



FACULTAD DE DERECHO

# INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE LABORAL

N° 08438-2014



PRESENTADO POR  
LAYDY LOVE BERRU PALOMINO

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

LIMA – PERÚ

2020



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE  
DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE LABORAL**  
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**MATERIA** : LABORAL

**NÚMERO DE EXPEDIENTE** : 08438-2014

**DEMANDANTE** : JUAN FÉLIX MENDOZA PANTOJA

**DEMANDADO** : STAR UP S.A.

**BACHILLER** : LAYDY LOVE BERRU PALOMINO

**CÓDIGO** : 2010139958

LIMA – PERÚ  
2020

## **I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.**

### **DEMANDA**

Juan Félix Mendoza Pantoja (en adelante, el demandante), mediante escrito de fecha 12 de mayo de 2014, interpone demanda de indemnización por despido arbitrario contra Star Up S.A. (en adelante, el demandado), en vía Proceso Ordinario Laboral, ante el Juzgado Especializado en lo Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Solcita como petitorio principal:

- Que, se declare arbitrario el despido de fecha 07 de marzo de 2014 y que el demandado pague a favor del demandante el monto de S/. 214,617. 74 (doscientos catorce mil seiscientos diecisiete con 74/100 soles) por despido arbitrario, por el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2007 hasta el 07 de marzo de 2014.

Señala como fundamentos lo siguiente:

El demandante señaló que con fecha 01 de enero de 2007 ingresó a laborar como Gerente de Aeropuertos en las instalaciones del demandado, bajo el Régimen Laboral de Actividad Privada. El referido puesto era uno de confianza toda vez que debía prestar su servicio laboral en un horario de 3:30am hasta las 11:30pm de lunes a domingos.

Con fecha 18 de octubre de 2013, el Presidente del Directorio de la empresa demandada mediante un e-mail indica que el demandante tiene vacaciones pendientes a su favor, razón por la cual debe salir de vacaciones durante 80 días. El demandante hizo goce de sus vacaciones desde el 28 de octubre de 2013 con previa autorización de la Gerencia General. El mismo que fue prolongado hasta el 06 de marzo de 2014 con previa autorización de la Gerencia General.

Con fecha 07 de marzo de 2014, el demandante retorna a las instalaciones laborales a efectos de continuar con sus labores; sin embargo, se toma con la sorpresa del cese de sus actividades laborales en razón de un despido que adolece de arbitrariedad, es decir, que no es debidamente justificado.

Para ello, con fecha 18 de febrero de 2014, el Jefe de Recursos Humanos de la empresa demandada, cursa una carta notarial al demandante, solicitando lo siguiente:

- 1) Las diferencias entre el inventario físico con lo declarado a la DGAC, sobre los equipos de la flota BAe-146 y otros.
- 2) Explicación de mis correos personales hallados en mi dirección de correo electrónico proporcionada por la empresa.
- 3) Explicación de mi situación como representante legal de A&S Aviation Pacific S.A.C. desde noviembre de 2013.
- 4) Explicación del origen de la contratación de 02 personas que se desempeñan en el puesto de Reservas Especiales Pluspetrol.
- 5) Explicación del goce de vacaciones más allá de lo ordenado por el Presidente del Directorio.

Siendo que el demandante respondió mediante carta notarial cada uno de los cinco puntos, a pesar de encontrarse vacacionando. Posterior a ello, con fecha 26 de febrero de 2014, el demandante obtiene como respuesta la observación de los primeros cuatro puntos solicitados, precisando que los puntos observados califican como faltas graves e implica el incumplimiento al Reglamento Interno del Trabajo, de modo que supuestamente el demandante habría quebrantado la Buena Fe Laboral. Posterior a ello, con fecha 05 de marzo de 2014, el demandante absolvió las observaciones.

Sumado a lo anterior, con fecha 26 de febrero de 2014, el Presidente del Directorio de la empresa demandada habría decidido prescindir de la Gerencia de Aeropuertos, es decir, habría decidido despedir al demandante de modo arbitrario ya que no se habría permitido a este último defenderse de las imputaciones realizadas en su contra.

Prueba de ello, se da cuando el demandante retorna a su centro de trabajo el día 07 de marzo de 2014 y se topa con la sorpresa de la inexistencia de su puesto de trabajo. Al acudir a Recursos Humanos, el demandante obtuvo como respuesta que su despido se debe al quebrantamiento de la Buena Fe Laboral. El mismo día de retorno a sus labores, el demandante recibió una Carta Notarial de Despido por la cual se sostiene que el mismo habría incurrido en tres faltas graves, habiendo sido levantada la primera observación.

Sobre estos tres puntos resulta necesario detallar que el demandante habría actuado bajo subordinación del demandado al momento de prestar apoyo a otras empresas, en concreto bajo órdenes del Presidente del Directorio y del Gerente General. Asimismo, la contratación de dos personales no fueron realizadas unilateralmente por el demandante, sino que fue en concurrencia con otros miembros de la empresa demandada, y todo ello en cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo.

Finalmente, el demandante sostiene que ha sido víctima de un despido arbitrario toda vez que quien ha decidido el cese de sus actividades es el Presidente del Directorio sin mediar con la existencia y elementos de causa justa que fundamenten el procedimiento de despido. El despido del demandante no se habría realizado respetando las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso.

#### **AUTO ADMISORIO.**

Mediante Resolución N° 02 de fecha 25 de julio de 2014, el referido Juzgado admitió a trámite la presente demanda y dispuso correrse traslado al demandado para que ejerza su derecho de defensa.

#### **CONTESTACIÓN DE DEMANDA.**

Con fecha 10 de octubre de 2014, el demandado se apersonó al proceso y contestó la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, asimismo, solicitó al juzgado que la misma sea declarada infundada.

#### **Fundamentos de Hecho:**

El demandado contradice la demanda interpuesta en atención a lo siguiente:

El demandante gozaba de un cargo de confianza a favor del demandado, razón por la cual no estaba sometido a fiscalización inmediata, no contaba con un horario fijo de trabajo ni tenía una jornada laboral establecida.

El demandado al formular el despido contra el demandante no lo hizo con un carácter arbitrario, sino que hubo razones justificadas que generaron la necesidad del despido del segundo. De modo que el despido fue justificado por causa grave contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo en concordancia con el D.L. N° 728, razón por la cual no corresponde indemnización por el referido despido.

No es cierto que se haya despedido al demandante a través del Memorando de fecha 26 de febrero de 2014 suscrito por el Presidente del Directorio, toda vez que en la referida fecha recién se estaba iniciando el proceso de despido. Ello en atención a la gravedad de los hechos imputados y sobre todo porque el demandante habría decidido laborar para otra empresa gozando del cargo de Gerente General. Cabe resaltar que el referido Memorando tiene como finalidad la Reestructuración de la Gerencia de Aeropuertos, medida que resulta temporal.

El demandado sostiene que se despidió al demandante debido a que este no se dedicaría a laborar a tiempo completo a favor del demandado, sino que realizaría actividades a favor de otras empresas durante la jornada laboral, siendo que el demandado asumía los referidos costos ya que el demandante se encontraba dentro de la planilla. El actuar del demandante contraviene a la Buena Fe Laboral toda vez que prescinde sus labores a favor del demandado y lo hace a costa de este último.

Cabe precisar que el demandante alega que otros trabajadores del demandado habrían realizado actividades a favor de otras empresas, lo cierto es que se está investigando a todos; sin embargo, en el proceso de despido se trató únicamente sobre la situación del demandante mas no de otros trabajadores. Además, estos trabajadores realizaron labores a favor de otras empresas porque el demandante les habría ordenado ello y al ostentar el cargo de Gerente de Aeropuertos, los trabajadores se encontraban en subordinación a este.

Ahora bien, el hecho que el demandante se encontrara laborando para otra empresa no perjudicaría al demandado si no lo hubiera hecho mientras laboraba para este último; sin embargo, en el presente caso el demandante se encontraba laborando a favor del demandado como Gerente de Aeropuertos y laborando para una empresa ajena como Gerente General. Está demás mencionar que los cargos asumidos por el demandante requieren de alto grado de esfuerzo, de modo que no cumpliría sus labores eficientemente, razón por la cual genera perjuicio al demandado, los mismo que se habrían visualizado en los análisis que se realizaron con anterioridad.

#### **FIJACIÓN DE FECHA Y AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.**

Mediante Resolución N° 03 de fecha 15 de octubre de 2014, el Juzgado resolvió por tener como contestada la demanda y fijó fecha para la Audiencia de Juzgamiento. Asimismo, se llevó a cabo la Audiencia de Conciliación por la cual no se logró la conciliación.

Posteriormente, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento en la que se admitieron los medios probatorios.

### **SENTENCIA EMITIDA POR EL QUINTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**

Mediante Resolución N° 05 de fecha 27 de abril de 2015, el Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de Lima resolvió declarar infundada la demanda sobre la indemnización por causa de despido arbitrario.

Los fundamentos que motivaron la sentencia fueron las siguientes:

Que, del análisis de la demanda, se advierte que la accionante solicita el pago de S/. 214,617.74 por despido arbitrario ya que habría laborado desde el 07 de enero de 2007 hasta el 07 de marzo de 2014 y el pago de costas y costos.

Que, en la carta de Pre Aviso y la Carta de Despido, se verifica que el demandado imputa al demandante la falta grave, describiendo en concreto lo siguiente: "o) dedicarse a otras actividades no autorizadas en beneficio propio o de terceros, haciendo uso de herramientas brindadas por la empresa o con el uniforme de trabajo cuando se encuentre en comisión de servicios".

Que, de la revisión de los correos contenidos en el e-mail del demandante se verifica que el mismo habría cursado numerosos correos electrónicos a Flex Air S.A., determinándose que el demandante realizaba labores para la referida empresa, ello a pesar de encontrarse trabajando y siendo remunerado por el demandado.

Que, de la demanda se verifica que el demandante no desmiente el hecho de realizar labores a favor de Flex Air S.A. a costo del demandado y sin estar contempladas legalmente.

Ante dicha sentencia la parte demandante interpone recurso de apelación.



## **SENTENCIA EMITIDA POR LA PRIMERA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA.**

Con fecha 02 de noviembre de 2016, la Sala Superior resolvió:

- Revocar la Resolución N° 05, que contiene la Sentencia N° 91-2015-NLPT de fecha 27 de abril de 2015, en el extremo que declaró infundada la demanda, y, reformándola resuelve declarar fundada la demanda.

Los fundamentos que motivaron la Resolución emitida por la Sala Superior fueron las siguientes:

Que, de lo verificado en la demanda y en los medios probatorios, se verifica que el demandante habría realizado labores a favor de la Empresa Flex Air S.A.C. con conocimiento del Gerente General del demandado.

Además, se verificó que el asesor legal y otros trabajadores del demandado tenían conocimiento de los servicios que se prestaban a favor de la Empresa Flex Air S.A.C; cabe resaltar que las labores a favor de esta última eran encomendadas por el Gerente General del demandado. Ahora bien, se verificó que no solo la Gerencia de Aeropuertos realizaba labores a favor de la referida empresa sino también otras Gerencias.

Que, de la copia literal de la partida electrónica de la referida empresa se determinó que el Gerente General de la misma fue Gerente General del demandado, era la misma persona; además, esta última tiene parentesco familiar con el Presidente del Directorio del demandado, razón por la cual se corrobora que sí se habría encomendado al demandante la realización de labores a favor de la empresa ajena.

Que, quien incumplió las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral no es el demandante sino el Gerente General del demandado, ya que es este quien resulta responsable por el ocultamiento de las irregularidades que observe en las actividades de la sociedad, así como el empleo de los recursos sociales en negocios distintos del objeto de la sociedad.

Que, el despido contra la demandante no media de causa justa, razón por la cual no correspondía despedirlo. En consecuencia, el despido sí es de carácter arbitrario.

**RESOLUCIÓN EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE  
JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

Finalmente, mediante Casación N° 5515-2017, de fecha 07 de setiembre de 2018, la Sala Suprema resolvió:

- Declarar improcedente el recurso de casación interpuesto por el demandado.

Los fundamentos que motivaron la Resolución de la Sala Suprema fueron las siguientes:

El impugnante pretende, a través de sus argumentos, que se revise nuevamente los hechos y pruebas aportados en el proceso, lo cual resulta contrario a la naturaleza y fines del recurso de casación.

Asimismo, el impugnante no ha descrito de manera concreta como debe aplicarse el artículo referente a los trabajadores de confianza. En consecuencia, la impugnación deviene en improcedente.

## **II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.**

- **CUESTIONES MATERIALES**

- 1. Sobre el deber de buena fe y la posibilidad que tiene el trabajador de oponerse a las órdenes de sus superiores.**

### **IDENTIFICACIÓN**

El problema medular del presente caso radica en la falta grave imputada por el empleador, ya que se imputa al trabajador el incumplimiento de deberes emanados del Reglamento Interno de Trabajo, el cual consistía en realizar actividades a favor de otras empresas ajenas a Start Up, dentro del horario de trabajo, ya que se pudo advertir que el demandante estuvo realizando actividades a favor de la empresa Flex Air S.A.C. dentro del horario de trabajo, empleando a los trabajadores de la empresa.

Ahora bien, el demandante afirma que dichos hechos ocurrieron en la realidad, pero que estos se debieron a las disposiciones del Gerente General de la empresa, el cual le indicó que dichas actividades eran del todo legales.

Es por ello, que el demandante afirma que recurrió a los trabajadores de la empresa, para hacer efectiva las disposiciones de su superior. Además de ello, señala que muchos trabajadores de la empresa también se han venido envueltos en estas actividades, pero que no han sido de conocimiento de la empresa, o que posiblemente hayan hecho caso omiso a esta información y que su principal objetivo sea el de despedirlo.

### **ANÁLISIS**

En esa línea de ideas se plantea la posibilidad de que el trabajador pueda resistirse ante la posible y evidente actividad que no corresponde a las ordinarias o aquellas que se encuentren dentro del marco de las obligaciones estipuladas en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo u otro instrumento de gestión de trabajo que sean de conocimiento del trabajador.

A ello se le denomina el derecho de resistencia de los trabajadores (*ius resistentiae*), como el derecho que faculta al trabajador el desistirse a las disposiciones que se alejan de la finalidad de la prestación a la que ha sido contratado.

En ese sentido, el análisis del caso radica en la posibilidad de analizar dicho derecho en relación con la subordinación a la que se encuentra sujeta la labor del trabajo realizado. Parte de lo argumentado en el presente caso señala que el demandante debió de actuar dentro del marco del principio de buena fe, ya que al conocer casos de actividades que afecten a la empresa, tiene la total libertad de poder informarlo a aquellos que puedan ejercer un control a quien lo está ordenando.

Como hemos señalado, ello implicaría dar una revisión al contenido del concepto del contrato de trabajo y de sus elementos esenciales.

## **2. ¿Es necesario que se configure un beneficio a favor del trabajador para que se configure la falta grave?**

### **IDENTIFICACIÓN**

Dicha problemática ha sido planteada por la empresa demandada respecto de la comisión de la falta, en tanto que señaló en su defensa como en su carta de preaviso de fecha del 26 de febrero de 2014, toda vez que afirma que el demandante ha realizado actividades ajenas a las actividades cotidianas a la empresa, generando un perjuicio a esta, pero un beneficio a favor de la demandante.

Es así que el demandante ha señalado que no es necesario que se haya producido ningún beneficio para él, ya que han sido ordenadas por el Gerente General de la empresa, quien ha sido el principal beneficiado, y que ha sido información que no era de conocimiento del demandante.

### **ANÁLISIS**

El análisis de este problema radica en el análisis del principio de tipicidad y de legalidad que envuelven al procedimiento de despido. Para ello, tenemos que comprender cuales son los elementos del tipo, que en este caso es el inciso a) del artículo 25 del D.S. No. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual, nos remite a las obligaciones a las que se encuentra sujeto el trabajador,

principalmente en el Reglamento de Trabajo. En ese sentido, la norma Legal nos señala que lo que se sanciona es el incumplimiento de obligaciones del trabajador, independientemente de que esté siendo beneficiado por tales actividades.

### **3. ¿El prescindir de un puesto de trabajo es causal de extinción del contrato de trabajo?**

#### **IDENTIFICACIÓN**

Esta problemática tiene como punto de partida lo señalado por el demandante, en el que señala que la empresa ya tenía toda la intención de despedirlo mucho antes de que retorne de sus vacaciones, ya que al regresar de sus vacaciones el demandante se vio con la sorpresa de la eliminación de la Gerencia de Aeropuertos, oficina en la que se encontraba laborando.

Por su lado la demandada alegó que la eliminación de la Gerencia de Aeropuertos formaba parte de la planificación de la empresa y que no se trataba de algo dirigido en contra del demandante, pero que lastimosamente había coincidido con su puesto.

#### **ANÁLISIS**

Esta problemática se encuentra delimitada dentro de los límites establecidos por la norma en cuanto a las causas de extinción del contrato de trabajo, los cuales se encuentran señalados de manera taxativa.

La posibilidad de extinguir un contrato de trabajo por la eliminación del área en el que se desempeña el demandante debe estar contemplada en el artículo 16 de la LPCL, la cual señala las causales de extinción del contrato de trabajo.

En ese sentido, podemos notar que la única forma de que esta causal haya sido viable para la extinción del contrato de trabajo, era que se haya pactado como una cláusula resolutoria en el contrato, ya que la norma contempla la posibilidad reubicar al trabajador en otro puesto de similares características.

