERARQUÍA DE LAS NORMAS. INAPLICA INDEBIDAMENTE EL ARTÍCULO 23° DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL.**

- 6.1. El Juzgado fundamenta su sentencia en que **habría un conflicto de normas entre la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO del Decreto Legislativo N° 728) y el D.S. N° 003-98-SA**, y que una interpretación armoniosa entre los dispositivos legales sería que, a partir del artículo 18° inciso 2° literal 4 del Decreto Supremo N° 003-98-SA, la sola voluntad de despedir a un trabajador cuando éste sufra una invalidez parcial permanente menor al 50% sería arbitraria y a la vez inconstitucional.
- 6.2. Al respecto, debemos señalar que el Juzgado se equivoca al inaplicar el literal a) del artículo 23° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral pues, en primer lugar, no existe tal conflicto entre las normas citadas y, en segundo lugar, en caso existiera alguna incompatibilidad entre normas, el Juez debe preferir la aplicación de una norma legal frente a otra de rango inferior, como lo es un Decreto Supremo.
- 6.3. En efecto, no existe tal contradicción entre el artículo 23° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el artículo 18° del Decreto Supremo N° 003-98-SA pues, si bien este último señala que queda prohibida la posibilidad de prescindir los servicios del trabajador basadas en su condición de invalidez, éste no se pone en el supuesto que la condición física resulte determinante para el desempeño de las tareas,

supuesto que si contempla el inciso a) del artículo 23° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- 6.4. Un ejemplo permitirá graficar la situación: un auxiliar contable que sufre un accidente que le causa una severa cojera habrá sufrido una incapacidad parcial permanente menor al 50%, pero ello no será determinante para el desempeño de sus labores. Pero si en lugar de desempeñarse como auxiliar contable trabaja como guía de turismo de aventura, es obvio que su dolencia importa un detrimento de su facultad física e ineptitud sobreviniente para el desempeño de ese puesto de trabajo. Así, en el primer caso no resultará procedente el despido, mientras que en el **segundo si.**
- 6.5. No obstante ello, si existiera algún conflicto de normas, **el artículo 138° de la Constitución obliga a los Jueces a aplicar la norma legal frente a otra de rango inferior.** En consecuencia, el Juez debió preferir aplicar el artículo 23° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual prevé a la ineptitud sobreviniente y determinante para el desempeño de las tareas como causal justa de despido vinculada a la capacidad, en lugar del Decreto Supremo N° 003-98-SA, en cuanto la primera es una norma de mayor jerarquía.

**7. SÉTIMO ERROR: LA RESOLUCIÓN IMPUGNADA VULNERA EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA, PUES RESULTA EXTRA PETITA.**

- 7.1. El Juzgado reconoce en su décimo segundo considerando que el demandante no ha solicitado su reincorporación en el puesto de trabajo ni su reubicación. No obstante ello, **apartándose del mérito de lo actuado y del proceso, y violando el principio de congruencia** previsto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, el Juzgado

ordena la reincorporación en su centro de trabajo en un puesto del mismo nivel y de acuerdo a su incapacidad física.

7.2. En efecto, si bien el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil prevé el principio *iura novit curia*, por el cual el Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente, **este principio cuenta con un límite**, el principio de congruencia, por el cual **el Juez no puede ir más allá del petitorio** ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.

7.3. En este caso, el propio Juzgado reconoce que el demandante no ha incluido en su petitorio la pretensión de reposición en el empleo y menos la de reubicación en otro puesto, por lo que, al haberse ordenado tales actos, la sentencia apelada contraviene evidentemente el principio de congruencia, y, por tanto, es **NULA**.

**B) NATURALEZA DEL AGRAVIO:**

La sentencia nos causa agravio pues ordena la reposición del demandante inaplicando los criterios vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional, afectando nuestro derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva. Asimismo, nos causa agravio pues ordena la reposición del demandante sobre la base de una errada aplicación de las normas.

**C) PRETENSIÓN IMPUGNATIVA:**

Solicitamos que la Sala **REVOQUE** la Sentencia y, en su lugar, declare **IMPROCEDENTE o INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos.

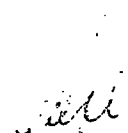
**POR TANTO:**

A usted, señor Juez, solicitamos tener por interpuesto nuestro recurso de apelación, proveerlo conforme a ley y elevar los actuados al superior donde esperamos alcanzar justicia.

**PRIMER OTROSI DECIMOS:** Adjuntamos copia del presente escrito en número suficiente y las cédulas de notificación correspondientes,

**SEGUNDO OTROSI DECIMOS:** Al amparo del artículo 290° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, autoriza el presente escrito el abogado que patrocina la causa.

Cajamarca, 8 de junio de 2006.

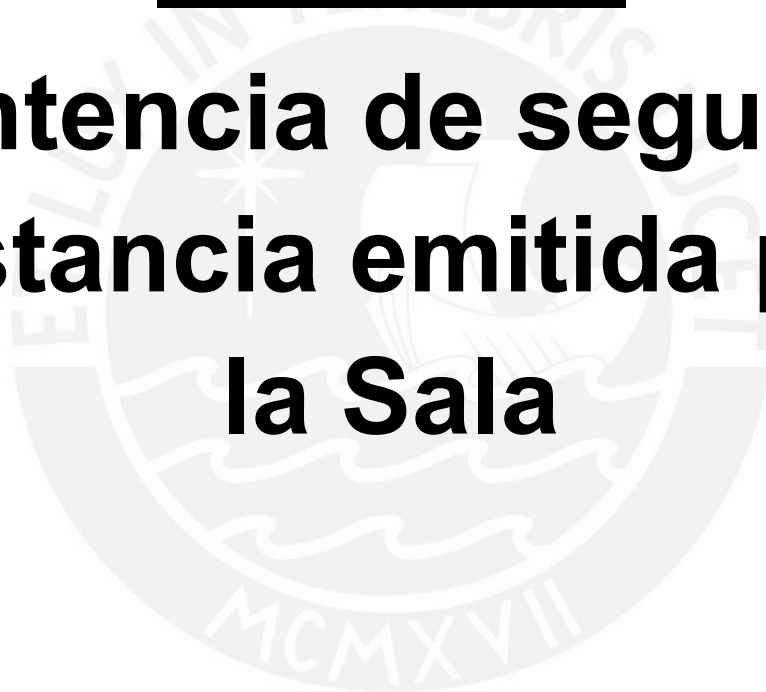


---

**ERVIN ALBRECHT PIRASO**  
**ABOGADO**  
 REG. ICAC. 849  
 REG. CAL. 22912

# **ANEXO 8**

**Sentencia de segunda  
instancia emitida por  
la Sala**



PROCESO DE AMPARO 2005 - 980.(I.11.g)

DEMANDANTE : MAURO SERRANO GARCIA.

DEMANDADO : EMPRESA MINERA YANACOCHA

SENTENCIA : 127 - 06-SEC.

SALA ESPECIALIZADA CIVIL

Resolución Número Veintitrés

Cajamarca, seis de setiembre del  
dos mil seis.

Reg. de la Sala Especializada Civil

Cajamarca, 11 SET 2006

Libro de 23 Folia 591

Christian L. Ayala Bazán  
SECRETARIO DE LICENCIADO  
Sala Especializada Civil

VISTOS: En la Audiencia Pública correspondiente, informes orales, y con los escritos que anteceden; Y CONSIDERANDO:

Primero: Que, es materia de examen por parte de este órgano Colegiado la sentencia contenida en la resolución número quince, de fecha veintiséis de mayo del año dos mil seis, obrante a folios ciento noventa a ciento noventa y ocho, que declara fundada la demanda de folios diecisiete y siguientes.

Segundo: Que, conforme se advierte del escrito de demanda de folios diecisiete a veinte, el demandante Mauro Serrano García interpone proceso de amparo por haberse vulnerado sus derechos constitucionales a la estabilidad en el trabajo y derecho del trabajo, solicitando que se deje sin efecto su carta de despido de fecha veintiséis de setiembre del dos mil cinco.

Tercero: Que, conforme a las resoluciones emanadas por el Supremo Intérprete de la Constitución, específicamente en la Sentencia del Tribunal número 0206 - 2005-PA, publicada en el diario oficial El Peruano el día veintidós de diciembre del dos mil cinco, y en el marco de su función de ordenación y pacificación que le es inherente y en la búsqueda del perfeccionamiento del proceso de amparo, ha precisado, con carácter vinculante, los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral del régimen privado y público.

Cuarto: Que, en atención a la reiterada jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y conforme a las criterios de procedencia establecidos en los fundamentos siete y veinte de la sentencia precitada, que constituyen precedente vinculante, y en concordancia con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar y el artículo 5°, inciso 2) del Código Procesal Constitucional, se determina que, para casos como el presente, la pretensión de la parte demandante no procede porque existe una vía procedimental específica, igualmente satisfactoria, para la protección de los derechos constitucionales supuestamente vulnerados, siendo que dicho órgano Constitucional ha establecido que por ser el asunto controvertido materia del régimen laboral privado, sean los jueces laborales los que deban adaptar tales demandas

conforme al proceso laboral que corresponda según la Ley N.º 26636, observando los principios laborales que se hubiesen establecido en su jurisprudencia laboral y los criterios sustantivos en materia de derechos constitucionales que el Tribunal Constitucional ha consagrado en su jurisprudencia para casos laborales (cfr. Fund. 38 de la STC 0206-2005-PA/TC).

Quinto: Que, asimismo el hecho de no poder demostrar el amparista dentro de los treinta días calendarios, su capacidad para el trabajo para el que fue contratado (operador de planta), haría presumir prima fáci~~l~~ que el despido sería arbitrario. Si embargo, considerando que la Empresa demandada tiene otras áreas de trabajo, en las que no se demanda mucho esfuerzo y en ellas podría ocuparse el amparista, lo que tendría que ventilarse en un proceso más lato, en la que debería interesar: a) si es que la demandada realizó un despido arbitrario ( al acreditarse su incapacidad, emitida por un órgano competente); b) y si es obligación de la demandada reincorporarlo, asignándole otras funciones que pueda desempeñar; lo que se debe determinar en su caso dicha circunstancias en un proceso en la que se presenten hechos controvertidos vinculados a lo ya mencionado, por lo que se requiere la actuación de medios probatorios a fin de poder determinar la veracidad, falsedad o la adecuada calificación de la imputación de la causa justa de despido, lo

*[Handwritten signature and stamp]*  
 Oficina de Asesoría Jurídica  
 Calle de la Libertad 100  
 Lima, Perú

*[Handwritten signature]*

que evidentemente no puede dilucidarse a través del amparo (cfr. Fund. 19 de la STC 0206-2005-PA/TC).

Sexto: Que, resulta importante señalar que esta Sala Civil emitió pronunciamiento en la medida cautelar concedida al demandante, habiéndose precisado en la Resolución número cuatro, de fecha diecisiete de abril del año dos mil seis, expedida en el citado cuaderno, que no procede la pretensión de la parte demandante porque existe una vía procedimental específica, igualmente satisfactoria, para la protección de los derechos constitucionales supuestamente vulnerados.

Setimo: Que, asimismo precisa el colegiado, que si bien existe una apelación contra la resolución número dieciocho de folios trescientos ochentitrés a trescientos ochenta y cinco, en la que no es aceptada por esta Superioridad la inhibición solicitada por el demandante, la misma que lo hizo tratando de coaccionar a la labor jurisdiccional y a la vez atentado a la majestad de la misma; resolución que ha sido materia de apelación, habiéndose formado y elevado a la Corte Suprema; sin embargo el propio demandante a consentido para llevarse a cabo la realización de la vista de la causa, en la cual él y su abogado informaron, motivo por el cual el colegiado ha determinado emitir la presente resolución.

Por Estas Consideraciones y en atención a la Jurisprudencia vinculante establecida en la sentencia señalada precedentemente: **REVOCARON** la sentencia contenida en la resolución número quince de fecha veintiséis de mayo del dos

Handwritten signature and stamp: "Dpto. de Justicia, Poder Judicial de la Federación, Sala Civil".

Handwritten signature.

mil seis, obrante a folios ciento noventa a ciento noventa y ocho, que declara fundada la demanda de folios diecisiete y siguientes; **REFORMÁNDOLA** la misma la declararon **IMPROCEDENTE**; en las seguidos por don Mauro Serrano García contra la empresa Minera Yanacocha S.R.L. sobre Proceso de Amparo; **ORDENÁNDOSE** la remisión del expediente al juzgado de origen, para que proceda conforme lo dispone el considerando cuarto de la presente; **MANDARON** que consentida y/o ejecutoriada que sea la presente se publique en el diario oficial "El Peruano", por el plazo de ley; y los devolvieron.-

S.s.

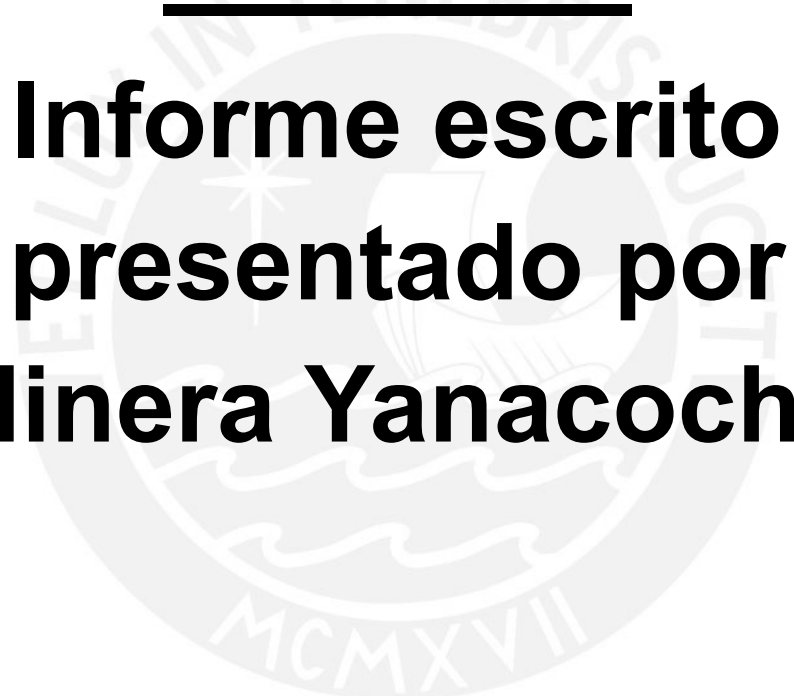
- ALBAN RIVAS.
- BAZAN SANCHEZ.
- RODRIGUEZ VERGARA.

57 507, 2000  
 1.10

Dra. María Elena ...  
 Jefe  
 Sala Civil  
 Corte Superior de Justicia Cuzco

# **ANEXO 9**

**Informe escrito  
presentado por  
Minera Yanacocha**




**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**  
 DE TRÁMITE DOCUMENTARIO  
 Y ARCHIVO  
 Informe Escrito TC  
 006 '07  
 Expediente: 16472-2006-AA-TC  
**INFORME ESCRITO**

**AL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:**

**MINERA YANACOCHA S.R.L.**, en los seguidos por Mauro Serrano García, sobre acción de amparo, atentamente decimos:

Que, en legítimo ejercicio de nuestro derecho de defensa, solicitamos al Tribunal Constitucional tener presente lo siguiente al momento de resolver:

**I. FUNDAMENTOS QUE SUSTENTAN LA IMPROCEDENCIA DE LA PRESENTE ACCIÓN DE AMPARO**

El señor Mauro Serrano García interpone la presente acción de amparo solicitando la inaplicación de la carta de fecha 26 de diciembre de 2005 mediante la cual se le despide en virtud del inciso a) del artículo 23º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, al haberse comprobado que se ha configurado la causa justa de cese relacionada con la capacidad del trabajador consistente en el detrimento de su facultad física e ineptitud sobreviniente, que ha resultado determinante para el desempeño de sus labores.

Conforme el Tribunal podrá apreciar, la pretensión del demandante no es procedente en la vía del amparo pues:

- **El propio Tribunal Constitucional ha determinado la improcedencia de la acción de amparo cuando exista una vía ordinaria igualmente satisfactoria.** En el presente caso, existe una vía idónea, el proceso ordinario laboral, en el cual el demandante puede discutir la procedencia

de su despido y la procedencia de su reincorporación al puesto de trabajo.

- **El despido del demandante no califica dentro de los tres tipos de despido que el propio Tribunal Constitucional ha determinado como procedentes en esta vía.** En efecto, conforme ha sido acreditado en el proceso, el accionante ha sido despedido en virtud de una causa justa de cese relativa a su capacidad. No se ha presentado un despido nulo, pues su cese no expone un acto discriminatorio en su contra. Tampoco se ha cesado al actor sin expresión de causa o de manera fraudulenta, pues los hechos sobre los que se apoya su despido son existentes y se encuentran debidamente comprobados.
  
- **Existe una serie de hechos controvertidos en el proceso que requieren de una dilatada etapa probatoria** (la existencia de una enfermedad ocupacional, la existencia del detrimento en la salud del actor que hace imposible la continuación de las labores, la validez del certificado médico presentado por el demandante, la validez del Dictamen de la Comisión Médica de ESSALUD, etc). En ese sentido, la acción de amparo no es la vía procesal adecuada, al no haber una etapa probatoria que permita el esclarecimiento de los hechos indicados, los que resultan relevantes para determinar si la acción es amparable.

Pasamos a desarrollar los fundamentos indicados, sobre la base de los cuales el Tribunal Constitucional deberá declarar improcedente la presente acción de amparo.

### **I.1. IMPROCEDENCIA DE LA DEMANDA POR EL CARÁCTER RESIDUAL DE LA ACCIÓN DE AMPARO Y POR EXISTIR UNA VIA ESPECÍFICA IGUALMENTE SATISFACTORIA**

De acuerdo a lo establecido por el propio Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 206-2005-PA/TC, Acción de Amparo seguida por don César Antonio Baylón Flores contra la E.P.S. EMAPA HUACHO S.A., de fecha 28 de noviembre de 2005, pronunciamiento que ha sido declarado **precedente vinculante inmediato** de acuerdo con el artículo VII del Código Procesal Constitucional, la presente demanda es improcedente dado el carácter excepcional de la Acción de Amparo, la cual **solo procede cuando no exista una vía específica igualmente satisfactoria** para la protección de los derechos supuestamente vulnerados del demandante.

En efecto, en el Fundamento 3 de la referida sentencia, el Tribunal Constitucional señala que:

*“La vigencia del Código Procesal Constitucional supone un cambio en el régimen legal del proceso de amparo ya que establece, entre otras cosas, la subsidiariedad para la procedencia de las demandas de amparo. Con ello se cambia el anterior régimen procesal del amparo que establecía un sistema alternativo. En efecto, conforme al artículo 5.º, inciso 2 del Código Procesal Constitucional, **no proceden las demandas constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.**”*

Asimismo, en el Fundamento 4 de la sentencia se señala lo siguiente:

*“Al respecto, este Colegiado precisó que “(...) tanto lo que estableció en su momento la Ley N.º 23506 y lo que prescribe hoy el Código Procesal Constitucional, respecto al Amparo Alternativo y al Amparo Residual, ha sido concebido para atender requerimientos de urgencia que tienen que ver con la afectación de derechos directamente comprendidos dentro de la calificación de fundamentales por la Constitución Política del Estado. Por ello, **si hay una vía efectiva para el tratamiento de la temática propuesta por el demandante, esta no es la excepcional del**”*

**Amparo que, como se dijo, constituye un mecanismo extraordinario**. (Exp. N.º 4196-2004-AA/TC, Fundamento 6)."

En los Fundamentos 5 y 6 de la sentencia N° 206-2005-AA el Tribunal Constitucional señala que el control constitucional corresponde en un primer nivel de protección de derechos fundamentales a los jueces del Poder Judicial a través de los procesos judiciales ordinarios y sólo en los casos en los que la vía ordinaria no sea satisfactoria y eficaz para la protección urgente del derecho vulnerado, procederá la acción de amparo, en calidad de vía extraordinaria, siendo obligación del demandante demostrar que la vía del amparo es la vía idónea y eficaz para reestablecer el ejercicio de su derecho constitucional vulnerado.

Adicionalmente, en el Fundamento 32 de la sentencia referida el Tribunal Constitucional establece lo siguiente:

*"32. Hasta la fecha de dilucidación del presente caso los criterios de la jurisdicción constitucional habían sido sumamente flexibles y amplios en la evaluación de una gran variedad de controversias laborales de carácter individual, sea en el ámbito laboral privado o en el público, sobre la base del carácter alternativo de proceso constitucional del amparo. Sin embargo, y dentro del marco de la función de ordenación del Tribunal Constitucional, **se hace indispensable, para los casos de materia laboral individual, privada o pública, tramitados en la vía del proceso de amparo, la aplicación de los criterios establecidos en el presente caso, con relación al carácter residual del proceso de amparo** y de los criterios jurisprudenciales sustantivos relativos a los derechos laborales desarrollados a través de la jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, **a fin de no desnaturalizar el carácter extraordinario, breve y expeditivo del proceso de amparo**".*

En el presente proceso el demandante alega no haber incurrido en la causa justa de despido que se ha imputado. Por nuestra parte, sostenemos que no ha mediado arbitrariedad alguna en el cese del accionante y, por el contrario, la

causa justa de despido se encuentra plenamente acreditada. En ese sentido, resulta evidente que existe controversia respecto a la existencia o no de arbitrariedad en el cese del actor, hecho que debe ser dilucidado en la vía específica igualmente satisfactoria, que es la del proceso ordinario laboral, tal como lo señalan los artículos 4° y 61° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, que señalan textualmente lo siguiente:

**Artículo 4 de la Ley N° 26636.- COMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA.-** *La competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial por las siguientes normas:*

*2. Los Juzgados de Trabajo conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre:*

*a) Impugnación del despido.*

**Artículo 61 de la Ley N° 26636.- TRAMITACION.-** *Se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta.*

En atención a lo antes expuesto, no es procedente una demanda de Amparo cuando existe una vía procedimental específica que sea igualmente satisfactoria para la protección de los derechos supuestamente vulnerados. Por tanto, el presente proceso es improcedente, toda vez que existe una vía específica igualmente satisfactoria que es el Proceso Ordinario Laboral, mediante la cual se puede impugnar un despido, tal como lo pretende el demandante.

**I.2. LOS HECHOS ALEGADOS EN LA DEMANDA NO CALIFICAN EN NINGUNA DE LAS TRES CLASES DE DESPIDO TRAMITABLES EN UNA ACCIÓN DE AMPARO:**

En el presente proceso el demandante discute la procedencia de su cese, el mismo que se produjo al haberse configurado la causa justa de cese

relacionada con la capacidad del trabajador, consistente en el detrimento de su facultad física e ineptitud sobreviniente, que ha resultado determinante para el desempeño de sus labores. Dicha causa justa se encuentra debidamente sustentada por el Dictamen Médico evacuado por ESSALUD – Cajamarca que acredita que el actor sufre de incapacidad permanente, lo que le impide continuar con sus labores como Operador de Planta.

El Tribunal Constitucional podrá apreciar que nuestra empresa ha procedido a imputar la causa justa y a evaluar los descargos formulados por el demandante antes de decidir su cese. Asimismo, que la causa justa imputada se desprende de un dictamen médico evacuado por ESSALUD, entidad competente para determinar la existencia de una situación de invalidez permanente. Finalmente, el Tribunal podrá apreciar que los hechos expuestos en el proceso no son ficticios y lo que discute el demandante es la valoración de los elementos de prueba que sustentan su cese.

En ese sentido, debemos indicar que **NO** nos encontramos ante alguno de los supuestos de procedencia a trámite del amparo (despido nulo, despido incausado o despido fraudulento) expuestos por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente **Nº 976-2001-AA/TC**,

Conforme hemos indicado, nuestra empresa ha imputado al actor una causa justa de cese relacionada con la capacidad del trabajador consistente en el detrimento de su facultad física e ineptitud sobreviniente, que ha resultado determinante para el desempeño de sus labores, específicamente prevista en el literal a) del artículo 23° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 003-97-TR. En ese sentido, es claro que no estamos ante un despido incausado.

Asimismo, no se ha cuestionado la existencia de los hechos sobre los que se sustenta el despido del demandante. El demandante confirma encontrarse incapacitado permanentemente para el trabajo, siendo objeto de cuestionamiento el grado de menoscabo a su salud y la naturaleza de su enfermedad. Sin embargo, no se ha cuestionado su existencia, ni la de los documentos o hechos que acreditan la causa de cese.

Recapitulando lo expuesto por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 976-2001-AA/TC, estaríamos ante un despido fraudulento *“cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente.”* De acuerdo a lo expuesto en los párrafos anteriores, la causa justa de despido se encuentra expresamente prevista en el literal a) del artículo 23° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por otra parte, los hechos imputados y la existencia de la incapacidad permanente del actor no es objeto de cuestionamiento. Con ello, queda descartado que nos encontremos ante un supuesto de despido fraudulento.

Siguiendo esta misma línea de razonamiento, cuando el Tribunal Constitucional sostiene, en el fundamento 15 del expediente citado, que se reputará nulo el despido de una persona con discapacidad **sólo cuando éste se produzca por motivos discriminatorios**, no cuando éste se produzca por la configuración de una causa justa como la prevista en el literal a) del artículo 23° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, como sucede en el presente caso. En efecto, el fundamento 15 señala:

*“Se produce el denominado despido nulo cuando:  
(...)”*

- *Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Cfr. Ley 27050).*"

Como se puede apreciar, el Tribunal Constitucional indica como referencia expresa a la Ley 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, por lo que debemos recurrir a la mencionada norma con el propósito de conocer los alcances del despido nulo al que se hace referencia. En dicha norma se señala, en el artículo 31º, lo siguiente:

*"Es nulo el acto que basado en motivos de discriminación afecte el acceso, la permanencia y/o en general las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad."*

De acuerdo a ello, la causal de nulidad a la que hace referencia el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, se configura sólo cuando el despido de un discapacitado se basa en motivos de discriminación.

Sin embargo, como se ha indicado, en el presente proceso se ha determinado el cese del actor al haber sobrevenido una situación de incapacidad permanente que ha resultado ser determinante para el desarrollo de sus labores habituales. El despido del actor no se ampara en motivo discriminatorio alguno, sino en una condición médica comprobada y amparada en un Dictamen emitido por ESSALUD - Cajamarca, hechos que configuran la causa justa prevista legalmente, como lo es la establecida en el literal a) del artículo 23º del TUO del Decreto Legislativo N° 728. No existe elemento o indicio en el proceso que sugiera que en el cese del demandante ha existido acto de discriminación alguno. En consecuencia, EL DESPIDO DEL DEMANDANTE EVIDENTEMENTE NO CALIFICA COMO UN DESPIDO NULO.

De acuerdo a lo expuesto, el despido del demandante no califica en alguna de las tres clases de despido tramitables vía amparo de acuerdo al criterio del Tribunal Constitucional. En consecuencia, la demanda debe ser declarada **IMPROCEDENTE**.

**I.3. LA DEMANDA ES IMPROCEDENTE POR CUANTO LA CAUSA JUSTA DE DESPIDO NO SE PUEDE DILUCIDAR EN LA VÍA DE AMPARO POR CARECER DE ETAPA PROBATORIA:**

Lo que pretende el demandante en el presente proceso es cuestionar la causa justa del despido, pues sostiene que la enfermedad que padece no constituye una enfermedad común, sino una enfermedad ocupacional. En virtud a ello, señala que el grado de menoscabo en su salud es determinante para establecer si procede o no su reincorporación. En consecuencia, la discusión en el presente proceso se centra en determinar si los documentos aportados por el demandante tienen validez para cuestionar la procedencia de su despido y si desvirtúan los hechos alegados como causa justa de cese.

Sin embargo, ello no puede examinarse a través de la vía del amparo, conforme así lo ha establecido el Tribunal Constitucional, por cuanto esta vía carece de etapa probatoria. Así, en el considerando décimo noveno de la mencionada sentencia emitida en el Expediente N° 206-2005-PA/TC, el Tribunal Constitucional señaló:

*“De otro lado, conforme a la línea jurisprudencial en materia de derechos laborales de carácter individual (por todas Exp. N.º 2526-2003-AA), se ha establecido que el amparo no es la vía idónea para el cuestionamiento de la causa justa de despido imputada por el empleador cuando se trate de hechos controvertidos, o cuando, existiendo duda sobre tales hechos, se requiera la actuación de medios probatorios a fin de poder*

*determinar la veracidad, falsedad o la adecuada calificación de la imputación de la causa justa de despido, que evidentemente no pueden dilucidarse a través del amparo. En efecto, es claro que, en este supuesto, para que se produzca certeza en el juzgador, respecto de los puntos controvertidos, y pueda así sustentar su fallo en determinado sentido, necesariamente tendrá que desarrollar la actividad probatoria a través de sus diversas etapas, en particular respecto de la actuación y valoración de la prueba que, entre otras muchas, se relacionarán con declaraciones de parte, testigos, documentos (libros de planillas, informes), peritajes y, especialmente, las pruebas de oficio.”*

Repare el Tribunal Constitucional que para establecer si la demanda de amparo del actor es fundada deberá determinarse, entre otras situaciones, si:

- El demandante padece una enfermedad común o una enfermedad ocupacional;
- Si el Dictamen Médico evacuado por ESSALUD es concluyente al establecer la existencia de un cuadro de incapacidad permanente determinante para el ejercicio de las labores habituales del accionante;
- Si el certificado médico aportado por el demandante tiene valor para efectos de acreditar una enfermedad ocupacional o ha sido emitido de manera irregular; y,
- Si el informe evacuado por ESSALUD respecto de la validez del certificado médico aportado por el demandante resta validez al mismo.