Es así que resulta, para el presente caso, inviable que se alegue la extinción del área donde se encuentra laborando el demandante como causa de extinción del contrato de trabajo.

- **CUESTIONES PROCESALES**

1. **¿Qué elementos se deben tener en cuenta para la admisión de una liquidación de Beneficios Sociales como medio probatorio?**

### **IDENTIFICACIÓN**

Esta cuestión fue planteada por la empresa demandada en el marco de la tacha deducida en su contestación de demanda contra la copia de la pre liquidación de beneficios sociales remitida a la demandante adjunta en la demanda como medio probatorio que busca acreditar que la empresa buscaba despedirlo antes de que se le curse las comunicaciones respectivas de ley.

En ese marco, la demandada alegó que dicho documento carecía de la formalidad requerida para que sea considerada como admisible, ya que carece de firma y de sello del Jefe de Recursos Humanos, por lo que este documento no corresponde a la verdad.

### **ANÁLISIS**

El Juzgado encargado de resolver este planteamiento señaló que frente a las tachas presentadas corresponde a quien las alega, la carga de la prueba. Es por ello que luego de la revisión de los medios probatorios ofrecidos por la demandada, este advirtió que no había documentos que acrediten que efectivamente, dicha pre liquidación carecía de verdad.

Es así que el Juzgado decidió declarar infundada la tacha. Sin embargo, este no ha tomado en cuenta aspectos materiales que impiden que la demandada no haya podido probar las afirmaciones que ha realizado, ya que el mismo está alegando algo que no ha hecho. La pregunta: ¿Es posible que el niego haber hecho algo pueda probarlo?

La respuesta es no, ya que al ser un hecho que nunca ocurrió, no existen evidencias de ello. Lo que implicaría que el demandado haya ingreso a la vida privada del

demandante y averiguar que dicho documento haya sido falsificado por este, algo que dentro del plano de la razonabilidad no es muy posible de realizar, ya que implicaría un desgaste de tiempo y recursos que involucren a la privacidad del demandante.

## **2. La necesidad de demostrar la infracción normativa alegada en el recurso de casación.**

### **IDENTIFICACIÓN**

Luego de la revocación realizado por la Sala, declarando fundada la demanda, la demandada presentó su recurso extraordinario de casación, mediante el cual buscaba que la Corte Suprema revoque la decisión emitida por la Sala Superior.

En ese sentido uno de los planteamientos importantes en este recurso es la acreditación de los requisitos solicitados por la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En ese sentido, la demandada señaló que la Sala incurrió en la infracción normativa que consiste en la omisión de la aplicación de disposiciones recogidas en la Ley, ya que, según la demandada, no se realizó una adecuada motivación, incumpliendo las disposiciones recogidas en el artículo 139 de la Constitución. Por otro lado, alega que la Sala inaplicó el segundo párrafo, del artículo 143 de la LPCL.

### **ANÁLISIS**

El recurso extraordinario de casación es un recurso que se caracteriza por los requisitos que exige para su procedencia. Estos resultan ser la garantía que el derecho procesal otorga a las partes de que el recurso solo versará en caso de graves infracciones normativas incurridas por la Sala Superior en su sentencia de vista.

Ahora bien, corresponde tener en consideración que la demostración de la comisión de dichas infracciones normativas se encuentra en el campo de la argumentación, la cual consiste en demostrar formalmente, a través de métodos lógicos que efectivamente lleven a la razón a determinar la existencia de una de esas infracciones.

Lo cual ha sido tomado en cuenta por la Sala Suprema, quien decidió declarar improcedente el recurso, ya que no se ha cumplido con la acreditación de las dos infracciones normativas planteadas por la demandada en su recurso de casación.



### III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.

#### A. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

- CUESTIONES MATERIALES

1. Sobre el deber de buena fe y la posibilidad que tiene el trabajador de oponerse a las órdenes de sus superiores.

El deber de buena fe es un deber que emana de las relaciones contractuales en cualquiera de los campos en el que se desenvuelva, consiste en que las partes deben de actuar en respeto y cumplimiento de cada uno de los puntos establecidos en el contrato, sin que se tenga como objetivo generar algún tipo de perjuicio en contra de alguna de las partes. “La buena fe es un precepto omnicomprendivo que debe inspirar todos los actos de la persona humana. En el campo de las relaciones laborales sucede lo mismo, dicho principio debe inspirar el contrato laboral y, así mismo, guiar las actuaciones del empleador y del trabajador” (Gonzales 2017, Pág 138).

En ese sentido, lo que implica el deber de buena fe en las relaciones laborales, consiste en que el trabajador se limite a efectuar todas aquellas actividades que se encuentren relacionadas con cada una de las obligaciones y deberes estipulados en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo o cualquier documento de gestión de la empresa. Se entiende que el trabajador se obliga a realizar una determinada prestación de servicios, por lo que todo el poder de dirección del empleador debe de estar circunscrito a la prestación principal del trabajador.

Siendo así, de acuerdo con el principio de buena fe, el trabajador tiene el deber de informar a sus superiores cada una de las actividades que considere que no estén relacionadas con su contrato de trabajo, ni con las actividades de la empresa. Ahora bien, este deber se encuentra relacionado con el famoso derecho de resistencia (*ius resistentiae*) que faculta a los trabajadores a resistirse a cualquier disposición del empleador que se encuentre fuera de los alcances dados por el contrato. Tal como lo señala la doctrina, “el trabajador mantendrá su derecho de resistirse al cumplimiento de órdenes que exceden desproporcionadamente las fronteras del

contrato de trabajo (llamémosles, órdenes radicalmente ilícitas)” (Arce 2013, Pág. 485). El derecho de resistencia, tal como se ha señalado líneas arriba surge como una limitación al poder de dirección del empleador y del deber de obediencia que tienen los trabajadores frente a sus empleadores.

Ahora, si bien, dentro del presente caso nos encontramos ante un acto que era ilícito, este era de total desconocimiento del trabajador, ya que este fue informado por el Gerente General de la empresa, quien le indicó que dicho acto era totalmente lícito. Es por ello que el trabajador, llevó a cabo las operaciones que fueron solicitadas. Esta información fue corroborada por un trabajador de la empresa quien, en su declaración testimonial en la audiencia de juzgamiento, afirmó que todas las operaciones fueron realizadas con el permiso del Gerente General.

De acuerdo a todo lo señalado, queda claro que el trabajador actuó dentro del marco del principio de buena fe, toda vez que realizó la debida consulta ante sus superiores, por lo que el ejercicio de la facultad de resistencia del trabajador no se encontraba justificada. Más aún, si tenemos en cuenta que existe una causal de despido basada en la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, ya que la palabra del Gerente General informa al trabajador que dichas operaciones se encuentran dentro de sus obligaciones.

## **2. ¿Es necesario que se configure un beneficio a favor del trabajador para que se configure la falta grave?**

El principio de tipicidad es un principio fundamental que rigen dentro de todo el marco jurídico que regula aquellos procesos o procedimientos en los que se encuentre presentes la posibilidad de imponer sanciones.

Los procedimientos disciplinarios laborales son procedimientos en los que se ve la posibilidad de emplear una “sanción” como medida ante un incumplimiento por parte de un trabajador, por lo que resulta indispensable que el principio de tipicidad ingrese a regular dicha facultad del empleador. El principio de tipicidad consiste, entre otras aristas, en la prohibición que tienen los empleadores de imputar faltas que se encuentren señaladas dentro de las normas jurídicas.

En este caso resulta importante que nos encontremos frente al principio de tipicidad, ya que el demandante alegó que el trabajador obtuvo un beneficio económico de las actividades que venía realizando.

El inciso a) del Artículo 25 de la LPCL señala lo siguiente:

*“Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.”*

En ese sentido, notamos que, de acuerdo a la norma, la tipificación de la falta grave no señala que produzca un beneficio económico a favor del trabajador, este solo sanciona que el trabajador haya o no cumplido con las disposiciones que el empleador le haya indicado. En esa línea de ideas, podemos notar que el presente artículo no limita al poder disciplinario del empleador de llevar a cabo un procedimiento de despido.

Es así que, de acuerdo a lo antes señalado, lo planteado por el demandado en su contestación, resulta más que innecesario, ya que no importa si es que la supuesta conducta infractora haya o no producido algún beneficio económico a favor del trabajador.

### **3. ¿El prescindir de un puesto de trabajo es causal de extinción del contrato de trabajo?**

La extinción del contrato de trabajo es el momento en el cual el contrato deja de producir efectos jurídicos entre las partes. Debido a los diversos factores que envuelven al contrato de trabajo, como la asimetría de poder entre las partes y las supremacías del poder del empleador, así como las implicancias económicas que esto puede producir en la vida del trabajador, la norma ha señalado que la extinción

del contrato de trabajo tiene que tener un sustento en las causales determinadas en el artículo 16 de la LPCL, la cual señala lo siguiente:

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

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;*
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;*
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;*
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;*
- e) La invalidez absoluta permanente;*
- f) La jubilación;*
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.”*

En ese sentido, podemos notar que las causales de extinción del contrato de trabajo se encuentran claramente delimitadas en la norma, y que en ninguna de ellas cabría la posibilidad de subsumir a la eliminación de la gerencia o área en la que se encontraba laborando el trabajador, más aún cuando existe la figura de la reubicación del trabajador en otro puesto de trabajo similar al puesto en el que venía laborando.

Si bien la norma no es expresa en relación a ello, el análisis debe pasar por tomar en cuenta al principio de continuidad, el cual hace referencia a la estabilidad de los trabajadores de permanecer en el empleo. “La duración indeterminada de la relación de trabajo constituye la regla general, acorde a la naturaleza permanente de la actividad de la empresa, en tanto que la duración determinada de dicha relación sería una excepción únicamente admisible por la naturaleza temporal de ciertas actividades o de ciertas prestaciones de servicios” (Blancas, 2015, pág. 124), por lo que también nos permite inferir que el trabajador se encuentra protegido mediante un contrato con preferencia de permanencia, en otras palabras, que el contrato goza de permanencia frente a cualquier situación que se produzca en la empresa, ello implica que el empleador deba de garantizar la permanencia del trabajador en su empresa frente a cualquier situación que pueda poner en peligro la vigencia de la relación laboral.

Es así como la doctrina ha concluido que “lo más significativo de este fenómeno, tan frecuente y repetido en la práctica cotidiana del mundo del trabajo, es que la tendencia dinámica del contrato hace que nadie piense en el efecto extintivo de la novación, sino en la circunstancia de hecho de la continuación de los servicios” (Plá 1998, Pág. 236), por lo que en el presente caso, al encontrarnos frente a un cambio en la relación de trabajo, se debe de preferir la continuidad frente a la extinción, por lo que no se puede alegar bajo ninguna circunstancia a la eliminación del área en el que se encuentra.

En mi opinión, la opción más viable, si es que el empleador tenía solo la idea de contar con el trabajador para el área de Gerencia de Aeropuertos, esto debió ser fijado en el contrato de trabajo como una clausula resolutoria, y de esa forma el empleador garantizaría que el trabajador solo se preste servicios como Gerente de Aeropuerto, debido a sus características y especialidad.

- **CUESTIONES PROCESALES**

1. **¿Qué elementos se deben tener en cuenta para la admisión de una liquidación de Beneficios Sociales como medio probatorio?**

La pre liquidación de beneficios sociales presentada por el demandante como medio probatorio es un instrumento que fue cuestionado en el proceso por parte de la demandada debido a una presunta falsificación. Los argumentos señalados por la demandada estuvieron en relación con los elementos formales como la firma y sello del Jefe de Recursos Humanos de la empresa.

Ahora bien, de acuerdo con lo señalado en el Código Procesal Civil, este medio probatorio califica como un medio documentario, los cuales se encuentran sujeto a tachas (a fin de que se reste eficacia al mismo en el proceso) siempre que se planteen en el plazo correspondiente, acompañado de los medios probatorios que demuestren la falsedad del documento.

Si bien, la normativa no establece requisitos formales para la admisión de una prueba documental privada, se debe de tener en cuenta determinadas formalidades, puesto que entonces todo documento sería verdadero, lo cual no se encuentra de acorde a la normativa. En mi opinión, el juez debe fijar los criterios a asumir para determinar la veracidad o falsedad de un documento.

En primer lugar, es preciso tener en cuenta que “la falsedad es la inexactitud o malicia en las declaraciones y dichos. En tanto que, la falsificación es la adulteración o imitación de alguna cosa con finalidades de lucro o con cualquier otro propósito. Por ello, cuando se ha efectuado una falsificación se produce también una falsedad.” (Cabanellas 1981, Pág. 12).

En ese sentido, un documento se entiende como falso cuando este no presenta una correlación con la realidad.

De acuerdo con lo señalado por el juzgado, la falsedad de los documentos deberá ser demostrados por quienes la alegan, por tanto, dicha responsabilidad recae directamente en el demandado.

Ahora bien, dicha prueba resulta completamente difícil de aportar por dos razones. En primer lugar, el demandado alega que nunca emitió dicho documento, por lo que el cotejo de dicha copia con el supuesto documento original es imposible de realizar, ya que, de acuerdo con el demandante, este no existe. En segundo lugar, el medio de prueba que acredite la falsificación implicaría una injerencia en la vida privada del demandante a fin de determinar si llegó o no a realizar la falsificación. En este escenario es en el que se encuentra el juez.

Es por ello que el juez debe de tomar en cuenta las formalidades mínimas que acredite que la empresa haya sido quien la ha emitido. Ahora bien, eso sería en el caso de que fuese un documento oficial de la empresa, pero, en este caso se está refiriendo a una pre liquidación de beneficios sociales, un documento no oficial de la empresa y que tiene calidad de tentativo, ya que la empresa no liquidó mediante ese documento al trabajador, por lo que es muy posible que se hayan omitido las formalidades antes señaladas.

En mi opinión, la conclusión abordada por el juzgado es correcta, sin embargo, el razonamiento utilizado, carece de consistencia, ya que este solo ha señalado que el demandado no ha presentado medio probatorio que lo acredite, sin entrar a analizar la complejidad del problema, resolviéndolo de una manera simple y con vacíos.

## **2. La necesidad de demostrar la infracción normativa alegada en el recurso de casación.**

El recurso extraordinario de casación ha sido definido como “el recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter extraordinario -que no da lugar a una instancia adicional-, por el cual el Estado busca controlar la adecuada aplicación de las normas jurídicas a los casos concretos -y, de esta forma, brindar seguridad jurídica a las partes” (Toyama & Cuba 2007, Pág. 159-160), lo que nos demuestra que no se trata de una tercera instancia, sino que se trata de una revisión de cómo están resolviendo los jueces, cuáles son sus criterios y si estos se encuentra de acuerdo con la ley.

Asimismo, se señala que la casación “es un recurso extraordinario concedido a las partes para que la Corte de Casación, anule, case, las sentencias de mérito que contengan un error de derecho. Ello fluye además, de la clasificación más usada de los recursos que los divide en ordinarios y extraordinarios” (Lozano 2005, Pág.79)

De acuerdo ello, para que se admita un recurso de casación es necesario que se demuestre la existencia de una infracción normativa, ya sea la omisión de aplicación de una norma, la aplicación inadecuada de una norma o el apartamiento injustificado de los precedentes vinculantes. En este caso, se ha alegado la inaplicación de una norma. Sin embargo, no solo basta con alegarlo, sino que, es necesario que dicha infracción normativa sea demostrada por quien interpone el recurso. Como ya lo señalamos en el análisis de la problemática, este asunto es puramente formal, lo que implica solo un análisis lógico de lo ocurrido en la sentencia vista, en otras palabras, demostrar que la Sala Superior no aplicó las normas alegadas.

En el presente caso, el demandante solo hizo énfasis en temas de fondo y no abordó la causal en si, por lo que la demostración realizada no era suficiente. Es por ello que la Corte Suprema decidió rechazar el recurso de casación interpuesta. Ya que la discusión planteada se centraba no en la comisión de la infracción, sino en una mera cuestión de hecho, algo que no se encuadra con las finalidades del recurso extraordinario de casación.



## **B. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS**

En el presente caso, Juan Félix Mendoza Pantoja (en adelante, el “**demandante**”) interpone demanda de indemnización por despido arbitrario contra Star Up S.A. (en adelante, el “**demandado**”) ante el Quinto Juzgado Especializado en lo Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima con la finalidad que se declare arbitrario el despido formulado en su contra y se reconozca el pago de la indemnización por el referido despido.

El demandante alega que tenía una relación laboral desde el 07 de enero de 2007 hasta el 07 de marzo de 2014. Fue contratado para ocupar el cargo de Gerente de Aeropuertos, razón por la cual calificaba como trabajador de confianza, ello se demostraba en su horario de trabajo, que iniciaba a las 3:30am y terminada a las 11:30pm.

Con fecha posterior, el Presidente del Directorio del demandado le indicó que tiene vacaciones pendientes razón por la cual le señaló que debería tomarlas. Durante el tiempo de ausencia del demandante, se iniciaron procesos para verificar su cumplimiento de labores y su posterior sanción absoluta siendo despedido.

Ahora bien, el proceso sancionador de despido no fue uno que contemplara el respeto por el debido proceso ni mucho menos permitió el ejercicio del derecho de defensa a favor del demandante. Toda vez que las cartas cursadas con anterioridad a este último únicamente le manifestaron que habría incurrido en falta grave. Sin embargo, al retornar a laborar el 07 de marzo de 2014, se dio con la sorpresa que su puesto de trabajo era inexistente y no habría espacio para el cumplimiento de sus funciones.

La razón por la cual se despidió al demandante fue porque se había encontrado realizando labores a favor de una ajena empresa durante el ejercicio de sus actividades laborales a favor del demandado y que eran a costos de este último; sin embargo, las referidas actividades fueron realizadas por orden del Gerente General, quien también fue Gerente General de la ajena empresa. Además, que el padre del Gerente General era el Presidente del Directorio del demandado, razón por la cual, el incumplimiento de las órdenes hubiera podido generar perjuicios al demandante.

En virtud a ello, el despido formulado en contra del demandante no tendría asidero, toda vez que no incumplió la normativa, sino que únicamente realizó las actividades que sus superiores ordenaron; además, el demandante no era el único que realizaba labores a favor de la ajena empresa, sino que otras Gerencias también lo hacían. En ese sentido, el despido adolece de causa inexistente, es decir, es de carácter arbitrario.

Por su parte, el demandado sostiene que el demandante realizó actividades laborales a favor de una ajena empresa en perjuicio del primero. Además, no solo realizó como Gerente de Aeropuertos actividades a favor de una ajena empresa, sino que ordenó a que otros trabajadores realicen actividades laborales a favor de la ajena empresa.

La conducta realizada por el demandante incurre en falta grave toda vez que defrauda la Buena Fe Laboral al realizar actividades a favor de terceros y a costa de su empresa empleadora.

La decisión de cesar las actividades laborales del demandante se adoptó posteriormente al Memorando del Presidente del Directorio, quien habría señalado que era necesaria una reestructuración de la empresa toda vez que se estarían generando perjuicios económicos. El despido contra el demandante fue realizado acorde a ley.

Al respecto, de acuerdo a la controversia plasmada en el presente proceso y así poder determinar una respuesta conforme a ley, resulta necesario determinar si el demandante trabaja para el demandado, si el puesto del demandante permitía que este pudiera realizar actividades laborales a favor de otro empleador, si se configuró un despido de carácter arbitrario y si corresponde la indemnización alegada, para ello debemos tener en cuenta lo siguiente:

1. Situación del demandante respecto del demandado:

De la revisión del expediente se puede determinar que tanto el demandante como el demandado acreditan la existencia de una relación jurídica laboral durante el periodo comprendido desde el 07 de enero de 2007 hasta el 07 de marzo de 2008. Asimismo, de los medios probatorios se verifica la existencia de la relación laboral.

Cabe resaltar que el demandante ingresó a laborar a favor del demandado para realizar la actividad de Gerente de Aeropuertos, lo cual implicaba ser un trabajador de confianza. Lo mismo que se traduce en que no existía una fiscalización inmediata ni un horario fijo de jornada para el demandante.

2. Carácter del despido formulado por el demandado contra el demandante.

El demandado despidió al demandante por haber realizado actividades laborales a favor de una empresa ajena en horario de cumplimiento de sus funciones, razón por la cual generaba impacto negativo económico en contra de la primera toda vez que las actividades realizadas para la empresa ajena eran a costo del demandado.

Las labores realizadas por el demandante a favor de una empresa ajena no fueron por voluntad propia, sino que fueron ordenadas por el Gerente General del demandado, razón por la cual únicamente cumplía sus labores en un grado de subordinación.

Lo cierto es que el demandante pudo denunciar los hechos; sin embargo, hacerlo implicaría un perjuicio en contra suya, toda vez que el Gerente General del demandado era hijo del Presidente del Directorio del demandado, es así que la relación familiar hubiera podido perjudicar las labores que realizaba a favor de la empresa ajena en atención a las órdenes del Gerente General.

De lo anteriormente expuesto se puede desprender lo siguiente: si bien es cierto el demandante realizó actividades a favor de una empresa ajena, estas fueron realizadas por órdenes del Gerente General del demandado, razón por la cual únicamente cumplió con su actividad de subordinación. Como se ha podido precisar, el demandante no incumple con la realización de sus labores, sino que lo hace el Gerente General del demandado, es así que quien incumple es el demandado en atención a lo dispuesto con el artículo 185° y 190° de la Ley General de Sociedades.

El incumplimiento se da debido a que el Gerente General es quien resulta ser responsable por el ocultamiento de irregularidades que observe en las actividades de la sociedad.

En el presente caso, el Gerente General no solamente observó irregularidades, sino que fomentó las mismas, razón por la cual, a través de una interpretación a maiori ad minus se desprende que el Gerente General es quien debe asumir la responsabilidad imputada al demandante y no este último. De ese modo, el despido formulado contra este, es un despido arbitrario ya que no media causa justa para su formulación.

Ahora bien, el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional ha establecido el siguiente criterio:

*“En los casos de despido incausado [...], el trabajador tiene derecho a demandar [...] el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral (...).”*

En consecuencia, corresponde el pago por indemnización debido al despido arbitrario realizado por el demandado contra el demandante.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, me encuentro en desacuerdo con lo resuelto por el A Quo toda vez que no realiza una debida verificación de las alegaciones y medios probatorios y no cumplir con el Derecho a una Debida Motivación respecto de su Sentencia de Primera Instancia, además de no verificar el incumplimiento del debido proceso sancionador contra el demandante.

Sí me encuentro de acuerdo con lo resuelto por el Ad Quem, toda vez que realiza una Sentencia rigurosa al determinar las omisiones y vulneraciones repercutidas en la Sentencia del A Quo. Asimismo, cumple con una debida motivación en su Sentencia, el respeto por el Principio de Congruencia Procesal y una correcta verificación de los medios probatorios en contraste con las alegaciones de partes.

Respecto de la Casación, me encuentro de acuerdo con lo resuelto toda vez que mediante el referido recurso de impugnación no corresponde realizar una revalorización de los medios probatorios. Además, no corresponde la procedencia en el presente supuesto ya que el impugnante no precisó la correspondiente aplicación de las infracciones normativas.

Por lo tanto, me encuentro de acuerdo con la sentencia emitida por el Ad Quem y la Casación, pero no me encuentro de acuerdo con la sentencia emitida por el A Quo.

#### IV. CONCLUSIONES

- De acuerdo a lo señalado líneas arriba, consideramos que el despido del cual ha sido objeto el demandante carece de justificación y razonabilidad, mucho menos se ha tomado en cuenta los principios que inspiran a las relaciones laborales, las cuales permiten tener y conservar relaciones laborales justas y razonables.
- El trabajador, en base al *ius resistentia* tiene el derecho a desistirse de aquellas órdenes impartidas por su empleador siempre que este actúe dentro del marco del principio de buena fe, lo que significa que el trabajador, antes de desistirse, debe de consultar con sus superiores sobre las operaciones que le están indicando realizar.
- El empleador no puede justificar la extinción del contrato de trabajo bajo la excusa de la eliminación del puesto de trabajo en el que venía laborando. Ambas partes deben de delimitarlo en el contrato de trabajo como una cláusula resolutoria, ya que, de lo contrario, la extinción del puesto de trabajo solo implica la reubicación del trabajador algún puesto de trabajo similar al que venía desarrollando
- No es necesario alegar algún posible beneficio económico producido a favor del trabajador por una falta grave imputada, ya que basta con demostrar que la comisión de la falta se haya realizado de manera efectiva, de acuerdo con el principio de tipicidad.
- Los documentos presentados por los demandantes deben de ser auténticos, no se debe presumir ni su falsedad ni su veracidad, el juez tendrá que tomar en cuenta si dichos documentos son oficialmente emitidos por la empresa (documentos de su gestión de trabajo) los cuales deben de cumplir con determinada formalidad (exigida por ley), los cuales deben de corroborarse con lo presentado. En este caso, consideramos que la prueba presentada como pre liquidación de beneficios sociales, no es un documento oficial de la empresa, por lo que no se hace necesaria la presencia de los requisitos formales señalados.

Por lo que sobre este extremo la resolución del Juzgado no fue acertada al declarar infundada la tacha interpuesta por la demandada.

- En el fondo del asunto no me encuentro de acuerdo con lo señalado por el Juzgado, ya que no ha tomado en cuenta las declaraciones testimoniales de los testigos presentados en la audiencia de juzgamiento, quienes acreditaban que el Gerente General de la empresa había señalado que las operaciones indicadas al demandante eran completamente legales, por lo que el trabajador se veía obligado a cumplirlas, con el temor de que al no hacerlo iban a iniciarle un procedimiento disciplinario.
- Me encuentro de acuerdo con lo señalado por la Sala Superior, toda vez que tomó en cuenta los medios probatorios presentados en el proceso, además, este tuvo en cuenta los alcances de la buena fe en las relaciones laborales y de lo que corresponde como el derecho de resistencia de los trabajadores. En esta sentencia se cumplió con una adecuada fundamentación y aplicación de las normas en el caso en concreto.
- Me encuentro de acuerdo con la Corte Suprema, toda vez que realizó un análisis adecuado de los argumentos señalados por la demandada, en la que determinó que esta no había acreditado ni demostrado la comisión de las infracciones normativas alegadas, limitándose solo a abarcar temas de fondo. Es así, que la Corte Suprema ha garantizado nuevamente la finalidad que envuelve al recurso de casación.

## V. BIBLIOGRAFÍA

- Arce Ortiz, E. (2013). *Derecho Individual del Trabajo. Desafíos y deficiencias*. Lima, Perú: Palestra.
- Blancas, C. (2015). *Derechos fundamentales laborales y estabilidad de trabajo*. Lima, Perú: Palestra.
- Cabanellas, G. (1981). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
- Lozano Bambarén, J. (2005). *Criterios Rectores Para la Formulación de Recursos de Casación*. Lima, Perú: Editora Jurídica Grijley.
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: De Palma.

## FUENTES HEMEROGRÁFICAS:

- Gonzales Ramírez, L. (2017). Derecho de Resistencia del Trabajador. Especial situación frente al descanso vacacional negado. *Soluciones Laborales*, 1(116), 135-140
- Toyama, J., & Cuba, C. (2007). La Casación Laboral. *Foro Jurídico*. 07, 159-169.

## VI. ANEXOS



LIMA  
Calle de Alzamora Valdez  
Calle Q. Abancay y Colmena S/N Cercado de Lima

EXP. 08438-2014-0-1801-JR-LA-05



22014084381801134000L05

DISTRITO JUDICIAL: LIMA PROVINCIA : LIMA  
INSTANCIA : 5° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE - (NLPT)  
JUEZ : LOCK GALLEGOS, JUAN CARLOS  
ESPECIALIDAD : LABORAL ESPECIALISTA VASQUEZ BUSTAMANTE MIGUEL ANGEL  
EN EJECUCIÓN  
SUB ESPECIALIDAD : LABORAL  
F INGRESO CDG : 12/05/2014 19:05:49 PROCEDENCIA :  
MOTIVO INGRESO : DEVOLUCION DE INSTANCIA SUPERIOR  
PROCESO : ORDINARIO  
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
SUMILLA : 1

NRO ANTIGUO :

SUJETOS PROCESALES

DEMANDANTE MENDOZA PANTOJA JUAN FELIX

Casilla Electronica : -> Nro 13395

DEMANDADO EMPRESA STAR UP SA

Casilla Electronica : -> Nro 8886



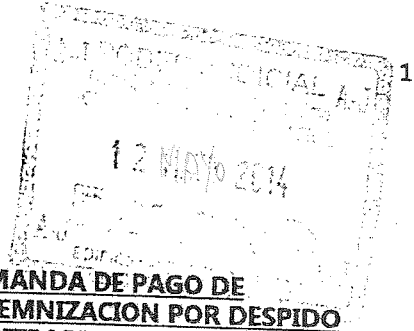
EXP. 08438-2014-0-1801-JR-LA-05

VASQUEZ BUSTAMANTE MIGUEL ANGEL

ML1-120715-0

**Expediente No.**  
Especialista Legal:  
Escrito No.  
Sumilla.

01  
**DEMANDA DE PAGO DE  
INDEMNIZACION POR DESPIDO  
ARBITRARIO**



**SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO  
PERMANENTE DE LIMA:**

**JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA**, identificado con DNI N° 07943646, con domicilio real en la Calle Fortunato Quesada No. 160; Block B-1; Dpto. 203; Urb. Maranga; Distrito de San Miguel; Provincia y Departamento de Lima; señalando para estos efectos **DOMICILIO ELECTRONICO** en la **CASILLA ELECTRONICA No. 13395** del Poder Judicial de Lima (SINOE); con el debido respeto me presento y digo:

**I. PETITORIO:**

Que, en vía de **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, interpongo **DEMANDA DE PAGO DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO**, la misma que dirijo contra la empresa **STAR UP S.A.** cuyo nombre comercial es **STAR PERU**; a quien se le notificará en su actual domicilio sito en la **Av. Comandante Espinar No. 331; Distrito de Miraflores**; para que se declare arbitrario el despido sufrido con fecha **07 de Marzo del 2014** y se disponga el pago de indemnización por despido arbitrario ascendente al importe de **S/. 214,617.74 (DOSCIENTOS CATORCE MIL SEISCIENTOS DIECISIETE Y 74/100 NUEVOS SOLES)**; por el periodo comprendido del **01-01-2007 al 07-03-2014**; más los intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia, haciendo extensivo su cobro al pago de las costas y costos del proceso; conforme a los fundamentos que paso a exponer:

**II. SITUACIÓN LABORAL:**

Motivo del Cese : Despido  
Fecha de ingreso : 01-01-2007  
Fecha de Cese : 07-03-2014  
Record laboral : 07 años, 02 meses, 07 días  
Última remuneración mensual : S/. 19,910.42 (tipo: Fija)  
Cargo Desempeñado : Gerente de Aeropuerto  
Régimen Laboral : Régimen laboral de la actividad privada

**III. LIQUIDACIÓN DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO:**

**Periodo comprendido del 01-01-2007 al 07-03-2014 (07 años, 02 meses, 07 días)**

<b>Remuneración mensual Básica</b>	<b>:</b>	<b>S/. 19,910.42</b>	
Por 07 años	:	S/. 19,910.42 x 1.5 x 7	= S/. 209,059.41
Por 02 meses	:	S/. 19,910.42 x 1.5 / 12 x 2	= S/. 4,977.61
Por 07 días	:	S/. 19,910.42 x 1.5 / 360 x 7	= S/. 580.72

-----  
**TOTAL MONTO ADEUDADO: S/. 214,617.74**

#### IV. FUNDAMENTOS DE HECHO

##### 4.1. DE LA RELACIÓN LABORAL

a) SOBRE LA FECHA DE INGRESO Y FECHA CESE:

Que, ingrese a laborar para la empresa **STAR UP S.A.** –aerolínea cuyo nombre comercial es **STAR PERU-** el **01-01-2007**; y se ha producido el cese de mis labores el día **07-03-2014**; por motivos de **DESPIDO**; por lo he acumulado un record laboral de **07 AÑOS, 02 MESES y 07 DIAS**; quedando acreditada la naturaleza del vínculo laboral que nos unía con la **BOLETA DE PAGO del mes de Febrero 2014; Carta de Despido de fecha 07-03-2014; Liquidación de Beneficios Sociales de fecha 07-03-2014**; así como del **CERTIFICADO DE TRABAJO de fecha 07-03-2014**, todos expedidos por la empresa demandada.

b) SOBRE EL CARGO:

Que, ingrese a laborar para la empresa demandada con el cargo de **GERENTE DE AEROPUERTOS**; con funciones propias del puesto; así como administrador del Contrato con Pluspetrol; bajo mi cargo tenía a las Jefaturas de Trafico y Lost&Found (atención de pasajeros); carga; Plataforma (Atención de Aeronaves); Reservas Especiales (Pluspetrol); la misma que he desempeñado en forma eficiente hasta la fecha de mi cese laboral (07-03-2014).

c) SOBRE EL HORARIO DE TRABAJO:

Que, desde que ingrese a laborar para la empresa demandada, debido al puesto de confianza de Gerencia de Aeropuerto; he tenido un horario de trabajo de **Lunes a Domingo**; desde las **3:30am hasta las 11:30pm**, trabajando con eficiencia y puntualidad en las labores propias encomendadas, siendo mi último día de trabajo el **07-03-2014**; conforme consta de la **Carta de Despido de fecha 07-03-2014**.

d) SOBRE EL REGIMEN LABORAL:

Que, desde que ingrese a laborar para la empresa demandada (**01-01-2007**) **he sido contratado** bajo el **Régimen Laboral de la Actividad Privada**; habiendo laborado bajo subordinación de la Gerencia General de la demandada.

e) SOBRE LAS REMUNERACIONES MENSUALES:

Mi última remuneración mensual ha sido de **S/. 19,910.42**; conforme consta de la Boleta de Pago del mes de **Febrero del 2014**, expedida por la empresa demandada.

f) SOBRE EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES:

La empresa demandada con fecha **07-03-2014**; efectuó la liquidación de mis beneficios sociales, sin embargo omitió considerar el pago de la indemnización por despido arbitrario al que tengo derecho toda vez que mi cese no obedeció a causa justificada prevista por ley; por lo que, si bien he cobrado el concepto de pago de beneficios sociales; pero he dejado constancia en dicha liquidación que no he consentido el incumplimiento del pago de la indemnización por despido arbitrario; razón por la cual inicio esta acción legal.