De acuerdo a ello, es claro que se deben declarar **IMPROCEDENTES** las demandas de amparo en las que se cuestione la causa justa del despido, como sucede en la presente, por cuanto la veracidad, falsedad, la adecuada calificación de la causa justa, y la proporcionalidad de la sanción, no pueden dilucidarse a través de la vía del amparo.

**II. FUNDAMENTOS POR LOS CUALES DEBERÁ DECLARARSE INFUNDADA LA ACCIÓN DE AMPARO**

Sin perjuicio de los fundamentos expuestos, que sustentan la improcedencia de la acción de amparo interpuesta por el señor Mauro Serrano García, y en el negado supuesto que no sean acogidos por el Tribunal, procedemos a detallar los fundamentos, sobre la base de los cuales deberá declararse **INFUNDADA** la misma:

**II.1. EL DEMANDANTE HA SIDO DESPEDIDO SOBRE LA BASE DE UNA CAUSA JUSTA PREVISTA EXPRESAMENTE EN LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL**

Conforme ha sido acreditado en el proceso, el demandante ha sido despedido por haberse demostrado la configuración del supuesto previsto en el inciso a) del artículo 23° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, que prevé como causa justa de despido relacionada con la capacidad del trabajador, el detrimento de la facultad física e ineptitud sobreviniente determinante para el desempeño de las tareas que cumple.

En efecto, de acuerdo a la información expuesta en el Dictamen de Comisión Médica del 5 de agosto de 2005, está comprobado que el demandante sufre un cuadro de incapacidad permanente configurado por una hernia de disco en la región lumbar que determina que el actor se encuentre impedido de efectuar, incluso, esfuerzos físicos moderados. En ese sentido, el actor se encontraba impedido de desempeñar sus labores habituales como Operador de Planta.

Previamente, y ante la imposibilidad del demandante de continuar con sus labores como Operador de Procesos II, nuestra empresa, sin encontrarse

legalmente obligada a ello, optó por la reubicación del demandante en un puesto que requiera un menor esfuerzo físico. Específicamente se asignaron como sus funciones la recolección de muestras, lectura de medidores de flujo, revisión del estado del equipo como mangueras de perforaciones y conectores. Sin embargo, y a pesar de la atenuación en la exigencia de sus obligaciones, el demandante mostró incapacidad para cumplir a cabalidad las funciones asignadas. Es en este momento, y sólo cuando se comprobó que el accionante se encontraba impedido de realizar hasta las funciones más elementales, que se procede a la evaluación médica a cargo de una entidad competente para determinar si un trabajador se encuentra permanentemente incapacitado para el trabajo, como es ESSALUD.

Nuestra empresa ha evaluado la condición del demandante, ha procedido a su reubicación sin que hayamos estado obligados a proceder con la misma, hemos solicitado la evaluación médica a una entidad competente, hemos procedido con la imputación formal de la causa justa de despido, se ha otorgado al demandante el plazo legal de 30 días naturales para que demuestre su capacidad para el trabajo, se ha evaluado con detenimiento los descargos efectuados por el demandante y, únicamente cuando se comprobó la existencia de una causa justa de despido relacionada con la capacidad del accionante es que nuestra empresa ha procedido a cursar al actor la carta despido cuya inaplicación ahora pretende.

En ese sentido, es claro que nuestra empresa no ha procedido a despedir al demandante sin contar con todos los elementos que permitan tomar una decisión sustentada y proporcional a los hechos expuestos. Sin embargo, y a pesar de haberse intentado la reubicación del demandante, los hechos acreditan que éste no se encontraba apto incluso para las labores que demanden un menor esfuerzo físico, por lo que se configuró la causa justa de despido vinculada a la capacidad que motivó su separación, por cuanto el

actor **sufre de un detrimento e ineptitud sobreviniente determinante para el desempeño de sus tareas**, el cual ha sido determinado oficialmente por ESSALUD, órgano competente llamado por ley para pronunciarse sobre esta materia, conforme a lo dispuesto por el artículo 33° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001- 96-TR.

## **II.2. SE HA ACREDITADO EN EL PROCESO QUE EL DEMANDANTE NO PADECE UNA ENFERMEDAD OCUPACIONAL**

El demandante ha intentado sorprender a las instancias judiciales anteriores señalando que padece una enfermedad ocupacional. Para ello, acompaña a su demanda un informe médico emitido por la Clínica Limatambo y un Dictamen Médico evacuado por ESSALUD en el que, supuestamente, tendría un grado de menoscabo a la salud equivalente al 30%. Debemos indicar que las alegaciones del actor respecto de la pretendida enfermedad ocupacional que sufriría son falsas, como pasamos a demostrar.

- (i) El actor sostiene que, de acuerdo al informe elaborado por la Clínica Limatambo, su situación física es consecuencia directa de las labores realizadas en nuestra empresa, por lo que su enfermedad es de origen ocupacional. Sin embargo, debemos indicar que la Clínica que emite el informe médico que el demandante adjunta al proceso no es una entidad competente para determinar si el demandante padece una enfermedad profesional u ocupacional. En efecto, la institución legalmente autorizada para determinar si las enfermedades que padece un trabajador son comunes o tienen un origen en sus labores es ESSALUD o la EPS contratada para otorgar cobertura por la póliza del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

Por otra parte, la validez del informe emitido por la Clínica Limatambo se ve severamente cuestionado cuando advertimos que para elaboración del mismo se ha tomado como referencia, exclusivamente, las afirmaciones del demandante. Sin embargo, el actor nunca ha reportado accidente de trabajo alguno que pudiera haber ocasionado su enfermedad. En ese sentido, la base de determinación del informe de la referencia es cuestionable, pues por una parte se apoya en las afirmaciones del actor respecto a la exigencia física de sus labores y por otra se apoya en un dictamen médico de ESSALUD de origen cuestionable.

- (ii) El mencionado dictamen de comisión médica de ESSALUD acreditaría, a entender del demandante, que su grado de incapacidad es del 30% por lo que no podría ser despedido en virtud del artículo 18.2.4. del Reglamento de la Ley de Modernización de la Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA, y modificado por el Decreto Supremo N° 003-98-SA.

Sin embargo, obran en autos las **Cartas NRO.001 y 002-RA-HH-CMIT-ESSALUD-CAJAMARCA-2006**, ambas de fecha 26 de enero de 2006, por las cuales la Presidenta del Comité Médico de Incapacidad para el Trabajo del Seguro Social de Salud, doctora Rubby Mostacero Chávarri, informa a nuestra empresa que el Dictamen Médico N° 020-2005, acompañado por el accionante a su demanda, de fecha 28 de setiembre de 2005, **no acredita la existencia de enfermedad ocupacional alguna** porque **Essalud sólo evalúa a pacientes con enfermedades ocupacionales que tengan contratado esa cobertura con ellos, lo que no sucede con nuestra empresa, la que tiene contratada esta cobertura con la EPS Pacífico Vida**, según documentos expedidos por dicha empresa y que obran en autos. Asimismo, en estas

comunicaciones, la Presidenta del Comité Médico de Incapacidad para el Trabajo del Seguro Social de Salud también nos informa que **si bien el porcentaje de menoscabo no debe aparecer en estos Dictámenes Médicos, fue a solicitud del propio interesado que ellos indicaron un porcentaje de menoscabo físico, lo que evidencia la mala fe con la que ha actuado el demandante en este proceso y desacredita la validez del Dictamen Médico que acompaña a su demanda.**

Por otra parte, existen elementos que desacreditan las afirmaciones del demandante respecto de la supuesta enfermedad ocupacional que sufre.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 82° del Reglamento de la Ley de Modernización de la Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA, y modificado por el Decreto Supremo N° 003-98-SA, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores empleados y obreros que laboran en un centro de trabajo en el que la Entidad Empleadora realiza las actividades descritas en el Anexo 5 del referido Reglamento, como es el caso de la actividad minera. Dicha cobertura comprende: a) la cobertura de salud por trabajo de riesgo; y b) la cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo.

La entidad que presta la cobertura por salud por trabajo de riesgo puede ser Essalud o una Entidad Prestadora de Salud - EPS, de conformidad con el artículo 83° del Reglamento; siendo que nuestra empresa tiene contratada dicha cobertura con la EPS "Pacífico Vida". Por otro lado, de conformidad con el Artículo 86° del Reglamento, la cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo podrá ser contratada con la ONP o con una Compañía de Seguros a través del IPSS o la EPS que brinde la cobertura de salud, a solicitud del empleador, siendo que en el presente caso nuestra empresa ha contratado dicha cobertura a través de EPS "Pacífico Vida".

Sin embargo, **el demandante en ningún momento ha solicitado el pago de las prestaciones previstas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo**, que le permitirían cobrar el importe de 24 mensualidades de pensión calculadas en forma proporcional a la que corresponde a una invalidez permanente total, conforme prevé el numeral 18.2.4 del artículo 18° del Decreto Supremo N° 003-98-SA.

Acreditamos nuestras afirmaciones con las constancias de fechas 19 y 20 de enero de 2006, que obran en autos, mediante las cuales la EPS Pacífico Vida ha informado que el señor Mauro Serrano García: **(i) no ha tenido atenciones médicas bajo el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo; y, (ii) no ha presentado ni recibido pago de beneficios o ha efectuado algún reclamo respecto a la Póliza de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo N° 6200650 contratada por nuestra empresa.**

En consecuencia, ¿si el demandante sufre una enfermedad ocupacional, por qué no ha accedido a ninguno de los beneficios previstos en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que corresponde precisamente al régimen de cobertura previsto para las atenciones médicas y pago de beneficios vinculados a enfermedades profesionales u ocupacionales?

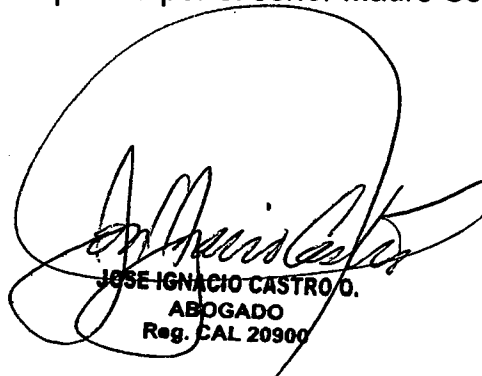
La razón es obvia: en el caso que el actor hubiera solicitado dicho beneficio, la entidad prestadora del servicio de salud, en este caso la EPS Pacífico Vida, hubiera procedido a su evaluación médica completa, lo que habría determinado que la enfermedad que éste padece no es ocupacional o profesional como alega, sino común, por lo que se encontraría fuera de la cobertura de los beneficios previstos en la póliza del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

En atención a lo expuesto, resulta claro que la demanda deberá ser declarada infundada pues no se ha acreditado la existencia de un despido nulo y por el contrario, se ha demostrado que el demandante se encuentra permanentemente incapacitado para desarrollar sus labores habituales, por lo que el despido realizado por nuestra empresa, amparado en el inciso a) del artículo 23° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, es legal y procedente.

**POR TANTO:**

Al Tribunal Constitucional, solicitamos tener presente los argumentos expuestos en el presente informe escrito en virtud de los cuales solicitamos declarar **IMPROCEDENTE O INFUNDADA**, según corresponda, la acción de amparo interpuesta por el señor Mauro Serrano García.

Lima, 15 de enero de 2007.



JOSE IGNACIO CASTRO/D.  
ABOGADO  
Reg. CAL 20900

# **ANEXO 10**

**Sentencia emitida por  
el TC**





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 10422-2006-PA/TC  
CAJAMARCA  
MAURO SERRANO GARCÍA

198  
Sentencia  
TC

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 16 días del mes de enero de 2007, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los señores magistrados Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen y Mesía Ramírez, pronuncia la siguiente sentencia

#### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Mauro Serrano García contra la sentencia de la Sala Especializada Civil de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, de fojas 553, su fecha 6 de setiembre de 2006, que declaró improcedente la demanda de autos.

#### ANTECEDENTES

Con fecha 7 de diciembre de 2005, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Minera Yanacocha S.R.L., solicitando que se deje sin efecto el despido nulo del que habría sido objeto; y que, en consecuencia, se ordene su reposición en su puesto de trabajo. Refiere que con fecha 12 de julio de 2001 ingresó en la Minera Yanacocha como operador II de procesos, y que debido a la naturaleza de sus labores contrajo una enfermedad profesional de etiología ocupacional, produciéndole una incapacidad permanente parcial con un menoscabado de 30%, razón por la cual la emplazada se encontraba prohibida de despedirlo, conforme lo establece el artículo 18.2.4 del Decreto Supremo N.º 003-98-SA; sin embargo, mediante carta de fecha 26 de setiembre de 2005, fue despedido imputándosele, como causa justa de despido relacionada con su capacidad, el detrimento de su facultad física e ineptitud sobreviviente, por lo que considera que ha sido objeto de un despido nulo por encontrarse incapacitado.

La emplazada contesta la demanda señalando que la incapacidad que padece el demandante no es consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, debido a que percibe subsidios por el régimen de salud y no por el régimen del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Agrega que el demandante fue despedido, no por su condición de invalidez, sino por su incapacidad física para desempeñar las labores de operador de planta. Finalmente, aduce que según el dictamen de la Comisión Médica de EsSalud de Cajamarca, de fecha 5 de agosto de 2005, el demandante padece de una incapacidad permanente parcial que le impide realizar trabajos que demanden esfuerzos físicos, razón por la que ya no puede realizar sus labores de operador de planta.

El Segundo Juzgado Civil de Cajamarca, con fecha 26 de mayo de 2006, declara



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

fundada la demanda, por considerar que el demandante ha sido despedido por su condición de incapacitado.

La recurrida, revocando la apelada, declara improcedente la demanda, por estimar que existe una vía procedimental específica, igualmente satisfactoria, para la protección del derecho constitucional invocado; y porque el proceso de amparo, al carecer de estación probatoria, no es la vía idónea para dilucidar la controversia planteada, ya que esta requiere de la actuación de pruebas.

FUNDAMENTOS

- 1. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC N.º 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante en virtud de lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal considera que, en el presente caso, corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido nulo.

§. Delimitación del petitorio y la controversia

- 2. El recurrente pretende que se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando. Alega que la emplazada lo ha despedido porque se encuentra incapacitado parcialmente.
- 3. Por su parte, la emplazada manifiesta que el demandante fue despedido por haber incurrido en una causa justa de despido relacionada con su capacidad, como lo es el detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas.
- 4. En tal sentido, la controversia se centra en determinar si el demandante ha sido objeto de un despido nulo por razones de discriminación por su condición de incapacidad, o si ha sido despedido por haber incurrido en la comisión de una causa justa de despido prevista en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

§. Análisis del presente caso

- 5. Con relación al despido nulo, debe señalarse que este Tribunal en la STC 0976-2001-AA/TC ha precisado que éste aparece como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2º; inciso 1) del artículo 26º e inciso 1) del artículo 28º de la Constitución.
- 6. En este sentido, debe precisarse que el denominado *despido nulo*, se produce, entre otros supuestos, cuando el trabajador es despedido por razones de discriminación derivadas de su condición de discapacitado o inválido. Así, en el artículo 31.2 de la Ley N.º 27050, se ha precisado que:



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Nadie puede ser discriminado por ser persona con discapacidad. Es nulo el acto que basado en motivos discriminatorios afecte el acceso, la permanencia y/o en general las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad.

En sentido similar, el artículo 18.2.4 del Decreto Supremo N.º 003-98-SA ha señalado que:

En caso que las lesiones sufridas por EL ASEGURADO dieran lugar a una invalidez parcial permanente inferior al 50%, pero igual o superior al 20%; LA ASEGURADORA pagará por una única vez al ASEGURADO inválido, el equivalente a 24 mensualidades de pensión calculadas en forma proporcional a la que correspondería a una Invalidez Permanente Total.

En estos casos, la Entidad Empleadora queda prohibida de prescindir de los servicios del trabajador basada en su condición de invalidez.

- 7. Al respecto, debe señalarse que de los Dictámenes de Comisión Médica, de fecha 5 de agosto y 28 de setiembre de 2005, obrantes a fojas 1 y 36, se desprende que el demandante presenta una incapacidad de naturaleza permanente y de grado parcial que le ha producido un menoscabo del 30%, como consecuencia de una enfermedad profesional, según se señala en el informe médico obrante a fojas 4 . Asimismo, debe precisarse que en los referidos dictámenes se ha señalado que:

El paciente no puede trabajar en áreas que demanden esfuerzo físico y que puedan agravar [la] enfermedad que padece, pero está en capacidad de realizar cualquier otro trabajo.

- 8. De la lectura de la carta de preaviso del 24 de agosto de 2005, obrante de fojas 30 a 31, y de la carta de despido del 26 de setiembre de 2005, obrante de fojas 14 a 15, se desprende que la causa justa de despido imputada al demandante no se encuentra relacionada directamente con el detrimento de su capacidad laboral, sino que tiene, como fundamento su condición de incapacitado, ya que en ellas no se señala en que consista el detrimento de la capacidad laboral, sino que este supuesto detrimento se encontraría probado tan sólo con los dictámenes referidos.

- 9. En este sentido, este Tribunal llega a la conclusión de que el demandante ha sido despedido por razones de discriminación derivadas de su condición de discapacitado o inválido, debido a que del contenido de las cartas referidas, no se desprende que el supuesto detrimento de las facultades del trabajador sea determinante para el desempeño de las labores que desempeñaba el demandante; además, en autos no se encuentra probada la relación directa y evidente entre la supuesta pérdida de la capacidad y los requerimientos específicos del cargo que desempeñaba el demandante. En tales circunstancias, resulta evidente que, tras producirse una modalidad de despido nulo como la antes descrita, procede la



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

reposición del demandante como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos.

- 10. Además, debe tenerse presente que según el artículo 18.2.4 del Decreto Supremo N.º 003-98-SA, el demandante, al padecer de una invalidez parcial permanente inferior al 50%, no podía ser despedido. Por tanto, si la emplazada considera que el demandante no se encuentra capacitado para desempeñar el cargo que ocupaba, debe reponerlo en un puesto de trabajo de igual nivel o categoría que demande un menor esfuerzo físico, ello con la finalidad de poder preservar su estado de salud y su dignidad como trabajador.
- 11. En la medida en que, en este caso, se ha acreditado que la emplazada ha vulnerado el derecho al trabajo del demandante, corresponde, de conformidad con el artículo 56.º del Código Procesal Constitucional, ordenar a dicha entidad que asuma los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

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

**HA RESUELTO**

- 1. Declarar **FUNDADA** la demanda; en consecuencia, **NULA** la carta de fecha 28 de febrero de 2003.
- 2. Ordena que Minera Yanacocha S.R.L. reponga a don Mauro Serrano García en un cargo que demande un esfuerzo físico menor que el que desplegaba en el cargo que venía desempeñando, pero de similar categoría o nivel, bajo apercibimiento de aplicarse las medidas coercitivas prescritas en el artículo 22.º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos del proceso en la etapa de ejecución de sentencia.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**ALVA ORLANDINI  
BARDELLI LARTIRIGROYEN  
MESÍA RAMÍREZ**

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

Lo que certifico:  
*[Handwritten signature]*

**Dr. Daniel Figallo Rivadenayra**  
SECRETARIO RELATOR (e)

# **ANEXO 11**

**Escrito presentado  
por el Sr. Serrano al  
Juzgado, referente a  
la solicitud de  
represión de actos  
homogéneos**

Expediente : 2005-980.  
 Secretario : Dr. Morocho.  
 Sumilla : HACE PRESENTE PARA MEJOR RESOLVER.

SEÑOR JUEZ DEL SEGUNDO JUZGADO ESPECIALIZADO CIVIL DE CAJAMARCA:

MAURO SERRANO GARCIA, en los autos seguidos con Minera Yanacocha, sobre Acción de Amparo a Usted con el debido respeto digo:

I. PETITORIO:

Con la finalidad que su despacho tenga presente al momento de resolver hago presente lo siguiente:

PRIMERO.- Se puede apreciar del segundo párrafo del escrito (de fecha 07.10.2009) presentado por la demandada y vencida en juicio, que resulta intencional el desconocer los términos de la Sentencia del Tribunal Constitucional, con aspectos procesales, aduciendo que nada se puede hacer por que el proceso se encuentra concluido, sin embargo ha de tenerse en cuenta que mi pretensión es en ejecución de sentencia, estando por lo tanto facultado el Juez para hacer cumplir el mandato contenido en la misma.

*Lo ya se cumplió. El de estaría alegando una nueva afectación, que debe ser materia de otro proceso.*

SEGUNDO.- Lo expresado en el tercer párrafo -del escrito del demandado- resulta ser cierto que se me repuso desde el 20 de diciembre del año 2007, en el puesto de cargo de operador de procesos de planta de tratamiento de agua de Yanacocha Norte, labor que incluso fue corroborado por el señor juez de la causa, sin embargo, con la única finalidad de causarme perjuicio en mi salud se me ha cambiado de área esto es de cargo de operador de procesos de planta de tratamiento de agua de Yanacocha Norte a operador de procesos II en el PAD de Lixiviación de la zona este - Pampa Larga, actividad donde tengo apenas 06 meses y desde la primera semana de labor (según atención médica del 28.03.2009 expedida por clínica San Francisco entidad contratada por mi empleador EPS Pacífico Salud) ya me ha causado daños en mi salud con detrimento de la misma, vulnerándose por ende lo regulado por la Sentencia Del Tribunal Constitucional.

*Mauro Serrano Garcia*  
 MAURO SERRANO GARCIA  
 ABOGADO  
 C.A. 14618

TERCERO.- Del cuarto, quinto y sexto fundamento de hecho esgrimido por el demandado, resulta clara la intención de vulnerar y desobedecer la Sentencia Del Tribunal Constitucional, pues, indican que al haber concluido el proceso, pueden variar a mi persona de puesto de trabajo, aunque tal actividad vaya en desmedro de mi estado de salud.

CUARTO.- Lo expuesto anteriormente se vislumbra con mayor claridad, pues, la demandada expresa que como el proceso ya esta concluido y como ellos han variado el cargo y labores del demandado, tal hecho debe ser ventilado en otro proceso judicial, el mismo que seguramente -con sus influencias- pretenden ganarlo y en definitiva lograr lo que siempre han deseado, que mi persona pierda relación laboral con ellos, sea por renuncia por hostilización laboral o por que mi salud se agrave y no pueda laborar más.

QUINTO.- Al parecer el abogado de la parte demandante, no ha leído en forma detenida el requerimiento realizado al magistrado, es así que erróneamente sostiene que estoy reclamando que las vacaciones forzadas constituyen una violación a lo regulado por el Tribunal Constitucional -para el caso concreto- lo que si se debe analizar es el hecho que las mismas se me otorgan cuando mi persona se niega a renunciar voluntariamente y lo curioso resulta que luego de mis vacaciones forzadas ingreso a laborar en otra área, la misma que demanda mayor esfuerzo físico que va en desmedro de mi salud, hecho que debe ser analizado minuciosamente por el Juzgador.

SEXTO.- La demandada en el decimo párrafo, expresa que la sentencia del Tribunal Constitucional ordenó reponer al demandante en un cargo que demande un esfuerzo físico menor que el que desplegaba en el cargo que venía desempeñando, pero de similar categoría o nivel, soslayando que las sentencias se analizan y cumplen en virtud a sus fundamentos, y que para el caso in concreto son los siguientes:

- a) Dentro de los antecedentes de la sentencia del Tribunal Constitucional, en el segundo párrafo se puede verificar que Minera Yanacocha aduce que según dictamen de la Comisión Medica de Essalud de Cajamarca, de fecha 05 de agosto del año 2005, el demandante padece de una incapacidad permanente parcial que le impide realizar trabajos que demanden esfuerzos físicos, razón por la que ya no puede realizar sus labores de operador de planta.

*Don W. Umbr. P. Para el Demandado.*  
**ABOGADO**  
 G. Albaladejo 27189



válvulas las mismas que se encuentran a una distancia aproximada de 50 metros, una de otra, procediendo a abrirlas para purgarlas, esperar un lapso aproximado de 05 minutos y luego cerrarlas, lo que significa dos inclinaciones esto es flexionar las rodillas para ponerme en posición de cuclillas, por válvula, vale decir una para abrirlas y otra para cerrarlas, pues las mismas se encuentran al ras del piso; y lo que es peor se trata de terreno arado (fofo y desnivelado), de tal forma que al caminar existen altos y bajos, actividad que me lleva un lapso de tiempo aproximadamente desde las 08 de la mañana hasta aproximadamente las 12:30 o 01:00 de la tarde, actividad que me causa daño en mi columna, hecho corroborado con el informe de la clínica internacional presentado por la demandada y acreditado así mismo con el Certificado Médico Legal y el informe medico TRAUMA-LMTMB-JUL-2009, y con el informe de resonancia magnética la Clínica Ricardo Palma expedido por el Dr. José Emilio Rodríguez Lira de fecha 31.08.2009, que concluye que tengo *"Moderada protrusión concéntrica, predominantemente mediana paramediana foraminal izquierda en el nivel de L4-L5, comprime y deforma el saco dural. Proceso Inflamatorio interfacetario del lado derecho en el nivel de L3-L4, L4-L5."*; informe en virtud del cual el Dr. Neurocirujano Hugo Rojas Fernández, expide el certificado médico Nro. 3123007, de fecha 20.09.2009, en el que diagnostica que tengo Hernia Núcleo pulposo L4-L5.

*Dr. José Emilio Rodríguez Lira*  
 ABOGADO  
 C.R. 119  
 C.I. 119  
 C.E. 119

DECIMO PRIMERO.- Mediante carta de fecha 21.04.2009., comuniqué a mi empleadora que las tareas encomendadas mediante memorando de fecha 23 de marzo del presente año, como operador de Procesos II en el Pad de Lixiviación de la Zona Este, demandan un notable esfuerzo físico y atenta contra mi estado de salud y lo que es más poniendo en riesgo mi integridad física con inevitables consecuencias irreversibles, carta que fue contestada por mi empleadora mediante carta notarial de fecha 08 de mayo del año 2009, indicando en la mencionada carta que: *"... se solicitó a la clínica internacional a efectos que realice una evaluación de las tareas que vengo realizando, indicando que dicho informe concluye que las tareas que vengo realizando no resultan incompatibles con la dolencia que vengo padeciendo, sin embargo, el informe médico hace notar que usted debe evitar riesgos posturales corrigiendo las actitudes observadas y evitando levantar dichas mangueras con la espalda inclinada mas de 30 grados. Así recomienda que usted debe efectuar estas tareas flexionando las rodillas y sin inclinación del tronco"*; de lo que se puede verificar que efectivamente el trabajo asignado a mi persona implica riesgo en mi salud.



- 5. Informe médico de fecha 18 de septiembre expedido por Clínica Limatambo, el mismo que acredita que sufro Hernia Nucleo Pulposo L4-L5, moderada en tratamiento.
- 6. Certificado médico de fecha 20.09.2009, documento que ratifica que actualmente adolezco de Hernia Núcleo Pulposo.
- 7. Carta notarial de fecha 21.04.2009, mediante la cual se solicita a Minera Yanacocha a efectos que se me cambie de área de trabajo toda vez, que las tareas asignadas como Operador de Procesos II en el PAD de Lixiviación de la Zona Este – Pampa Larga atenta contra mi estado de salud.
- 8. Carta notarial de fecha 08.05.2009, mediante la cual Minera Yanacocha da respuesta a mi carta notaria de fecha 21.04.2009., carta en la cual reconoce que la labor que desempeño como Operador de Procesos II en el PAD de Lixiviación de la Zona Este – Pampa Larga, tiene un componente de esfuerzo físico.
- 9. Carta notarial de fecha 11.05.2009, mediante la cual le comunico de la irregularidad cometida en el informe de la Clínica Internacional de fecha 05 de mayo del año 2009.

**POR LO EXPUESTO:**

A Usted señor Juez, solicito proveer conforme a ley.

Cajamarca, 12 de Octubre del 2009.

Walter Vera Alvarado.  
 ABOGADO  
 C.A.L. 2780



CIE 10 H34

Av. Miguel Grau 851 - Cajamarca - Perú  
Teléfono: (076) 362050 / Cel: 976635774  
E-mail: clinicasa@specy.com

Nombre: \_\_\_\_\_

CIA: Miles Jimeno Gomez

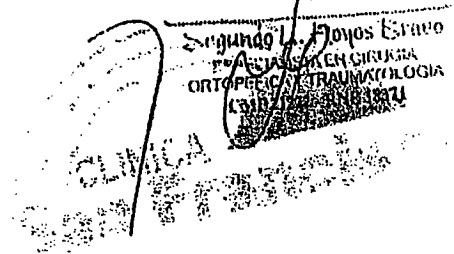
Rp.: \_\_\_\_\_

(1) De Juntos Codo

Por operon (sup  
clinal  
L4-L5

Medicinas Pien y  
rehabilitacion 6 semanas

27  
9  
005



ANEXO 1  
H34



Su familia, nuestra razón de ser!

INFORME MEDICO TRAUMA-LMTMB-JUL-2009

PACIENTE : SERRANO GARCIA MAURO

HC N° : 23050

FECHA : 21-JUL-2009

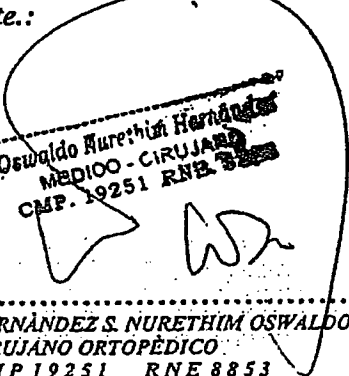
Paciente varón de 46 años que está siendo atendido en el Servicio de Ortopedia y traumatología por dolor dorsolumbar crónico que no cede al tratamiento convencional. Como antecedente haber sido sometido a Laminectomía por Hernia de Núcleo Pulposo L4-L5 el 09-Set- 2003 que ha conllevado como secuela a impotencia funcional importante de esta región anatómica y de miembros inferiores que se ha incrementado desde el mes de Abril del presente año, como se puede corroborar con la Historia Clínica del paciente.