#### 4.2. DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO:

##### a) **Antecedentes del despido arbitrario**

Señor Juez, con fecha **18-10-2013**; el Presidente del Directorio Sr. **VALENTYN KASIANOV**; me envía un email en el que indica o reclama por las vacaciones pendientes del suscrito Jefe de Aeropuertos y Lost&Found; e indica que **"debo salir de vacaciones por 80 días"**; así mismo, indica **"pero ... mucho tiempo trabajas en la empresa y no puedes dar más"** así mismo, da respuesta a los argumentos que **"tenemos mucho personal"**.

Con fecha **28-10-2013** previa autorización de la Gerencia General hice uso del goce de mis vacaciones pendientes de varios años; el mismo que se prolongó previa autorización de la Gerencia General hasta el **06-03-2014**; habiendo retornado a mis labores cotidianas el **07-03-2014**, fecha en que se ha producido el cese de mis labores y el despido arbitrario injustificado.

Es el caso, Señor Juez; que durante el goce de mis vacaciones, **el Jefe de Recursos Humanos Sr. GIANNI GARASSINO ROCCA**; de la empresa **Star Up S.A.**; me cursa una **CARTA NOTARIAL de fecha 18-02-2014**; manifestando que con fecha **31-01-2014** la Presidencia del Directorio, había ordenado a la Gerencia de Administración y Finanzas, realizar:

- ◁ a) Inventario de los equipos de apoyo terrestre,
- ◁ b) Auditoria al servidor de correos de la empresa,
- ◁ c) Revisión de las funciones asignadas al personal de la gerencia de aeropuertos y
- ◁ d) Revisión de mi situación laboral;

Para lo cual se me solicito presentar en un **plazo de 72 horas**; un informe detallado de **05 puntos**, respecto de:

- 1) Las diferencias entre el inventario físico con lo declarado a la DGAC, sobre los equipos de la flota BAe-146 y otros;
- 2) Explicación de mis correos personales hallados en mi dirección de correo electrónico proporcionada por la empresa;
- 3) Explicación de mi situación como representante legal de A & S Aviation Pacific S.A.C. desde NOV-2013;
- 4) Explicación del origen de la contratación de 02 personas que se desempeñan en el puesto de "Reservas Especiales Pluspetrol" y,
- 5) Explicación del goce de vacaciones más allá de lo ordenado por el Presidente del Directorio.

En ese sentido; dentro del plazo estipulado, le curse a **Star Up S.A.**; la **CARTA NOTARIAL de fecha 24-02-2014**; realizando el informe solicitado; aclaración y documentando cada uno de los **05 puntos** tratados en su carta; por lo que, posteriormente se me remite intencionalmente una **CARTA DE PRE-AVISO de fecha 26-02-2014**; **observando los 04 primeros puntos** antes referidos, levantando la observación por el goce de vacaciones pendientes; y manifestando que los puntos observados son faltas graves y significa el incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo; respecto de los **incisos u), pp) del artículo 25; f), g) m) del artículo 26; a), o), p) del artículo 125; y según el inciso a) del artículo 125 del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral**, lo que ha generado supuestamente el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Cabe precisar Señor-Juez, que ese mismo día **26-02-2014**; -fecha de envío de la Carta de Pre Aviso- el Presidente del Directorio Sr. **VALENTIN KASIANOV**; cursó al Gerente de Operaciones, Gerente de Mantenimiento, Gerente de Seguridad operacional; y, Gerente de Administración y Finanzas; el **Memorando PD No. 005-2014**; con el Asunto: Reestructuración de la Gerencia de Aeropuertos, informando que como parte del proceso de reingeniería la Presidencia del Directorio había decidido prescindir de la **GERENCIA DE AEROPUERTOS**; es decir, prácticamente **YA SE HABIA DECIDIDO MI DESPIDO ARBITRARIO**; sin que se me otorgue legalmente el plazo de ley para levantar las imputaciones; ya que cuando me reincorporé a mi centro de labores el día **07-03-2014**; ya no existía mi puesto de trabajo; por lo que ese mismo día curse el **email y Memorándum GA-002-2014 al Jefe de Recursos Humanos**; explicando de tal situación y poniéndome a su disposición; sin embargo ese mismo día al apersonarme a la Jefatura de Recursos Humanos fui despedido en forma arbitraria de mi centro laboral, bajo la excusa de quebrantamiento de la buena fe laboral.

Recordando lo anterior; la mencionada **CARTA DE PRE-AVISO**; fue contestada por mi parte mediante **CARTA NOTARIAL de fecha 05-03-2014**; cursada a Star Up S.A.; absolviendo cada uno de los **04 puntos** tratados en la carta de pre-aviso; por lo que al día siguiente cuando me reincorporo a mis labores se me entrega una **CARTA DE DESPIDO de fecha 07-03-2014**; informando de **03 faltas graves incurridas**, habiéndose levantando la observación del primer (01) punto por las diferencias del inventario físico; en tal sentido, es necesario **desarrollar la defensa legal de no haber vulnerado la buena fe laboral**, en los **03 puntos** que la empresa demandada considera falta grave; conforme a los términos siguientes:

- 1) Invertir tiempo pagado por Star Up S.A. realizando gestiones de otras empresas, para beneficios de terceros, sin autorización del Directorio y Junta General de Accionistas.

Sobre este punto debo manifestar que el apoyo personal efectuado por el suscrito cuando he sido solicitado por los accionistas dueños de la empresa; así como en el presente caso, por el Sr. **ROMAN KASIANOV** -quien es hijo del Presidente del Directorio; así como es accionista y Gerente General de **Star Up S.A.**-; en mi condición de subordinado de la gerencia general he tenido la mejor predisposición de ayudar en lo solicitado de manera desinteresada y advirtiendo que no eran asuntos en contra de la empresa **Star Up S.A.** y mucho menos que dichos hechos hayan generado beneficio propio al suscrito.

En ese sentido; estos pedidos de apoyo personal a favor del Gerente General sobre temas de la empresa FLEX AIR S.A.C. eran usuales no solo en la Gerencia de Aeropuertos, sino también en otras Gerencias de STAR UP S.A., como lo demuestro a continuación, con los casos de las personas relacionadas a mi Despido Arbitrario, conforme a lo siguiente:

- a) **GERENTE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS; Sr. ROBERTO TERUYA IKEHARA**; quien firmo mi Carta de Despido bajo la causal de haber realizado favores al Gerente General sobre asuntos de la empresa **FLEX AIR S.A.C. en contra de STAR UP S.A.**; contradictoriamente esta persona también realizo favores o apoyo personal en horario de trabajo a favor del Gerente General; utilizando el correo personal que tiene en la empresa Star Up S.A. preparando el Bussines Plan y realizando Contactos con los bancos para la empresa FLEX AIR S.A.C. conforme se acredita con los emails que se adjunta con esta demanda.

- b) **JEFE DE RECURSOS HUMANOS; Sr. GIANNI GARASSINO ROCCA;** quien firmo mi Carta de Pre Aviso bajo la causal de haber realizado favores al Gerente General sobre asuntos de la empresa FLEX AIR S.A.C. en contra de STAR UP S.A.; contradictoriamente esta persona también realizo favores o apoyo personal en horario de trabajo a favor del Gerente General; utilizando el correo personal que tiene en la empresa Star Up S.A. elaborando contratos de trabajo y asesoría legal laboral para la empresa FLEX AIR S.A.C. conforme se acredita con los emails que se adjunta con esta demanda.
- c) **DEPARTAMENTO LEGAL; Dr. GUSTAVO LOPEZ QUISPE;** quien es el abogado de la empresa Star Perú S.A. esta persona también realizo favores o apoyo personal en horario de trabajo a favor del Gerente General; utilizando el correo personal que tiene en la empresa Star Up S.A. participando activamente en la formación de FLEX AIR S.A.C., así como absolviendo activamente asuntos legales y temas de aduanas para la empresa FLEX AIR S.A.C. conforme se acredita con los emails que se adjunta con esta demanda.
- d) **GERENTE DE MANTENIMIENTO; Ing. ROMMY PICON;** quien también realizo favores o apoyo personal en horario de trabajo a favor del Gerente General; utilizando el correo personal que tiene en la empresa Star Up S.A. apoyando en diversos trabajos de desaduanaje a los helicópteros de la empresa FLEX AIR S.A.C. conforme se acredita con los emails que se adjunta con esta demanda.
- e) **JEFE DE TESORERIA; Sra. EVELYN AMORETTI;** utilizando el correo personal que tiene en la empresa Star Up S.A. quien apoyo en todo momento al Gerente General; con conocimiento del Gerente de Administración y Finanzas; Sr. Roberto Teruya; es más en uno de los emails le da instrucciones sobre el tema de finanzas de la empresa FLEX AIR S.A.C. conforme se acredita con los emails que se adjunta con esta demanda.

Señor Juez, como podrá apreciar de los emails adjuntos con esta demanda; los favores que solicitaba el Gerente General sobre asuntos de la empresa FLEX AIR S.A.C. eran actos usuales dentro de la empresa, quedando demostrado que no solo el suscrito en mi condición de subordinado de la Gerencia General prestaba dicho apoyo personal, sino también todas las gerencias de la empresa STAR UP S.A.; quedando acreditado así mismo, que el GERENTE de ADMINISTRACION Y FINANZAS y EL JEFE DE RECURSOS HUMANOS; también han prestado dicho apoyo personal al Gerente General, sin embargo; considero que estas personas han ocultado dicha información al Presidente del Directorio Sr. VALENTIN KASIANOV, porque estas personas no han sido materia de despido; es más, se han dado el lujo de Juzgarme e imputarme hechos que ellos también han cometido; por lo que considero que se ha manipulado intencionalmente la información para buscar sacarme a toda costa de mi puesto de trabajo; prueba de ello, es que el día de mi despido se me elaboró una liquidación preliminar de beneficios sociales, donde se me considera el pago por Despido Arbitrario ascendente al importe de **S/. 212,964.52;** donde en la negociación de pago se me ofrecía pagarme el importe de **S/. 160,000.00;** sin embargo, este importe reducido no fue aceptado por mi parte; por lo que en venganza por este reclamo de mis derechos laborales no se me considero el despido arbitrario en la liquidación final por beneficios sociales.

- 2) **Mediante correos del suscrito dirigidos al personal de la empresa, los he involucrado en coordinaciones con otras empresa ajenas a los intereses de Star Up; vulnerando la buena fe laboral.**

Que los correos electrónicos que se mencionan en la carta pre aviso y carta de despido; sobre hechos relacionados con el apoyo personal que se realizaba de manera desinteresada al Gerente General; y que para cumplir se solicitaba apoyo a las demás aéreas; era previsible que la ejecución de dichos actos relacionados con el desaduanaje de equipos y/ carga de Flex Air S.A.C. (actos que no estaban relacionados con el negocio de Star Up S.A.) necesariamente debía coordinarse con los agentes de aeropuertos relacionados a las aéreas de gestión; quienes tenían pleno conocimiento que se realizaba el apoyo al gerente general de Star Up S.A. por lo que todas las personas relacionadas e involucradas con este tema, conforme los emails cursados; **hemos actuado fielmente en nuestra condición de subordinados; pues, hemos ejecutado órdenes impartidas por la Gerencia General de Star Up S.A.**, por ello durante mi tiempo de servicios en Star Up S.A. siempre he sido una persona leal, servicial y he cumplido a cabalidad con la Gerencia de Aeropuertos; brindando en muchas oportunidades favores al mismo Presidente del Directorio y a sus familiares, incluso fuera del horario de mis labores, en forma desinteresada; así como por lealtad a la empresa hasta he dejando de gozar de mis vacaciones, avocándome al 100% a mi labor Gerencial, por lo que considero una falta de reconocimiento a mi gestión, despedirme de esa forma sin considerar la indemnización por despido arbitrario.

Es preciso recalcar que los correos electrónicos a otras aéreas de Star Up S.A. para cumplir con los pedidos del Gerente General para Flex Air S.A.C. también han sido ejecutadas por el Gerente de Administración y Finanzas y Jefe de Recursos Humanos; para beneficio del Gerente General; conforme se acredita con los email que se adjuntan como medios probatorios en esta demanda. Entonces pregunto **¿De que quebrantamiento de la buena fe laboral estamos hablando, si todos los involucrados en las gerencias hemos realizado apoyo personal a favor del Gerente General?**

Por último, Señor Juez, en **un acto de hostilidad laboral se intervino en forma arbitraria mi correo electrónico de Star Up S.A.; no pudiendo tener acceso al mismo;** razón por la cual, en la contestación de la carta Notarial de fecha 24-02-3014. y la carta de pre-aviso; no he podido adjuntar documentos que tenía en mi correo electrónico, referidos a las imputaciones realizadas; así como se hackeo toda la información de mi correo, no habiendo poder hacer uso de mi correo personal durante todo el tiempo que estuve bajo la supuesta imputación de falta grave y posterior despido arbitrario.

- 3) **Desempeño del personal "AGENTE DE RESERVAS VUELOS ESPECIALES" (Contrato Pluspetrol-Star Up S.A.) por órdenes del suscrito, han realizado trabajos para otras aerolíneas; con el agravante de competencia directa, vulnerando la buena fe laboral.**

**SOBRE LA SUSCRIPCION DEL CONTRATO DE FLETAMIENTO DE AVIONES CON PLUSPETROL**

Sobre este punto, para una mejor apreciación legal; es necesario mencionar que STAR UP S.A. en Abril del 2011; suscribió con PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A. un CONTRATO DE FLETAMIENTOS DE AERONAVES No. PPN-LOG-88/56-AER-11-127; cuyo objeto del

contrato era que Star Up S.A. brinde los servicios de fletamiento aéreo de pasajeros y/o carga a favor de **PLUSPETROL NORTE S.A.** y **PLUSPETROL PETROPERU CORPORATION S.A.** así como el transporte aéreo de pasajeros y/o carga de terceros que **PLUSPETROL** autorice; respecto de las operaciones petroleras de explotación de hidrocarburos que se realizaban en los lotes según contratos de licencia.

Así mismo, según contrato **PLUSPETROL** nombro como representante-administrador del contrato al Sr. **EDUARDO TREGEAR DANGELO** y por **STAR UP S.A.** se nombró como representante-administrador del contrato al suscrito Sr. **JUAN MENDOZA PANTOJA**.

#### **SOBRE LA CONTRATACION DE PERSONAL "RESERVAS DE VUELOS ESPECIALES"**

- a) **Antes de la firma del contrato; PLUSPETROL** se encargaba directamente de recepcionar y procesar sus reservas, esto lo ejecutaba con personal de empresas de terceros que le brindaban servicios en el campo (ejemplo: CSM-Consolidated Supply Management), complementándose con personal del área de logística – Pluspetrol Lima; todos bajo el mando del **Administrador del Contrato, Sr. EDUARDO TREGEAR**.
- b) **Con la firma del nuevo contrato con STAR UP S.A.; PLUSPETROL** solicitó que esta actividad siendo propia de aviación sea ejecutada por **STAR UP S.A.** y para ello debía proveerse de personal capacitado en este proceso o traspasar al personal que ya se encontraba ejecutando estas labores.
- c) En ese sentido en el contrato firmado con **PLUSPETROL** en el numeral 3.37 de la **CLAUSULA TERCERA: OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA**; se había estipulado: **El CONTRATISTA pone en conocimiento de PLUSPETROL el personal clave que empleará para la ejecución de los servicios, mediante el organigrama de personas que figura en el Anexo D del presente contrato; según este contrato el ANEXO D, fue intencionalmente dejado en blanco, para que en forma posterior se pudiera decidir que personas podrían hacerse cargo de procesar las reservas de vuelo de personal y carga de PLUSPETROL, bajo el nombre agentes "RESERVA DE VUELOS ESPECIALES".**
- d) El suscrito en su calidad de administrador del referido contrato; realizó las consultas del caso con la **Presidencia del Directorio y la Gerencia General de STAR UP S.A.**; sobre esta propuesta de **PLUSPETROL** y *autorizaron la contratación de 02 personas*, inicialmente la Srta. **GIZEL REYES** y la Sra. **JOVITA CERVERA**; (aun en **STAR UP S.A.**); con posterioridad la Srta. **Reyes** renunció y fue reemplazada por el Sr. **CARLOS VENERO**; (aun en **STAR UP S.A.**).
- e) Dado que el costo de la contratación de estas 02 personas significaba un porcentaje mínimo de la facturación anual, **la ALTA DIRECCION de STAR UP S.A. decidió también que este servicio no sería facturado en forma adicional sino que formaría parte de la estructura de costos que conformaba la hora de vuelo**; no afectando la economía de **STAR UP S.A.**; la facturación aproximada por año, fue la siguiente:



Año	Facturación aproximada	Aproximado sueldo anual por 02 personas	% De gasto personal en relación a la facturación anual
2010	US\$ 10'500,000.00	US\$ 30,000.00	0.29%
2011	US\$ 18'200,000.00	US\$ 30,000.00	0.16%
2012	US\$ 21'500,000.00	US\$ 30,000.00	0.14%

- f) Las contrataciones del personal para **"RESERVAS DE VUELOS ESPECIALES"** se ejecutaron de acuerdo a los procedimientos establecidos, es decir, la Gerencia de Aeropuertos propone a la Alta Dirección (Presidente del Directorio y Gerencia General) y con el visto bueno de ellos se continúa con el proceso por parte de la Gerencia de Administración y Finanzas y la Jefatura de Recursos Humanos, no es potestad que la Gerencia de Aeropuertos contrate personal directamente, por cuanto según el **MOA: Manual de Operaciones Aeroportuarias**; las responsabilidades del Gerente de Aeropuertos entre los principales era **3) Analizar, estudiar y proponer a la Gerencia General, la necesidad de un nuevo personal para el cumplimiento de las operaciones.**

#### **PROCEDIMIENTOS DE RESERVAS DE VUELOS ESPECIALES**

- a) **Los contratistas** (personal de **PLUSPETROL** solicitan a través de sus administradores (DSA) las reservas de cupos tanto de entrada o salida a sus diferentes lotes, esto se hacía a través de formato Excel y en Julio del 2013 se instaló un **sistema Master** que fue diseñado y comprado por **PLUSPETROL** con apoyo de nuestro personal se instaló en las PC's del personal de Reservas Vuelos Especiales en coordinación con la Gerencia de Administración y Finanzas de Star Perú (Sistemas).
- b) La solicitud se envía al personal de **reservas de vuelos especiales** de **STAR UP S.A.** para su proceso 48 horas antes de la fecha de vuelo. Se deben filtrar a cada uno de los pasajeros por el **sistema "Master"** proporcionado por **PLUSPETROL** y que se actualiza tres veces por semana aproximadamente, en este se encuentran las personas habilitados e inhabilitados, según procedimiento establecido y actualizado por Pluspetrol.
- c) A los habilitados se les coloca en una gran lista de **"pre reservas en la fecha dd/mm/aa"** y los inhabilitados son devueltos a los administradores de los contratistas o RRHH de **PLUSPETROL**, dependiendo del caso informándoles el motivo que muestra el sistema.
- d) 48 horas antes de la fecha del vuelo personal de reservas especiales **INFORMA Y COORDINA con el administrador del contrato Pluspetrol (Sr. Eduardo Tregear) sobre la cantidad de pasajeros habilitados**, este a su vez **DETERMINA la cantidad de vuelos, horarios y tipos de aviones que usará para dicha fecha**. En función a esta disponibilidad ya con un determinado orden de prioridades, se preparan las listas finales que son enviadas a los contratistas/administradores/RRHH 24 horas antes de la fecha del vuelo.
- e) Como se podrá apreciar Señor Juez; en ningún momento algún Gerente, funcionario o personal de **STAR UP S.A.** define o determina si se programa alguna otra aerolínea distinta a esta, **siempre es PLUSPETROL quien lo determina.**
- f) En ese sentido; siendo **STAR UP S.A. (STAR PERU)** el más grande operador de transporte aéreo de pasajeros y de carga (en bodega), **PLUSPETROL consideró que sea esta**

aerolínea quien les maneje solo sus procesos de reservas más no la decisión con que empresa hacerlo.

- g) Teniendo en cuenta que si ya se contaba con la información de número de pasajeros era muy frecuente que en **COORDINACION** con los administradores del contrato, **Señores Eduardo Tregear y Juan Mendoza**; se pusieran de acuerdo para optimizar algún vuelo en **BAE** que se encontraba con baja ocupabilidad y poder ofrecerles transportar carga en bodegas, situación que resultaba beneficiosa para ambos, para **PLUSPETROL** porque en la suma de toneladas transportadas en bodegas disminuía su gasto de uso de aviones cargueros y para **STAR UP S.A.**, porque se realizaban más vuelos comerciales y por ende le generaba mayores ingresos económicos.

**SOBRE LAS IMPUTACIONES DE LA CARTA DE DESPIDO POR LABORES DE LOS AGENTES DE RESERVA DE VUELOS ESPECIALES**

- a) En razón a lo expuesto, se debe considerar que los 02 agentes de **RESERVA DE VUELOS ESPECIALES**; fueron contratados por **STAR UP S.A.** para laborar para el contrato de fletamiento de vuelos suscrito con **PLUSPETROL**; manejando las reservas de vuelo para personal y carga de **PLUSPETROL**; pero esta empresa en última instancia tomaba la decisión final con que empresa realizar los vuelos de su personal.
- b) Que la **Sra. JOVITA CERVERA** y **Sr. CARLOS VENERO**; trabajan actualmente en **RESERVA DE VUELOS ESPECIALES** y se encuentran en la planilla de **STAR UP S.A.** contratados por autorización de la Gerencia General, conforme a lo expresado para el contrato suscrito con la empresa **PLUSPETROL**.
- c) Queda acreditado que conforme al procedimiento de reservas; el administrador del contrato de **PLUSPETROL Sr. Eduardo Tregear**; es quien autorizaba y decidía con que aerolínea realizar el viaje de su personal, conforme se acredita con los emails que se adjunta con medios probatorios de esta demanda.
- d) En ese sentido, conforme a lo descrito; no tengo ninguna responsabilidad sobre las imputaciones que indican que el suscrito impartía ordenes a estos agentes para realizar labores para otras aerolíneas que son competencia de Star Up S.A.; situación de hecho que debe ser considerado como de **hostilidad laboral** porque ellos no han podido justificar esta supuesta falta grave lo cual han hecho valer como causal de despido.

**Por todo lo expuesto**; queda demostrado que el suscrito ha sido víctima de un despido arbitrario; que ha sido ordenado por el Presidente del Directorio de Star Up S.A.; sin contar con la existencia y elementos de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido; en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso; habiéndose forzado la figura del despido por falta grave que en ningún momento se ha configurado conforme a los fundamentos expresados en esta demanda, razón por la cual interpongo la presente demanda de indemnización por despido arbitrario.

**V. FUNDAMENTOS DE DERECHO:**

Fundamento mi pretensión en las normas legales siguientes:

5.1. El artículo 22° de la Constitución Política del Perú; referido al derecho al trabajo; establece que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona". En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

5.2. Mientras que el artículo 27° de la Constitución Política del Perú; señala que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

5.3. Amparo mi derecho en el artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que ha sucedido un **despido injustificado**, en contra del suscrito. Por cuanto este artículo estipula en su segundo párrafo que "Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido" ...

De ello se colige que el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso conforme se ha expresado en la **STC N.° 04229-2005-PA/TC**. En el presente caso nos encontramos frente a un **DESPIDO INJUSTIFICADO** vulneratorio del derecho al trabajo del suscrito; el cual debe considerarse ARBITRARIO porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente, por lo que corresponde ejecutar el efecto reparatorio de INDEMNIZACION; por lo tanto **STAR UP S.A.** debe pagar la indemnización que corresponde ascendente al importe de **214,617.74**, más los intereses legales, costas y costos del proceso.

5.4. Igualmente el pago de la indemnización se hará conforme al artículo 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (D.Leg. N° 728), que a la letra dice: "por el despido arbitrario se tiene que es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

5.5. Amparo mi derecho en la Casación N° 820-2002-Lambayeque, publicada en el diario oficial El Peruano el 1 de marzo de 2004 al señalar que: "El retiro de confianza de un trabajador de dirección constituye despido, pese a que se trata de un derecho del empleador previsto en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, este afecta la estabilidad relativa que tienen los trabajadores de esta categoría, lo cual tiene como efecto el pago de la indemnización correspondiente y la consecuente extinción definitiva del vínculo laboral".

5.6. Amparo mi derecho en el Artículo 24° de la Constitución Política del Estado, que prioriza el pago de los beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, en su párrafo segundo, dándole el carácter de prioritarios sobre cualquier otra obligación del trabajador.

5.7. Invoco también como fundamento de derecho, el **principio de Primacía de la Realidad**, que rige el derecho laboral Peruano, que establece que los hechos priman sobre los documentos, es así

que, el recurrente ha laborado más de 07 años de manera permanente y no eventual para la Empresa demandada, ocupando el cargo de Gerente de Aeropuertos; por los hechos expuestos en esta demanda me corresponden el pago de indemnización por despido arbitrario, puesto que si la Empresa demandada quería concluir la relación laboral solo hubiera sido posible por causa justa establecida por Ley y debidamente comprobada. (EXP N° 4699-2005-PA/TC).

#### 5.8. Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497,

**Artículo 2° inciso 1;** literal i) referido a la competencia por cuantía del cumplimiento de obligaciones de dar laborales superiores a 50 URP.

**Artículo 16°;** Aplicable a la presente demanda; por cuanto; se determina los requisitos de admisión y procedencia de la demanda laboral; su formalidad y anexos que debe contener la demanda laboral.

**Artículo 42°;** referidos a los actos procesales del Proceso Ordinario Laboral.

#### 5.9. Código Procesal Civil

**Artículo 424, 425;** referidos a los requisitos y anexos de la demanda.

#### VI. MONTO DEL PETITORIO:

La suma de S/. 214,617.74 (DOSCIENTOS CATORCE MIL SEISCIENTOS DIECISIETE Y 74/100 NUEVOS SOLES); más los intereses legales, costos y costas del proceso.

#### VII. VÍA PROCEDIMENTAL:

Deberá tramitarse en la **VÍA DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL** por ser el monto del petitorio mayor a 50 URP, de acuerdo a lo previsto en el art. 2° numeral 1, literal i) de la Ley N° 29497. Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### VIII. MEDIOS PROBATORIOS:

- 8.1 El mérito del **correo electrónico del Sr. Valentyn Kasianov (Presidente del Directorio de Star UP S.A.) de fecha de 18-10 del 2013, dirigido al Sr. Juan Mendoza**, que indica que **"debo salir de vacaciones por 80 días"**; así mismo, indica **"pero ... mucho tiempo trabajas en la empresa y no puedes dar más"** así mismo, da respuesta a los argumentos que **"tenemos mucho personal"**. **Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar** que el dueño de la empresa forzó el goce de mis vacaciones pendientes y que previa autorización de la gerencia general se realizó del 28-10-2013 y se prolongo hasta el día 07-03-2014, fecha en que se ha producido el cese de mis labores y el despido arbitrario injustificado, bajo un procedimiento de despido que no se ajusta a ley.
- 8.2. El mérito de la **CARTA NOTARIAL de fecha 18-02-2014; remitida por el Sr. GIANNI GARASSINO ROCCA; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de STAR UP S.A. dirigida al suscrito;** donde se indica que el Presidente del Directorio ha ordenado una auditoria y revisión de los correos personales, revisión de funciones y situación laboral del suscrito; así mismo, se me requiere en un plazo de 72 horas realizar un informe detallado explicando los 05 puntos de la referida carta. **Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar** que dentro de mi periodo vacacional se ha venido realizando una serie de supuestas investigaciones; recortando el acceso a mi correo personal de la empresa y no pudiendo obtener información del mismo; así como documentación de mi oficina de la Gerencia de Aeropuertos; y que las supuestas observaciones

se han basado en hechos que todas las gerencias de Star Up hemos participado en beneficio del Gerente General.

- 8.3. El mérito de la **CARTA NOTARIAL de fecha 24-02-2014**; remitida por el suscrito y dirigida al Sr. **GIANNI GARASSINO ROCCA; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de STAR UP S.A.** donde cumplo con realizar el informe solicitado de los 05 puntos de su carta de fecha 18-02-2014; Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que dentro del plazo de ley, cumplí con realizar el informe solicitado a Star Up S.A.; así como que había informado el **19-02-2014** a la Gerencia de Administración y Finanzas que desde el **17-02-2014** no tenía acceso a mi cuenta de correo electrónico en la empresa; siendo este hecho un acto de hostilidad en el trabajo, porque no se me permitía poder sustentar parte de la documentación para los descargos respectivos de las imputaciones que se me estaba haciendo.
- 8.4. El mérito de la **CARTA DE PRE-AVISO de fecha 26-02-2014**; remitida por el Sr. **GIANNI GARASSINO ROCCA; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de STAR UP S.A.** dirigida al suscrito; donde se indica que de acuerdo a las consultas realizadas al suscrito y en base a mis respuestas; se observan 04 puntos; dejándose de lado la observación al periodo vacacional. Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que se persiste en otorgarme falta grave a hechos que no ameritan dicha condición, por cuanto los apoyos personales al Gerente general eran actos usuales dentro de la empresa desde antes de mi incorporación en la empresa; que realizaban todas las gerencias de Star Up; por cuanto, mi accionar respondía a un acto de subordinación laboral frente a mi jefe inmediato la Gerencia General.
- 8.4. El mérito del **Memorando PD No. 005-2014**; de fecha **26-02-2014**; remitida por el Presidente del Directorio Sr. **VALENTIN KASIANOV**; al Gerente de Operaciones, Gerente de Mantenimiento, Gerente de Seguridad operacional; y, Gerente de Administración y Finanzas; el **Memorando PD No. 005-2013**; con el Asunto: Reestructuración de la Gerencia de Aeropuertos, informando que como parte del proceso de reingeniería la Presidencia del Directorio había decidido prescindir de la **GERENCIA DE AEROPUERTOS**. Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que el mismo día (26-02-2014) que se me envía la **CARTA DE PRE AVISO**; prácticamente **YA SE HABIA DECIDIDO MI DESPIDO**; sin que se me otorgue legalmente el plazo de ley para levantar las imputaciones; siendo **ARBITRARIO**; ya que cuando me reincorporé a mi centro de labores el día **07-03-2014**; ya no existía mi puesto de trabajo.
- 8.5. El mérito de la **CARTA NOTARIAL de fecha 05-03-2014**; remitida por el suscrito y dirigida al Sr. **GIANNI GARASSINO ROCCA; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de STAR UP S.A.** donde cumplo con absolver las imputaciones realizadas sobre 04 puntos de su carta de Pre-Aviso de fecha 26-02-2014; Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que he cumplido con explicar en forma clara cada uno de los 04 puntos de la carta de pre-aviso; así mismo, cumplo con informar que Star Up S.A. había desactivado en forma arbitraria el acceso a mi correo electrónico de la empresa; limitándose mi derecho a la libre comunicación y derecho de defensa; al no poder tener acceso a importante información para los descargos que venían siendo requeridos, reflejándose un acto de hostilidad laboral para el libre desempeño de mis funciones en mi centro laboral y el recorte de mi derecho de defensa ante este procedimiento de despido premeditado para que a cualquier costo y ante imputaciones no acreditadas formalmente ante la ley, se me atribuya falta grave para que se me despidiera de la empresa.

- 8.5. El mérito de la **HOJA IMPRESA DEL ACCESO DENEGADO A MI CORREO ELECTRONICO EN STAR UP S.A. (STAR PERU); de fecha 27-02-2014; Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar** que al 27-02-2014 se continuaba limitándome el acceso a mi correo electrónico en la empresa; recortándose con ello, mi derecho a la defensa frente a los hechos imputados en la carta de pre-aviso; por cuanto en dicho correo mantenía valiosa información para los descargos respectivos que podía acreditar que los actos de apoyo personal a favor de gerente general eran actos usuales dentro de las gerencias de la empresa Star Up S.A.
- 8.6. El mérito del **Correo electrónico YAHOO del suscrito de fecha 07-03-2014;** remitido por el suscrito al **Sr. GIANNI GARASSINO ROCCA; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de STAR UP S.A. Y OTROS;** informando que el día 07-03-2014 me reincorporé a mis labores normales y que le escribía de otro correo porque no tenía acceso al correo electrónico de la empresa. **Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar** que al 07-03-2014 se continuaba limitándome el acceso a mi correo electrónico en la empresa; recortándose con ello, mi derecho a la defensa frente a los hechos imputados en la carta de pre-aviso.
- 8.7. El mérito del **Memorando GA No. 002-2014;** de fecha **07-03-2014;** remitida por el suscrito al **Sr. GIANNI GARASSINO ROCCA; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de STAR UP S.A.** informando que el día de hoy 07-03-2014 al reincorporarme a mi centro de labores me doy con la sorpresa que mi gerencia había sido desactivada, poniéndome a disposición de su área; así mismo, informo del recorte del acceso a mi correo electrónico de la empresa. **Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar** que el día de mi reincorporación a la empresa ya no existía la Gerencia de Aeropuertos; por lo que puse a conocimiento del Jefe de recurso humanos y me puse a su disposición de su área; para las acciones pertinentes; sin embargo ese mismo día fue despedido de la empresa.
- 8.8. El mérito de la **CARTA DE DESPIDO de fecha 07-03-2014;** remitida por el **Sr. ROBERTO TERUYA IKEHARA; GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS y dirigida al suscrito;** donde se procede despedirme por falta grave; considerando 03 puntos como causales del despido, habiéndose levantado el tema del inventario físico y mantenido los actos de favores personales al Gerente General y cursar correos a otros funcionarios de la empresa para servir al gerente general y por haber supuestamente usado a personal de reservas de vuelos especiales de Pluspetrol para beneficio de otras aerolíneas. **Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar** que se me ha imputado hechos que no se encuentran debidamente acreditado judicialmente ni amparados por ley; así mismo, queda demostrado que con el recorte de mi derecho a tener acceso a la información de mi correo electrónico de la empresa Star Up S.A. se recorto mi derecho de defensa en el procedimiento de despido; así mismo para acreditar que en esta última carta, recién **STAR UP S.A. reconoce que la restricción de acceso de información a mi correo electrónico en la empresa, se debió a un CASO FORTUITO,** justificando de esta manera su ilegal accionar para buscar sacarme de la empresa.
- 8.9. El mérito de la **BOLETA DE PAGO del mes de FEBRERO DEL 2014;** expedido por Star Up S.A. a nombre del suscrito; **Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar** que mi remuneración mensual era de S/. 19,910.42; que mi fecha de ingreso fue el 01-01-2007 y que era un trabajador de dirección.