Actualmente refiere dolor intenso con marcha claudicante de miembro inferior izquierdo, parestésias, hiporreflexia rotuliana, hipotrofia relativa del mismo, signo de Lasègue positivo.

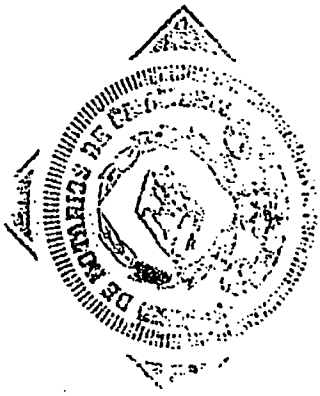
**DIAGNÓSTICO : DORSOLUMBALGIA CRÓNICA  
SECUELA DE LAMINECTOMIA L4-L5  
DISCOPATIA LUMBAR**

Paciente se encuentra imposibilitado de realizar marchas y estancias de pie prolongadas, por lo que su actividad laboral debe circunscribirse a actividades que no impliquen esfuerzo físico importante con la finalidad de preservar su estado de salud. Debe seguir tratamiento en el Servicio de Medicina Física y Rehabilitación bajo evaluación médica especializada frecuente y permanente.

Atte.:

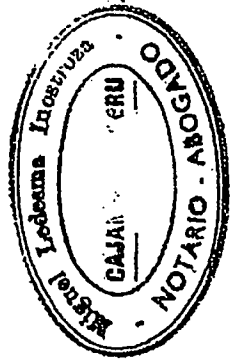
  
Oswaldo Nurethim Hernández  
MEDICO - CIRUJANO  
CMP. 19251 RNE 8853

HERNÁNDEZ S. NURETHIM OSWALDO  
CIRUJANO ORTOPÉDICO  
CMP 19251 RNE 8853



DOY FE: QUE LA PRESENTE COPIA  
CONCUERDA EXACTAMENTE CON SU  
ORIGINAL QUE TENGO A LA VISTA.  
CAJAMARCA.

31 AGO. 2009



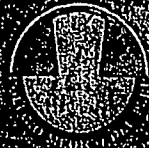
Minera Yanacocha S.R.L.  
Sociedad por Acciones

31 AGO 2009

RECEPCION DOCUMENTOS

Hora: 10:32 am

*Miguel Ledesma Inosuyza*  
Miguel Ledesma Inosuyza  
NOTARIO - ABOGADO  
CAJAMARCA - PERU



COLEGIO MEDICO DEL PERU  
CONSEJO NACIONAL

### CERTIFICADO MEDICO

El que suscribe, Médico Cirujano G.M.P. N° 38833

Certifico: Haber atendido al Sr.  
Bernardo García, Varón de 46 años de edad  
que presenta dolor lumbar + Parestias  
intensas  
dentro del cuadro de un síndrome de Cauda  
Equina (Neurorradiculopatía).  
de lo cual se trató con AINES  
y Descanso Médico por 08  
días. Aparte de la fecha.

*Atentamente,*

*Luz M. Alfaro Anaylo*

Luz M. Alfaro Anaylo  
MEDICO CIRUJANO  
G.M.P. N° 38833

Fecha:

30/08/09

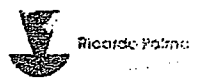
N°

3100228

ANEXOS 3



Teléfonos: 224-2211 - 225-8430  
E-mail: [resoclinic@terra.com.pe](mailto:resoclinic@terra.com.pe)



COMPAÑÍA : 54215 MINERA YANACOCHA - EMP. (E.P.S.)  
PACIENTE : 131337 SERRANO GARCIA, MAURO  
FECHA : 31/08/2009  
EXAMEN : RM-LUMBAR

**EL ESTUDIO MEDIANTE RESONANCIA MAGNÉTICA DEL SEGMENTO LUMBOSACRO DE LA COLUMNA VERTEBRAL, REALIZADA EN SECUENCIA SPIN-ECHO POTENCIADA EN T1 EN PLANO SAGITAL, FAST SPIN-ECHO POTENCIADA EN T2 EN PLANO AXIAL, CORONAL, SAGITAL, ESTA ÚLTIMA DE LA COLUMNA TOTAL, MUESTRA:**

*Alteración en la morfología, y señal interna que afecta el disco intervertebral de L4-L5, manifestándose como hiposeñal en la secuencia T2, alteración que se asocia a moderada protrusión discal concéntrica, que comprime el saco dural, siendo su distribución predominantemente mediana, paramediana foraminal izquierda.*

*Discreta protrusión discal en los niveles de L3-L4, L5-S1.*

*El cono medular se muestra morfológicamente normal. El filum terminal, no muestra alteraciones.*

*El canal raquídeo, y el resto de los agujeros de conjunción, se muestran dentro de límites normales.*

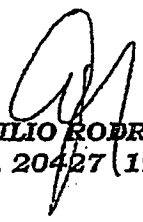
*Área focal de alteración inflamatoria que afecta el proceso interfacetario derecho de L3-L4, L4-L5.*

*La morfología e intensidad de señal de la médula ósea correspondiente a los cuerpos vertebrales lumbares y sacro, se muestran dentro de límites normales.*

*Las estructuras musculares paravertebrales y el espacio vascular del retroperitoneo, no muestran alteraciones.*

**CONCLUSIÓN.-**

**MODERADA PROTRUSION DISCAL CONCÉNTRICA, PREDOMINANTEMENTE MEDIANA PARAMEDIANA FORAMINAL IZQUIERDA EN EL NIVEL DE L4-L5, COMPRIME Y DEFORMA EL SACO DURAL.  
PROCESO INFLAMATORIO INTERFACETARIO DEL LADO DERECHO EN EL NIVEL DE L3-L4, L4-L5.**

  
**Dr. JOSE EMILIO RODRIGUEZ LIRA**  
**C.M.F. 20427 (19209)**

## **ANEXO 12**

**Escrito presentado  
por Yanacocha al  
Juzgado, relacionado  
a la solicitud de  
represión de actos  
homogéneos  
presentada por el Sr.  
Serrano.**



# LIMATAMBO

su familia, nuestra razón de ser!

INFORME MEDICO TRAUMA-LMTMB-SEP-2009

PACIENTE : SERRANO GARCIA MAURO

HC N° : 23050

FECHA : 18-SET-2009

Paciente varón de 46 años que sigue tratamiento en el Servicio de Ortopedia y traumatología por secuela de Laminectomía por Hernia de Núcleo Pulposo L4-L5 en el 2003 que implicó dolor de esta área desde Abril del presente año ya que aparece nueva Hernia de Núcleo Pulposo L4-L5 confirmada por Resonancia Magnética del 31-Agost-09 tomada en la Clínica Ricardo Palma en Lima, indicando además proceso inflamatorio interfacetario de lado derecho nivel L3-L4 y L4-L5, por lo que ha recibido tratamiento miorelajante y terapia física en el Servicio de Rehabilitación.

**DIAGNOSTICO:**

**HERNIA NUCLEO PULPOSO L4-L5 MODERADA EN TRATAMIENTO**

Paciente ha mejorado sintomatología demostrando respuesta al tratamiento de Medicina Física y puede seguir laborando pero debe evitarse marchas sobre caminos accidentados y fangosos, con el fin de evitar agravamiento del cuadro clínico y recidiva del mismo. Debe evitar esfuerzo físico importante y levantar objetos pesados. Debe recibir control médico especializado cada seis meses.

*[Handwritten signature]*  
Dewaldo Nur... Serrano  
MEDICO - UJANG  
C.M.P. 19252 R.N.B. 8893

259  
ANEXO: 6

Minera Yanacocha S.R.L.  
Of. Via de Evitamiento

23 SEP 2009

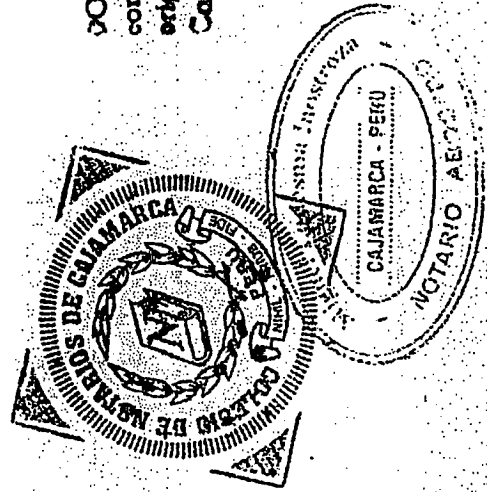
RECEPCION DOCUMENTOS

*[Handwritten signature]*

COY FE: Que la presente copia concuerda exactamente con la original que tengo a la vista.  
Cajamarca 23 SET. 2009

*[Handwritten signature]*

Miguel Pedesma Justroza  
NOTARIO - ABOGADO  
CAJAMARCA - PERU



# COLEGIO MÉDICO DEL PERÚ CONSEJO NACIONAL

## CERTIFICADO MÉDICO

El que suscribe, Médico Cirujano CMP N° 12507

*Certifico:* Haber atendido a  
Sr. Mauro Serrano Garcitajon  
H. N. N° 131334, Dx: Hemia núcleo  
pulposo L4-L5, tratado con  
Tratamiento con métodos FISIICOS  
y como parte de su tratamiento  
se le da un permiso médico Absoluto/  
desde 20-9-09 al 23-9-09 inclusive  
para que se eviten actividades  
sobre esfuerzos físicos del todo y  
peligrosos, con el fin de evitar  
complicaciones.  
Atentamente

*[Handwritten signature]*  
HUGO RAMOS PEDERUELO

Fecha: 20/9/09 N° 3123007

DOCUMENTO REDACTADO FUERA DE  
LAS OFICINAS DE LA NOTARIA

260  
COD. 816  
ANEXO: 7

Cajamarca, 21 de Abril del 2009

Señor:

Gerente de Recursos Humanos

MINERA YANACOCHA S.R.L.  
Av. Vía de Evitamiento Sur N° 549

**PRESENTE**

**Asunto. Reubicación de puesto de trabajo**

**Ref. Sentencia del Tribunal Constitucional  
(Exp.N°10422 -2006-PA/TC )**

De mi consideración :

Por medio de la presente me dirijo a Ud. para recordarle que el suscrito en el año 2005 confrontó con su representada un proceso judicial sobre Acción de Amparo debido al despido incausado del que fuera objeto y como resultado de dicho proceso el órgano jurisdiccional dispuso en forma expresa mi reposición en un cargo que demande un esfuerzo físico menor que el que desplegaba en el cargo que venía desempeñando, al momento de ser despedido.

Que dicho mandato expreso e imperativo del órgano Jurisdiccional se decretó teniendo en cuenta que al suscrito se le había determinado una incapacidad de naturaleza permanente y de grado parcial que me ha producido un menoscabo del 30%, como consecuencia de una enfermedad profesional, por prescripción de una Comisión Médica tal y conforme consta de mi legajo personal que obra en la oficina correspondiente de la Empresa.

Que, sin embargo pese a la orden dispuesta por el Poder Judicial en la actualidad se me ha encomendado tareas que demandan un notable esfuerzo físico como es el de Operador de Procesos II en el Pad de Lixiviación de la Zona Este, atentando con ello mi estado de Salud y lo que es más poniendo en riesgo mi integridad física con inevitables consecuencias irreversibles.

Que, a pesar de que el suscrito ha hecho notar esta conducta antilaboral y atentatoria contra mi salud, a mi Supervisor a cargo y al representante de Recursos Humanos Zona Este en las oficinas correspondientes de la Empresa sin embargo se ha hecho caso omiso y por el contrario se persiste en asignarme una labor que dista de la recomendada por el Tribunal Constitucional y que como repito estoy corriendo el riesgo de incrementar el porcentaje de incapacidad.

Minera Yanacocha S.R.L.  
Of. Vía de Evitamiento

22 ABR 2009

RECEPCION DOCUMENTOS

9:39a

*(Handwritten signature)*

26

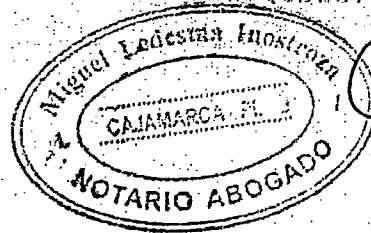
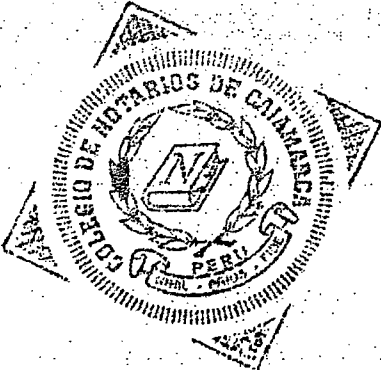
**DOCUMENTO REDACTADO FUERA DE  
LAS OFICINAS DE LA NOTARIA**

Que, en tal virtud y resguardo de mi integridad física y salud ocupacional solicito formal y expresamente se me reubique a un puesto de trabajo que demande un menor esfuerzo físico tal y conforme lo dispusiera el Tribunal Constitucional en la sentencia ya referida.

Atentamente.

**MAURO SERRANO GARCIA**  
DNI. No. 19834779  
Av. Los Eucaliptos Maz "A" - Lote 34  
Los Baños del Inca-Cajamarca

CERTIFICO: QUE EL ORIGINAL DE LA PRESENTE CARTA NOTARIAL SIGNADA CON EL N° 819, SE HA ENTREGADO EN LAS OFICINAS DE MINERA YANACOCCHA SRL UBICADAS EN LA AV. VÍA DE EVITAMIENTO SUR N° 519 DE ESTA CIUDAD DE CAJAMARCA, SIENDO RECIBIDA POR LA SECRETERIA, ENTERADA DEL CONTENIDO SE COMPROMETIO ENTREGAR DICHO ORIGINAL AL ENCARGADO DE MINERIA YANACOCCHA SRL, PARA CONSTANCIA ESTAMPO UN SELLO Y UNA RUBRICA EN LA PRESENTE COPIA EN SEÑAL DE RECEPCION, SIENDO LAS 9:34 AM DEL DIA 22 DE ABRIL DEL 2009, REALIZANDOSE EL PRESENTE DILIGENCIAMIENTO, HABIENDOSE PROCEDIDO CONFORME AL DECRETO LEGISLATIVO N° 1049, DE LO QUE DOY FE.



**Miguel Ledesma Inostroza**  
NOTARIO ABOGADO  
CAJAMARCA - PERU



**CARTA ENTREGADA CON MI  
INTERVENCION NOTARIAL  
CAJAMARCA: 08 MAY. 2009**

**CARTA NOTARIAL**

Cajamarca, 8 de mayo de 2009



*Dr. Marco Antonio Vigo Rojas*  
**DR. MARCO ANTONIO VIGO ROJAS  
NOTARIO ABOGADO  
CAJAMARCA**



Señor  
**MAURO SERRANO GARCÍA**, Fotocheck N° 1050685, DNI 19834779  
Av. Los Eucaliptos Mz. A, Lote 34, Los Baños del Inca.  
Ciudad.-

De nuestra consideración:

Nos referimos a su comunicación de fecha 21 de abril último en la cual señala que las labores que se le han encomendado como Operador de Procesos II en el Pad de Lixiviación de la Zona Este demandan un notable esfuerzo físico y que por ello se estaría atentando contra su estado de salud y poniendo en riesgo su integridad física. Señala así que ello resultaría contrario a lo ordenado por el Tribunal Constitucional en el proceso judicial seguido entre las partes.

Al respecto, lamentamos no coincidir con sus apreciaciones.

Sobre esta particular, cumplimos con indicarle que la empresa solicitó a la Clínica Internacional que efectúe una evaluación de las tareas que usted viene realizando, a fin de determinar si éstas importan un riesgo a su salud.

Así, el referido centro médico encargó al doctor Julio Maticorena Agramonte, a cargo de la Jefatura de Salud Ocupacional de la Clínica Internacional, que revise la historia médica que obra en nuestros archivos, en la cual se encuentra ampliamente documentada la dolencia que usted viene padeciendo, y que seguidamente efectúe una evaluación *in situ* de las tareas que usted cumple en su puesto de trabajo, la misma que se llevó a cabo el 5 de mayo de 2009.

El informe médico emitido señala que las tareas que usted viene realizando, que tienen un componente de esfuerzo físico, esto es, purga de mangueras de 4 pulgadas y de 16 milímetros de diámetro, así como el picado de mangueras obstruidas de 16 milímetros de diámetro, no implican riesgo a su salud en lo relativo al levantamiento de cargas ni con el número de veces que debe realizar estas actividades durante su turno de trabajo. En tal virtud, concluye que dichas tareas no resultan incompatibles con la dolencia que usted viene padeciendo. Sin embargo, el informe médico hace notar que usted debe evitar riesgos posturales corrigiendo las actitudes observadas y evitando levantar dichas mangueras con la espalda inclinada más de 30 grados. Así, recomienda que usted debe efectuar estas tareas flexionando las rodillas y sin inclinación del tronco.

262

En consecuencia, las labores que usted viene realizando no resultan contrarias a lo dispuesto en el referido pronunciamiento del Tribunal Constitucional, en cuanto éste dispuso que usted debe desempeñarse en un puesto de trabajo que demande un menor esfuerzo físico. Nuestra empresa ha cumplido escrupulosamente con dicho mandato toda vez que las labores que usted viene realizando no sólo requieren un mínimo esfuerzo físico sino que además éste resulta notoriamente inferior al que correspondía al puesto de trabajo que usted desempeñaba antes de su separación. A su vez, corresponde a usted mismo ser consciente de que tiene que evitar riesgos posturales y corregir actitudes observadas en el cumplimiento de sus tareas, por lo que lo exhortamos a que cumpla estrictamente la recomendación médica antes señalada.

Atentamente,



**ALBERTO CALLE SAN ROMAN**  
Gerente Regional de Recursos Humanos

DOCUMENTO REDACTADO FUERA DE  
LAS OFICINAS DE LA NOTARIA

200.704 264  
ANEXO 9

Cajamarca, 11 de Mayo del 2009

Señor

Gerente Regional de Recursos Humanos  
MINERA YANACOCCHA S.R.L.

PRESENTE

Asunto: Reubicación de puesto de trabajo  
Ref. Carta de fecha 08 de Mayo del 2009

De mi consideración

Por medio de la presente acuso recibo a su carta de la referencia y en respuesta a dicha misiva debo precisar lo siguiente:

Que, mediante carta de fecha 14 de Abril del año en curso efectué una petición arreglada a ley como lo es la reubicación en mi puesto de trabajo; en cumplimiento al mandato emanado del Tribunal Constitucional, el que dispuso en forma expresa mi reposición en un cargo que demande un esfuerzo físico menor que el que desplegaba en el puesto que venía desempeñando al momento de ser despedido.

Que, en la carta de la referencia se indica que la Empresa solicitó a la Clínica Internacional que efectúe una evaluación de las tareas que el suscrito viene realizando a fin de determinar si éstas imponen un riesgo en mi salud y se indica asimismo que el referido centro médico "encargó" al Dr. Julio Maticorena Agramonte que revise mi historia clínica y que efectúe una evaluación in situ de las tareas que cumpla en mi puesto actual de trabajo, y que dicha evaluación se realizó el día 05 de Mayo del 2009

Que, al respecto debo indicarle que esta afirmación de su parte no deja de causarme extrañeza, pues en primer lugar ni siquiera se me ha notificado o en su defecto comunicado de la supuesta evaluación decretada por su Despacho para poder participar en ella, pues como es lógica este tipo de evaluaciones se

Minera Yanacocha S.R.L.  
Oficina de Evitamiento

11 MAY 2009

RECEPCIÓN DOCUMENTOS  
Hora: 08:07

DOCUMENTO REDACTADO FUERA DE  
LAS OFICINAS DE LA NOTARIA.

tiene que realizar con la participación activa tanto del evaluador como del evaluado, lo que no ha sucedido en el presente caso, pues ni siquiera en sospechas he tomado conocimiento que el Médico antes aludido haya realizado evaluación alguna y lo que es más se haya constituido a mi frente de trabajo para analizar la naturaleza de mi labor, pues de haberlo hecho me hubiera percatado inmediatamente

Que, en la misiva de la referencia se indica asimismo que en el Informe Médico emitido por el evaluador, se señala que las tareas que realizo, tienen un componente de esfuerzo físico, esto es, purga de mangueras de 4 pulgadas y de 16 milímetros de diámetro, así como el picado de mangueras obstruidas de 16 milímetros de diámetro, "no implican riesgo e mi salud en lo relativo al levantamiento de cargas ni con el número de veces que debe realizar estas actividades durante s mi turno de trabajo " y concluye que dichas tareas no resultan incompatibles con la dolencia que vengo padeciendo, sin embargo agrega que el médico hace notar que debo evitar riesgos posturales corrigiendo las actitudes observadas y evitando levantar dichas mangueras con la espalda inclinada mas de 30 grados y que debo actuar tareas flexionando las rodillas y sin inclinación del tronco.

Que, este informe completamente alejado de la realidad y contradictorio y que no hace sino confirmar que el supuesto evaluador jamás se constituyó in situ a mi frente de trabajo, no hace ni siquiera referencia que el Area en donde realizo mi labor habitual tiene una extensión aproximada de 150,000 metros cuadrados en un terreno accidentado, deleznable y vulnerable, lo que implica que inevitablemente debo realizar un esfuerzo físico para abrir las válvulas de cuatro pulgadas en un promedio de 80 válvulas en mi jornada diaria de labor

Que, a pesar de que en el Informe Médico se indica que la labor que vengo realizando tiene un componente de esfuerzo físico en forma absurda y alejada de la realidad se recomienda que el suscrito evite riesgos posturales y evitando levantar dichas mangueras con la espalda inclinada mas de 30 grados y lo que es estas tareas debo realizarlas flexionando las rodillas y sin inclinación del tronco, es decir el evaluador recomienda que me convierta en un robot o algo por el estilo, lo que corrobora la irreal y parcializada evaluación de mi labor a la que supuestamente se me ha realizado

Que, al respecto debo precisar que es totalmente falso que el suscrito esté trabajando sin observar las recomendaciones médicas, pues como es lógico de suponer el suscrito no puede atentar contra su propia salud, sin embargo hay riesgos

Minera Yanacocha S.R.L.  
U.I. Via de Evitariento

11 MAY 2009

RECEPCION DOCUMENTOS

Hora: 03:47 PM


DOCUMENTO REDACTADO FUERA DE  
LAS OFICINAS DE LA NOTARIA

inevitables que se presentan en el área donde actualmente laboro por la frecuencia y  
trajín que realizo imperiosamente

Que, en tal virtud reitero los fundamentos de mi petición  
efectuada mediante la misiva de fecha 14 de Abril, pues como dejara constancia en la  
misma el suscrito viene siendo objeto de constante hostigamiento para desligarse de mi  
persona, tal es el caso de que en el mes de Febrero del año en curso se me propuso la  
ruptura de la relación laboral por "mutuo disenso" al que no accedí y es por ello que se  
me impone realizar una labor atentatoria con mi real estado de salud y que dista de la  
recomendada por el Tribunal Constitucional corriendo el riesgo de incrementar el  
porcentaje de incapacidad

Que, en tal virtud y y resguardo de mi integridad física y  
salud ocupacional reitero mi petición en el sentido de que se me reubique a un puesto  
de trabajo que demande un menor esfuerzo físico tal y conforme lo dispusiera el  
Tribunal Constitucional en la Acción de amparo que interpusiera sobre el despido  
incausado del que fui objeto, caso contrario me veré a obligada denunciar este hecho  
como actos homogéneos tal y conforme lo prescribe el Art. 60 del Código Procesal  
Constitucional sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar


Atentamente

  
MAURO SERRANO GARCIA  
D.N.I. N.º 19854779  
Av. Los Eucaliptos Maz "A"-Lote 34  
Baños del Inca

  
César A. Cieza Rojas  
ABOGADO  
C.A.C. N.º 33

Minera Yanacocha S.R.L.  
Of. Via de Evitamiento

11 MAY 2009

RECEPCION DOCUMENTOS  
Fecha  hora 03:17h

## **ANEXO 13**

**Resolución emitida  
por el Juzgado sobre  
la solicitud de  
represión de actos  
homogéneos  
presentada por el Sr.  
Serrano.**

CARGO

Expediente N° 980-2005  
Especialista: Morocho Núñez  
Escrito N°  
**TENER PRESENTE**

4.24  
AL SEGUNDO JUZGADO CIVIL DE CAJAMARCA:

**MINERA YANACocha S.R.L.**, en los seguidos por el señor **Mauro SERRANO GARCÍA**, sobre acción de amparo, atentamente decimos:

Que, el 29 de setiembre de 2009 hemos sido notificados con la Resolución N° 50, mediante la cual se nos corre traslado del escrito del actor por el cual solicita "el cumplimiento estricto de la sentencia" dictada por el Tribunal Constitucional, pues señala que, si bien se le repuso en el cargo de operador de procesos de la planta de tratamiento de agua (actividad que según el demandante no perjudicaba su salud), luego se le habría otorgado vacaciones forzadas por cuarenta y cinco días, y, al regresar de sus vacaciones, se le habría otorgado el cargo de operador de procesos II en el PAD de Lixiviación, actividad que sí demandaría un mayor esfuerzo físico.

Escritos  
TENER PRESENTE  
Demandado

Al respecto, debemos señalar que no corresponde al presente proceso pronunciarse sobre el pedido del demandante, pues, conforme se puede apreciar de autos, lo ordenado por el Tribunal Constitucional ya fue cumplido en su oportunidad, y el presente proceso se encuentra concluido.

En efecto, ante lo ordenado por el Tribunal Constitucional, conforme se lo comunicamos al Juzgado en nuestro escrito del 20 de diciembre de 2007, nuestra Empresa repuso al demandante, a partir de esa fecha (20 de diciembre de 2007), para todos los efectos legales en los mismos términos ordenados por el Tribunal Constitucional. Con dicho acto ya se

**dio cumplimiento a la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional hace casi dos (2) años.**

Así lo reconoció el Juzgado en la resolución N° 46, en la cual señaló "cúmplase con lo ejecutoriado por el superior jerárquico, con conocimiento de las partes procesales, **y al haberse reincorporado al demandante en su centro de labores** carece de objeto realizar la actuación ordenada por el superior"

Del mismo modo, en la resolución N° 48, el Juzgado señaló que "dado cuenta con el oficio que antecede signado Of. N° 037-2009-1JELC-CSJCA-PJ, por el cual señor juez del juzgado laboral solicita ante este despacho, la remisión de los actuados, y **estando a que el presente proceso se encuentra concluido**, en consecuencia, remítase los actuados por un breve término al juzgado solicitante (...)"

En ese sentido, **no cabe duda que nuestra Empresa ya dio cumplimiento a lo ordenado en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional y el presente proceso se encuentra concluido, conforme así lo ha reconocido el propio Juzgado.**

Si en una oportunidad posterior a la conclusión del proceso nuestra Empresa hubiera modificado el cargo o las labores del demandante, ello se debe únicamente al ejercicio del *ius vairandi* con que cuenta todo empleador. Si el demandante no se encuentra de acuerdo con dicha modificación, **ello no puede ser materia del presente proceso, pues significaría incorporar una nueva pretensión en un proceso que ya se encuentra concluido**, lo cual a todas luces resulta indebido y violatorio de nuestro derecho al debido proceso.

En efecto, si el demandante considera que las labores asignadas por nuestra Empresa dos (2) años después de su reposición implican un esfuerzo físico que afecta su salud, o que nuestra Empresa ha actuado indebidamente al

haberle otorgado vacaciones, podrá iniciar las acciones judiciales que considere pertinentes, pero de ninguna forma podría discutir dicha situación en un proceso ya concluido como es el presente.

Sin perjuicio de ello, no podemos dejar de señalar que el hecho de haberle otorgado vacaciones al demandante de ninguna forma puede ser considerado como un incumplimiento de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional.

Recordemos que el Tribunal Constitucional ordenó reponer al demandante en un cargo que demande un esfuerzo físico menor que el que desplegaba en el cargo que venía desempeñando, pero de similar categoría o nivel. Entonces, cabe preguntarse ¿de qué forma se habría incumplido dicho mandato por haberle otorgado vacaciones? Obviamente, de ninguna manera.

Además, no se debe olvidar que, de acuerdo al artículo 14º del Decreto Legislativo Nº 713, *"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.**"*

En ese sentido, y atendiendo a que el demandante tenía vacaciones pendientes de goce, nuestra Empresa decidió que el demandante haga efectivas dichas vacaciones, en uso de nuestra facultad directriz, lo cual de ninguna forma contraviene el mandato del Tribunal Constitucional.

Finalmente, tampoco podemos dejar de señalar que **ES FALSO** que las labores que desempeña el actor como Operador de Procesos II en el PAD de Lixiviación, demanden un mayor esfuerzo físico que pueda afectar su salud.

270

En efecto, nuestra Empresa solicitó a la Clínica Internacional que efectúe una evaluación de las tareas que el demandante viene realizando, a fin de determinar si éstas importan un riesgo a su salud.

Así, el referido centro médico encargó al doctor Julio Maticorena Agramonte, a cargo de la Jefatura de Salud Ocupacional de la Clínica Internacional, que revise la historia médica que obra en nuestros archivos, en la cual se encuentra ampliamente documentada la dolencia que el demandante viene padeciendo, y que seguidamente efectúe una evaluación *in situ* de las tareas que el actor cumple en su puesto de trabajo, la misma que se llevó a cabo el pasado 5 de mayo de 2009.

El informe médico emitido señala que las tareas que el actor viene realizando, que tienen un componente de esfuerzo físico, esto es, purga de mangueras de 4 pulgadas y de 16 milímetros de diámetro, así como el picado de mangueras obstruidas de 16 milímetros de diámetro, **no implican riesgo a su salud en lo relativo al levantamiento de cargas ni con el número de veces que debe realizar estas actividades durante su turno de trabajo.**

En tal virtud, concluye que **las tareas que el demandante viene realizando como Operador de Procesos II en el PAD de Lixiviación no resultan incompatibles con la dolencia que viene padeciendo.** No obstante, el informe médico hace notar que el actor debe evitar riesgos posturales, evitando levantar dichas mangueras con la espalda inclinada más de 30 grados. Así, únicamente recomienda que el demandante debe efectuar estas tareas flexionando las rodillas y sin inclinación del tronco.

En consecuencia, las labores que el demandante viene realizando no resultan contrarias a lo dispuesto en el referido pronunciamiento del Tribunal Constitucional, en cuanto éste dispuso que el actor debe desempeñarse en un puesto de trabajo que demande un menor esfuerzo físico. Nuestra Empresa ha

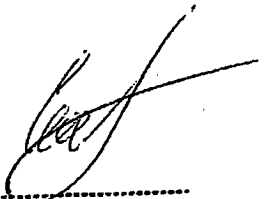
cumplido escrupulosamente con dicho mandato, toda vez que las labores que el señor Serrano viene realizando no sólo requieren un mínimo esfuerzo físico sino que además éste resulta notoriamente inferior al que correspondía al puesto de trabajo que usted desempeñaba antes de su separación

**POR TANTO:**

A usted, señor Juez, solicitamos se sirva tener presente lo expuesto, y proveer conforme a ley.

**OTROSÍ DECIMOS:** Que, acompañamos copia del informe médico emitido por el doctor Julio Maticorena Agramonte, a cargo de la Jefatura de Salud Ocupacional de la Clínica Internacional.

Cajamarca, 2 de octubre de 2009.



ERWIN AIBRECHT PITASIG  
ABOGADO  
REG. ICAC. 549  
REG. CAL. 29812



Dany J. Parades Reyes  
ABOGADA  
C.A.C. Nº 520



## INFORME ANALISIS DE PUESTO

Trabajador Mauro Serrano

Fecha: 05.05.2009  
Hora: 8:30 AM a 11: 00 AM  
Puesto: Operador de procesos II en el PAD de Lixiviación Pampalarga  
Informante y Guía: Martín Céspedes Supervisor operaciones procesos Pampalarga  
Turno: 5X2

### Documentos Revisados:

Se ha revisado la historia médica del trabajador que consta en los archivos de la empresa, constatándose la dolencia diagnosticada al trabajador

Tarea Realizada: Purga de Mangueras de 4 pulgadas de diámetro

Numero de veces de Realizada la actividad por turno: 30 a 50 veces  
Operación: Levantar válvula vitaulica de 5 a 8 Kg. de peso  
Altura levantada: 10 cm.  
Operación: Apertura y cerrado de válvula  
Tiempo de Tarea: 15 segundos

273

**Tarea Realizada: Purga de Mangueras de 16 mm de diámetro**

Numero de veces que realiza tarea por turno: hasta 100 veces por turno

Peso levantado: 100 Gramos

Operación: Apertura de manguera

Operación: corte de manguera

Operación: Purgado de Manguera

Operación: Reconectado de manguera

Tiempo de tarea: 5 Minutos

**Tarea Realizada: Picado de Mangueras de 16 mm de diámetro Obstruidas**

Picado de magueras obstruidas cada 3 metros

Operación: levantar manguera

Operación: picado

Operación: Dejar manguera en lugar indicado

Tiempo de Tarea: 20 segundos

#### **OBSERVACIONES**

- 1.- Las tareas realizadas por el trabajador no implican riesgo en lo que es levantamiento de cargas.
- 2.- Las tareas Evaluadas tienen riesgo postural debido a inclinación del tronco más de 30°, postura que es la incorrecta al realizar las tareas.


MEZ

### RECOMENDACIONES

1. las tareas evaluadas deben ser realizadas sin inclinación del tronco, con rodillas flexionadas.
2. Capacitar a los trabajadores de dicho puesto en mecánica postural para realización de sus tareas.
3. Incluir en el manual de procedimiento de las tareas mencionadas como un estándar las posturas correctas y entregar a cada trabajador.

### CONCLUSION

De la evaluación de las tareas que realiza en su puesto de trabajo se concluye que éstas no resultan incompatibles con la referida dolencia, debiendo corregir las posturas inadecuadas.

CLINICA INTERNACIONAL S.A.  
  
Dr. Julio Maticorena Agramonte  
ESP. MEDICINA OCUPACIONAL - MYSRI  
C.P.M. 33552 - R.N.E. 15444

**M, C. Julio Maticorena Agramonte**  
**Jefatura Salud Ocupacional**  
**Cinternacional**  
**tel. oficina (076) 584-000**  
**anexo 26389**

CC:  
Expediente Médico.  
Dirección Médica Clínica Internacional  
Médico Auditor y Control de Procesos de Salud.



BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO  
PODER JUDICIAL

CODIGO : 09970  
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20137291313  
DEPEN. JUD: 100060101  
JUZGADO CIVIL DIST. JUD. CAJAMARCA

CANT. DOC.: 0001  
MONTO S/.: \*\*\*\*\*3.69

555874-1 24AGO2009 9680 0181 0761 12:40:08

CLIENTE

0800186306 -D-22  
Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla

PRESTAMO

**multiRed GNV** De Mauro Serrano Borúa,  
Dda. Minera Conacocta SRE.

INO ESPERES MÁS! Cambia tu auto a gas natural  
y conviértelo en una fuente de ahorro. F.P. 980-2005  
2° J. Civil.

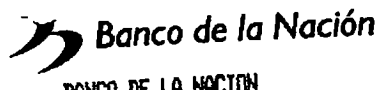
Si eres trabajador o pensionista del Sector Público\* acércate  
a nuestras agencias en Lima Metropolitana y Callao, y solicita  
una evaluación para tu Préstamo Multired GNV.

Para mayor información: Línea gratuita: 0800-1-8630  
[www.bn.com.pe](http://www.bn.com.pe)



\* Sólo para los trabajadores y pensionistas del Sector Pública que por motivo  
de sus ingresos posean cuentas de ahorro en el BN.

Dany J. Paredes Reyes  
ABOGADA  
C.A.C. Nº 520



BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO  
PODER JUDICIAL

CODIGO : 09978  
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20137291313  
DEPEN. JUD: 100060101  
JUZGADO CIVIL DIST. JUD. CAJAMARCA

CANT. DOC.: 0001  
MONTO S/: \*\*\*\*\*3.69

557699-5 24AG02009 9688 0181 0761 12:47:38

CLIENTE

0801700237 -D-2  
Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla

PRÉSTAMO

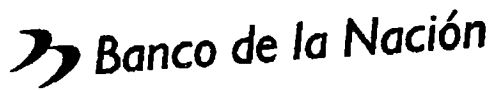
**multired GNV**

Dr. Mauro Serrano Corcía,  
Dto. Minera Conacocha SRL.

NO ESPERES MÁS! Cambia tu auto a gas natural Exp. 980 - 2005.  
y conviértelo en una fuente de ahorro. 2º. J. Civil

Si eres trabajador o pensionista del Sector Público\* acércate a nuestras agencias en Lima Metropolitana y Callao, y solicita una evaluación para tu Préstamo Multired GNV.

Para mayor información: Línea gratuita: 0800-1-8630  
[www.bn.com.pe](http://www.bn.com.pe)



\* Sólo para los trabajadores y pensionistas del Sector Público que por motivo de sus ingresos posean cuentas de ahorro en el BN.

Dany J. Paucos Reyes  
ABOGADA  
C.A.C. Nº 520

277

**Expediente N° 980-2005**  
**Especialista: Morocho Núñez**  
**Escrito N°**  
**TENER PRESENTE**

**AL SEGUNDO JUZGADO CIVIL DE CAJAMARCA:**

**MINERA YANACocha S.R.L., en los seguidos por el señor Mauro SERRANO GARCÍA, sobre acción de amparo, atentamente decimos:**

Que, el 19 de octubre de 2009 hemos sido notificados con la Resolución N° 52, mediante la cual se da cuenta del escrito del actor de fecha 12 de octubre de 2009, mediante el cual responde a nuestro escrito de fecha 2 de octubre de 2009, señalando que: (i) su pretensión si podría ser ventilada en este proceso, pues correspondería a la ejecución de la sentencia; (ii) no podemos variarlo de puesto de trabajo; (iii) al no haber aceptado renunciar a su cargo se le otorgó vacaciones forzadas y luego de ello se le cambió a un puesto que demanda mayor esfuerzo físico, en desmedro de su salud; (iv) que está siendo objeto de actos de hostilidad (argumento expuesto en el duodécimo fundamento del escrito del demandante); y, (v) que la carta notarial del 8 de mayo de 2009, remitida por nuestra Empresa, confirmaría que el trabajo asignado sí implica riesgo a su salud, pues en ella se indica que debe evitar riesgos posturales. Asimismo, señala que el detrimento a su salud estaría corroborado por el Certificado Médico N° 3123007, elaborado por el Neurocirujano, Dr. Hugo Rejas Fernández.

Al respecto solicitamos al Juzgado tener presente, en primer lugar, que la pretensión del demandante, es una nueva pretensión, distinta a la que fue materia del presente proceso de amparo, por lo que evidentemente no puede ser dilucidada en este proceso, y menos en "ejecución de sentencia".

En efecto, en el presente proceso se discutió si correspondía la reposición del demandante en la Empresa o no, ante lo cual el Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda, y ordenó la reposición del demandante *"en un cargo que demande un esfuerzo físico menor que el que desplegaba en el cargo que venía desempeñando, pero de similar categoría o nivel"*

Pues bien, conforme se puede apreciar de autos, **lo ordenado por el Tribunal Constitucional ya fue cumplido en su oportunidad hace casi dos (2) años; y, con ello, el presente proceso se encuentra concluido**, conforme así lo ha reconocido el Juzgado mediante resolución N° 48, en la cual señaló que: *"dado cuenta con el oficio que antecede signado Of. N° 037-2009-1JELC-CSJCA-PJ, por el cual señor juez del juzgado laboral solicita ante este despacho, la remisión de los actuados, y **estando a que el presente proceso se encuentra concluido**, en consecuencia, remítase los actuados por un breve término al juzgado solicitante (...)"*

Si el demandante considera que con la modificación de su cargo, efectuada en marzo de 2009, está siendo víctima de alguna afectación a sus derechos, y, en consecuencia, debe ordenarse su cambio de puesto, ello constituye una nueva pretensión, que deberá ser materia de un nuevo proceso, con la actividad probatoria necesaria, donde se realicen los exámenes correspondientes, y se determine la veracidad o no de las afirmaciones del demandante.

Más aún, el propio demandante califica que este acto, junto con *"las vacaciones forzadas"*, **constituirían actos de hostilización** (argumento expuesto en el duodécimo fundamento del escrito del demandante). Con ello, **el demandante está reconociendo que efectivamente ésta es una nueva pretensión, de cese de actos de hostilidad**, lo cual, **no sólo no podría ser materia del presente proceso, pues significaría incorporar una nueva pretensión en un proceso que ya se encuentra ejecutado y concluido**, sino que **ni siquiera puede ser materia de un proceso de amparo**, de

conformidad con lo establecido por el Tribunal Constitucional en la STC N° 0206-2005-PA/TC.

Sostener lo contrario, a todas luces resulta indebido y violatorio de nuestro derecho al debido proceso.

En segundo lugar, el hecho que el demandante haya obtenido una sentencia que ordena su reposición en el empleo, de ninguna forma puede significar que nuestra Empresa ya no pueda ejercer su *ius variandi*, como todo empleador. Como hemos señalado, si el demandante cuestiona nuestro ejercicio del *ius variandi*, podrá iniciar las acciones judiciales que considere pertinentes, pero de ninguna forma podría discutir dicha situación en un proceso ya concluido como es el presente.

En tercer lugar, negamos rotundamente que se le haya otorgado "vacaciones forzadas" o que se le haya cambiado a un puesto que demanda mayor esfuerzo físico, como consecuencia de no haber aceptado renunciar a su cargo. La ligera afirmación del demandante **ES FALSA**, y por ello no cuenta con documento alguno que lo pruebe.

Lo cierto es que el demandante tenía vacaciones pendientes de goce, por lo que nuestra Empresa decidió que haga efectivas dichas vacaciones, en uso de nuestra facultad directriz, lo cual de ninguna forma contraviene alguna disposición legal, ni puede ser considerado una represalia.

Por otro lado, el hecho que se le haya cambiado de puesto, como hemos señalado, es la manifestación de nuestro ejercicio del *ius variandi*, por lo que tampoco contraviene disposición legal alguna, ni puede ser considerado una represalia. Más aún si las labores que ahora desempeña el actor demanden un mayor esfuerzo físico que pueda afectar su salud.

**En cuarto lugar, ES FALSO** que la carta notarial del 8 de mayo de 2009, remitida por nuestra Empresa, confirme que las labores asignadas al actor impliquen un riesgo a su salud.

Lo que señala expresamente dicha carta es que **las tareas que el demandante viene realizando como Operador de Procesos II en el PAD de Lixiviación no resultan incompatibles con la dolencia que viene padeciendo.**

Si bien el informe médico hace notar que el actor debe evitar riesgos posturales, evitando levantar dichas mangueras con la espalda inclinada más de 30 grados, **ello no significa que las labores asignadas impliquen un riesgo a la salud del demandante, sino que, como en toda ocupación, el trabajador debe adoptar ciertas medidas a fin de no afectar su salud. Una mala postura, en la labor que sea, ciertamente puede generar dolencias a cualquier trabajador. En el caso de las labores asignadas al actor, éste simplemente debe efectuarlas flexionando las rodillas y sin inclinación del tronco.**

**Finalmente**, debemos hacer notar al Juzgado que el Dr. Hugo Rejas Fernández, quien ha elaborado el Certificado Médico N° 3123007 en el cual el demandante basa sus afirmaciones, **NO es Neurocirujano**, como falsamente sostiene el actor.

En efecto, al consultar la página web del Colegio Médico del Perú, hemos advertido que el Dr. Hugo Rejas Fernández no se encuentra registrado como especialista en Neurocirujía, por lo que, evidentemente, dicho certificado médico carece de mérito probatorio.

En atención a lo expuesto, solicitamos al Juzgado declarar **IMPROCEDENTE** la petición del demandante.

**POR TANTO:**

A usted, señor Juez, solicitamos se sirva tener presente lo expuesto, y proveer conforme a ley.

**OTROSÍ DECIMOS:** Que, acompañamos copia impresa de la página web del Colegio Médico del Perú, donde figura que el Dr. Hugo Rejas Fernández no se encuentra registrado como especialista en Neurocirujía.

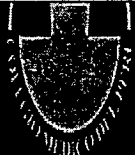
Cajamarca, 22 de octubre de 2009.

Página del Colegio Médico del Perú, verificación de RNE Neurocirugía, no figura médico tratante al 23 de Septiembre 2009.




Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Address http://www2.cmp.org.pe/index.php?option=com\_wrapper&Itemid=153



CONSEJO NACIONAL

Hipólito Unzueta Cayetano Heredia Daniel A. Carrón

40 años al servicio de los médicos

Por la calidad y seguridad en la atención... **CMP EN ACCIÓN!**

Inicio > ¿Conoce a su Médico?

Médico Especialidad


Busque a su Médico

CMP

Pq. Fobrima

Pq. Materno


Región: Ecuatorina



CMP	Apellidos	Nombres
17961	REJAS FERNANDEZ	HUGO ANTONIO

Médico

CMP:	Apellidos:	Nombres:
17961	REJAS FERNANDEZ	HUGO ANTONIO
Especialidad:	Re-certificado hasta:	
MÉDICO CIRUJANO		
MÉDICO CIRUJANO		
Página Web:		



Done Internet

start Inbox - Microsoft... SEPTIEMBRE Informe Sr. Serv... Colegio Médico d... Clínica Ricardo P... 1:14 PM



Poder Judicial del Perú

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA

N.º Del Contencioso N.º 620

NOTIFICACION NRO. 2009-044085-JR-CI

N.º EXPEDIENTE : 2005-00980-0-0601-JR-CI-2  
 MATERIA : ACCION DE AMPARO  
 JUEZ : DIAZ VARGAS, CARLOS  
 JUZGADO ACTUAL : 2º JUZGADO CIVIL  
 ESPECIALISTA LEGAL : GELNER MOROCHO NUÑEZ  
 DEMANDANTE (S) : SERRANO GARCIA, MAURO  
 DEMANDADO (S) : EMPRESA MINERA YANACOCHA S. R.L

MINERA YANACOCHA  
 DPTO. LEGAL  
 16 NOV 2009  
 RECIBIDO  
 HORA: 10:00 AM

DESTINATARIO : EMPRESA MINERA YANACOCHA S.R.L

DIRECCION PROCESAL : AVENIDA VIA DE EVITAMIENTO SUR 549 URB. LA RIVERA RDA

CAJAMARCA - CAJAMARCA - CAJAMARCA

Se adjunta RESOLUCION NRO.: RES. N° 54  
 ANEXANDO LO SIGUIENTE: No Registrá anexos

a Fjs. : 4

OFICINA GENERAL DE  
 NOTIFICACIONES  
 16 NOV 2009  
 GELNER MOROCHO NUÑEZ  
 ESPECIALISTA LEGAL  
 JUZGADO CIVIL

19/11

Res-54  
 Se da fe de haberse  
 expedido los  
 autos  
 notificados

**EXPEDIENTE** : 2005-00980-0-0601-JR-CI-2  
**ESPECIALISTA** : GELNER MOROCHO NUÑEZ  
**DEMANDADO** : EMPRESA MINERA YANACOCCHA S.R.L  
**DEMANDANTE** : SERRANO GARCIA MAURO  
**MATERIA** : ACCION DE AMPARO

**RESOLUCIÓN NÚMERO CINCUENTA Y CUATRO**


Cajamarca, once de noviembre  
 Del año dos mil nueve.-

**AUTOS y VISTOS:** Dado cuenta con el presente proceso y dos escritos que anteceden; **I CONSIDERANDO: PRIMERO:** Mediante escrito de folios 890 a 891, el demandante solicita se oficie al empleador a efectos del cumplimiento de la sentencia, arguye que con fecha 23 de marzo del presente año se le ha concedido el cargo de operador de procesos II en PAD de lixiviación de la zona éste -Pampa larga, labor que implica trajinar un aproximado de 08 kilómetros por día, a efectos de abrir y cerrar un aproximado de 80 válvulas las mismas que se encuentran a unos 50 metros, una de la otra, procediendo abrirlas para pulgarlas [...]. Así mismo, dicha labor habría originado en el demandante una [DORSOLUMBALGIA CRÓNICA SECUELA DE LAMINECTOMÍA L4-L5 DISCOPATÍA LUMBAR]. Así mismo adjunta un estudio de resonancia magnética del segmento Lumbrasaco de folios 941, concluye que tiene [moderada protusión discal, predominante mediana paramediana foraminal izquierda en el nivel L4-L5 comprime y deforma de saco dural- proceso inflamatorio del lado derecho en el nivel L-3. Corrido el traslado a la empresa demandada en su escrito de folios 904 a 908, sostiene que lo solicitada no puede ser resuelto en éste proceso, pues lo ordenado por el Tribunal Constitucional ya fue cumplido en su oportunidad, esto con la reposición realizada el día 20 de diciembre del 2007, lo que significa que el proceso se encuentra concluido. Además señala que según las documentales de folios 901 a 903, se habría realizado un análisis de la labor desempeñada por el demandante, donde se concluye que las tareas evaluadas, no resultan incompatibles con la referida dolencia, debiendo concurrir las posturas inadecuadas [Informe que obra en copia simple]; **SEGUNDO:**- En estricto debe descartarse que la petición del demandante no puede ser materia de pronunciamiento por parte de éste juzgado, pues lo que en esencia solicita es la represión de acto

homogéneos. Al respecto el artículo 60° del Código Procesal Constitucional señala: "Si sobreviniera un acto sustancialmente homogéneo al declarado lesivo en un proceso de amparo, podrá ser denunciado por la parte interesada ante el juez de ejecución (...). La decisión que declara la homogeneidad amplía el ámbito de protección del amparo, incorporando y ordenando la represión del acto represivo sobreviviente". Asimismo, el Tribunal Constitucional ha expedido sentencia dentro del expediente N° 4878-2008-PA/TC, en la cual ha elaborado doctrina jurisprudencial sobre esta figura, estableciendo que son presupuestos para solicitar la represión de actos homogéneos la existencia de una sentencia ejecutoriada a favor del demandante en un proceso constitucional; y el cumplimiento de lo ordenado en dicha sentencia de condena. En el presente caso, por sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 16 de enero del 2009, se declaró fundada la demanda de amparo y, ordenó que la entidad demandada reponga al demandante en un cargo que implique un esfuerzo físico menor que el que venía desempeñado, pero de similar categoría o nivel, bajo apercibimiento de aplicársele las medidas coercitivas prescritas en el artículo 22 del Código Procesal Constitucional. Del mismo modo, conforme a la acta de reposición de folios 759 de fecha 21 de diciembre del 2007 el demandante fue efectivamente repuesto a su centro de labores [reposición que fue constatada según acta de folios 838. **TERCERO.**- En este orden de ideas, se corrobora la concurrencia de ambos presupuestos exigidos para emitir pronunciamiento de fondo sobre esta petición. En cuanto a los elementos subjetivos, también se verifica su presencia copulativa. Así, el demandante es la misma persona que en la sentencia expedida fue considerada afectada en sus derechos constitucionales y que ahora aparece agraviada con la nueva rotación a un puesto que demanda mayor esfuerzo. Del mismo modo, la demandada del proceso de amparo, quien fue obligada a reponerle al actor a su centro de trabajo, es la misma persona que ahora nuevamente ha realizado la afectación del derecho al haberlo rotado a un puesto que demanda mayor esfuerzo. Respecto del elemento objetivo requerido, se aprecia que la demandada, con fecha 23 de marzo del 2009, le ha remitido al demandante un memorándum [ver documento de folios 866], en la que le comunica su nuevo puesto de trabajo, como operador de procesos II en el pad de lixiviación de la zona este; **CUARTO.**- Si bien es

verdad, que por el poder de dirección o directriz de la relación laboral [ius variandi] del empleador con respecto al trabajador puede variar las condiciones laborales del trabajador, éste no puede ejercerse extralimitando lo ordenado por el Tribunal Constitucional, es decir dicha facultad debe ser ejercida reubicando al trabajador en un puesto de trabajo que demande menor esfuerzo, como el que ha estado desempeñando [ controlador de adición de cloro para las cuatro plantas de tratamiento de agua realizadas a las doce horas, control de coro libre en la planta convencional de tratamiento de agua cada media hora (...)], según acta de de folios 838, pues según los informes médicos en el nuevo puesto de trabajo [operador de procesos II en el pad de lixiviación de la zona este] está afectando el estado de salud del demandante, según documentales que obran en folios 862 a 863, de folios 911 a 916, y que la entidad demandada no ha podido desvirtuar con documento idóneo, no debiendo tenerse en cuenta el informe de análisis de puesto del demandante que obra en folios 901 a 903, pues en principio es un documento en copia simple, y cuyo análisis se ha hecho sobre la historia médica que consta en archivos de la empresa, cuando debió hacerse en la persona del demandante para verificar el estado de salud real. Por consiguiente, existiendo alteración en la salud del demandante con el nuevo puesto de trabajo asignado, se concluye que la demandada ha incurrido nuevamente con un acto lesivo a los derechos constitucionales del demandante [que desconoce el segundo extremo de la sentencia del Tribunal Constitucional amparado], que son los mismos alegados en la demanda y que han sido analizados en la sentencia firme; pues no sólo afecta la integridad física del demandante, sino también afecta su estabilidad psicológica y espiritual y la de su familia. Por ello, se juzga que esta conducta de la parte demandada es indebida y similar a la que originó el proceso de amparo, en tanto no se ha verificado la ocurrencia de fuerza mayor. Por este razonamiento, se debe estimar la solicitud y tomar las medidas pertinentes y conducentes a reponer al actor a su centro de trabajo; en atención además a lo estatuido en el artículo 4º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el sentido de que las decisiones judiciales firmes deben cumplirse en sus propios términos, sin interpretar ni modificar sus alcances, ni retardar su ejecución, entre otros aspectos; en tal virtud, **SE RESUELVE: DECLÁRESE FUNDADA** la solicitud

de represión de acto lesivo homogéneo presentada por el demandante; por ende, **CALIFIQUESE** de sustancialmente **HOMOGÉNEO** el acto lesivo consistente en la rotación al puesto de operador de procesos II en el pad de lixiviación de la zona este, por ser un acto lesivo al derecho constitucional de aquél, particularmente a sus derechos a la dignidad y al trabajo; en consecuencia, **ORDÉNESE** a la entidad demandada para que dentro del plazo de **TRES DÍAS** cumpla con reponer al demandante a un puesto de trabajo donde implique un esfuerzo físico menor, en los términos ordenados en la sentencia de tribunal constitucional, y se abstenga en el futuro de incurrir en actos lesivos a los derechos fundamentales de aquél, bajo apercibimiento de multa y remisión de copias al representante del Ministerio Público para el ejercicio de la acción penal correspondiente, en atención a lo estipulado en los artículos 22° y 59° del Código Procesal Constitucional; **OFÍCIESE** a la empresa demandada, adjuntándole copia certificada de la presente resolución, para que le dé estricto cumplimiento; a los escritos que anteceden; **ESTÉSE** a lo resuelto; **NOTIFIQUESE** conforme a Ley.-

  
 GELNER MOROCHO NÚÑEZ  
 SECRETARIO JUDICIAL  
 2da. Juzgado Especializado Civil  
 CAJAMARCA

## **ANEXO 14**

**Escrito presentado  
por Yanacocha al  
Juzgado, mediante el  
cual informé sobre el  
cumplimiento del  
mandato referido a la  
reubicación del Sr  
Serrano**

Poder Judicial Cajamarca  
 DISTRIBUCION GENERAL  
 MONTANILLA  
 10 DE DICIEMBRE 2009  
 RECIBIDO  
 442

CARGO

**Expediente N° 980-2005**  
**Especialista: Morocho Núñez**  
**Escrito N°**  
**CUMPLE MANDATO**

**AL SEGUNDO JUZGADO CIVIL DE CAJAMARCA:**

**MINERA YANACOCCHA S.R.L.,** en el proceso de amparo seguido por el señor **Mauro SERRANO GARCÍA,** atentamente decimos:

Que, sin perjuicio del recurso de apelación que hemos formulado contra la Resolución N° 54, y en atención a que éste ha sido concedido sin efecto suspensivo, damos cumplimiento a lo ordenado por su Despacho en dicha resolución.

Para tal efecto, acompañamos al presente escrito el memorandum de fecha 7 de diciembre de 2009, mediante el cual: (i) estamos reponiendo al demandante en un puesto de trabajo que implique un esfuerzo físico menor; (ii) le asignamos las nuevas actividades principales que deberá desarrollar; y, (iii) dejamos sin efecto las actividades señaladas en el memorandum de fecha 23 de marzo de 2009. Dicho documento se encuentra firmado por el demandante en señal de conformidad.

Escrito  
Cumple  
Mandato  
Demanda

**POR TANTO:**

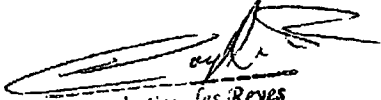
A usted, señor Juez, solicitamos tener por cumplido su mandato.

Cajamarca, 10 de diciembre de 2009.

  
 -----  
**ERWIN AIBRECHT PITASIG**  
 ABOGADO  
 REG. ICAC. 549  
 REG. CAL. 29812



{450064.DOC v.1}

  
 -----  
**Danny J. Torres Reyes**  
 ABOGADA  
 I.C.A.C. N° 520

## MEMORANDUM

PARA : MAURO SERRANO GARCIA  
 DE : MARTIN CESPEDES TORRES  
 ASUNTO : Asignación de Funciones  
 FECHA : 07 de Diciembre de 2009

Por intermedio de la presente le alcanzamos el detalle de sus nuevas actividades principales que deberá realizar a partir de la fecha como Operador de Procesos II en el PAD de Carachugo, quedando sin efecto las actividades señaladas en nuestro Memorandum de fecha 23 de Marzo de 2009:

- i) Mantener y purgar las tuberías, mangueras y flujómetro para evitar taponamiento.
- ii) Inspeccionar perímetro del pad para asegurar la no ocurrencia de incidentes ambientales.
- iii) Inspeccionar estado de mangueras y repararlas si hubiera fuga de solución.
- iv) Recepcionar los materiales de riego.
- v) Mantener y limpiar las áreas plastificadas para garantizar el buen estado de dichas áreas.
  - Inspeccionar el fluffing y ripeo en el Pad Carachugo de las áreas nuevas entregadas por mina.
- vi) Verificar stock de reactivos y solicitarlos al supervisor.
- vii) Llenar los reportes de piso para registrar los parámetros de la operación.
- viii) Mantener orden y limpieza en el lugar de trabajo y coordinación.
- ix) Conocer y cumplir con el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera (DS.046-2001-EM), el Manual de Prevención de Pérdidas de MYSRL, el Manual Interno de Procedimientos y Normas de su Área de trabajo y las actividades de Prevención de Pérdidas programadas para su Departamento.
- x) Atender inmediatamente las recomendaciones de seguridad en caso de tormenta eléctrica.
- xi) Conocer y demostrar compromiso y cumplimiento, dentro de los límites de su control y cuando sea aplicable a sus actividades, con la Declaración de Compromisos Ambientales de MYSRL, los procedimientos ambientales de MYSRL y las responsabilidades asignadas y programadas para su departamento.
- xii) Demostrar sensibilidad social, compromiso y cumplimiento con la política de Responsabilidad Social de Yanacocha, manteniendo un comportamiento socialmente responsable con la Comunidad y con la Compañía.