- 8.10. El mérito de la **PRE -LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES POR TIEMPO DE SERVICIOS**; por el importe total de **S/. 233,460.80**; expedido por Jefe de Recursos Humanos de Star Up S.A. a nombre del suscrito; Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que el Jefe de Recursos Humanos de Star Up S.A. había considerado dentro de mi liquidación de beneficios sociales el pago de la indemnización por despido arbitrario, ascendente al importe de S/. 238,914.88; así mismo, que en el mismo documento se llenó mano, la propuesta de rebajarme dicho importe a S/. 160.000.00; situación que no fue aceptada por el suscrito, por lo que cortaron posteriormente toda negociación al pago de la indemnización por despido arbitrario, procediendo solo al pago de los beneficios sociales, señalando que si quería cobrar dicho importe debería solicitarlo por la vía judicial.
- 8.11. El mérito de la **LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES de fecha 07-03-2014 por el importe de S/. 8,130.45**; expedido por la **Sra. ROCIO ALVARADO BARRERA Administradora de Personal de Star Up S.A. a nombre del suscrito**; Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que en dicha liquidación no se ha considerado el pago de la indemnización por despido arbitrario; así como que no he consentido el incumplimiento de este derecho laboral.
- 8.12. El mérito del **CERTIFICADO DE TRABAJO de fecha 07-03-2014** expedida por el **Sr. GIANNI GARASSINO ROCCA; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de STAR UP S.A.** Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que he laborado para STAR UP S.A. desde el 01-01-2007 al 07-03-2014; habiendo acumulado un tiempo de servicios de 07 años, 02 meses, 07 días; que servirá para liquidar el importe total de la indemnización por despido arbitrario.
- 8.13. El mérito del **CORREO ELECTRONICO de fecha 02-08-2012** remitida por el **Sr. ROBERTO TERUYA; GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS de STAR UP S.A. al Sr. ROMAN KASIANOV Gerente General de STAR UP S.A.**; con el **Asunto: BALANCE GENERAL FLEX**; Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que el Gerente de Administración y Finanzas; quien firmo mi Carta de Despido bajo la causal de haber realizado favores al Gerente General sobre asuntos de la empresa FLEX AIR S.A.C. en contra de STAR UP S.A.; contradictoriamente esta persona también realizo favores o apoyo personal en horario de trabajo a favor del Gerente General; utilizando el correo personal que tiene en la empresa Star Up S.A. realizando el balance general y estados financieros; preparando el Bussines Plan y realizando Contactos con los bancos para la empresa FLEX AIR S.A.C. y que para esta persona la Presidencia del Directorio; su accionar no amerita falta grave; entonces debo expresar que mi despido fue planificado e injustificado y por tanto arbitrario.
- 8.14. El mérito del **CORREO ELECTRONICO de fecha 10-06-2013; 13-06-2013 y 14-06-2013** remitida por el **Sr. GIANNI GARASSINO ROCCA; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de STAR UP S.A. al Sr. ROMAN KASIANOV Gerente General de STAR UP S.A.**; con el **Asunto: CONTRATO FLEX AIR**; Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que el Jefe de Recursos Humanos; quien firmo mi Carta de Pre Aviso bajo la causal de haber realizado favores al Gerente General sobre asuntos de la empresa FLEX AIR S.A.C. en contra de STAR UP S.A.; contradictoriamente esta persona también realizo favores o apoyo personal en horario de trabajo a favor del Gerente General; utilizando el correo personal que tiene en la empresa Star Up S.A. elaborando contratos de trabajo y asesoría legal laboral para la empresa FLEX AIR S.A.C. y que para esta

persona la Presidencia del Directorio; su accionar no amerita falta grave; entonces debo expresar que mi despido fue planificado e injustificado y por tanto arbitrario.

- 8.15. El mérito del **CORREO ELECTRONICO** de fecha **13-08-2013** y **20-08-2013** remitida por el Sr. **GUSTAVO LOPEZ QUISPE**; **ASESOR LEGAL** de **STAR UP S.A.** al Sr. **ROMMY PICON**; con el **Asunto: HELICOPTEROS FLEX AIR**; Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que el Asesor Legal también realizo favores o apoyo personal en horario de trabajo a favor del Gerente General; utilizando el correo personal que tiene en la empresa Star Up S.A. elaborando asesoría en temas de desaduanaje de helicópteros para la empresa FLEX AIR S.A.C. y que para esta persona la Presidencia del Directorio; su accionar no amerita falta grave; entonces debo expresar que mi despido fue planificado e injustificado y por tanto arbitrario.
- 8.16. El mérito del **CORREO ELECTRONICO** de fecha **05-08-2013** remitida por el Sr. **ROMMY PICON GERENTE DE MANTENIMIENTO** de **STAR UP S.A.** al Sr. **GUSTAVO LOPEZ**; con el **Asunto: HELICOPTEROS FLEX AIR**; Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que el Gerente de Mantenimiento también realizo favores o apoyo personal en horario de trabajo a favor del Gerente General; utilizando el correo personal que tiene en la empresa Star Up S.A. elaborando asesoría en temas de desaduanaje de helicópteros para la empresa FLEX AIR S.A.C. y que para esta persona la Presidencia del Directorio; su accionar no amerita falta grave; entonces debo expresar que mi despido fue planificado e injustificado y por tanto arbitrario.
- 8.17. El mérito del **MANUAL DE RESPONSABILIDADES - MOA: MANUAL DE OPERACIONES AEROPORTUARIAS** de **STAR UP S.A.**; respecto de las funciones del **GERENTE DE AEROPUERTOS**; Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que en mi condición de Gerente de Aeropuerto; una de mis responsabilidades era .. 3) analizar, estudiar y proponer a la Gerencia General, la necesidad de nuevo personal para el cumplimiento de las operaciones de la compañía; quedando demostrado con ello, que para la contratación de los 02 agente de reserva de vuelos especiales; del contrato con Pluspetrol, procedí de acuerdo a mis funciones proponiendo la contratación de 02 personas para este trabajo, y que fue debidamente aprobado por la Presidencia del Directorio y la Gerencia General.
- 8.18. El mérito del **CONTRATO DE FLETAMIENTOS DE AERONAVES No. PPC-LOG-88/56-AER-11-127**; de fecha **Abril-2011**; suscrito por **STAR UP S.A.** con **PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A.** Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que en dicho contrato en el **numeral 3.37 de la CLAUSULA TERCERA: OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA**; se pacto que **STAR UP S.A.** pondría el personal especializado (agentes de reserva de vuelos especiales) para la ejecución de los servicios contratados (Fletamiento aéreo de pasajeros y/o carga a favor de **PLUSPETROL NORTE S.A.** y **PLUSPETROL PETROPERU CORPORATION S.A.**) por lo cual se contrato 02 personas para la ejecución de este servicio de reserva de vuelos, conforme a los términos ya explicados en los fundamentos de hecho; y que la administración y finanzas de Star Up S.A. pretende desconocer, pues, estos agentes de reservas por autorización expresa del administrador del contrato de **PLUSPETROL** conforme al procedimiento de reservas; son quienes autorizaban y decidían con que aerolínea realizar el viaje de su personal, no teniendo responsabilidad sobre tales hechos.



- 8.19. El mérito del **Correo electrónico de fecha 26-08-2013; 03-10-2013 y 05-12-2013 remitido por EDUARDO TREGEAR; ADMINISTRADOR DEL CONTRATO POR PLUSPETROL;** y de los agentes de reserva especiales; con los Asuntos; ORDENES DE ALMUERZO LCPERU; DETALLE LISTA DE IQUITOS-ANDOAS-IQUITOS, PROGRAMA DE VUELOS; entre otros; Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que la ejecución de instrucciones de Pluspetrol dentro del marco de ejecución del contrato de fletamiento de aviones con Star Up S.A., nunca se efectuó sin autorización de PLUSPETROL.
- 8.20. El mérito del **Correo electrónico de fecha 13-11-2013; 28-08-2013, 12-09-2013, 06-12-2013 y otros remitido por Edwuar Gonzales; Nancy Fernandez; Ejecutores del CONTRATO PLUSPETROL;** y de los agentes de reserva especiales de Star Up; con los Asuntos; CAMBIO DE CUPO DE VUELOS LIMA-MALVINAS; SISTEMA DE RESERVA DE CUPOS; CANCELACION DE VUELO; ANEXO II v2; entre otros; Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que la ejecución del sistema de reservas especiales se puede apreciar que PLUSPETROL siempre monitorea y autoriza la ejecución de sus reservas y vuelos de su personal; por tanto el suscrito nunca ha tenido autorización para disponer de las reservas ni vuelos a otras aerolíneas de su personal, conforme se me pretende atribuir en la carta de despido de fecha 07-03-2014.
- 8.21 El mérito de la **EXHIBICION del Memorando PD No. 005-2014;** de fecha **26-02-2014;** remitida por el Presidente del Directorio **Sr. VALENTIN KASIANOV;** al Gerente de Operaciones, Gerente de Mantenimiento, Gerente de Seguridad operacional; y, Gerente de Administración y Finanzas; el **Memorando PD No. 005-2013;** con el Asunto: Reestructuración de la Gerencia de Aeropuertos que deberá presentar la demandada; bajo apercibimiento de tenerse por validas todas mis afirmaciones en caso de incumplimiento; Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que el mismo día (26-02-2014) que se me envía la **CARTA DE PRE AVISO;** prácticamente **YA SE HABIA DECIDIDO MI DESPIDO;** sin que se me otorgue legalmente el plazo de ley para levantar las imputaciones; siendo **ARBITRARIO;** ya que cuando me reincorporé a mi centro de labores el día **07-03-2014;** ya no existía mi puesto de trabajo habiendo ese mismo día producido mi despido de la empresa Star Up S.A.
- 8.22 El mérito de la **DECLARACION TESTIMONIAL** que deberá prestar en forma personalísima el **Sr. ROBERTO TERUYA IKEHARA; GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS de Star Up S.A.** a quien se le deberá notificar a su centro de trabajo; sito en la Av. Comandante Espinar No. 331; Distrito de Miraflores; **BAJO APERCIBIMIENTO** de tenerse por cierto y en sentido afirmativo todas las preguntas del pliego interrogatorio que en sobre cerrado se adjunta con esta demanda. Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que este gerente utilizando su correo electrónico personal de Star Up S.A. También realizaba favores al Gerente General Sr. Román Kasianov para asuntos de Flex Air S.A.C. siendo estos **actos usuales dentro de la empresa** y por el cual a esta persona no se le ha sancionado con despido y continua laborando en Star Up S.A.
- 8.23. El mérito de la **DECLARACION TESTIMONIAL** que deberá prestar en forma personalísima el **Sr. GIANNI GARASSINO ROCCA; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de STAR UP S.A.** a quien se le deberá notificar a su centro de trabajo; sito en la Av. Comandante Espinar No. 331; Distrito de Miraflores; **BAJO APERCIBIMIENTO** de tenerse por cierto y en sentido afirmativo todas las preguntas del pliego interrogatorio que en sobre cerrado se adjunta con esta demanda. Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que este gerente utilizando su correo electrónico

personal de Star Up S.A. También realizaba favores al Gerente General Sr. Román Kasianov para asuntos de Flex Air S.A.C. siendo estos **actos usuales dentro de la empresa** y por el cual a esta persona no se le ha sancionado con despido y continua laborando en Star Up S.A.

8.23. El mérito de la **DECLARACION TESTIMONIAL** que deberá prestar en forma personalísima el Sr. **EDUARDO TREGEAR DANVELO- ADMINISTRADOR DEL CONTRATO DE PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A.** a quien se le deberá notificar a su centro de trabajo; sito en la **Av. República de Panamá No. 3055; Piso 9; Distrito de San Isidro; BAJO APERCIBIMIENTO** de tenerse por cierto y en sentido afirmativo todas las preguntas del pliego interrogatorio que en sobre cerrado se adjunta con esta demanda. Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que la ejecución del sistema de reservas especiales siempre ha sido administrado, monitoreado y autorizado por PLUSPETROL la ejecución de sus reservas y vuelos de su personal; con lo que se acreditara además que el suscrito nunca ha tenido autorización para disponer de las reservas ni vuelos a otras aerolíneas de personal de PLUSPETROL, por lo que se realizado un despido injustificado con de fecha 07-03-2014 y por tanto arbitrario.

8.24. El mérito de la **DECLARACION DE PARTE** que deberá prestar en forma personal el Sr. **VALENTYN KASIANOV; PRESIDENTE DEL DIRECTORIO DE STAR UP S.A.** a quien se le deberá notificar a su centro de trabajo; sito en la **Av. Comandante Espinar No. 331; Distrito de Miraflores; BAJO APERCIBIMIENTO** de tenerse por cierto y en sentido afirmativo todas las preguntas del pliego interrogatorio que en sobre cerrado se adjunta con esta demanda. Medio probatorio que tiene como finalidad acreditar que dicha persona propuso mis vacaciones pendientes para posteriormente buscar una excusa para mi despido; desactivo la gerencia de aeropuertos el mismo día de envío de la carta de pre-aviso; autorizo que se me niegue el acceso a mi correo electrónico en la empresa Star Up recortando mi derecho de defensa en el procedimiento de despido; autorizo la supuesta fiscalización a mis labores y funciones en la empresa para buscar algún motivo sin fundamento para el despido y autorizo mi despido sin tener pleno conocimiento que los actos por los cuales se me imputa como falta grave eran actos usuales dentro de la empresa realizado por todas las gerencias de Star Up S.A.

#### **IX. ANEXOS DE LA DEMANDA:**

**ANEXO 1-A:** Copia simple del correo electrónico del Sr. Valentyn Kasianov (Presidente del Directorio de Star UP SA) de fecha de 18-10 del 2013, dirigido al Sr. Juan Mendoza.

**ANEXO 1-B:** Original de la CARTA NOTARIAL de fecha 18-02-2014; remitida por el Sr. GIANNI GARASSINO ROCCA; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de STAR UP S.A. dirigida al suscrito, con copia de documentos anexos.

**ANEXO 1-C:** Original de la CARTA NOTARIAL de fecha 24-02-2014; remitida por el suscrito y dirigida al Sr. GIANNI GARASSINO ROCCA; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de STAR UP S.A.

**ANEXO 1-D:** Original de la CARTA DE PRE-AVISO de fecha 26-02-2014; remitida por el Sr. GIANNI GARASSINO ROCCA; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de STAR UP S.A. dirigida al suscrito, con copia de documentos anexos.

- ANEXO 1-E:** Copia simple del **Memorando PD No. 005-2014**; de fecha **26-02-2014**; remitida por el Presidente del Directorio Sr. **VALENTIN KASIANOV**; al Gerente de Operaciones, Gerente de Mantenimiento, Gerente de Seguridad operacional; y, Gerente de Administración y Finanzas; con el **Asunto: Reestructuración de la Gerencia de Aeropuertos** se hace presente que dicho documento se adjunta en copia porque el original obra en la empresa de Star Up y en las gerencia donde fue notificadas.
- ANEXO 1-F:** Original de la **CARTA NOTARIAL** de fecha **05-03-2014**; remitida por el suscrito y dirigida al Sr. **GIANNI GARASSINO ROCCA**; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de **STAR UP S.A.**
- ANEXO 1-G:** Original de la **HOJA IMPRESA DEL ACCESO DENEGADO A MI CORREO ELECTRONICO EN STAR UP S.A. (STAR PERU)**; de fecha **27-02-2014**;
- ANEXO 1-H:** Copia simple de mi **Correo electrónico YAHOO** del suscrito de fecha **07-03-2014**; remitido por el suscrito al Sr. **GIANNI GARASSINO ROCCA**; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de **STAR UP S.A. Y OTROS.**
- ANEXO 1-I** Copia simple del **Memorando GA No. 002-2014**; de fecha **07-03-2014**; remitida por el suscrito al Sr. **GIANNI GARASSINO ROCCA**; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de **STAR UP S.A.** se hace presente que este documento se envió por correo electrónico a dicha persona, razón por la cual no existe el original del mismo, adjuntándose por ello la copia del mismo.
- ANEXO 1-J:** Original de la **CARTA DE DESPIDO** de fecha **07-03-2014**; remitida por el Sr. **ROBERTO TERUYA IKEHARA**; GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS y dirigida al suscrito.
- ANEXO 1-K:** Original de la **BOLETA DE PAGO** del mes de **FEBRERO DEL 2014**; expedido por Star Up S.A. a nombre del suscrito.
- ANEXO 1-L:** Original de la hoja de **PRE -LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES POR TIEMPO DE SERVICIOS**; por el importe total de **S/. 233,460.80**; expedido por Jefe de Recursos Humanos de Star Up S.A. a nombre del suscrito.
- ANEXO 1-LL:** Original de la hoja de **LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES** de fecha **07-03-2014** por el importe de **S/. 8,130.45**; expedido por la Sra. **ROCIO ALVARADO BARRERA** Administradora de Personal de Star Up S.A. a nombre del suscrito.
- ANEXO 1-M:** Original del **CERTIFICADO DE TRABAJO** de fecha **07-03-2014** expedida por el Sr. **GIANNI GARASSINO ROCCA**; JEFE DE RECURSOS HUMANOS de **STAR UP S.A.**
- ANEXO 1-N:** Copia simple del **CORREO ELECTRONICO** de fecha **02-08-2012** remitida por el Sr. **ROBERTO TERUYA**; GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS de **STAR UP S.A.** al Sr. **ROMAN KASIANOV** Gerente General de **STAR UP S.A.**; con el **Asunto: BALANCE GENERAL FLEX.**