Debemos precisar que las responsabilidades arriba descritas son las principales que desarrolla el puesto. El puesto también desarrolla otras actividades que no están incluidas en este documento y el supervisor inmediato es el encargado de transmitir las.

MARTIN CESPEDES


07-12-09

GARCIA

MAURO SERRANO

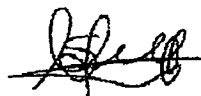
10-12-09

Atentamente



Martín Céspedes Torres  
Supervisor de Lixiviación P.L.

07-12-09



MAURO SERRANO GARCIA

10-12-09

## **ANEXO 15**

**Escrito presentado  
por el Sr. Serrano al  
Juzgado, mediante el  
cual cuestionó el  
puesto al que fue  
reubicado.**

Expediente : 2005-980 (L 34 Fs. 319)  
Especialista : Cesar Estrada Julón  
Sumilla : HACE PRESENTE:

SEÑOR PRESIDENTE DE LA SALA ESPECIALIZADA CIVIL DE CAJAMARCA

MAURO SERRANO GARCIA, en el proceso Constitucional de Amparo seguido contra la Empresa MINERA YANACOCCHA S.R.L. ante usted con el debido respeto digo:

Con la finalidad que su despacho no se deje sorprender por las falacias sostenidas por la demandada mediante escrito de fecha 26 de febrero del presente año, hago presente lo siguiente :

PRIMERO: Lo expuesto en el primer fundamento resulta alejado de la verdad y falta de respeto al Secretario del Segundo Juzgado Civil Dr. Gelner Morocho y es mas al Señor Juez , que pretende indicar que el terreno donde desarrollo mi trabajo tan solo esta húmedo en tiempo de aguacero, soslayando que las válvulas que mi persona se encarga de abrir tiene una solución liquida cianurada que va hacia el terreno mediante goteros que tienen las mangueras de riego que cubren todo el Pad de Lixiviación con la finalidad de disolver el oro contenido en el mineral depositado, en la foto presentada por la demandada se puede apreciar la descarga de la solución liquida cianurada de las válvulas, y además se ha tener en cuenta que en el Pad de Lixiviación luego depositar toneladas de mineral es arado, removido con Tractores que cuentan con los arados "rippers" esta actividad se realiza para que la solución liquida cianurada que se riega con las mangueras de riego no inunden el área y faciliten el percolado , en consecuencia como puede sostener la demandada que es impreciso afirmar que se trate de un terreno irregular con altos y bajos y exclusivamente en la temporadas de lluvias , lo cierto es que se mantiene húmeda y fangosa y en tiempo de aguacero es peor se pone pantanosa y por ese motivo el mismo Secretario del Segundo Juzgado Civil Dr. Gelner Morocho lo ha comprobado y lo ha transcrito en el segundo párrafo del Acta de Constatación del 26 de Enero del 2010 desarrollada en mi Área de Trabajo , el Pad de Lixiviación de Pampa Larga-Zona Este. También se debe dejar constancia

*Copy of the original*  
C. G. W. Serrano  
ABOGADO  
CALLE 2768

que mi Abogado defensor Dr. Wilmer Vera ha comprobado que el terreno es irregular , existen altos y bajos y es un terreno húmedo y se ha dejado constancia en el sexto párrafo de la Acta de Constatación del 26 de enero del 2010.

Dr. Wilmer Vera  
ABOGADO  
CALL 219

SEGUNDO: Con respecto a lo expresado por mi persona que desarrollo mis labores en un área comprendido entre 200 mil a 150 mil metros cuadrados, resulta ser cierto pues mi Supervisor de Área Lixiviación Zona Este -Minera Yanacocha ,el Ingeniero Martin Céspedes lo ha verificado como consta en el segundo párrafo de la Acta de Constatación del 26 de enero 2010, sin embargo la demandada suspicazmente pretende hacer creer que recorro los 200 mil metros cuadrados metro por metro, lo que he indicado es que las 75 válvulas se encuentran dentro del área de 200 mil metros cuadrados , y el recorrido que realizo entre válvula y válvula, existe un promedio de 50 metros lineales ; aclarando además que dentro de los 200 mil metros cuadrados existen áreas pequeñas llamadas celdas lixiviación que contienen mangueras de 6 y 4 pulgadas de diámetro, mangueras de riego y válvulas de 4 pulgadas de diámetro que sumados estos últimos en la totalidad del área de 200 mil metros cuadrados son entre 72 a 75 válvulas y en el punto donde limitan estas áreas pequeñas "Celdas de Lixiviación ", se ubican entre 2 a 4 válvulas juntas y no necesariamente una sola válvula cada 50 metros de distancia como manifiesta la demandada para sus cálculos. Sobre la cantidad de válvulas también el mismo Secretario del Segundo Juzgado Civil Dr. Gelner Morocho lo ha corroborado por un trabajador de la misma demandada (Esteban Rivas Correa) ,tal como consta en el tercer párrafo de la Acta de Constatación. También hay que aclarar que el tiempo de purgado de las válvulas no es necesariamente 5 minutos como afirma la demanda para sus cálculos , el tiempo de purgado es relativo e incluso puede ser menos de un minuto como fue corroborado por el Secretario del Segundo Juzgado Civil Dr. Gelner Morocho y dejo constancia en el segundo párrafo de la Acta de Constatación

TERCERO: Con respecto a la tercera afirmación debo manifestar que resulta falso lo sostenido por la demandada , lo cierto es que para arrodillarse implica un flexionamiento de las rodillas, tanto para arrodillarse como para pararse, hecho que en definitiva afecta muy seriamente mi salud en mi columna, dolencia que ya tengo y que se ha demostrado a lo largo del proceso de acción de amparo con informes Médicos pertinentes, Resonancia Magnética ,Descansos Médicos, sin embargo tal

dolencia se agrava en razón que se me ha asignado una labor totalmente agravante a mi salud.

CUARTO: En referencia a lo esgrimido por la parte demandada en el cuarto fundamento debo indicar que se ha verificado in situ del terreno que existen llaves de difícil manejo, en un promedio de cinco llaves, hecho corroborado por el trabajador de la demandada Esteban Rivas Correa, tal como se desprende en el tercer párrafo del Acta de Constatación del 26 de enero del 2010, la misma que ha sido suscrita por los representantes y participantes de la diligencia de verificación, y no ha sido cuestionada, por lo que los datos allí consignados tienen plena validez.

OTRO SI DIGO: Se entrega Informe Médico del 3 de marzo del 2010 del Dr. Hugo Rejas Neurocirujano de la Clínica Ricardo Palma, entidad contratada por mi empleadora para la atención de sus trabajadores, informe que indica Paciente con dolor lumbar persistente, con contractura crónica de región lumbar y articulaciones de la cadera

El informe manifiesta que la actividad que estoy realizando esta afectando muy seriamente mi salud.

**ANEXOS:**

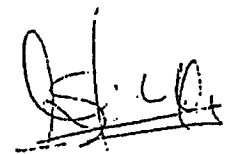
- 1.A. Acta de constatación de fecha 26 de enero del presente año.
- 1.B. Informe médico de la clínica Ricardo Palma del Dr. Neurocirujano Hugo Rejas Hernández.

**POR LO EXPUESTO:**

A usted señor Juez, solicito proveer conforme a ley.

  
 Wilmer Vera Alvarado  
 ABOGADO  
 CALL 7160

Cajamarca, 15 de marzo del 2010

  
 \_\_\_\_\_

Acta de constatación

Cajamarca, 26 de enero del 2010

En la empresa de enero Yanacocha SRL, en el área de pad carachubo, etapa 10, piso 09, ante el señor Mauro Serrano García, el jefe del área de recursos humanos Jesús Cardoza Valenzuela, con DNI 073480591, el jefe supervisor Martin Céspedes Torres, con DNI 09791849, además del abogado Wilmer Vera Alvarado con registro CALL 2760, a fin de llevar a cabo la constatación in situ en el área de trabajo del demandante, la misma que se llevo a cabo de la siguiente manera:

En el area de trabajo del demandante, consiste en abrir y cerrar válvulas de mangueras de cuatro pulgadas, las mismas que se encuentran en una distancia de 50 metros de distancia, las mismas que son abiertas cada cinco minutos (hora relativa), el piso donde labora es tierra movida que esta mojada, desarrollando dicha actividad en una área de aproximadamente de 200 mil metros cuadrados (según el demandante), y según el supervisor 150 mil metros cuadrados, recorriendo en esta área el perímetro, como ya se dijo que se encuentran en unos 50 metros de distancia, de lo que se puede observar, es un trabajo que aparentemente no implica mayor esfuerzo (pues el secretario - suscrito corroboro abriendo dichas válvulas). Así mismo el demandante dijo que lo que mayor le afecta es la caminata por el terreno fofo, trabajo que realiza en un periodo de 4 horas diarias.

Así mismo existen válvulas en las que para abrirlas existe dificultad, como también lo constato el secretario que suscribe, que son aparentemente tres a cinco en toda el área comprendida en el 7tmo y 8tavo Lib. (según el trabajador Esteban Rivas Correa). Se deja constancia que el total de válvulas en toda el área es de 72 a 75 válvulas.

Así mismo, en conclusión la labor que realiza el demandante es la descrita, si dejando constancia están a 50 metros, que están operativas a excepción de 03 a 05 válvulas que si son duras para abrirlas.

Se deja constancia que la labor la realiza hasta las 12.30 del meridiano. En la tarde realiza trabajo de oficina, informando sobre la labor realizada en el turno de la mañana.

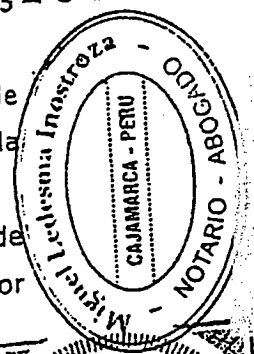
Así mismo se deja constancia que el demandante eventualmente realiza la labor de purgar mangueras finas, que según se constato por el secretario no implica mayor esfuerzo físico.

Se deja constancia que el terreno es irregular, existen altos y bajos, con terreno húmeda, esto a pedido del abogado de la parte demandante.

En este acto, siendo a las 11.45 AM termino la diligencia firmando la los presentes en señal de conformidad. Ante mi que doy fe.-

*Miguel Esteban Inostroza*  
Miguel Esteban Inostroza  
NOTARIO - ABOGADO  
CAJAMARCA - PERU

... QUE LA PRESENTE COPIA  
CONCUERDA EXACTAMENTE CON SU  
ORIGINAL QUE TENGO A LA VISTA  
CAJAMARCA. 02 MAR. 2010.



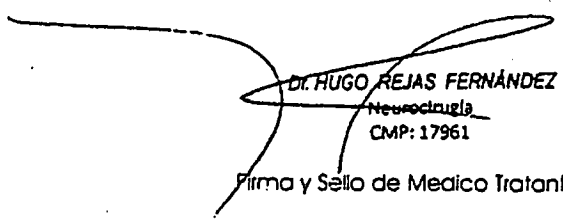
*[Signature]*  
Celso Augusto Núñez  
ABOGADO



Nombre del Paciente: MAURO SERRANO GARCIA

DS: - Síndrome Miofascial Lumbal  
- Spondilitis bilateral

Paciente con cuadro de dolor  
Lumbar persistente, con  
Contractura crónica de región  
Lumbar y Articulación de la  
Cadera; Requiere tratamiento  
Conservador a Medicina Física  
y Rehabilitación; y no realizar  
esfuerzos físicos

  
Dr. HUGO REJAS FERNÁNDEZ  
Neurocirujano  
CMP: 17961

Firma y Sello de Medico Tratante

Fecha: 3 / 3 / 10

Av. Javier Prado Este 1066 - San Isidro  
Teléfono: 224-2224 / 224-2226  
www.cro.com.pe

## **ANEXO 16**

**Resolución emitida  
por el Juzgado sobre  
la nueva solicitud de  
represión de actos  
homogéneos  
presentada por el Sr.  
Serrano**

2° JUZGADO CIVIL - Sede San José  
 EXPEDIENTE : 00980-2005-0-0601-JR-CI-02  
 MATERIA : ACCIÓN DE AMPARO  
 ESPECIALISTA : MARIELA DIAZ MORI  
 DEMANDADO : EMPRESA MINERA YANACocha S.R.L.  
 DEMANDANTE : SERRANO GARCIA, MAURO

**RESOLUCIÓN NÚMERO SESENTA Y CINCO**

Cajamarca, veintiocho de abril

del año dos mil diez.-


**AUTOS y VISTOS:** Dado cuenta con el presente proceso; y, **CONSIDERANDO: PRIMERO:** Mediante resolución número 54, de fecha 11 de noviembre de 2009, se declaró fundada la solicitud de represión de acto lesivo homogéneo presentada por el demandante y, por ende, se calificó de sustancialmente homogéneo el acto lesivo consistente en la rotación al puesto de operador de procesos II en el pad de lixiviación de la zona este, por afectar sus derechos constitucionales a la dignidad y al trabajo; ordenándose a la demandada, por consiguiente, para que dentro del plazo de tres días cumpla con reponer al demandante a un puesto de trabajo donde implique un esfuerzo físico menor, en los términos ordenados en la sentencia del Tribunal Constitucional, y se abstenga en el futuro de incurrir en actos lesivos a los derechos fundamentales de aquél, con los apercibimientos legales correspondientes; resolución que ha sido objeto de recurso de apelación por parte de la demandada, sin que hasta a la fecha haya sido devuelto el cuaderno que se formó con tal fin. **SEGUNDO:** Por escrito de fojas 998 a 1000, el demandante solicitó se requiera a la demandada cumpla a cabalidad con el mandato contenido en la resolución número 54, en tanto refirió que a pesar de haber transcurrido los tres días que se le concedió a dicha demandada para tal propósito no lo ha hecho, recurriendo a diversas evasivas e inclusive ni siquiera se le habría permitido ingresar a su centro de labores. Por resolución de folios 1004, se puso en conocimiento de la empresa demandada lo solicitado por el demandante por el plazo de tres días, así como se le requirió para que dentro del mismo plazo informe sobre el cumplimiento de lo ordenado en la aludida resolución número 54; siendo que aquélla presentó un escrito (ver folios 1009), adjuntando un memorando de fecha 07 de diciembre de 2009, por medio del cual se indica que se le repone al demandante, a partir de tal data, en un puesto de trabajo que implica un menor esfuerzo físico: operador de procesos II en el PAD de Carachugo, con las actividades principales allí detalladas, además de informarle que se han dejado sin efecto las actividades señaladas en el memorando de fecha 23 de marzo de 2009 (el que fue precisamente catalogado de acto lesivo sustancialmente homogéneo).

*De*  
 MARIELA E. DIAZ MORI  
 Secretaria Judicial  
 Segundo Juzgado Civil  
 CAJAMARCA

**TERCERO:** Por resolución de mero trámite de fojas 1010, se decide que carece de objeto emitir pronunciamiento sobre la solicitud contenida en el escrito de fojas 998 a 1000 y se ordena devolver el proceso al expediente N° 232-2008, asignado al Segundo Juzgado Especializado Laboral, al haber sido ofrecido como medio probatorio, y en razón de haberse constatado que la demandada ha cumplido con el mandato judicial antes glosado. Por su parte, el demandante formuló recurso de reposición contra el decreto antes citado, en los términos de su escrito de fojas 1015 a 1017, con el fundamento medular de que considera que la demandada no ha cumplido con el mandato judicial contenido en la resolución número 54, por estimar que las actividades que se le ha asignado mediante memorando de fecha 07 de diciembre de 2009 son las mismas que se le impuso por memorando del 23 de marzo de 2009, y que fueron calificadas como acto lesivo sustancialmente homogéneo. **CUARTO:** La empresa demandada, al absolver el traslado de este recurso en su escrito de folios 1023 a 1027, sostiene en esencia que es falso que las labores asignadas al actor mediante el último memorando sean las mismas que se le impusieron en el memorando del 23 de marzo de 2009, pues en aquél se le han suprimido las labores que según el demandante implicaban un esfuerzo físico que afectaba su salud, como la preparación de reactivos para la operación (soda cáustica, cianuro, lechada de cal); instalación de tuberías y mangueras de regadío para iniciar el proceso de lixiviación; retiro de tuberías y mangueras de regadío luego de terminar el ciclo de lixiviación; almacenamiento de materiales de riego; instalación y retiro de válvulas, flujómetros y riser; y manejo de camioneta y equipos auxiliares; por lo que concluye que ha dado estricto cumplimiento al mandato judicial tantas veces mencionado. Asimismo, por resolución de fojas 1028, se dispuso habilitar al secretario de la causa para que inspeccione en el centro de labores en cuestión las funciones asignadas al demandante; cuya constatación corre en el acta de fojas 1031 a 1032, transcrita a fojas 1039. **QUINTO:** Ahora bien, en el memorando del 23 de marzo de 2009, obrante a fojas 866 y 867, la demandada le asignó al demandante las siguientes funciones: **i)** preparar reactivos para la operación (soda casuística, cianuro, lechada de cal); **ii)** instalar las tuberías y mangueras de regadío para iniciar el proceso de lixiviación; **iii)** retirar las tuberías y mangueras de regadío luego de terminar el ciclo de lixiviación para permitir la descarga de mineral; **iv)** mantener y purgar las tuberías, mangueras y flujómetros para evitar taponamiento; **v)** inspeccionar perímetro del pad para asegurar la no ocurrencia de incidentes ambientales; **vi)** inspeccionar estado de mangueras y repararlas si hubiera fuga de solución; **vii)** recepcionar y almacenar los materiales de riego; **viii)** mantener y limpiar las áreas plastificadas para garantizar el buen

*de*  
**MARIELA E. DÍAZ MORI**  
 Secretaria Judicial  
 Segundo Juzgado Civil  
 SAN MARÍA 99

estado de dichas áreas; ix) inspeccionar el fluffing y ripeo de las áreas del pad; x) instalar las válvulas, flujómetros y riser para regular y controlar los flujos de regadío; xi) retirar las válvulas, flujómetros y riser luego de terminar el ciclo de lixiviación; xii) verificar stock de reactivos y solicitarlos al supervisor; xiii) manejar camioneta y equipos auxiliares; xiv) llenar los reportes de piso para registrar los parámetros de la operación; xv) mantener el orden y limpieza en el lugar de trabajo y coordinación; xvi) conocer y cumplir con el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera (DS.046-2001-EM), el Manual de Prevención de Pérdidas de MYSRL, el Manual Interno de Procedimientos y Normas de su área de trabajo y las actividades de Prevención de Pérdidas programadas para su Departamento; xvii) atender inmediatamente las recomendaciones de seguridad en caso de tormenta eléctrica; xviii) conocer y demostrar compromiso y cumplimiento, dentro de los límites de su control y cuando sea aplicable a sus actividades, con la declaración de Compromisos Ambientales de MYSRL, los procedimientos ambientales de MYSRL y las responsabilidades asignadas y programadas para su departamento; y xix) demostrar sensibilidad social, compromiso y cumplimiento con la política de Responsabilidad Social de Yanacocha, manteniendo un comportamiento socialmente responsable con la Comunidad y con la Compañía. **SEXTO:** Por su parte, en el memorando del 07 de diciembre de 2009, corriente a fojas 1006 y 1007, se le asignó al actor las siguientes funciones: i) mantener y purgar las tuberías, mangueras y flujómetro para evitar taponamiento; ii) inspeccionar perímetro del pad para asegurar la no ocurrencia de incidentes ambientales; iii) inspeccionar estado de mangueras y repararlas si hubiera fuga de solución; iv) recepcionar los materiales de riego; v) mantener y limpiar las áreas plastificadas para garantizar el buen estado de dichas áreas; vi) inspeccionar el fluffing y ripeo en el Pad Carachugo de las áreas nuevas entregadas por mina; vii) verificar stock de reactivos y solicitarlos al supervisor; viii) llenar los reportes de piso para registrar los parámetros de la operación; ix) mantener orden, limpieza en el lugar de trabajo y coordinación; x) conocer y cumplir con el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera (DS.046-2001-EM), el Manual de Prevención de Pérdidas de MYSRL, el Manual Interno de Procedimientos y Normas de su Área de trabajo y las actividades de Prevención de Pérdidas programadas para su Departamento; xi) atender inmediatamente las recomendaciones de seguridad en caso de tormenta eléctrica; xii) conocer y demostrar compromiso y cumplimiento, dentro de los límites de su control y cuando sea aplicable a sus actividades, con la Declaración de Compromisos Ambientales de MYSRL, los procedimientos ambientales de MYSRL y las responsabilidades asignadas y programadas para su departamento; y xiii) demostrar sensibilidad social,


  
**MARIELA E. DÍAZ MORI**  
 Secretaria Judicial  
 Segundo Juzgado Civil  
 CAJAMARCA

compromiso y cumplimiento con la política de Responsabilidad Social de Yanacocha, manteniendo un comportamiento socialmente responsable con la Comunidad y con la Compañía. **SÉTIMO:** De un simple cotejo entre las actividades encomendadas en ambos memorandos, se verifica que 6 de las 19 actividades contenidas en el primer memorando han sido suprimidas en el segundo y son las siguientes: **i)** preparar reactivos para la operación (soda casuística, cianuro, lechada de cal); **ii)** instalar las tuberías y mangueras de regadío para iniciar el proceso de lixiviación; **iii)** retirar las tuberías y mangueras de regadío luego de terminar el ciclo de lixiviación para permitir la descarga de mineral; **x)** instalar las válvulas, flujómetros y riser para regular y controlar los flujos de regadío; **xi)** retirar las válvulas, flujómetros y riser luego de terminar el ciclo de lixiviación; y **xiii)** manejar camioneta y equipos auxiliares (según la numeración romana detallada en la quinta consideración); además de que con respecto a la actividad de **-vii)-**receptionar y almacenar los materiales de riego; se ha suprimido el almacenamiento de dichos materiales. Es decir, todas estas funciones, a partir del 07 de diciembre de 2009, el demandante ya no las realiza, por considerarse -se infiere- que requieren de esfuerzo físico mayor al que aquél puede soportar.


**OCTAVO:** Asimismo, el auxiliar jurisdiccional de la causa, a quien se lo comisionó para que constate la naturaleza de las actividades asignadas al demandante, comprobó (ver acta de fojas 1031 a 1032 y su transcripción a fojas 1039) que éste tiene la función (cardinal) de abrir y cerrar válvulas de mangueras de cuatro pulgadas, las mismas que se encuentran a una distancia (una de la otra) de cincuenta metros y que son abiertas cada cinco minutos; trabajo que a simple vista no implica mayor esfuerzo, pues incluso el auxiliar referido abrió estas válvulas. También se destacó que el actor eventualmente realiza la labor de purgar mangueras finas, las que se corroboró que tampoco requieren de mayor esfuerzo físico; que estos trabajos los realiza el demandante en horas de la mañana (unas cuatro horas diarias) y que por las tardes efectúa trabajos de oficina. Se constató del mismo modo que el terreno por el que camina el amparista es irregular, con altos y bajos y húmedo, que existen de 72 a 75 válvulas y que de éstas 3 a 5 revisten cierta dificultad para abrirlas. **NOVENO:** Ahora bien, teniendo en cuenta que entre cada válvula existe una distancia de cincuenta metros (recorrido que puede tomar de uno a dos minutos) y que cada una de ellas es abierta por cinco minutos, así como el tiempo de cuatro horas que diariamente el demandante emplea para llevar a cabo esta labor, entonces se colige que aproximadamente éste abre y cierra unas 35 a 40 válvulas por día y recorre como máximo unos cuatro kilómetros diarios (entre ida y vuelta). Al haberse comprobado en su propio centro

*de*  
**MARIELA E. DÍAZ MORI**  
 Secretaria Judicial  
 Segundo Juzgado Civil  
 CAJAMARCA

de labores que estas labores no implican mayor esfuerzo físico, se concluye que la caminata cotidiana que el actor realiza tampoco puede demandar mayor esfuerzo de esta naturaleza, aun cuando el terreno tenga cierta humedad, pues es de conocimiento público que caminar es un ejercicio sano que no puede comprometer la salud de aquél, sino que, antes bien, se deduce, la fortalece. En cuanto a la dificultad para abrir algunas válvulas, la solución sin duda es sencilla, pues tal hecho debe ponerse en conocimiento de la dependencia competente de la demandada para que las repare o sustituya. **DÉCIMO:** En este sentido, el juzgador estima que la demandada sí ha dado cabal cumplimiento al mandato judicial contenido en la resolución número 54 y, por ende, a la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional que ordena a la demandada reponer al actor en un cargo que demande un esfuerzo físico menor que el que venía desempeñando hasta antes de su despido, pero de similar categoría o nivel; puesto que sin duda las actividades que desarrolla actualmente (según memorando del 07 de diciembre de 2009) implican poco esfuerzo físico (las que lleva a cabo en horas de la mañana: abrir y cerrar válvulas y la caminata que debe efectuar); inclusive en horas de la tarde realiza labores administrativas, en oficina, que no necesitan de tal esfuerzo, de donde informa sobre lo laborado en el turno de la mañana; destacándose que las labores que sí demandaban un esfuerzo corporal mayor al debido han sido suprimidas, conforme líneas arriba se ha argumentado. **UNDÉCIMO:** Igualmente se destaca que no se puede ordenar a la empleadora del demandante que le asigne a éste un puesto de trabajo específico, pues ello supondría vulnerar el poder de dirección (o *ius variandi*) de que goza naturalmente todo empleador; por lo que en este proceso sólo se le ha ordenado que se le reponga en un cargo que implique menor esfuerzo físico que el que venía desempeñando. Precisamente, en un primer momento, la demandada le asignó al actor las funciones contenidas en el memorando de fecha 22 de enero de 2008 (ver folio 823 a 824); las cuales la estuvo efectuando con normalidad, hasta que, con fecha 23 de marzo de 2009, se le hizo llegar un nuevo memorando, en el cual se le asignaban nuevas funciones; siendo que este último acto se consideró lesivo y sustancialmente homogéneo al que fue materia de la demanda, según es de verse de la resolución número 54, que se encuentra aún en apelación; sin embargo, a la fecha las labores lesivas a la salud del demandante han sido suprimidas; de allí que el recurso de reposición bajo análisis debe ser desestimado, con el consiguiente archivo del proceso una vez firme la presente resolución. **DUODÉCIMO:** Sin embargo, el juzgador estima que la resolución número 57, de fecha 15 de diciembre de 2009, corriente a fojas 1010, objeto del recurso acotado, y que decide que carece de objeto emitir

  
**MARIELA E. DÍAZ MORI**  
 Secretaria Judicial  
 Segundo Juzgado Civil  
 LAJUNTA

pronunciamiento sobre la solicitud contenida en el escrito de fojas 998 a 1000, es nula, pero no por las razones aducidas por el impugnante, sino porque el pedido que éste formuló en el referido escrito debió resolverse mediante un auto, debidamente motivado, tal como lo establece el artículo 121° del Código Procesal Civil, en tanto la decisión adoptada ponía fin a la ejecución de un proceso y, por ello, merecía tener la fundamentación correspondiente; lo que significa que se haya afectado el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales y a la doble instancia que forman parte del debido proceso; debiendo, por consiguiente, anularse de oficio el acotado decreto, conforme lo permite el artículo 176° del código adjetivo. No obstante ello, se subraya que como la renovación del acto procesal viciado de nulidad tendría que ser emitir pronunciamiento expreso sobre la petición, lo cual se ha hecho en definitiva en la presente resolución, entonces naturalmente ésta ha cumplido tal cometido, por cuanto tal pedido ha sido analizado exhaustivamente; cuanto más si a ambas partes se les ha garantizado en forma amplia el derecho de defensa respecto a este tema (sobre si las nuevas funciones asignadas al demandante han implicado el cumplimiento cabal o no de la resolución número 54). **DÉCIMO TERCERO:** Finalmente se subraya que si bien en el certificado médico de fojas 1058, de fecha 03 de marzo de 2010, expedido por una clínica privada, se recomienda que el actor no realice esfuerzos físicos, por presentar dolor lumbar persistente, con fractura crónica de región lumbar y articulaciones de la cadera, pero esta opinión médica, de un lado, requeriría de corroboración por una pericia médica oficial, que en este proceso no puede realizarse por estar en etapa de ejecución y por no tener estación probatoria; y, de otro lado, el supuesto aludido es distinto al que motivó este proceso, pues con dicha opinión se está recomendando que el actor ya no efectúe ningún esfuerzo físico (prácticamente no tenga trabajo de campo); mientras que en la sentencia proferida por el Tribunal Constitucional sólo se ha dispuesto que la reposición ocurra en un puesto de trabajo que requiera menor esfuerzo físico que el cargo anterior al despido, pero no uno que no demande ningún tipo de esfuerzo corporal (como trabajo de oficina exclusivamente); por lo que este supuesto no puede ser materia de decisión en este proceso porque de hacerlo se afectaría el principio de congruencia procesal y la inmutabilidad de las decisiones judiciales. En todo caso se deja abierta la posibilidad para que el demandante formule la pretensión correcta en otro proceso y en resguardo de su salud. En este orden de ideas, de acuerdo con los artículos 122° y 363° del Código Procesal Civil, artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículos 22° y 59° del Código Procesal Constitucional, **SE RESUELVE: DECLARO INFUNDADO** el recurso de

  
**MARIELA E. DÍAZ MORI**  
 Secretaria Judicial  
 Segundo Juzgado Civil  
 AJAMIA 11-A

Representación  
 de acto  
 Sent  
 Hongo

reposición formulado por el demandante contra la resolución número 57; y de oficio **NULA** dicha resolución número 57, de fecha 15 de diciembre de 2009, corriente a fojas 1010, que decide que carece de objeto emitir pronunciamiento sobre la solicitud contenida en el escrito de fojas 998 a 1000; y renovando el acto procesal viciado de nulidad, **DECLARO INFUNDADO** el pedido efectuado por el demandante en el aludido escrito, para que se le requiera a la demandada el cumplimiento de lo dispuesto en la resolución número 54; **DECLARO** que la entidad demandada ha dado cabal cumplimiento a lo ordenado en la mencionada resolución número 54; y, por ende, **DISPONGO EL ARCHIVO DEFINITIVO** del presente proceso, por haberse ejecutado íntegramente lo resuelto; **DÉJESE A SALVO** el derecho del actor para que recurra a la instancia judicial correspondiente vía la pretensión que considere conveniente a sus intereses; interviniendo la secretaria que autoriza por mandato superior; **notificándose.-**

*Mariela E. Díaz Mori*  
 -----  
**MARIELA E. DÍAZ MORI**  
 Secretaria Judicial  
 Segundo Juzgado Civil  
 CAJAMARCA

## **ANEXO 17**

**Resolución emitida  
por la Sala sobre la  
nueva solicitud de  
represión de actos  
homogéneos  
presentada por el Sr.  
Serrano**

**PROCESO CONSTITUCIONAL N° 2005-00980-14-0601-JR-CI-2 (I.11.g)**

**DEMANDANTE** : MAURO SERRANO GARCÍA  
**DEMANDADO** : MINERA YANACOCCHA SRL  
**MATERIA** : DEMANDA DE AMPARO  
**VIA PROCEDIMENTAL** : PROCESO CONSTITUCIONAL DE AMPARO

**AUTO N°** : 058-2010-SEC

**SALA ESPECIALIZADA CIVIL**

**RESOLUCION NUMERO DSS** 9

Cajamarca, veintuno  
de mayo del dos mil diez.

**AUTOS y VISTOS y CONSIDERANDO: PRIMERO:** Que, es materia de conocimiento por parte de este Colegiado, el recurso de apelación interpuesto por los abogados de Minera Yanacocha SRL contra la resolución número cincuenta y cuatro de fecha once de noviembre del dos mil nueve, que declara fundada la solicitud de represión de acto lesivo homogéneo presentada por el demandante, que califica de sustancialmente homogéneo al acto lesivo consistente en la rotación al puesto de operador de procesos II en el pad de lixiviación de la zona este, que ordena la reposición del demandante a un puesto de trabajo donde implique un esfuerzo físico menor y que se abstenga en el futuro de incurrir en actos lesivos, bajo apercibimiento y que dispone oficiar a la empresa demandada, argumenta la parte apelante básicamente que el juez de primera instancia hace referencia sólo al hecho que el puesto de trabajo al que ha sido rotado el trabajador le demandaría mayor esfuerzo físico mas no a la identidad del acto declarado lesivo en el proceso de amparo que fue haberlo cesado sin precisar en la carta de despido la relación entre el detrimento físico del demandante y las labores para las cuales fue contratado. **SEGUNDO:** Que, mediante escrito de folios ochenta y cuatro y ochenta y cinco, el demandante Mauro Serrano García solicita el cumplimiento de la sentencia expedida en autos, bajo apercibimiento de los apremios regulados por el artículo 22° del Código Procesal Constitucional, sin embargo, estando a la finalidad de los procesos constitucionales<sup>1</sup> la solicitud deberá asumirse como un pedido de

<sup>1</sup> Código Procesal Constitucional.  
**Artículo 1° Finalidad de los Procesos Constitucionales**  
Los procesos a los que se refiere el presente título tienen por finalidad proteger los derechos constitucionales, reponiendo las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, o disponiendo el cumplimiento de un mandato legal o de un acto administrativo.

Des. J. J. J. J.  
Minera Yanacocha  
(unif. 14/05/10)

represión de actos homogéneos, conforme bien ha calificado el Juez de la instancia impugnada, que se habría configurado por la rotación de cargo como operador de procesos II en el pad de lixiviación de la zona este - pampalarga, a partir del día veintitrés de marzo del dos mil nueve, petición que ha sido rechazada por la empresa vencida; **TERCERO:** Que, la represión de actos lesivos homogéneos es un mecanismo de protección judicial de derechos fundamentales frente a actos que presentan características similares a aquellos que han sido considerados en una sentencia previa como contrarios a tales derechos, en este sentido, lo resuelto en un proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales no agota sus efectos con el cumplimiento de lo dispuesto en la sentencia respectiva, sino que se extiende hacia el futuro, en la perspectiva de garantizar que no se vuelva a cometer una afectación similar del mismo derecho; **CUARTO:** Que, en este orden de ideas, corresponde revisar en sede constitucional el acto originario denunciado como lesivo, el acto declarado lesivo en la sentencia final y, finalmente, el acto denunciado como sustancialmente homogéneo al declarado así en la sentencia, verificándose en primer lugar que a través del escrito de demanda el trabajador demandante alegó la violación de sus derechos constitucionales a la estabilidad laboral y al trabajo, por la decisión unilateral de la Empresa Minera Yanacocha SRL de poner fin al vínculo laboral existente entre las partes y, tramitado el proceso según su naturaleza, en instancia final, el Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda y ordenó la reincorporación del trabajador en un cargo de demande un esfuerzo físico menor que el que desplegaba en el cargo que venía desempeñando pero de similar categoría y nivel, expresándose medularmente que la decisión de la empleadora de dar por concluida la relación laboral ha sido por razones de discriminación derivadas de su condición de discapacitado o inválido debido a que del contenido de las cartas de preaviso y aviso de despido no se desprende que el supuesto detrimento de las facultades del trabajador sea determinante para el desempeño de las labores que desempeñaba y, además, que no se encontró probada la relación directa y evidente entre la supuesta pérdida de la capacidad y los requerimientos específicos del cargo que desempeñaba el actor; **QUINTO:** Que,

---

Si luego de presentada la demanda cesa la agresión o amenaza por decisión voluntaria del agresor, o si ella deviene en irreparable, el Juez, atendiendo al agravio producido, declarará fundada la demanda precisando los alcances de su decisión, disponiendo que el empleado no vuelva a incurrir en las acciones u omisiones que motivaron la interposición de la demanda, y que si procediere de modo contrario se le aplicarán las medidas coercitivas previstas en el artículo 22 del presente Código, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

en la fase de ejecución de sentencia, el acto denunciado como sustancialmente homogéneo al declarado lesivo en la sentencia por parte del trabajador se relaciona con el cambio de cargo dispuesto por su empleadora Minera Yanacocha SRL que, por su propia naturaleza, este Colegiado estima que no es sustancial o esencialmente homogéneo al acto declarado lesivo en la sentencia, resolución final en la que se ha vinculado como acto lesivo de los derechos fundamentales del demandante a la ruptura unilateral y arbitraria del vínculo laboral entre las partes y no con alguna rotación interna ordenada por la emplazada, en consecuencia, la denuncia debe ser desestimada, pues el origen o la fuente del acto respecto del cual se pide la represión no tiene las mismas características que el acto lesivo determinado en sentencia y ni siquiera se ha originado en las mismas razones, consecuentemente el acto lesivo no es manifiesto. **POR TALES CONSIDERACIONES** y de conformidad con el artículo 60° del Código Procesal Constitucional: **REVOCARON** la resolución número cincuenta y cuatro de fecha once de noviembre del dos mil nueve, que declara fundada la solicitud de represión de acto lesivo homogéneo presentada por el demandante, que califica de sustancialmente homogéneo al acto lesivo consistente en la rotación al puesto de operador de procesos II en el pad de lixiviación de la zona este, que ordena la reposición del demandante a un puesto de trabajo donde implique un esfuerzo físico menor y que se abstenga en el futuro de incurrir en actos lesivos, bajo apercibimiento; **REFORMANDOLA DECLARARON IMPROCEDENTE** la denuncia de supresión de actos homogéneos presentada por el trabajador demandante Mauro Serrano García; **PONGASE** en conocimiento al *a quo* por la vía mas rápida y archívese donde corresponda; notificándose. **PONENTE** señor Horna León.

SS.

ALBÁN RIVAS  
HORNA LEÓN  
ZAVALAGA VARGAS,

MARIELA V. SALCEDO CASTAÑO  
SECRETARIA DE SALA  
Sala Especializada Civil  
CAJAMARCA

# **ANEXO 18**

**Recurso de agravio  
constitucional  
presentado por el Sr.  
Serrano referente a su  
solicitud de represión  
de actos homogéneos**

- Sec. Dra Mariela Salcedo Castañeda
- P.C. No. 2005-0980-14-0601-JR-CI-2 (I.11.g)
- Escrito No.
- Recurso de Agravio Constitucional

**SEÑOR PRESIDENTE DE LA SALA ESPECIALIZADA CIVIL**

**MAURO SERRANO GARCIA**, en los seguidos con la Empresa **MINERA YANACocha S.R.L.** sobre Proceso Constitucional de Amparo; A Ud. con respeto digo:


Que, he sido notificado con la Resolución No. 02 (AUTO No. 058-2010-SEC) de fecha 21 de Mayo del 2010 y que por cierto **REVOCA** la Resolución No. 54 de fecha 11 de Noviembre del 2009 y a su vez declara **IMPROCEDENTE** la denuncia de supresión de actos homogéneos formulada por nuestra parte, al no encontrarla arreglada a ley, interpongo el presente recurso de **AGRAVIO CONSTITUCIONAL**, a fin de que se eleve lo actuado al Tribunal Constitucional en donde espero alcanzar la revocatoria, teniendo en consideración los fundamentos siguientes:

**1.- FUNDAMENTACION DEL AGRAVIO.-**

**ERRORES DE HECHO Y DE DERECHO DE LA RESOLUCIÓN.-**

a) Que, la Resolución expedida por la Sala incurre en error de hecho y de derecho al considerar que el cambio o rotación de puesto que se me impuso por parte de mi empleadora no constituye acto homogéneo, porque supuestamente dicha rotación no fue el móvil o causal del despido y por consiguiente no tiene las mismas características que el acto lesivo determinado en la Sentencia y lo que es mas ni siquiera se ha originado en las mismas razones

b) Que, dicho error de concepción se pone de manifiesto, en primer lugar si analizamos el contenido de la decisión del Tribunal Constitucional cuando dispuso mi reincorporación en mis labores habituales **"...en un cargo que demande un esfuerzo físico menor que el que desplegaba en el cargo que**

  
**César A. Cieza Rojas**  
ABOGADO  
C.A.C. N° 38

venía desempeñando, pero de similar categoría....”, tal y conforme se puede apreciar del punto 2) de la parte Resolutiva de la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 16 de Enero del 2007

c).- Que, en tal virtud la denuncia sobre represión de actos homogéneos formulada por mi parte está íntimamente ligada a los hechos acaecidos en el estado de ejecución de Sentencia por parte de mi empleadora, quién en todo momento se ha tornado rehacia hacia el cumplimiento de lo dispuesto por el Supremo Tribunal , tal y conforme consta del acta de ministración de posesión de cargo y asignación de funciones que corre a fojas 759, y por el contrario pretende imponerme un cargo en donde realizo un notorio esfuerzo físico y lo que es peor está originando el detrimento cada día mas de mi integridad física, tal y conforme lo he demostrado con las constancias emitidas por los médicos facultativos que constantemente están evaluando mi estado de salud

d)- Que, en efecto, los facultativos han determinado que mi estado de salud a partir de Abril del 2009 mi estado de salud es delicado por lo que he tenido que acudir a los diferentes centros de salud contratados por Minera Yanacocha S.R.L. y a consecuencia de dicha contingencia se me otorgado descansos médicos, tl y conforme lo he acreditado con las documentales que corren a fojas 863, 913, 914, 915 y que al final concluyen con un diagnóstico de Hernia Núcleo Pulposo L4-L5 moderada y que requiere un continuo tratamiento y mis facultades físicas son limitadas por consiguiente han recomendado que mi trabajo habitual lo realice en cargo en donde evite el menor esfuerzo, sin embargo la Empresa haciendo caso omiso no solo el mandato contenido en la Sentencia del Tribunal Constitucional sino a las recomendaciones de los galenos que han evaluado mi salud persiste en su nefasta intención de imponer el desempeño de labores muy contrarias a dichas recomendaciones.

e) Que, por otro lado su Despacho no ha tenido en cuenta que el Tribunal Constitucional ha determinado que la represión de los actos lesivos homogéneos como un mecanismo de protección judicial de derechos fundamentales frente a actos que presentan características similares a aquellos que han sido considerados en una sentencia previa como contrarios a tales derechos. En este sentido, lo resuelto en un proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales no agota sus efectos con el aparente cumplimiento de lo dispuesto en la sentencia


  
César A. Cieza Rojas  
ABOGADO  
C.C.C. Nº 33

respectiva, sino que se extiende hacia el futuro, en la perspectiva de garantizar que no se vuelva a cometer una afectación similar del mismo derecho.

f) Que, en el caso de autos caso, se dan los presupuestos como para considerarse actos lesivos homogéneos, la conducta antilaboral de la Empresa al retornarme de mi puesto de operador de procesos de planta de tratamiento de agua de Yanacocha Norte, tal y conforme aparece del documento de fojas 823 al puesto de Operador II en el PAD de Lixiviación de la Zona Este- Pampa Larga, según documento de fojas 866 labor que por cierto implica trajinar un aproximado de 09 Kilómetros por día, a efectos de abrir y cerrar un aproximado de 80 válvulas, las mismas que se encuentran a una distancia aproximada de 50 metros cada una,, procediendo a abrirlas para purgarlas, esperar un lapso aproximado de 05 minutos y luego cerrarlas, lo que significa efectuar inclinaciones en las rodillas para ponerme en posición no recomendable para mi estado de salud

g) Que, en efecto la Sala no ha tenido en consideración la conducta antilaboral de mi empleadora al imponerme una labor similar a las que realizaba al momento en que fui despedido conforme a la carta de fojas 32 y que por cierto son impropias y perniciosas para mi estado de salud por lo que este hecho a todas luces representa un acto lesivo homogéneo y que infringe el mandato expreso del Tribunal Constitucional contenida en su Sentencia que declaró fundada mi acción de amparo y dispuso mi reincorporación

h) Que, en tal virtud, el Supremo Tribunal deberá tener en cuenta que la represión de actos lesivos homogéneos encuentra su sustento en la necesidad de garantizar la obligatoriedad de las sentencias ejecutoriadas y evitar el inicio de un nuevo proceso constitucional frente a actos que de forma previa han sido analizados y calificados como lesivos de derechos fundamentales, como es el caso que nos ocupa, y es por cuya razón que mi demanda fue amparada y a consecuencia de la decisión jurisdiccional se dispuso no solo mi reincorporación en mi centro de trabajo sino que se me asigne un cargo que demanda un menor esfuerzo físico, y que por cierto ha sido incumplido por mi empleadora lo que constituye un acto lesivo calificado como ACTO HOMOGENEO.

  
César A. Cieza Rojas  
ABOGADO  
C. A. C. N. 33

## 2.- FUNDAMENTOS JURIDICOS.-

Fundo el presente recurso impugnatorio en lo dispuesto por el Art. 18 del código Procesal Constitucional- Ley No. 28237- Constitución Política del Estado, y demás disposiciones legales aplicables al presente caso.

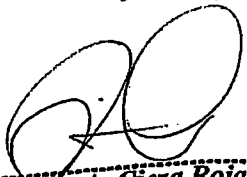
**Adjunto al presente:**

- Carta de despido de fecha 26 de Setiembre del 2005
- Memorando de Asignación de Funciones del 22 de Enero del 2008
- Memorando de asignación de funciones del 23 de Marzo
- Certificado Médico del 30 de Agosto del 2009
- Informe Médico trauma-LMTMB del 21 de Julio del 2009
- Informe del Estudio de Resonancia Magnética del 31 de Agosto del 2009
- Informe Médico trauma-LMTMB del 18 de Setiembre del 2009
- Certificado Médico del 27 de Octubre del 2009
- Certificado Médico 20 de Setiembre del 2009
- Acta de Constatación Judicial del 26 de Enero del 2010

**POR LO EXPUESTO:**

Se servirá proveer el presente con arreglo a ley.

Cajamarca, 16 de Junio del 2010

  
César A. Cieza Rojas  
ABOGADO  
C.A.C. N° 33






CARTA NOTARIAL

CARTA ENTREGADA CON LA INTERVENCION NOTARIAL CAJAMARCA. 26 SEP 2005

Cajamarca, 26 de setiembre de 2005

Señor  
Mauro Serrano García  
Pasaje Unión - Avenida Los Eucaliptos s/n.  
(Espalda Laguna Seca)  
Baños del Inca  
Cajamarca.-

  
  
Dr. MARCO ANTONIO VIGO ROJAS  
NOTARIO ABOGADO  
CAJAMARCA

De nuestra consideración:

Por la presente, lamentamos comunicarle nuestra decisión de proceder a su despido con efectividad a partir de la fecha de recepción de esta comunicación, en razón de encontrarse incurso en la causa justa de despido relacionada con su capacidad, consistente en el detrimento de su facultad física e ineptitud sobreviviente, determinante para el desempeño de sus tareas como Operador de Planta, según lo dispuesto en el literal a) del artículo 23º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Luego de revisar con toda minuciosidad su carta de descargo recibida el 20 de setiembre de los corrientes, hemos llegado a la conclusión que usted no ha desvirtuado las imputaciones antes indicadas, y en ese sentido, no ha demostrado contar con la capacidad física suficiente para cumplir con las labores para las cuales fue contratado.

En efecto, según el Dictamen de Comisión Médica de fecha 5 de agosto de 2005 evacuado por ESSALUD-Cajamarca, por unanimidad, se dictamina que usted sufre de incapacidad permanente parcial consistente en una hernia de disco en la región lumbar que determina que se encuentre impedido de efectuar esfuerzos físicos moderados. Cabe acotar que el dispositivo legal antes citado no establece que debe existir un determinado porcentaje de incapacidad para la procedencia del despido, sino que el supuesto se configura al producirse un detrimento de la capacidad física que resulte determinante para el desempeño de las tareas.

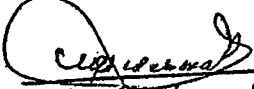
En efecto y tal como indicáramos en la carta de imputación que ha dado inicio al presente procedimiento, en virtud que usted cuenta con un nivel de formación que le permitía asumir responsabilidades distintas a las que correspondían a su antiguo puesto de Operador de Procesos II, la empresa optó por asignarle labores que exigían menor esfuerzo físico, tales como recolección de muestras de pesosargas en envases de medio litro; lectura de flujómetros; corrección de conectores desacoplados; revisión de mangueras para verificar taponamientos de las perforaciones por donde discurre la solución cianural; revisión de conectores



Miguel Ledesma Inostroza  
CAJAMARCA-PERU  
NOTARIO ABOGADO

MINERA YANACocha S.R.L.  
Av. Coruña Real 348, Torre El Pilar, Piso 10, Lima 27 - Perú

DOY FE: QUE LA PRESENTE COPIA CONCUERDA EXACTAMENTE CON SU ORIGINAL QUE TENGO A LA VISTA.  
CAJAMARCA

  
Miguel Ledesma Inostroza  
NOTARIO - ABOGADO  
CAJAMARCA - PERU

# Yanacocha

de mangueras para su acoplamiento y enroscamiento; apoyo en la colocación de abrazaderas (conectores entre las mangueras y tubería matriz que traslada la solución al PAD; y, apoyo en la colocación de insert (flejes de un cuarto de pulgada que sirven para acoplar las tuberías). No obstante, esta atenuación de las exigencias físicas propias de sus labores, es claro que su estado de salud resulta incompatible con labores que exigen esfuerzo físico, así éste sea moderado, conforme ha sido evidenciado por el dictamen médico de ESSALUD antes referido.

En tal virtud, usted se encuentra sufriendo un detrimento de sus facultades físicas e ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus labores, configurándose así la causa justa de despido antes indicada.

Finalmente, cumplimos con indicarle que sus beneficios sociales, su certificado de trabajo y su constancia de cese se encuentran a su disposición en nuestras oficinas. En dicha oportunidad deberá hacer devolución de su fotocheck y de cualquier otro bien que la empresa le haya proporcionado para el desempeño de sus labores.

Atentamente,

**JAVIER A. LA ROSA MUSANTE**  
**GERENTE DE RECURSOS HUMANOS**

DOY FE: QUE LA PRESENTE COPIA  
CONCUERDA EXACTAMENTE CON SU  
ORIGINAL QUE TENGO A LA VISTA.  
CAJAMARCA. 16 JUN 2010



**Miguel Ledesma Inostroza**  
NOTARIO - ABOGADO  
CAJAMARCA - PERU

MEMORANDUM

PARA : MAURO SERRANO GARCIA  
 DE : ALBERTO VARGAS ROQUE  
 ASUNTO : Asignación de Funciones  
 FECHA : 22 de Enero de 2008

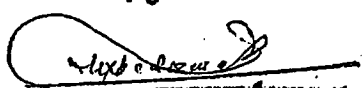
Por intermedio de la presente le alcanzamos el detalle de las principales actividades que deberá realizar en su puesto de Operador de Procesos de Planta de Tratamiento de Agua de Yanacocha Norte:

- Operar bombas, dosificar el cloro y cloruro férrico, controlar el pH y operar el reactor clarificador en el proceso de tratamiento de aguas EWTP-AWTP.
- Operar la absorción, controlar los flujos, descargar y hacer la transferencia de carbón, lavar ácido de carbón, operar el montacargas, hacer la desorción de carbón y del horno de regeneración y realizar el mantenimiento de tuberías y bombas en las Plantas de carbón.
- Controlar el oxígeno, flujos y niveles de pozas, coordinar flujos de stripping, operar el montacargas y realizar el mantenimiento de bombas en el proceso de Merrill Crowe. No aplica si hay levantamiento de peso.
- Operar las bombas, el waldon, el IT28, purgar las mangueras, controlar los flujos, fluffing y/o rípeo de celdas y coordinar con mina zonas de descarga en el proceso de Lixiviación.
- Identificar los "floor control" y utilizar adecuadamente en los diferentes procesos.
- Monitorear los equipos de procesos desarrollados para identificar posibles fallas y realizar el mantenimiento respectivo.
- Conocer y cumplir con el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera (DS.046-2001-EM), el Manual de Prevención de Pérdidas de MYSRL, el Manual Interno de Procedimientos y Normas de su Área de trabajo y las actividades de Prevención de Pérdidas programadas para su Departamento.
- Conocer y demostrar compromiso y cumplimiento, dentro de los límites de su control y cuando sea aplicable a sus actividades, con la Declaración de Compromisos Ambientales de MYSRL, los procedimientos ambientales de MYSRL y las responsabilidades asignadas y programadas para su departamento.
- Demostrar sensibilidad social, compromiso y cumplimiento con la política de Responsabilidad Social de Yanacocha, manteniendo un comportamiento socialmente responsable con la Comunidad y con la Compañía.



DOY FE: QUE LA PRESENTE COPIA  
 CONCUERDA EXACTAMENTE CON SU  
 ORIGINAL QUE TENGO A LA VISTA.  
 CAJAMARCA.

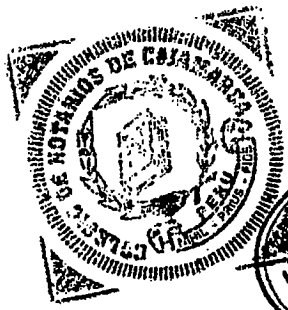
16 JUN 2010

  
 Miguel Ledesma Inostroza  
 NOTARIO - ABOGADO  
 CAJAMARCA - PERU

Debemos precisar que las responsabilidades arriba descritas son las principales que desarrolla el puesto. El puesto también desarrolla otras actividades que no están incluidas en este documento y el supervisor inmediato es el encargado de transmitir las

Atentamente

ALBERTO VARGAS.....



DOY FE: QUE LA PRESENTE COPIA  
CONCUERDA EXACTAMENTE CON SU  
ORIGINAL QUE TENGO A LA VISTA.  
CAJAMARCA. 16 JUN 2010

Miguel Ledesma Inostroza  
NOTARIO - ABOGADO  
CAJAMARCA - PERU

MEMORANDUM

PARA : MAURO SERRANO GARCIA  
 DE : MARTIN CESPEDES  
 ASUNTO : Asignación de Funciones  
 FECHA : 23 de Marzo de 2009

Por intermedio de la presente le alcanzamos el detalle de las principales actividades que deberá realizar como Operador de Procesos II en el pad de Lixiviación de la zona Este:

- Preparar reactivos para la operación (Soda cáustica, cianuro, lechada de cal).
- Instalar las tuberías y mangueras de regadío para iniciar el proceso de lixiviación.
- Retirar las tuberías y mangueras de regadío luego de terminar el ciclo de lixiviación para permitir la descarga de mineral.
- Mantener y purgar las tuberías, mangueras y flujómetros para evitar taponamiento.
- Inspeccionar perímetro del pad para asegurar la no ocurrencia de incidentes ambientales.
- Inspeccionar estado de mangueras y repararlas si hubiera fuga de solución.
- Recepcionar y almacenar los materiales de riego.
- Mantener y limpiar las áreas plastificadas para garantizar el buen estado de dichas áreas.
- Inspeccionar el fluffing y ripeo de las áreas del pad.
- Instalar las válvulas, flujómetros y riser para regular y controlar los flujos de regadío.
- Retirar las válvulas, flujómetros y riser luego de terminar el ciclo de lixiviación
- Verificar stock de reactivos y solicitarlos al supervisor.
- Manejar camioneta y equipos auxiliares.
- Llenar los reportes de piso para registrar los parámetros de la operación.
- Mantener orden y limpieza en el lugar de trabajo y coordinación.
- Conocer y cumplir con el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera (DS.046-2001-EM), el Manual de Prevención de Pérdidas de MYSRL, el Manual Interno de Procedimientos y Normas de su Área de trabajo y las actividades de Prevención de Pérdidas programadas para su Departamento
- Atender Inmediatamente las recomendaciones de seguridad en caso de tormenta eléctrica.
- Conocer y demostrar compromiso y cumplimiento, dentro de los límites de su control y cuando sea aplicable a sus actividades, con la Declaración de Compromisos Ambientales de MYSRL, los procedimientos ambientales de y las responsabilidades asignadas y programadas para su departamento.

DOY FE: QUE LA PRESENTE COPIA  
 CONCUERDA EXACTAMENTE CON SU  
 ORIGINAL QUE TENGO A LA VISTA.  
 CAJAMARCA.

16 JUN 2010

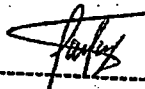


*Miguel Ledesma Inostroza*  
 NOTARIO - ABOGADO  
 CAJAMARCA - PERU

- Demostrar sensibilidad social, compromiso y cumplimiento con la política de Responsabilidad Social de Yanacocha, manteniendo un comportamiento socialmente responsable con la Comunidad y con la Compañía.

Debemos precisar que las responsabilidades arriba descritas son las principales que desarrolla el puesto. El puesto también desarrolla otras actividades que no están incluidas en este documento y el supervisor inmediato es el encargado de transmitir las.

Atentamente



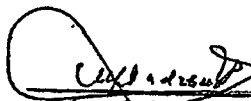
MARTIN CESPEDES  
Supervisor de Lixiviación  
1093709

25/03/09

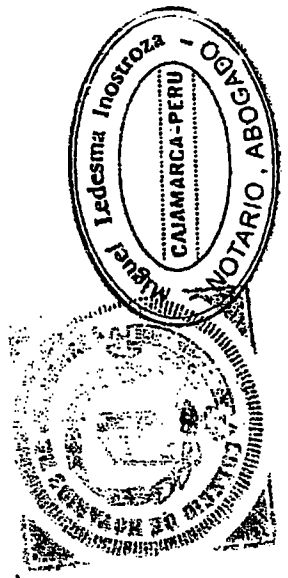
DOY FE: QUE LA PRESENTE COPIA  
CONCUERDA EXACTAMENTE CON SU  
ORIGINAL QUE TENGO A LA VISTA.  
CAJAMARCA.

16 JUN 2010



  
Miguel Ledesma Inostroza  
NOTARIO - ABOGADO  
CAJAMARCA - PERU

DOY FE: QUE LA PRESENTE CUMPLA  
CONCUERDA EXACTAMENTE CON SU  
ORIGINAL QUE TENGO A LA VISTA.  
CAJAMARCA. 16 JUN 2010



*Miguel Ledesma Inostroza*  
NOTARIO - ABOGADO  
CAJAMARCA - PERU

DOY FE: QUE LA PRESENTE CUMPLA  
CONCUERDA EXACTAMENTE CON SU  
ORIGINAL QUE TENGO A LA VISTA.  
CAJAMARCA.