- ANEXO 1-N:** Copia simple del **CORREO ELECTRONICO** de fecha **10-06-2013; 13-06-2013 y 14-06-2013** remitida por el Sr. **GIANNI GARASSINO ROCCA; JEFE DE RECURSOS HUMANOS** de **STAR UP S.A.** al Sr. **ROMAN KASIANOV** Gerente General de **STAR UP S.A.**; con el **Asunto: CONTRATO FLEX AIR.**
- ANEXO 1-O:** Copia simple del **CORREO ELECTRONICO** de fecha **13-08-2013 y 20-08-2013** remitida por el Sr. **GUSTAVO LOPEZ QUISPE; ASESOR LEGAL** de **STAR UP S.A.** al Sr. **ROMMY PICON;** con el **Asunto: HELICOPTEROS FLEX AIR.**
- ANEXO 1-P:** Copia simple del **CORREO ELECTRONICO** de fecha **05-08-2013** remitida por el Sr. **ROMMY PICON GERENTE DE MANTENIMIENTO** de **STAR UP S.A.** al Sr. **GUSTAVO LOPEZ;** con el **Asunto: HELICOPTEROS FLEX AIR.**
- ANEXO 1-Q:** Copia simple del extracto del **MANUAL DE RESPONSABILIDADES - MOA: MANUAL DE OPERACIONES AEROPORTUARIAS** de **STAR UP S.A.**; respecto de las funciones del **GERENTE DE AEROPUERTOS.**
- ANEXO 1-R:** Copia simple del **CONTRATO DE FLETAMIENTOS DE AERONAVES** No. **PPC-LOG-88/56-AER-11-127;** de fecha **Abril-2011;** suscrito por **STAR UP S.A.** con **PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A.**
- ANEXO 1-S:** Copia simple del **Correo electrónico** de fecha **26-08-2013; 03-10-2013 y 05-12-2013** remitido por **EDUARDO TRAGEAR; ADMINISTRADOR DEL CONTRATO POR PLUSPETROL;** y de los agentes de reserva especiales; con los Asuntos; **ORDENES DE ALMUERZO LCPERU; DETALLE LISTA DE IQUITOS-ANDOAS-IQUITOS, PROGRAMA DE VUELOS;** entre otros.
- ANEXO 1-T:** Copia simple del **Correo electrónico** de fecha **13-11-2013; 28-08-2013, 12-09-2013, 06-12-2013 y otros** remitido por **Edwuar Gonzales; Nancy Fernandez; Ejecutores del CONTRATO PLUSPETROL;** y de los agentes de reserva especiales de Star Up; con los Asuntos; **CAMNIO DE CUPO DE VUELOS LIMA-MALVINAS; SISTEMA DE RESERVA DE CUPOS; CANCELACION DE VUELO; ANEXO II v2;** entre otros.
- ANEXO 1-U:** Original del **PLIEGO INTERROGATORIO TESTIMONIAL** que deberá absolver el **TESTIGO Sr. ROBERTO TERUYA IKEHARA; GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS** de **Star Up S.A.** y que en sobre cerrado se adjunta con esta demanda.
- ANEXO 1-V:** Original del **PLIEGO INTERROGATORIO TESTIMONIAL** que deberá absolver el **TESTIGO Sr. GIANNI GARASSINO ROCCA; JEFE DE RECURSOS HUMANOS** de **STAR UP S.A.** y que en sobre cerrado se adjunta con esta demanda.
- ANEXO 1-W:** Original del **PLIEGO INTERROGATORIO TESTIMONIAL** que deberá absolver el **TESTIGO Sr. EDUARDO TREGAR DANGELO; ADMINISTRADOR DEL CONTRATO DE PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A.** y que en sobre cerrado se adjunta con esta demanda.

**ANEXO 1-X:** Original del **PLIEGO INTERROGATORIO DE PARTE** que deberá absolver el Sr. **VALENTYN KASIANOV; PRESIDENTE DEL DIRECTORIO DE STAR UP S.A.** y que en sobre cerrado se adjunta con esta demanda.

**ANEXO 1-Y:** Copia simple de mi documento nacional de identidad – DNI.

**POR LO TANTO:**

Sírvase Usted Señor Juez admitir la presente demanda y oportunamente declararla fundada, con intereses y con expresa condena de costas y costos.

**PRIMER OTROSI DIGO:** Que de conformidad con el **artículo 80 del C.P.C.** delego las facultades de representación general del **artículo 74** del mismo cuerpo legal al letrado **Dr. ALBERTO CABEZAS ARROYO;** con **REG. CAL No. 61129;** quien autoriza la presente demanda, señalando el domicilio legal designado en autos; declarando estar instruido de sus alcances y efectos.

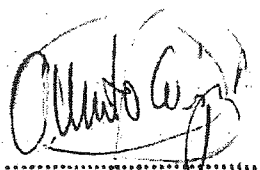
**SEGUNDO OTROSI DIGO:** Que, tenga presente que el **plazo de prescripción aun no ha vencido para presentar la presente demanda de indemnización por despido arbitrario,** por cuanto este derecho pese a vencer a los 30 días calendarios, es decir al 07-04-2014; **este ha quedado legalmente SUSPENDIDO LOS PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN;** por la huelga indefinida que vienen acatando los trabajadores del Poder Judicial desde el **25-03-2014** hasta la fecha; razón por la cual estoy cumpliendo con presentar esta demanda en la primera oportunidad que tengo y que los trabajadores del poder judicial han cumplido con levantar su huelga, recepcionando en la mesa de partes las demandas labores de acuerdo a ley corresponden.

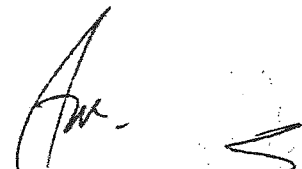
**TERCER OTROSI DIGO:** Que, autorizo a don **CRISTOPHER LUIS PINTO CUADROS,** identificado con DNI No. 43138714, a efectos de que pueda recoger copias certificadas, anexos, oficios, partes registrales, coordine diligencias y todo cuanto sea necesario en el presente proceso judicial.

**CUARTO OTROSI DIGO:** Que, cumplo con adjuntar copias de la demanda y anexos, para notificar a la parte demandada.

**QUINTO OTROSI DIGO:** Que cumplo con adjuntar el arancel judicial por ofrecimiento de pago, así como adjunto 02 Tasas Judiciales por derecho de Notificación Judicial.

Lima, 07 de Abril del 2014.

  
ALBERTO CABEZAS ARROYO  
Abogado  
Reg. C.A.L. 61129

  
JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA  
DNI N° 67943646

De: Valentyn Kasianov [mailto:vkasianov@starperu.com]  
Enviado el: viernes, 18 de octubre de 2013 06:53 p.m.  
Para: 'Juan Mendoza'  
CC: 'Roberto Teruya'; 'Roman Kasianov'; 'Yuriy Kasianov'  
Asunto: RE: ATENCION AERONAVES TALMA

Juan quería discutir con algo por ejemplo vacaciones 50 días tu, 35 Diana, 41 Fiorella y 7 personas más. No necesito tener 26 personas para manejar los vuelos al principio del día. Tenemos 10 días de vacaciones y no tener un día. Pero... mucho tiempo trabajado en empresa y no puedes dar más. Roberto - voy a la salida de vacaciones por dos días desde próxima semana. Vamos a discutir el caso de Lima. Tenemos muchos jefes y pocos resultados. VK

De: Juan Mendoza [mailto:juanmendoza@starperu.com]  
Enviado el: viernes, 18 de octubre de 2013 02:51 p.m.  
Para: 'Valentyn Kasianov'  
CC: 'Roberto Teruya'; 'Roman Kasianov'; 'Yuriy Kasianov'  
Asunto: ATENCION AERONAVES TALMA

Valentyn

Según tu observación, cuando un agente que trabaja en condiciones de personal que cubre la plataforma y carga es, cuando se disminuyen las atenciones de aeronaves en Lima.

**Total Agentes de Plataforma y Carga: 27 personas**

Diferencia mínima	11
Vacaciones y fines	17 (incluyendo vacaciones y feriados)
Contingencias por el personal	
Desempeño de aire	27
<b>Trabajando:</b>	<b>17, 8x carga x 22 horas de 12 días, total</b>
<b>06 agentes en plataforma a turno más 20 de agentes</b>	

Total de atención de aeronaves, equipos y carga en plataforma: 11 en promedio diario por StarPeru con 06 agentes en turno más 20 carga.

Total de atención de aeronaves, equipos y carga en plataforma: 18 en promedio diario por Talma. Talma tiene 06 agentes por atención, cuando no pueden por sus estándares.

Lo esencial que se estableció para el servicio de Talma al 100% fue que en el mes de Abril 13 ya deberíamos haber conocido con el caso del personal de plataforma y carga, situación que hasta la fecha no se ha logrado, y que fue parte de la introducción en día de la reunión, lo que se hizo fue intentar convencer a algunos y a otros no renovar contratos, los que han quedado son por contratos indeterminados y que tienen laborando en la empresa 06 años.

Se quiere retornar al servicio de Talma con más personal que permita cubrir el turno de la tarde, es decir vuelos a partir de las 12:00 horas hasta el retorno y traslado a la casa de Talma.

En el caso de estaciones, tenemos personal al servicio en HUI y AYU. 01 vuelo

Valentyn Kasianov  
18/10/2013

Talma estaciones

- 01 vuelos diario PEM cuentan con GPU
- 02 vuelos diario TPP cuentan con GPU
- 02 vuelos diario PKL cuentan con GPU
- 02/04 vuelos diario OJZ cuentan con GPU
- 02/03 vuelos diario KOT el vuelo de Pluspatrol lo aviene Transcor bajo costo de Plus, ambos cuentan con GPU

Ahora los aeropuertos están exigiendo que los SEA cuenten con paymoveit.

Revisaré con Roberto el monto global de la facturación con el que es posible te estés casando, requiera que en esta facturación de Talma también se incluyan los fee aeroportuarios de cada estación incluyendo Lima, los mismos que debemos pagar de todas maneras por autoservicio a terceros

Saludos



Juan Mendoza Pantoja, Gerente de Aeropuertos  
 Aeropuerto Int. Jorge Chávez - Ilexandra Bir - Callao - Peru  
 Tel: (511) 517-2546 / Fax: (511) 261640  
 Movitel 81318327  
 www.starperu.com

De: Valentyn Kasianov [mailto:valentyn.kasianov@starperu.com]  
 Enviado el: viernes, 18 de octubre de 2013 10:54 a.m.  
 Para: 'Juan Mendoza'  
 CC: 'Roberto Teruya'; 'Roman Kasianov'; 'Yury Kasianov'  
 Asunto:

Juan, no entiendo situación económica con Talma o pasamos completo alla ( tengo dudas) o vamos hacer solo. Con reduccion rutas falta personal?? VK.



StarPerú

Anexo J-B<sup>23</sup>

Av. Comandante Espinar 331  
Miraflores - Lima 18  
Perú

Tel: (511) 213-8813  
Fax: (511) 213-8809

www.starperu.com

## CARTA NOTARIAL

Señor  
JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA  
Gerente de Aeropuerto  
CALLE FORTUNATO QUESADA N° 160 BLOCK B-1 DPTO. 203, URB MARANGA – SAN MIGUEL

CESAR AUGUSTO CARPIO VALDEZ ABOGADO NOTARIO DE LIMA Av. Diagonal 380 Of. 205 Miraflores. Lima.	
Recibido <u>20/02/14</u>	Hora <u>10:31</u>
Carta N° <u>46690</u>	

Lima, 18 de Febrero del 2014


Por medio de la presente, procedo a informarle que el día 31 de Enero del presente año la Presidencia de Directorio ordenó a la Gerencia de Administración y Finanzas se realizara lo siguiente:

1. Inventario físico a nivel nacional de los equipos de apoyo terrestre propiedad de Star Up.
2. Auditoría al servidor de correos de la empresa.
3. Revisión de las funciones asignadas al personal de la Gerencia de Aeropuerto.
4. Revisión de su situación laboral.

En atención a lo mencionado en los puntos anteriores, la Presidencia de Directorio ha requerido que en un plazo no mayor a 72 horas, usted presente un informe detallado explicando los siguientes puntos; así como documentación que sustente su informe:

1. Diferencias entre el inventario físico, con lo declarado a la D.G.A.C. en las Especificaciones de Operación – revisión 10 de Junio del 2013; tanto de equipos de nuestra actual flota BAe-146, como de nuestras anteriores flotas. Ver cuadro adjunto.
2. De su dirección de correos electrónicos (proporcionada por la empresa para que desempeñe sus funciones para Star Up), se han hallado un gran número de correos electrónicos tanto recibidos como enviados hacia/desde su cuenta de correo electrónico asignada a usted que versan sobre temas ajenos a la empresa y en beneficio de otras empresas. Ver muestras adjuntas.
3. Explicar su situación como representante legal y Gerente General de A & S Aviation Pacific S.A.C. desde Noviembre 2013 según información registrada en SUNAT.
4. Explicar el origen de la contratación de las 02 personas que se desempeñan en el puesto de "Reservas Especiales Pluspetrol" toda vez que según los informes recibidos además de sus funciones propias, usted les ha ordenado realizar trabajos para otras empresas (ejemplo: reservas de Pluspetrol en otras aerolíneas, las cuales se han venido beneficiando).
5. Explicar las razones por las cuales usted se ha autorizado el goce vacacional, más allá de lo ordenado por el Presidente de Directorio (Vacaciones Pendientes); como es de su conocimiento, sólo le quedaban pendientes 14 días para ser gozados en Febrero del 2014; pero a pesar de ello y que usted se encuentra de vacaciones desde el mes de Octubre del 2013 (aprox. 3 meses), ha decidido unilateralmente prolongar su ausencia más allá de lo establecido con su Presidencia.

Sin otro particular, quedamos de Usted,

*psr*  
  
-----  
GIANNI GARASSINO ROCCA  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS



Lima, 24 de Febrero del 2014

Señor  
**GIANNI GARASSINO ROCCA**  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS  
STAR UP SA.  
Av Comandante Espinar No 331  
Miraflores.-

CESAR AUGUSTO CARPIO VALDEZ	
ABOGADO NOTARIO DE LIMA	
Av. Diagonal 380 Of. 205 Miraflores, Lima.	
Recibido <u>24.02.14</u>	Hora <u>14:34</u>
Carta N° <u>46711</u>	

Me dirijo a Usted, en relación a la comunicación remitida al suscrito, mediante la cual solicita una serie de informaciones relativas a la Gerencia de Aeropuerto de la compañía.

Sobre el particular, a continuación se servirá encontrar el detalle de las aclaraciones a cada de uno de los puntos señalados en vuestra comunicación:

1. Sobre el punto 1, que indica las supuestas diferencias entre el inventario físico con lo declarado a la D.G.A.C. en las Especificaciones de Operación – revisión 10 de Junio del 2013, tanto de equipos de la actual flota BAe-146 como de anteriores flotas, debo reiterar, tal como fuera manifestado a la Gerencia de Administración y Finanzas en la reciente reunión del viernes 14 de febrero del presente año, que como es de conocimiento de las empresas aéreas, las autorizaciones que se tramitan y obtienen ante la Dirección General de Aeronáutica Civil, en lo que refiere a equipos y material aeronáutico, por lo general consideran los modelos y en casos lo tipos genéricos de los mismos, a fin que cuando la compañía aérea incluya o retire una unidad del mismo tipo no tenga que realizar en cada oportunidad una revisión a las Especificaciones Técnicas de Operación o Permisos respectivos por esta razón, sin que ello represente una diferencia en el stock que la compañía mantiene en operación y/o almacén y que los inventarios registrados de la compañía deban reflejar.
2. Sobre el punto 2, cabe mencionar que si bien existen comunicaciones electrónicas relativas a asuntos personales del suscrito, que puedan haber hecho referencia a otros temas, debo precisar que en ningún caso estas comunicaciones electrónicas han versado sobre aspectos de otras líneas aéreas que se encuentren operando en el sector y que compitan con la empresa, ni muchos menos a aspectos que pudieran afectar la operación de la compañía.
3. Sobre el punto 3, referido a la representación de la empresa señalada en vuestra comunicación, debo manifestar que en las fechas allí comprendidas el suscrito se encontraba gozando del periodo vacacional otorgado por la compañía STAR UP S.A., con pleno conocimiento de la Gerencia de Administración y Finanzas, del aérea de Recursos Humanos y en general las Gerencias de la compañía, por lo que no encontrándose impedido de ejercer otras actividades mas aun de aquellas

W.

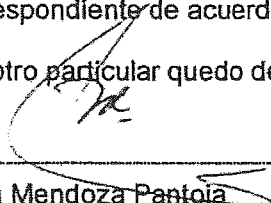
que no representen una actividad de competencia a la compañía ni mucho menos que cause afectación a su operación, se realizó dichas labores.