31 AGO. 2009



*Miguel Ledesma Inostroza*  
NOTARIO - ABOGADO  
CAJAMARCA - PERU

RECEIVED DOCUMENTOS  
Date: 10/32/09



COLEGIO MEDICO DEL PERU  
CONSEJO NACIONAL

**CERTIFICADO MEDICO**

El que suscribe, Médico Cirujano CMP N° 38583

*Certifica: Haber Atendido al Sr.  
Seraio Garcia, Varón de 46 años de Edad.  
Que padece dolor lumbar + Parálisis  
interna S  
Por lo tanto se le recomienda consulta  
por especialista (Neurocirujía).  
Se le realiza tratamiento Masaje  
y Descanso Médico por 06  
días Apático de la fecha.*

*Atentamente:*

Fecha: 30/08/09

N° 3100223  
Luz M. Alfaro Arevalo  
MEDICO CIRUJANO  
CMP N° 38583



# **ANEXO 19**

## **Resolución del Tribunal Constitucional sobre la nueva solicitud de represión de actos homogéneos**



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
Of. Trámite Documentario y  
Archivo

100800006

2011 ENE 20 PM 3 54

Expediente N° 367-2011  
Escrito N°  
**APERSONAMIENTO y  
SOLICITUD DE USO DE  
PALABRA**

**AL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:**

**MINERA YANACocha S.R.L.**, identificada con RUC N° 20137291313, con domicilio real en Av. Vía de Evitamiento Sur N° 549, Urb. La Rivera, Cajamarca, representada por su apoderado, Bruno Marchese Quintana, identificado con DNI N° 08186210, conforme al poder que se acompaña al presente escrito, en el proceso de amparo seguido por **Mauro SERRANO GARCÍA**, atentamente decimos:

Que, por convenir a nuestro derecho, señalamos domicilio procesal en la **CASILLA N° 3427 – del Colegio de Abogados de Lima - Sede Palacio de Justicia**, lugar donde solicitamos se notifique todas las resoluciones que se expidan en la presente instancia.

Asimismo, solicitamos que dichas resoluciones nos sean notificadas a la siguiente dirección electrónica: **agutierrez@rubio.pe**

**POR TANTO:**

Al Tribunal Constitucional, solicitamos tenernos por apersonados a la instancia y señalado nuestro domicilio procesal.

**PRIMER OTROSÍ DECIMOS:** Que, de conformidad con los artículo 29° y siguientes del Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional, aprobado por Resolución Administrativa N° 095-2004-P/T, solicitamos se conceda a nuestros abogados Víctor Ferro Delgado, José Castro Otero, Sandro Núñez Paz, Armando Gutiérrez Gonzáles, Marlene Molero Suárez, Percy Wilman Arriarán, o Eduardo García Birimisa, el uso de la palabra durante la Vista de la Causa.

**SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS:** Que, facultamos a los señores Ángel Ramírez Chávez, André Cossio Peralta, Diego Castillo Fuentes, Adriana Gianotti, Ember Percy Villena Cabrera, Claudio Aldonate Delgado y Víctor Ubaldo Ramírez Delgado, para que cualquiera de ellos puede tomar conocimiento e instruirse del estado del presente proceso.

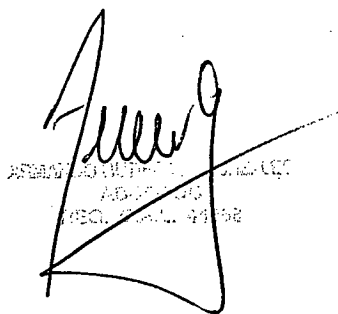
**ANEXOS:**

1. Copia del poder de nuestro representante.
2. Copia del Documento Nacional de Identidad de nuestro representante.

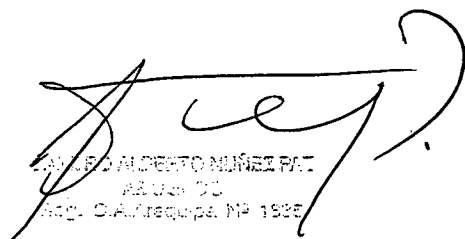


JOSE IGNACIO CASTRO O.  
ABOGADO  
Reg. CAL 20900

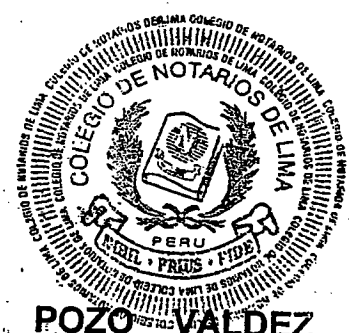
Lima, 19 de enero de 2011



CLAUDIO ALDONATE DELGADO  
ABOGADO  
Reg. CAL 19192



VÍCTOR UBALDO RAMÍREZ DELGADO  
ABOGADO  
Reg. O.A./Iteqopa. Nº 1935



**COPIA CERTIFICADA**

**JULIO ANTONIO DEL POZO VALDEZ,**

Abogado Notario Público de esta Capital, **CERTIFICO:** \_\_\_\_\_

Que he tenido a la vista el libro de Actas de Comité Ejecutivo No. 02 de **MINERA YANACOCCHA S.R.L.**, legalizado ante mí, Julio Antonio Del Pozo Valdez, el 16 de Junio del 2003, registrado bajo el número 005370-03. \_\_\_\_\_

En el folio 135 hasta el folio 148, está asentada el Acta de Sesión de Comité Ejecutivo, celebrada el 27 de Noviembre del 2008. \_\_\_\_\_

A solicitud de parte interesada expido Copia Certificada de dicha Acta, cuyo tenor literal es el siguiente: \_\_\_\_\_

**ACTA DE SESIÓN DE COMITÉ EJECUTIVO**  
**DE MINERA YANACOCCHA S.R.L.**

Lima, siendo las 9:00 a.m. del día 27 de noviembre de 2008, en el local de Sociedad sito en en Av. Víctor Andrés Belaunde N° 147, Vía Principal 103, Edificio Real Diez, Piso 4, San Isidro, se reunieron los siguientes miembros del Comité Ejecutivo de Minera Yanacocha S.R.L.: Russell David Ball debidamente representado por Juan García Montúfar Sarmiento, según carta poder que encontrada conforme se ordenó archivar; Alberto Benavides de la Quintana; Stephen Paul Gottesfeld debidamente representado por Guillermo Acuña Roeder, según carta poder que encontrada conforme se ordenó archivar; Javier Velarde Zapater, Carlos Gálvez Pinillos y José Miguel Morales Dasso. — Actuó como Presidente el señor Alberto Benavides de la Quintana y actuó como Secretario el señor Juan García Montúfar Sarmiento, por decisión unánime del Comité Ejecutivo. \_\_\_\_\_

Luego de comprobar que todos los miembros del Comité Ejecutivo se encontraban presentes o debidamente representados, se dió inicio a la sesión tratándose los siguientes temas: \_\_\_\_\_

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
NOTARIO DE LIMA  
Juan de Arona 837 - 845  
Teléfono: 442-2120 - Fax: 442-7232  
mail: [posizavalde@notariatosanluisidro.pe](mailto:posizavalde@notariatosanluisidro.pe)  
San Isidro

(...Parte Pertinente) -----

2.- Revocatoria de poderes. -----

Seguidamente, el Presidente indicó que algunos apoderados de la Sociedad ya no trabajaban en la misma u ocupan posiciones distintas dentro de la empresa, por lo que resultaba necesario revocar sus facultades o modificar las facultades otorgadas a las mismas. -----

Así, el Presidente sometió a consideración del Comité Ejecutivo la revocatoria de poderes otorgados a los señores Ervin José Luis Albrecht Pitasig, Alberto Benavides de la Quintana, Raúl Eduardo Pedro Benavides Ganoza, Oscar Hubert Bernuy Verand, Ronald George Bradburn, Ricardo Enrique Brazzini Armestar, Wilby Daniel Cáceres Pinedo, Carlos Miguel Alberto Calle San Román, Leo Manuel Camacho Olavarría, Nerida Cynthia Anabella Castañeda, Carlos Manuel Davey Melo, Bruce Douglas Hansen, Víctor Ferro Delgado, Stephen Paul Gottesfeld, Juana Marlene Hernández Villanueva, Guillermo Antonio Herrera Gonzáles-Pratto, Jorge Carlos Celso Lluncor Carvajal, Thomas Patrick Mahoney, Bruno José Emilio Marchese Quintana, José Miguel Morales Dasso, Frank Uwe Moritz, Jeff Morlan La Foy, Rolando Enrique Moya, Wayne William Murdy, de la Gerente General, Newmont Perú S.R.L., Gerardo Luis Padilla Vacalla, Henry Pantaleón Paredes Linares, Luis Miguel Pigati Serkovic, Esaud Saleh Vergara, Carlos Enrique Santa Cruz Bendezú, Ali Solitani, Raúl Fernando Valera Zevallos, Javier Augusto Velarde Zapater, Juvel Eduardo Velásquez Díaz, Fausto David Viale Salazar y Todd James White. -----

Luego de una breve deliberación, el Comité Ejecutivo acordó por unanimidad lo siguiente: -----

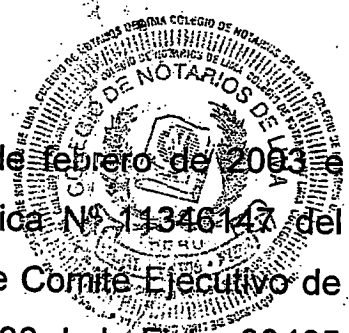
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Ervin José Luis Albrecht Pitasig, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 09075799 mediante Comité Ejecutivo de fecha 13 de diciembre de 2004, inscrita en el Asiento C-14 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----



- Revocar las facultades otorgadas a favor de Alberto Benavides de la Quintana, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07784598 mediante Comité Ejecutivo de fecha 22 de marzo de 2001, e inscritas en el Asiento 44 de la Ficha N° 39465 del Registro Público de Minería.-----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Raúl Eduardo Pedro Benavides Ganoza, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07799689 mediante Comité Ejecutivo de fecha 22 de marzo de 2001, e inscritas en el Asiento 44 de la Ficha N° 39465 del Registro Público de Minería. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Oscar Hubert Bernuy Verand, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 10491805 mediante Comité Ejecutivo de fecha 22 de marzo de 2001, e inscritas en el Asiento 44 de la Ficha N° 39465 del Registro Público de Minería. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Ronald George Bradburn, de nacionalidad canadiense e identificado con Carné de Extranjería N° 000073035 mediante Comité Ejecutivo de fecha 25 de setiembre de 2006, e inscritas en el Asiento C-27 de la Partida Electrónica N° 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Ricardo Enrique Brazzini Armestar, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 08258193 mediante Comité Ejecutivo de fecha 15 de diciembre de 2003, e inscritas en el Asiento C-9 de la Partida Electrónica N° 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Wilby Daniel Cáceres Pinedo, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 10319948 mediante Comité Ejecutivo del 19 de diciembre de 2001, inscrita en el Asiento C-1 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima y mediante Comité Ejecutivo del 27 de febrero de 2003, inscrita en el Asiento C-5 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
 NOTARIO DE LIMA  
 Juan de Arona 837 - 845  
 Teléfono: 442-2120 - Fax: 442-7232  
 E. mail: [posturas@jpvpeee.com.pe](mailto:posturas@jpvpeee.com.pe)

- Revocar las facultades otorgadas a favor de Carlos Miguel Alberto Calle San Román, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07820718 mediante Comité Ejecutivo de fecha 24 de enero de 2007, e inscritas en el Asiento C-28 de la Partida Electrónica N° 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Leo Manuel Camacho Olavarría, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07885173 mediante Comité Ejecutivo de fecha 22 de marzo de 2001, e inscritas en el Asiento 44 de la Ficha N° 39465 del Registro Público de Minería. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Nerida Cynthia Anabella Castañeda Ugarte, de nacionalidad peruana e identificada con DNI N° 10811193 mediante Comité Ejecutivo del 27 de febrero de 2003, inscrita en el Asiento C-5 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Carlos Manuel Davey Melo, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 08769973 mediante Comité Ejecutivo de fecha 13 de diciembre de 2004, inscrita en el Asiento C-14 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima.
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Bruce Douglas Hansen, de nacionalidad estadounidense e identificado con Pasaporte N° 015450868 mediante Comité Ejecutivo de fecha 22 de marzo de 2001, e inscritas en el Asiento 44 de la Ficha N° 39465 del Registro Público de Minería. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Víctor Ferro Delgado, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07829683 mediante Comité Ejecutivo de fecha 25 de enero de 2007, inscrita en el Asiento C-29 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. ---
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Stephen Paul Gottesfeld, de nacionalidad estadounidense e identificado con Carné de Extranjería N° N-115571 mediante Comité Ejecutivo de fecha 22 de marzo de 2001 e inscritas en el Asiento 44 de la Ficha 39465 del Registro Público de



Minería; mediante Comité Ejecutivo de fecha 27 de febrero de 2003 e inscritas en el Asiento C-5 de la Partida Electrónica N° 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima; y mediante Comité Ejecutivo de fecha 26 de junio de 2000 e inscritas en el Asiento 38 de la Ficha 39465 del Registro Público de Minería. -----

- Revocar las facultades otorgadas a favor de Juana Marlene Hernández Villanueva, de nacionalidad peruana e identificada con DNI N° 06645692 mediante Comité Ejecutivo de fecha 22 de marzo de 2001, e inscritas en el Asiento 44 de la Ficha N° 39465 del Registro Público de Minería. -----

- Revocar las facultades otorgadas a favor de Guillermo Antonio Herrera Gonzáles-Pratto, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 10544904 mediante Comité Ejecutivo de fecha 25 de julio de 2007, inscrita en el Asiento C-34 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----

Revocar las facultades otorgadas a favor de Jorge Carlos Celso Lluncor Carvajal, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 29239637 mediante Comité Ejecutivo de fecha 24 de enero de 2007, inscrita en el Asiento C-28 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----

- Revocar las facultades otorgadas a favor de Thomas Patrick Mahoney, de nacionalidad estadounidense e identificado con Pasaporte N° 131214631 mediante Comité Ejecutivo de fecha 22 de marzo de 2001, e inscritas en el Asiento 44 de la Ficha N° 39465 del Registro Público de Minería y mediante Comité Ejecutivo de fecha 8 de mayo de 2000. -----

- Revocar las facultades otorgadas a favor de Bruno José Emilio Marchese Quintana, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 08186210 mediante Comité Ejecutivo de fecha 2 de noviembre de 2005, inscrita en el Asiento C-22 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
NOTARIO DE LIMA  
Juan de Arona 837 - 845  
Teléfono : 442-2120 - Fax : 442-7232  
E-mail : ~~notario@delpozov.com.pe~~  
San Isidro

- Revocar las facultades otorgadas a favor de José Miguel Morales Dasso, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 08769452 mediante Comité Ejecutivo de fecha 22 de marzo de 2001, e inscritas en el Asiento 44 de la Ficha N° 39465 del Registro Público de Minería.-----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Frank Uwe Moritz, de nacionalidad estadounidense e identificado con Pasaporte N° Z8104190 mediante Comité Ejecutivo de fecha 9 de junio de 2005, e inscritas en el Asiento C-15 de la Partida Electrónica N° 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima.-----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Jeff Morlan La Foy, de nacionalidad estadounidense e identificado con Pasaporte N° 015454887 mediante Comité Ejecutivo de fecha 25 de setiembre de 2006, e inscritas en el Asiento C-27 de la Partida Electrónica N° 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Rolando Enrique Moya, de nacionalidad estadounidense e identificado con Pasaporte N° 215569471 mediante Comité Ejecutivo de fecha 25 de setiembre de 2006, e inscritas en el Asiento C-27 de la Partida Electrónica N° 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Wayne William Murdy, de nacionalidad estadounidense e identificado con Pasaporte N° 150062716 mediante Comité Ejecutivo de fecha 22 de marzo de 2001, e inscritas en el Asiento 44 de la Ficha N° 39465 del Registro Público de Minería. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de la Gerente General, Newmont Perú S.R.L., sociedad establecida en el Perú e identificada con RUC N° 20110345519 mediante Comité Ejecutivo de fecha 22 de marzo de 2001, e inscritas en el Asiento 44 de la Ficha N° 39465 del Registro Público de Minería. -----



- Revocar las facultades otorgadas a favor de Gerardo Luis Padilla Macalía de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07240808 mediante Comité Ejecutivo de fecha 25 de setiembre de 2006, e inscritas en el Asiento C-27 de la Partida Electrónica N° 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Henry Pantaleón Paredes Linares, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07942698 mediante Comité Ejecutivo de fecha 9 de junio de 2005, e inscritas en el Asiento C-15 de la Partida Electrónica N° 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Luis Miguel Pigati Serkovic, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07886979 mediante Comité Ejecutivo del 29 de setiembre de 2003, inscrita en el Asiento C-8 de la Partida Electrónica 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Esaud Saleh Vergara, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 09163618 mediante Comité Ejecutivo de fecha 22 de marzo de 2001, e inscritas en el Asiento 44 de la Ficha N° 39465 del Registro Público de Minería. -----
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Carlos Enrique Santa Cruz Bendezú, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07879078 mediante Comité Ejecutivo de fecha 25 de setiembre de 2006, e inscritas en el Asiento C-27 de la Partida Electrónica N° 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima; mediante Comité Ejecutivo del 4 de junio de 2003, inscrita en el Asiento C-6 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima; mediante Comité Ejecutivo del 29 de setiembre de 2003, inscrita en el Asiento C-8 de la Partida Electrónica 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima; mediante Comité Ejecutivo del 27 de febrero de 2003, inscrita en el Asiento C-5 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima; y mediante

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
 NOTARIO DE LIMA  
 Juan de Arona 837 - 846  
 Teléfono : 442-7232  
 E. mail : postmaster@delpozo.com.pe  
 San Isidro

- Comité Ejecutivo de fecha 13 de diciembre de 2004, inscrita en el Asiento C-14 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima.
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Ali Soltani, de nacionalidad estadounidense e identificado con Pasaporte N° 159248830 mediante Comité Ejecutivo de fecha 25 de setiembre de 2006, e inscritas en el Asiento C-27 de la Partida Electrónica N° 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----
  - Revocar las facultades otorgadas a favor de Raúl Fernando Valera Zevallos, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07940371 mediante Comité Ejecutivo del 19 de diciembre de 2001, inscrita en el Asiento C-1 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima y mediante Comité Ejecutivo del 27 de febrero de 2003, inscrita en el Asiento C-5 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----
  - Revocar las facultades otorgadas a favor de Javier Augusto Velarde Zapater, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07791902 mediante Comité Ejecutivo de fecha 22 de marzo de 2001, e inscritas en el Asiento 44 de la Ficha N° 39465 del Registro Público de Minería; mediante Comité Ejecutivo del 27 de febrero de 2003, inscrita en el Asiento C-5 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima; mediante Comité Ejecutivo de fecha 20 de junio de 2006, inscrita en el Asiento C-26 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima; mediante Comité Ejecutivo de fecha 25 de setiembre de 2006, inscrita en el Asiento C-27 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima; y mediante Comité Ejecutivo de fecha 25 de julio de 2007, inscrita en el Asiento C-34 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----
  - Revocar las facultades otorgadas a favor de Juvel Eduardo Velásquez Díaz, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07621387 mediante Comité Ejecutivo de fecha 26 de febrero de 2007, e inscritas en



el Asiento C-30 de la Partida Electrónica N° 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----

- Revocar las facultades otorgadas a favor de Fausto David Viale Salazar, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07815965 mediante Comité Ejecutivo de fecha 2 de noviembre de 2005, inscrita en el Asiento C-22 de la Partida 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima.
- Revocar las facultades otorgadas a favor de Todd James White, de nacionalidad estadounidense e identificado con Pasaporte N° 055420335 mediante Comité Ejecutivo de fecha 23 de junio de 2004, e inscritas en el Asiento C-11 de la Partida Electrónica N° 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. -----

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
 NOTARIO DE LIMA  
 Juan de Arona 837 - 845  
 Teléfono : 442-2120 - Fax : 442-7232  
 E. mail : p.pozo@colegio-notarios.org.pe  
 www.colegionotarios.org.pe

La revocación de poderes a que se refiere este numeral surtirá efectos a partir de la inscripción en los Registros Públicos de los poderes contenidos en el siguiente punto de la presente acta. -----

**Otorgamiento de poderes.** -----

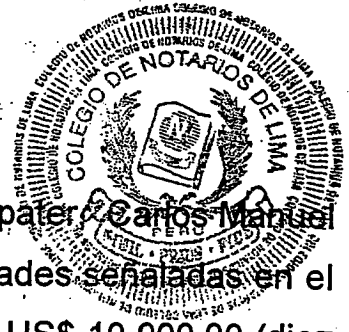
Como siguiente punto, el Presidente indicó que resultaba necesario otorgar así como modificar poderes a distintos funcionarios de la Sociedad; en los términos que se indican más adelante. -----

Luego de una breve deliberación al respecto, el Comité Ejecutivo acordó por unanimidad otorgar los poderes que se indican más adelante, los cuales serán ejercidos por los funcionarios y en la forma que se indica a continuación: -----

- La Gerente General, Newmont Perú S.R.L., sociedad establecida en el Perú e identificada con RUC N° 20110345519: (i) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$10'000,000 (diez millones y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional; (ii) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales b. siempre que el monto de la operación no exceda los US\$10'000,000 (diez millones y 00/100 dólares de los Estados

Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; c., d., f., g., y m. -----

- El señor Alberto Benavides de la Quintana, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07784598 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales b. siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 250'000 (doscientos cincuenta mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; c. y f. -----
- El señor Raúl Eduardo Pedro Benavides Ganoza, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07799689 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales b. siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 250'000 (doscientos cincuenta mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; c. y f. -----
- El señor José Miguel Morales Dasso, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 08769452 actuando individualmente ejercerá las facultades mencionadas en los literales b., siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 250'000 (doscientos cincuenta mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; c., y f. -----
- El señor Carlos Enrique Santa Cruz Bendezú, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07879078: (i) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$ 30'000,000 (treinta millones y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional; (ii) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales b. y l., siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 30'000,000 (treinta millones y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; c. e., f., g., h., i., k. m. y n; y (iii) actuando conjuntamente con uno



cualquiera de los señores Javier Augusto Velarde Zapatero, Carlos Manuel Davey Melo o Todd James White, ejercerá las facultades señaladas en el literal k cuando el monto de la operación exceda los US\$ 10,000.00 (diez mil y 00/100 Dólares Americanos). -----

- El señor Todd James White, de nacionalidad estadounidense e identificado con Pasaporte N° 055420335: (i) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$ 10'000,000 (diez millones y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional; (ii) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales b. y l., siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 10'000,000 (diez millones y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; d., e., g., h. i., k., m. y n.; y (iii) actuando conjuntamente con uno cualquiera de los señores Carlos Enrique Santa Cruz Bendezu, Javier Augusto Velarde Zapatero o Carlos Manuel Davey Melo, ejercerá las facultades señaladas en el literal k cuando el monto de la operación exceda los US\$ 10,000.00 (diez mil y 00/100 Dólares Americanos). -----

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
 NOTARIO DE LIMA  
 Juan de Arona 837 - 845  
 Teléfono : 442-2126 - Fax : 442-7232  
 E. mail : [postmas@juapoza.com.pe](mailto:postmas@juapoza.com.pe)  
 Sea Isidro

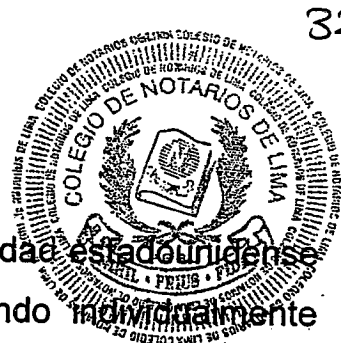
- El señor Javier Augusto Velarde Zapatero, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07791902: (i) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$ 10'000,000 (diez millones y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional; (ii) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales b. y l., siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 10'000,000 (diez millones y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; c., d., e., f., g., h., i., k., m. y n.; y (iii) actuando conjuntamente con uno cualquiera de los señores Carlos Enrique Santa Cruz Bendezu, Carlos Manuel Davey Melo o Todd James White, ejercerá las facultades

señaladas en el literal k cuando el monto de la operación exceda los US\$ 10,000.00 (diez mil y 00/100 Dólares Americanos). -----

- El señor William Thomas Savage Aguilar, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 06415786: (i) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$ 5'000,000 (cinco millones y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional; y (ii) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales f., g., i. y n. -----

- El señor Carlos Manuel Davey Melo, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 08769973: (i) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$ 5'000,000 (cinco millones y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional; (ii) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales b. y l., siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 5'000,000 (cinco millones y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; c., f., g., i., k. y m; y (iii) actuando conjuntamente con uno cualquiera de los señores Javier Augusto Velarde Zapater o Carlos Enrique Santa Cruz Bendezú, ejercerá las facultades señaladas en el literal k cuando el monto de la operación exceda los US\$ 10,000.00 (diez mil y 00/100 Dólares Americanos). -----

- El señor Luis Augusto Campos Aboado, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 26724852: (i) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales b. y l., siempre que el monto de la operación no exceda el US\$ 1'000,000 (un millón y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; (ii) actuando individualmente ejercerá las facultades mencionadas en los literales h. y j. -----



- La señora Patricia del Carmen Downing, de nacionalidad estadounidense e identificada con Pasaporte N° 710026608 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$ 5'000,000 (cinco millones de dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional. -----

- El señor James Joseph Patti, de nacionalidad estadounidense e identificado con Carné de Extranjería N° 000496394 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda el US\$ 1'000,000 (un millón de dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional.

El señor Henry Pantaleón Paredes Linares, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07942698: (i) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$ 1'000,000 (un millón y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional; y (ii) actuando individualmente ejercerá las facultades mencionadas en el literal g. y n. ---

El señor Rolando Enrique Moya, de nacionalidad estadounidense e identificado con Pasaporte N° 215569471: (i) actuando individualmente ejercerá las facultades mencionadas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$ 250,000 (doscientos cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional; y (ii) actuando individualmente ejercerá las facultades mencionadas en los literales f. y g. -----

- El señor Guillermo Antonio Herrera González-Pratto, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 10544904: (i) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$ 250,000 (doscientos cincuenta mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América); y (ii) actuando individualmente ejercerá las facultades mencionadas en el literal j. -----

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
 NOTARIO DE LIMA  
 Juan de Arona 837 - 845  
 Teléfono: 442-2120 - Fax: 442-7232  
 E. Patti - patti@del-pozo.com.pe  
 San Isidro

- El señor Arthur Ray Longbottom, de nacionalidad estadounidense e identificado con Pasaporte N° 427375869 actuando individualmente ejercerá las facultades mencionadas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$ 500,000 (quinientos mil dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional. -----
- El señor Carlos Miguel Alberto Calle San Román, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07820718: (i) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$ 250'000 (doscientos cincuenta mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional; y (ii) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales b. siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 250'000 (doscientos cincuenta mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; c., j. y m. -----
- El señor Jorge Carlos Celso Lluncor Carvajal, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 29239637: (i) actuando individualmente ejercerá las facultades mencionadas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$ 250,000 (doscientos cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional; y (ii) actuando individualmente ejercerá las facultades mencionadas en los literales b., siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 250'000 (doscientos cincuenta mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; c., j. y m. -----
- El señor Jorge Manuel Da Silva Gomes, de nacionalidad portuguesa e identificado con Carné de Extranjería N° 000057773: (i) actuando individualmente ejercerá las facultades mencionadas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$ 250,000 (doscientos cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente



en moneda nacional; y (ii) actuando individualmente ejercerá las facultades mencionadas en el literal j. -----

- La señorita Liliana Patricia Ching Unjan, de nacionalidad peruana e identificada con DNI N° 08237914 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal f. -----

- La señorita Juana Marlene Hernández Villanueva, de nacionalidad peruana e identificada con DNI N° 06645692 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales f. y j. -----

- La señorita Zoila Beatriz Ampudia Chávez, de nacionalidad peruana e identificada con DNI N° 25745536 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal f. -----

El señor Luis Padilla Vacalla, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07240808 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales f., y j. -----

El señor Blake Michael Rohdes, de nacionalidad estadounidense e identificado con pasaporte N° 039644578 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales b. siempre que el monto de la operación no exceda el US\$ 1'000,000.00 (un millón y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; y e. -----

- El señor Raúl Fernando Valera Zevallos, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07940371 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales b. y l., siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 250'000 (doscientos cincuenta mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; c., y d. -----

- El señor Esaud Saleh Vergara, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 09163618: (i) actuando individualmente ejercerá las facultades mencionadas en el literal a. cuando el monto de la operación no exceda los US\$ 50,000 (cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de América)

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
NOTARIO DE LIMA  
Juan de Arona 837 - 845  
Teléfono: 442-2120 - Fax: 442-7232  
E. mail: ~~antonio@notario.com.pe~~ ~~antonio@notario.com.pe~~  
San Isidro

o su equivalente en moneda nacional; y (ii) actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal b. siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 250'000 (doscientos cincuenta mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir. -----

- El señor Oscar Hubert Bernuy Verand, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 10491805 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal d. y e. -----

- El señor Wilby Daniel Cáceres Pinedo, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 10319948 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales b. siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 250'000 (doscientos cincuenta mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; y c. -----

- El señor Luis Miguel Pigati Serkovic, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07886979 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales b. siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 250'000 (doscientos cincuenta mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir; y c. -----

- El señor Leo Manuel Camacho Olavarría, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07885173 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal b. siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 25,000 (veinticinco mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir. -----

- La señorita Nerida Cynthia Anabella Castañeda Ugarte, de nacionalidad peruana e identificada con DNI N° 10811193 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en los literales f. -----

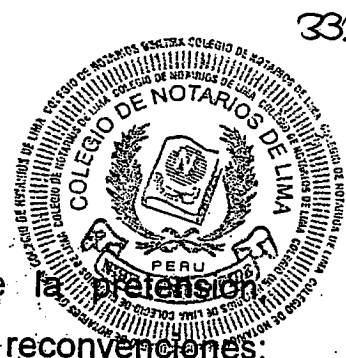


- Juvel Eduardo Velásquez Díaz, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07621387 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal f. -----
- El señor Víctor Ferro Delgado, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07829683 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal c. -----
- El señor Fausto David Viale Salazar, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07815965 actuando individualmente ejercerá las facultades mencionadas en el literal b. siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 25,000 (veinticinco mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir. -----
- El señor Ervin José Luis Albrecht Pitasig, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 09075799 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal b. siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 25,000 (veinticinco mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir. -----
- El señor Bruno José Emilio Marchese Quintana, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 08186210 actuando individualmente ejercerá las facultades mencionadas en el literal b. siempre que el monto de la operación no exceda los US\$ 25,000 (veinticinco mil y 00/100 dólares de los Estados Unidos de América) o su equivalente en moneda nacional para conciliar o transigir. -----
- El señor José Ignacio Castro Otero, de nacionalidad peruana e identificado con DNI N° 07865877 actuando individualmente ejercerá las facultades señaladas en el literal c. -----

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
 NOTARIO DE LIMA  
 JUAN V. ALZARAY - 046  
 Teléfono : 442-2110 - Fax : 442-7232  
 E-mail : postmast@delpozo.com.pe

Las facultades que se otorgan a los funcionarios antes mencionados son las siguientes: -----

- a. Celebrar los contratos y compromisos que resulten necesarios o convenientes para el logro del objeto social, especialmente celebrar transacciones y someter las disputas a arbitraje; designar árbitros; comprar, gravar y enajenar bienes muebles e inmuebles, a excepción de concesiones y derechos mineros; dar y tomar en comodato, arrendar o subarrendar, activa o pasivamente, toda clase de bienes muebles e inmuebles, a excepción de concesiones y derechos mineros; otorgar y renovar fianzas, y en general, hacer todo cuanto estime conveniente o necesario para los fines sociales: -----
- b. Representar a la Sociedad ante toda clase de autoridades judiciales, políticas, administrativas, consulares, municipales, policiales y de cualquier otra índole en toda clase de procesos y actuaciones, sean estos judiciales, administrativos u otros; sea como demandante o demandado y sea cual fuere la norma que los regule. Para tal efecto podrá presentar toda clase de escritos; presentar solicitudes de conciliación extrajudicial, conciliar extrajudicialmente; disponer del derecho materia de conciliación; celebrar convenios arbitrales, oponerse al arbitraje, impugnar la competencia del centro o del Tribunal Arbitral, oponerse a la designación de árbitros o recusarlos, removerlos, solicitar la sustitución y nombrar sustitutos; quedando investido de las atribuciones y potestades generales que correspondan a la Sociedad para todo el proceso, incluso para la ejecución del laudo o de la sentencia judicial y el cobro de los costos del arbitraje o los costas y costos del proceso judicial, con las facultades generales previstas en el artículo 74° del Código Procesal Civil y el artículo 115° de la Ley 27444 y demás normas que puedan resultar aplicables, así como las facultades especiales previstas en el Artículo 75° del Código Procesal Civil, pudiendo realizar en los procesos todos los actos de disposición de derechos sustantivos; demandar, interponer denuncias penales y de cualquier otra naturaleza, presentar solicitudes, recursos, excepciones y medios impugnatorios; ratificarse en denuncias penales; subsanar errores u



omisiones en la demanda y en el planteamiento de la pretensión reconvenir; contestar contradicciones, demandas y reconvencciones; desistirse de las demandas, de las denuncias penales, de los actos procesales, de las pretensiones, de los procesos, de las solicitudes, de los recursos y medios impugnatorios y de cualquier otro acto; formular todo tipo de oposiciones y contradicciones; intervenir en todas las audiencias, sean estas de saneamiento, conciliatoria, de fijación de puntos controvertidos, de pruebas, comparendo, de actuación de declaración judicial y cualquier otra audiencia; prestar declaraciones de parte, confesión y juramento decisorio y deferir al del contrario, allanarse a la pretensión; absolver posiciones; reconocer o exhibir documentos; conciliar, tanto judicial como extrajudicialmente; transigir judicialmente; someter a arbitraje las pretensiones controvertidas en el proceso judicial y fuera de éste; interponer recurso de nulación de laudo ante el Poder Judicial; solicitar medidas cautelares dentro y fuera del proceso judicial o arbitral y ofrecer contracautelas para las medidas cautelares, inclusive caución juratoria; solicitar la ejecución del laudo o sentencia judicial; solicitar ejecución forzada y remates; participar en remates como postor, adjudicarse bienes en remates; efectuar pagos y consignaciones, directamente o mediante consignación u ofrecimientos de pago judicial o extrajudicial y retirar consignaciones; efectuar cobros; solicitar declaraciones de insolvencia; presentarse a juntas de acreedores y a procedimientos de liquidación, reestructuración, quiebra y similares y suscribir los convenios o acuerdos que se deriven de ellos. -----

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
 NOTARIO DE LIMA  
 Juan de Arona 837 - 845  
 Teléfono : 442-2171  
 E-mail : jpozov@postotrust.com.pe  
 jpozov@postotrust.com.pe  
 San Martín

- c. Representar a la Sociedad ante las autoridades administrativas y judiciales de trabajo y ante los trabajadores de la Sociedad con ocasión de los procesos que pudiera Iniciar la Sociedad o contra ella inicien sus trabajadores, así como en negociaciones individuales o colectivas gozando de las facultades mencionadas en el literal anterior, así como las de recibir y negociar pliegos de reclamos; celebrar convenios colectivos, modificar los convenios colectivos existentes; y, en general, realizar todos los actos a que

aluden los artículos 46°, 48° y 61° del Decreto Ley N° 25593, el artículo 37° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, los artículos 8° y 21° de la Ley N° 26636, y el artículo 76° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, o los dispositivos que en su oportunidad pudieran sustituirlos, sin reserva ni limitación alguna. -----

- d. Formular petitorios y solicitar el otorgamiento de cualquier clase de concesión, impulsar su procedimiento; reducir el área de los derechos mineros de la Sociedad; solicitar la acumulación de dos o más petitorios o concesiones, así como fraccionarlos o dividirlos; solicitar el cambio de la naturaleza de las sustancias; oponerse a los derechos mineros de terceros y presentar denuncias, cargos e impugnaciones; desistirse de los recursos y procesos; solicitar la aprobación de Unidades Económica-Administrativas; solicitar la constitución de sociedades legales; formular declaraciones, participar en remates de petitorios simultáneos y, en general, representar a la Sociedad ante el Ministerio de Energía y Minas, Instituto Nacional de Concesiones y Catastro Minero - INACC, Direcciones Regionales de Energía y Minas y; en general, todas las autoridades mineras, políticas y administrativas y ante el Consejo de Minería con las más amplias facultades. -----
- e. Celebrar contratos de adquisición de derechos mineros, estando facultado asimismo para tomar en cesión y/u opción minera derechos mineros, suscribiendo los documentos o contratos que para ello se requiera.-----
- f. Representar a la Sociedad ante las autoridades aduaneras y tributarias, con las facultades de formular y suscribir declaraciones juradas efectuar pagos y cancelaciones, cobranzas y otorgar recibos y constancias, así como para presentar formularios y otros documentos por cualquier medio, inclusive medios electrónicos o informáticos, presentar solicitudes y toda clase de recursos, incluidos, aunque no limitados a recursos impugnatorios; desistirse de las solicitudes y recursos presentados, formular y suscribir declaraciones juradas; efectuar pagos, cancelaciones y cobranzas.-----



- g. Gozará de la firma Clase A para operar, girar cheques y ordenar pagos contra las cuentas bancarias de la Sociedad en el Perú. Estas facultades serán ejercidas por 2 apoderados con firma de la Clase A actuando conjuntamente, o por un apoderado con firma de la Clase A actuando conjuntamente con un apoderado con firma de la Clase B. -----
- h. Representar a la Sociedad en las Juntas de Accionistas, Socios y Asociados de las empresas, sociedades o asociaciones en los que la misma tiene participación, encontrándose facultados para delegar o revocar la presente facultad cuando lo considere conveniente o necesario. -----
- i. Gozará de la firma Clase A para que actuando individualmente pueda abrir y cerrar cuentas, en moneda nacional o extranjera, en instituciones bancarias y financieras del país o del extranjero; depositar y retirar dinero de las cuentas de la Compañía, girar, endosar y protestar cheques, girar, aceptar, endosar, prorrogar, descontar y protestar letras de cambio, vales y pagarés; abrir y cerrar cartas de crédito, con o sin garantía; endosar conocimientos de embarque; acordar sobregiros y avances en cuenta corriente; acordar y verificar todo tipo de operaciones de crédito; contratar préstamos y celebrar contratos de arrendamiento financiero; solicitar y obtener garantías; y arrendar, operar y cancelar cajas de seguridad. -----
- j. Gozará de la firma Clase B para operar, girar cheques y ordenar pagos contra las cuentas bancarias de la Sociedad en Perú y en el extranjero. Estas facultades serán ejercidas por un apoderado de la Clase A actuando conjuntamente con un apoderado de la Clase B. -----
- k. Donar bienes muebles o inmuebles, a excepción de concesiones y derechos mineros, así como dinero cuando el importe de la donación no exceda de US\$10,000.00 o su equivalente en moneda nacional. -----
- l. Transigir extrajudicialmente. -----
- m. Celebrar, suspender y resolver los contratos de los trabajadores de la Sociedad, así como suscribir los documentos y realizar los actos que sean necesarios para formalizarlos ante las autoridades migratorias o de trabajo.

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
 NOTARIO DE LIMA  
 Juan de Arona 837 - 845  
 Teléfono: 442-2120 - Fax: 442-7232  
 E-mail: notarios@del-pozo.com.pe

Dentro de estas facultades se encuentra la emisión de cualquier comunicación generada como consecuencia del ejercicio de la facultad directriz del empleador. -----

- n. Representar a la Sociedad en licitaciones públicas y privadas, concursos públicos y privados de precios y concursos públicos y privados de méritos, sea a nivel nacional o internacional, y suscribir todos los documentos y contratos que puedan ser necesarios o convenientes con relación a dichas licitaciones y concursos. -----

(...Otra Parte Pertinente) -----

No habiendo otro asunto que tratar, se levantó la sesión siendo las 11:30 a.m., no sin antes haberse redactado, leído y aprobado la presente acta, se nombró por unanimidad al señor José Miguel Morales Dasso para que la suscriba junto con el Presidente y el Secretario. -----

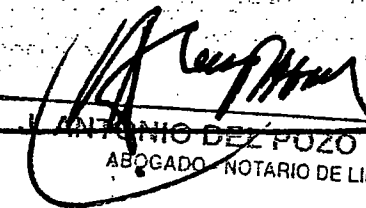
FIRMAS. A continuación siguen tres firmas. -----

Así consta en el Acta original de su referencia que he tenido a la vista con la que he confrontado esta Copia Certificada y a la que me remito en caso necesario. Dejo constancia que la presente se encuentra suscrita por los Miembros concurrentes a dicha Sesión. La presente Copia Certificada consta de once (11) folios, el que de acuerdo a Ley, lleva mi sello, rúbrica y firma. -----

Lima, 25 de enero de 2010.

OP/11851/psf/jk.

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
NOTARIO DE LIMA  
Juan de Arona 837 - 845  
Teléfono : 442-2420 - Fax : 442-7232  
E. mail : postmast@jdelpozo.com.pe  
San Isidro

  
J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
ABOGADO NOTARIO DE LIMA

### INSCRIPCION

Título Número 2008-00831091 de Fecha 11 de Diciembre del 2008.- Inscrita la Revocación y Otorgamiento de Poder a: -----

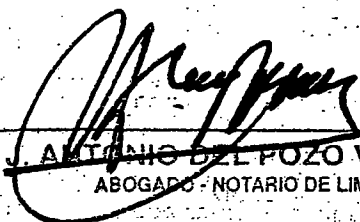
La Gerente General, NEWMONT PERU S.R.L., el señor ALBERTO

BENAVIDES DE LA QUINTANA, JOSE MIGUEL MORALES DASSO, CARLOS ENRIQUE SANTA CRUZ BENDEZU, TODD JAMES WHITE, JAVIER AUGUSTO VELARDE ZAPATER, WILLIAM THOMAS SAVAGE AGUILAR, CARLOS MANUEL DAVEY MELO, LUIS AUGUSTO CAMPOS ABOADO, la señora PATRICIA DEL CARMEN DOWNING, JAMES JOSEPH PATTI, HENRY PANTALEON PAREDES, ROLANDO ENRIQUE MOYA, GUILLERMO ANTONIO HERRERA GONZALES-PRATTO, ARTHUR RAY LONGBOTTOM, CARLOS MIGUEL ALBERTO CALLE SA ROMAN, JORGE CARLOS CELSO LLUNCOR CARVAJAL, JORGE MANUEL DA SILVA GOMES, la señorita LILIANA PATRICIA CHING UNJAN, JUANA MARLENE HERNANDEZ VILLANUEVA, ZOILA BEATRIZ AMPUDIA CHAVEZ, LUIS PADILLA VACALLA, BLAKE MICHAEL ROHDES, RAUL FERNANDO VALERA ZEVALLOS, ESAUD SALESALEH VERGARA, OSCAR HUBERT BERNUY VERAND, WILBY DANIEL CACERES PINEDO, LUIS MIGUEL PIGATI SERKOVIC, LEO MANUEL CAMACHO OLAVARRIA, NERIDA CYNTHIA ANABELLA CASTAÑEDA UGARTE, JUVEL EDUARDO VELASQUEZ DIAZ, VICTOR FERRO DELGADO, FAUSTO DAVID VIALE SALAZAR, ERVIN JOSE LUIS ALBRECHT PITASIG, BRUNO JOSE EMILIO MARCHESE QUINTANA, JOSE IGNACIO CATSRO OTERO de MINERA YANACOCOA S.R.L., en el Asiento C-37 de la Partida Electrónica Número 11346147 del Registro de Personas Jurídicas de Lima.- Derechos pagados S/.1,358.00 con recibos números 00042611-34 y 00042700-32.- Lima, 22 de Diciembre del 2008.- Doctor NILO ARROBA UGAZ, Registrador Público, ZONA REGISTRAL N° IX, SEDE LIMA, OFICINA REGISTRAL LIMA.- Una firma y un sello.

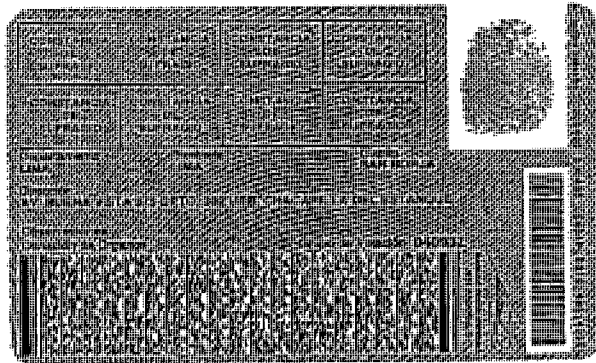
Lima, 25 de enero de 2010.

Psf/jk.

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
 NOTARIO DE LIMA  
 Juan de Arona 837 - 845  
 Teléfono : 442-2120 - Fax : 442-7232  
 E. mail : postmast@jdelpozo.com.pe  
 San Isidro



J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ  
 ABOGADO - NOTARIO DE LIMA



3C 336  
100 80026

MINERA YANACOCHA S.R.L.  
DPTO. LEGAL  
06 DIC 2011  
Firma: *Pa* Hora: *10:41*  
**RECIBIDO**



**OTDA**

Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
Jr. Azángaro N° 112- Lima I  
Central (01) 427-5814 Anexos 128 - 138  
Fax 427-5814 Anx. 222  
Página web : www.tc.gob.pe E-mail : otda@tc.gob.pe

**SERANSA S.A.**  
EL CUORNO DEL PERU  
REGION LIMA - 1  
21 NOV 2011  
SEN. ESPECIAL NACIONAL

Lima, 21 de Noviembre de 2011

Señores : **EMPRESA MINERA YANACOCHA S.R.L.**

Domicilio (R): **Av. Vía de Evitamiento Sur 549-Urb. La Rivera-Cajamarca**

**CEDULA DE NOTIFICACION**

**EXPEDIENTE : EXP. 00367-2011-AA**  
**DEMANDANTE : MAURO, SERRANO GARCIA**  
**DEMANDADO : EMPRESA MINERA YANACOCHA S.R.L.**

Por disposición del señor Presidente del Tribunal Constitucional, hago llegar a Ud., en folios 4 copia simple de la Resolución de fecha, 24/10/2011 recaída en la presente causa; para su conocimiento y fines de Ley.

Atentamente,

**VANINA KATIUSKA ENCISO ALVAREZ,**  
Jefe (e) de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Minera Yanacocha S.R.L.  
Of. Vía de Evitamiento  
06 DIC 2011

**RECEPCION DOCUMENTOS**

Firma: *[Signature]* Hora: *[Signature]*

SENANDA  
TC



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

EXP. N.º 00367-2011-PA/TC  
 (EXP. N.º 10422-2006-PA/TC)  
 CAJAMARCA  
 MAURO SERRANO GARCÍA

**RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

Lima, 24 de octubre de 2011

**VISTO**

El recurso de agravio constitucional interpuesto por don Mauro Serrano García contra la resolución expedida por la Sala Especializada Civil de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, de fojas 314, su fecha 21 de mayo de 2010, que declara infundada la denuncia de represión de actos homogéneos; y,

**ATENDIENDO A**

1. Que con fecha 31 de agosto de 2009 el demandante solicita que en cumplimiento de la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 16 de enero de 2007, recaída en el Exp. N.º 10422-2006-PA/TC, se oficie a la Minera Yanacocha S.R.L. para que lo reponga en un cargo que demande un esfuerzo físico menor que el que realizaba a la fecha de su despido, pues se le ha asignado el cargo de operador de procesos II en el PAD de Lixiviación de la Zona Este.
2. Que el Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Cajamarca, con fecha 11 de noviembre de 2009, calificó de acto lesivo homogéneo la rotación del demandante para desempeñar el cargo de operador de procesos II en el PAD de Lixiviación de la Zona Este, por considerar que tal rotación desconocía la sentencia del Tribunal Constitucional y que era el mismo acto lesivo alegado en la demanda y reparado por la sentencia referida.
3. Que la Sala revisora, revocando la apelada, declaró improcedente la denuncia de represión de acto homogéneo por estimar que la rotación cuestionada por el demandante no era esencialmente homogénea al acto lesivo que fue reparado por la sentencia del Tribunal Constitucional.
4. Que antes de entrar a evaluar si el acto denunciado es un acto lesivo homogéneo, es necesario recordar que este Tribunal en la sentencia recaída en el Exp. N.º 10422-2006-



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00367-2011-PA/TC  
(EXP. N.º 10422-2006-PA/TC)  
CAJAMARCA  
MAURO SERRANO GARCÍA

PA/TC declaró fundada la demanda de amparo interpuesta por don Mauro Serrano García y ordenó a la Minera Yanacocha S.R.L. que lo reponga en un cargo que demande un esfuerzo físico menor que el que realizaba en el cargo que venía desempeñando a la fecha de su despido, pero de similar categoría o nivel.

En dicha sentencia de amparo se declaró fundada la demanda porque del examen de los medios probatorios obrantes en dicho expediente este Tribunal pudo comprobar que don Mauro Serrano García fue

“(…) despedido por razones de discriminación derivadas de su condición de discapacitado o inválido, debido a que del contenido de las cartas referidas, no se desprende que el supuesto detrimento de las facultades del trabajador sea determinante para el desempeño de las labores que desempeñaba el demandante; además, en autos no se encuentra probada la relación directa y evidente entre la supuesta pérdida de la capacidad y los requerimientos específicos del cargo que desempeñaba el demandante”.

- 5. Que precisado el acto lesivo (despido discriminatorio), que fue declarado nulo y reparado mediante la sentencia recaída en el Exp. N.º 10422-2006-PA/TC, corresponde ahora determinar si, nuevamente, la Minera Yanacocha S.R.L. ha cometido el acto lesivo que ya fue reparado.

Al respecto debe precisarse que de la valoración conjunta de los medios probatorios obrantes en autos, no se advierte que el demandante haya sido objeto, nuevamente, de un despido por razones de discriminación derivadas de su condición de persona con discapacidad, pues continúa laborando para la Minera referida. En efecto la rotación en el puesto o cargo de trabajo no puede ser entendida como un acto de despido, pues son actos sustancialmente distintos, máxime si como queda dicho el trabajador beneficiado con la sentencia se encuentra repuesto.

- 6. Que en este orden de ideas este Tribunal estima que en el presente caso no concurren los elementos objetivos descritos en las SSTC 05287-2008-PA/TC y 04878-2008-PA/TC para que pueda concluirse que la rotación del demandante es un acto lesivo homogéneo al reparado por la sentencia recaída en el Exp. N.º 10422-2006-PA/TC, pues el demandante no ha sido, nuevamente, objeto de un despido por razones de discriminación derivadas de su condición de persona con discapacidad, motivo por el cual ha de declararse improcedente la solicitud de denuncia de represión de actos homogéneos.

*[Handwritten signature and scribbles on the left margin]*



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

EXP. N.º 00367-2011-PA/TC  
(EXP. N.º 10422-2006-PA/TC)  
CAJAMARCA  
MAURO SERRANO GARCÍA

Por estas consideraciones, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

**RESUELVE**, con el voto singular en el que convergen lo magistrados Eto Cruz y Calle Hayen, que se agrega

Declarar **IMPROCEDENTE** la denuncia de represión de actos homogéneos.

Publíquese y notifíquese.

SS.  
**MESÍA RAMÍREZ**  
**VERGARA GOTELLI**  
**BEAUMONT CALLIRGOS**  
**URVIOLA HANI**

Lo que certifico:

VICTOR ANDRES ALZAMORA CARDENAS  
SECRETARIO GENERAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00367-2011-PA/TC  
 (EXP. N.º 10422-2006-PA/TC)  
 CAJAMARCA  
 MAURO SERRANO GARCÍA

**VOTO SINGULAR DE LOS MAGISTRADOS ETO CRUZ Y CALLE HAYEN**

No encontrándonos de acuerdo con lo resuelto en la sentencia que declara **IMPROCEDENTE** la demanda de autos, formulamos el presente voto singular, estimando que aquella debe ser declarada **FUNDADA**. Los argumentos que sustentan mi voto son los siguientes:

1. Con fecha 31 de agosto de 2009, Mauro Serrano García solicita el cumplimiento de la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 16 de enero de 2007, recaída en el Exp. N.º 10422-2006-PA/TC: se oficie a Minera Yanacocha S.R.L. para que lo reponga en un cargo que demande un esfuerzo físico menor al que realizaba a la fecha de su despido, pues se le ha asignado el cargo de operador de procesos II en el PAD de Lixiviación de la Zona Este.
2. El Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Cajamarca, con fecha 11 de noviembre de 2009, calificó de acto lesivo homogéneo la rotación del demandante para desempeñar el cargo de operador de procesos II en el PAD de Lixiviación de la Zona Este, por considerar que esta decisión de la demandada es indebida y similar a la que originó el proceso de amparo resuelto en última instancia por este Tribunal en el Exp. N.º 10422-2006-PA/TC.
3. La Sala Revisora, revocando la apelada, declaró improcedente la represión de actos homogéneos por estimar que la rotación cuestionada por el demandante no era esencialmente homogénea al acto lesivo que fue reparado por la sentencia del Tribunal Constitucional.
4. Antes de entrar a evaluar si el acto reclamado constituye un acto lesivo homogéneo, es necesario recordar que este Tribunal en la sentencia recaída en el Exp. N.º 10422-2006-PA/TC declaró fundada la demanda de amparo interpuesta por don Mauro Serrano García y ordenó a la Minera Yanacocha S.R.L. que lo reponga en un cargo que demande un esfuerzo físico menor que el que realizaba en el cargo que venía desempeñando a la fecha de su despido, pero de similar categoría o nivel.

El fundamento jurídico 10 de dicha sentencia expresaba que "(...) *debe tenerse presente que según el artículo 18.2.4 del Decreto Supremo N.º 003-98-SA, el demandante, al padecer de una invalidez parcial permanente inferior al 50%, no*



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

*podía ser despedido. Por tanto, si la emplazada considera que el demandante no se encuentra capacitado para desempeñar el cargo que ocupaba, debe reponerlo en un puesto de trabajo de igual nivel o categoría que demande un menor esfuerzo físico, ello con la finalidad de poder preservar su estado de salud y su dignidad como trabajador".*

- 5. La represión de actos homogéneos se encuentra recogido en el artículo 60° del Código Procesal Constitucional que señala: *"Si sobreviniera un acto sustancialmente homogéneo al declarado lesivo en un proceso de amparo, podrá ser denunciado por la parte interesada ante el juez de ejecución (...)"*. La represión de actos lesivos homogéneos es un mecanismo de protección judicial de derechos fundamentales frente a actos que presentan características similares a aquellos que han sido considerados en una sentencia previa como contrarios a tales derechos. En este sentido, lo resuelto en un proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales no agota sus efectos con el cumplimiento de lo dispuesto en la sentencia respectiva, sino que se extiende hacia el futuro, en la perspectiva de garantizar que no se vuelva a cometer una afectación similar del mismo derecho (STC 04878-2008-AA/TC, FJ 3).

La represión de actos lesivos homogéneos encuentra su sustento en la necesidad de garantizar la obligatoriedad de las sentencias ejecutoriadas y evitar el inicio de un nuevo proceso constitucional frente a actos que de forma previa han sido analizados y calificados como lesivos de derechos fundamentales (STC 04878-2008-AA/TC, FJ 6).

- 6. La controversia se centra en dilucidar si en la presente causa se ha presentado un acto sustancialmente homogéneo al declarado lesivo en el Exp. N.º 10422-2006-PA/TC, lo cual constituye el elemento objetivo para declarar su homogeneidad. En este sentido, podemos observar que el acto lesivo del referido expediente, no sólo estaba constituido por el despido discriminatorio basado en la discapacidad del demandante, sino también estaba constituido por las labores encomendadas, las mismas que al haber sido realizadas le causaron una enfermedad profesional y de seguir realizándolas empeoraría su estado de salud. Si sólo se hubiese vulnerado el derecho al trabajo del recurrente, a este Tribunal sólo le hubiese bastado con ordenar únicamente su reincorporación, mas no que ésta sea en un cargo que implique un esfuerzo físico menor al que venía realizando, lo que no ha sucedido en el referido caso.
- 7. Según las fotografías que obran a fojas 268 y 270, adjuntada por la misma demandada, se observa que el demandante para cumplir con las labores encomendadas tiene que arrodillarse a cada momento para manipular (abrir y cerrar)



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

las válvulas, lo que necesariamente implica una mala postura, que por más cuidado que se tenga siempre va a estar presente. Esta situación se agrava debido a la dureza de algunas válvulas (de 3 a 5) al ser manipuladas y si a esto le sumamos que tiene que hacer la misma operación cada 5 minutos por un periodo de cuatro horas, según acta de constatación de fecha 26 de enero de 2010 (corriente a fojas 258 y 259), se concluye que se está poniendo en grave riesgo la salud del recurrente.

or

8. Según el último examen médico emitido por la Clínica Limatambo, de fecha 01 de abril de 2011, corriente en el cuadernillo que obra en este colegiado, se observa que el demandante sufre de dorsolumbalgia crónica, discopatía lumbar secuejar y vejiga neurogénica en evolución, por lo que se encuentra imposibilitado de realizar marchas y estancias a pie prolongados; lo cual es corroborado por los informes médicos corrientes a fojas 106, 109 y 110. La empresa demandada, en su defensa, ha adjuntado al expediente, específicamente a fojas 95, un informe de análisis de puesto, emitido por la Clínica internacional, el cual no constituye propiamente un examen médico, pues simplemente es una evaluación de la historia médica del trabajador que consta en los archivos de la empresa mas no una evaluación real realizada en la persona del trabajador, por lo que no constituye una prueba idónea para desvirtuar la validez de los exámenes médicos adjuntados por la parte demandante. En este punto hay que tener en cuenta que según las fotografías que obran a fojas 268 y 270 y según el acta de constatación corriente a fojas 258 y 259, el terreno por donde tiene que transitar el demandante es irregular, con altos y bajos, emporándose en temporadas de lluvia, lo que dificulta la caminata y por ende pone en grave riesgo su salud.



///

9. Conforme se observa de la carta notarial de despido, corriente a fojas 140, la empresa demandada expresaba que debido al estado de salud del demandante: *"la empresa optó por asignarle labores que exigían menor esfuerzo físico, tales como recolección de muestras de descargas en envases de medio litro; lectura de flujómetros; corrección de conectores desacoplados; revisión de mangueras para verificar taponamientos de las perforaciones por donde discurre la solución cianural; revisión de conectores de mangueras para su acoplamiento y enroscamiento; apoyo en la colocación de abrazaderas (conectores entre las mangueras y tubería matriz que traslada la solución al PAD); y, apoyo en la colocación de insert (flejes de un cuarto de pulgada que sirven para acoplar las tuberías). No obstante, esta atenuación de las exigencias físicas propias de sus labores, es claro que su estado de salud resulta incompatible con labores que exigen esfuerzo físico, así éste sea moderado (...)".* (Subrayado nuestro). Resulta contradictorio que la empresa demandada haya considerado, en un primer momento, que las labores encomendadas descritas en su carta de despido sean incompatibles con el estado de salud del demandante y luego pretenda nuevamente encomendarle



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

las mismas tareas; por lo que consideramos que las labores que no afectan la salud del demandante deben ser, por lo menos, diferentes a las mencionadas.

En consecuencia, por los fundamentos expuestos nuestro voto es porque se declare **FUNDADO** el recurso de agravio constitucional por incumplimiento de la sentencia recaída en el Exp. N.º 10422-2006-PA/TC. **ORDENAR** a Minera Yanacocha S.R.L., se abstenga de encomendar a Mauro Serrano García labores que pongan en riesgo su salud como las mencionadas en la carta notarial de despido a que se refiere el fundamento 9 de la presente resolución, bajo apercibimiento y sanción.

SS.

**ETO CRUZ  
CALLE HAYEN**

**Lo que certifico:**

  
VICTOR ANDRÉS ALZAMORA CARDEÑAS  
SECRETARIO RELATOR