- 4. Respecto al punto 4, resulta necesario precisar que el puesto de dos personas de reservas especiales para Pluspetrol es un servicio que se acordó con la compañía petrolera y que inclusive ha venido siendo considerado dentro del contrato y por ende se encuentra dentro de su estructura de costos, no causando ninguna afectación económica a la empresa aérea sino que por el contrario permitía STAR UP S.A. facilitar el manejo del esquema de las reservas y en consecuencia las aeronaves a utilizar por parte de Pluspetrol, debiendo tenerse en cuenta que esta última finalmente decide la elección de las aeronaves. En su oportunidad se informó que a solicitud de la compañía petrolera este proyecto iba ser centralizado por la línea aérea sin que esto genere ningún costo adicional por incremento de personal y como se ha dicho reflejándose incluso en los contratos, cuyos ejemplares obran en la compañía.
- 5. Sobre el punto 5, debo señalar que el periodo vacacional señalado en vuestra comunicación fue debidamente autorizado por la Gerencia General, en razón a vacaciones pendientes y considerando que en Enero de 2014 cumplí 01 año más computable. Se adjunta documentación sustentatoria de dicho registro de autorización.

De otro lado, de acuerdo a lo informado vía telefónica a la Gerencia de Administración y Finanzas el miércoles 19FEB14, el suscrito no cuenta con acceso a su cuenta de correo electrónico de la compañía Star Perú desde el martes 17FEB14, situación que se mantiene hasta la fecha y que tampoco mereció ninguna respuesta ni medida correctiva por parte de la empresa.

De acuerdo a lo antes expuesto, habiendo aclarado a los puntos señalados y considerando también que la mayoría de estos aspectos ya fueron tratados en la reunión que sostuvimos con la Gerencia de Administración y Finanzas, y en caso la decisión tomada por la compañía fuera la de prescindir de los servicios del suscrito y evitando además de esta manera mayores dilaciones para ambas partes, solicito a Usted, coordinar con dicha Gerencia para que se proceda al pronto pago de la liquidación correspondiente de acuerdo a Ley,

Sin otro particular quedo de Usted.

  
 \_\_\_\_\_  
 Juan Mendoza Pantoja  
 DNI Nro. 07943646

## CARTA NOTARIAL

CESAR AUGUSTO CARPIO VALDEZ	
ABOGADO NOTARIO DE LIMA	
Av. Diagonal 350 Of. 205 Miraflores, Lima.	
Recibido	20/02/14 Hora 10:31
Carta N°	46690

Lima, 18 de Febrero del 2014

Señor

JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA

Gerente de Aeropuerto

CALLE FORTUNATO QUESADA Nº 160 BLOCK B-1 DPTO. 203, URB MARANGA – SAN MIGUEL

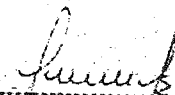
Por medio de la presente, procedo a informarle que el día 31 de Enero del presente año la Presidencia de Directorio ordenó a la Gerencia de Administración y Finanzas se realizara lo siguiente:


1. Inventario físico a nivel nacional de los equipos de apoyo terrestre propiedad de Star Up.
2. Auditoría al servidor de correos de la empresa.
3. Revisión de las funciones asignadas al personal de la Gerencia de Aeropuerto.
4. Revisión de su situación laboral.

En atención a lo mencionado en los puntos anteriores, la Presidencia de Directorio ha requerido que en un plazo no mayor a 72 horas, usted presente un informe detallado explicando los siguientes puntos; así como documentación que sustente su informe:

1. Diferencias entre el inventario físico, con lo declarado a la D.G.A.C. en las Especificaciones de Operación – revisión 10 de Junio del 2013; tanto de equipos de nuestra actual flota BAe-146, como de nuestras anteriores flotas. Ver cuadro adjunto.
2. De su dirección de correos electrónicos (proporcionada por la empresa para que desempeñe sus funciones para Star Up), se han hallado un gran número de correos electrónicos tanto recibidos como enviados hacia/desde su cuenta de correo electrónico asignada a usted que versan sobre temas ajenos a la empresa y en beneficio de otras empresas. Ver muestras adjuntas.
3. Explicar su situación como representante legal y Gerente General de A & S Aviation Pacific S.A.C. desde Noviembre 2013 según información registrada en SUNAT.
4. Explicar el origen de la contratación de las 02 personas que se desempeñan en el puesto de "Reservas Especiales Pluspetrol" toda vez que según los Informes recibidos además de sus funciones propias, usted les ha ordenado realizar trabajos para otras empresas (ejemplo: reservas de Pluspetrol en otras aerolíneas, las cuales se han venido beneficiando).
5. Explicar las razones por las cuales usted se ha autorizado el goce vacacional, más allá de lo ordenado por el Presidente de Directorio (Vacaciones Pendientes); como es de su conocimiento, sólo le quedaban pendientes 14 días para ser gozados en Febrero del 2014; pero a pesar de ello y que usted se encuentra de vacaciones desde el mes de Octubre del 2013 (aprox. 3 meses), ha decidido unilateralmente prolongar su ausencia más allá de lo establecido con su Presidencia.

Sin otro particular, quedamos de Usted,

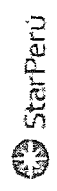
  
por \_\_\_\_\_  
GIANNI GARASSINO ROCCA  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

  
25553569 - DNI  
Pantoro  
335  
21/02/14



# MOVIMIENTO DE PERSONAL

**CARGO** DEVOLVER A  
D. MENDOZA



AEROPUERTOS  
22/10/2013

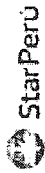
<b>MENDOZA PANTOJA</b>	<b>JUAN FELIX</b>	<b>07943846</b>	<b>GTE DE AEROPUERTOS</b>
<b>FECHA DE INGRESO</b>	<b>GERENCIA</b>	<b>AREA</b>	<b>PROVINCIA</b>
<b>FECHA DE INGRESO</b>			<b>PREGUNTARÁ POR:</b>
<b>Efectivo Desde</b>	<b>Puesto</b>	<b>De</b>	
	<b>Area</b>		
<b>Efectivo Desde</b>	<b>De</b>	<b>Ajuste en:</b>	<b>Motivo</b>
1		<b>el Basico</b>	
		<b>Valos</b>	
<b>Licencia con goce</b>	<b>Licencia sin goce</b>	<b>Otros (indicar)</b>	<b>Desde Fecha</b>
			28 OCT 2013 27 DIC 2013
<b>Vacaciones</b>	<b>Capacitación / Instrucción</b>	<b>Nº horas compensadas</b>	<b>Saldo de Horas extras</b>
X			<b>Hora Inicio</b> <b>Hora Fin</b>

**OBSERVACIONES**

---

**PAGAR VACACIONES**

<b>Firma del Trabajador</b>	<b>VºB Jefe / Gerente del Area</b>	<b>VºB Gerente General</b>	<b>Administración de Personal</b>
	<b>Jefe de Recursos Humanos</b>	<b>Jefe de Recursos Humanos</b>	
<b>Obligatorio (torna conocimiento)</b>	<b>Obligatorio (autoriza)</b>	<b>cambio de remuneración (autoriza cambio en planilla)</b>	<b>Obligatorio (movimiento registrado)</b>
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>		



# MOVIMIENTO DE PERSONAL

06/12/2013

MENDOZA PANTOJA	JUAN FELIX		'07843848		GERENTE AEROPUERTOS
APELLIDOS		NOMBRES		CARGO	
FECHA DE INGRESO	GERENCIA	AREA	PROVINCIA	PREGUNTAR POR:	
Efectivo Desde	PUESTO	De	A		
	AREA				
Efectivo Desde	De	Ajuste en:	Motivo		
1		el Básico			
		Vales			
Licencia con goce	Licencia sin goce	Otros (Indicar)			
Vacaciones	Capacitación / Instrucción	Nº horas compensadas	Saldo de horas extras	Desde Fecha	Hasta Fecha
				30 Dic 2013	4 FEB 2014
				Hora Inicio	Hora Fin
				Hora Fin	

OBSERVACIONES

Firma del Trabajador	V/B Jefe / Gerente del Area	Jefe de Recursos Humanos	V/B Gerente General	Administración de Personal
Obligatorio (suma compromiso)	Obligatorio (si fuerza)	Obligatorio (para registro en planillas)	cambio de remuneración (autoriza cambio en planilla)	Obligatorio (movimiento registrado)

Sede:   
 Fecha:

**- CARGO -**

MENDOZA PANTOJA	JUAN FELIX	07843848	GERENTE DE AEROPUERTOS
APELLIDOS		NOMBRES	
DNI		CARGO	

NUEVO TRABAJADOR	Fecha de Ingreso	Gerencia	Area	Provincia	Preguntará por:

CAMBIO DE PUESTO AREA	Efectivo Desde	De	A
		Puesto	
		Area	

CAMBIO DE REMUNERACION PRESTACIONES	Efectivo Desde	De	A	Ajusta en:	Motivo
1				el Basico	
				Vales	

AUSENCIA TEMPORAL DEL TRABAJO	Licencia con goce	Licencia sin goce	Otros (indicar)		Desde Fecha			Hasta Fecha		
					6	Feb	2014	8	Mar	2014
	Vacaciones	Capacitación / Instrucción	N° horas compensadas	Saldo de Horas extras	Hora Inicio		Hora Inicio			
	X				Hora Fin		Hora Fin			

OBSERVACIONES

PAGAR ADELANTO DE VACACIONES

Firma del Trabajador	V°B Jefe / Gerente del Area	Jefe de Recursos Humanos	V°B Gerente General	Administración de Personal
				OCIO ALVARADO BARRERA Administrador de Personal
Obligatorio (toma conocimiento)	Obligatorio (autoriza)	Obligatorio (para registro en planilla)	cambio de remuneración (autoriza cambio en planilla)	StarPerú 10.1.14 Obligatorio (movimiento registrado)

**From:** Martin A. Huapaya <martin.huapaya@starperu.com>  
**Sent:** lunes, 09 de septiembre de 2013 09:24 a.m.  
**Subject:** Fondos 09/09/2013

**Importance:** High

Estimado Sr. Juan

Dado a nuestra operación próxima de Desaduanaje de los 04 Contenedores designados a Flex Air, hago uso de la presente para solicitar formalmente los fondos necesarios para posteriormente ser rendidos con la factura:

Deposito de Alconsa Contenedor Standard N° 1: \$1000  
Deposito de Alconsa Contenedor Standard N° 2: \$1000  
Deposito de Alconsa Contenedor Flat Rack N° 3: \$1500  
Deposito de Alconsa Contenedor Flat Rack N° 4: \$1500  
\$5000.00

Flete Contenedor Standard N° 1: S/.1000  
Flete Contenedor Standard N° 2: S/.1000  
S/.2000.00

Flete Contenedor Flat Rack N° 3: \$450  
Flete Contenedor Flat Rack N° 4: \$450  
Montacargas: \$1000  
\$1900

Por lo expuesto solicito sirva usted a autorizar dichos fondos para los trámites.

Atentamente,

Martin Huapaya



**From:** Martin A. Huapaya <martin.huapaya@starperu.com>  
**Sent:** lunes, 23 de septiembre de 2013 10:39 a.m.  
**Subject:** Fondos 23/09/2013

**Importance:** High

Estimado Sr. Juan

A fin de tramitar la devolución de los 4 Contenedores el día de hoy, solicito formalmente Fondos:

- US\$2,232.00 > Pago a MAERSK Line por Alquiler de Contenedores Cuenta Dolares BCP: 193-2038339-1-91 (Referencia: RUC Flex Air: 20344230809).
- US\$3,346.00 > Pago de Flete Devolución, Almacenaje y Pluma.
- S/. 1,876.00 > Pago de Montacargas para trabajo de Vaciado
- S/. 1,900.00 > Pago de Flete de Devolución y Almacenaje de Contenedores

Cabe señalar que debido a los fondos entregados al Sr. Montero por el Flete anterior, se utilizaron los fondos del pago de la Grúa y Montacargas para cancelar los servicios de los Camiones.

Y dado a que los trabajos de Vaciado de Contenedores está en proceso, considero que la devolución de los mismos también se tramiten hoy mismo para cargar los Contenedores Vacíos a los Camiones.

Atentamente,

Martin Huapaya

**From:** Cecilia <quadraespacios@yahoo.com>  
**Sent:** lunes, 07 de octubre de 2013 06:23 p.m.  
**Subject:** Re: DOCUMENTACION FLEX

BUENAS TARDES JUAN , EL MUNICIPIO RECIEN ATENDERA EL MIERCOLES, YO AVERIGUO TODOS LOS REQUISITOS Y SE LOS PASO INMEDIATAMENTE YA TOME NOTA DE LOS DATOS QUE ME ENVIASTE

SALUDOS  
CECILIA ODIAGA  
CELULAR  
99 810 4352

Enviado desde mi iPad

El 07/10/2013, a las 16:35, "Juan Mendoza" <juan.mendoza@registroperu.gob.pe> escribió:

Estimada Cecilia  
Trabajo con Roman, te comento que ya le envié a Herson la información para la firma del contrato, copio datos

Datos de la empresa:  
Nombre: FLEXAIR S.A.  
RUC: 201200100000000  
Dirección: Calle Comercio 1000, Lima 1, Perú

Datos del Representante Legal:  
Nombre: Juan Mendoza  
Documento de Identidad: 70000000000

Con respecto a otra información que solicitas agradeceré precisamos las consultas en rojo  
7. VIGENCIA DE PODER DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA FLEXAIR,  
¿cuánto tiempo es válida?

8. COPIA DE RUC DE TU EMPRESA FLEXAIR. Debemos solicitar algún documento a SUNAT? ¿cuánto tiempo es válida?  
Sídos

Juan Mendoza  
Cel 989-295540

**From:** Herson Ramal <herson.ramal@agrinmar.com>  
**Sent:** domingo, 13 de octubre de 2013 03:22 p.m.  
**Subject:** Re: PRESUPUESTOS DE ACONDICIONAMIENTO OFICINAS FLEXAIR  
**Attachments:** CONTRATO DE ARRENDAMIENTO V1.0.doc

Estimados Roman, Juan,  
Adjunto el modelo del contrato.

Nota: Roman, se requiere de la garantía (2 meses de renta), esto es un formalismo que la empresa me están exigiendo, la otra opción es firmar el contrato por un año.

Saludos,  
Herson.

2013/10/7 Juan Mendoza <juan.mendoza@starperu.com>

Hola Herson

Respuestas en azul

Slds

**De:** Herson Ramal [mailto:herson.ramal@agrinmar.com]  
**Enviado el:** lunes, 07 de octubre de 2013 02:30 p.m.  
**Para:** juan.mendoza@starperu.com  
**CC:** roman.kasiagov@starperu.com

**Asunto:** Re: PRESUPUESTOS DE ACONDICIONAMIENTO OFICINAS FLEXAIR

Hola Juan, necesito los siguientes datos.

Datos de la empresa:

Nombre: FLEXAIR S.A.

RUC: 205429807

Dirección: Av. General Gorgio Naranjo N. 5, Dpto. Arequipa

Datos del Representante Legal:

Nombre: Herson Ramal

Documento de Identidad: 80445613

**From:** Juan Mendoza <juan.mendoza@starperu.com>  
**Sent:** miércoles, 09 de octubre de 2013 03:35 p.m.  
**Subject:** RE: Año de fabricación

Ok, estaremos atentos. Recuerda que el Kamov es un helicóptero de doble rotor y no tiene rotor en la cola lo que le permite una mejor estabilidad.  
Sidoo



Juan Mendoza Pantoja, Gerente de Aeropuertos  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez-Mezama Sur, Callao - Peru  
Tel: (511) 517-2545 / Cel: 989-295543  
Nextel: 818\*6387  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

**De:** Carlos Enrique Guerrero (Peru) [mailto:carlosenriqueguerrero@grantierra.com]  
**Enviado el:** miércoles, 09 de octubre de 2013 03:01 p.m.  
**Para:** Juan Mendoza  
**Asunto:** RE: Año de fabricación

Juanito, nosotros estamos por operar en la construcción de una plataforma en el sur de nuestro lote, eso debe ser para marzo 2014. Para eso, vamos a necesitar MI y xq no un Kamov.

Las fechas no las tengo precisas en cuánto al lanzamiento de la licitación.....te aviso.

Saludos

Atte.

Carlos E. Guerrero  
Senior Logistics Coordinator  
994878180 - 711-1000 Anx 6057

**From:** Juan Mendoza [mailto:juan.mendoza@starperu.com]  
**Sent:** miércoles, 09 de octubre de 2013 02:42 p.m.  
**To:** Carlos Enrique Guerrero (Peru)  
**Subject:** RE: Año de fabricación

Estimado  
Estan en Lima, parqueados en la base aeronaval, son dos KAMOV 32 y 02 MI-17, la empresa es Flex Air SAC, sin embargo, podríamos agilizar con otra razón social de una empresa que ya está operando y es de los mismos dueños.  
Para cuándo lanzarás tu licitación? Cuando iniciarían operaciones?  
Sidoo



Juan Mendoza Pantoja, Gerente de Aeropuertos  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez-Mezama Sur, Callao - Peru  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

**De:** Carlos Enrique Guerrero (Peru) [mailto:carlosenriqueguerrero@gran tierra.com]  
**Enviado el:** miércoles, 09 de octubre de 2013 02:29 p.m.  
**Para:** Juan Mendoza  
**Asunto:** RE: Año de fabricación

Por supuesto, estamos por licitar un servicio de helicópteros.

Dónde están los helicópteros?, están operando con que razón social?

Saludos

Atte.

Carlos E. Guerrero  
Senior Logistics Coordinator  
9-41878186 - 711-1000 Anx 6057

**From:** Juan Mendoza [mailto:juan.mendoza@starperu.com]  
**Sent:** miércoles, 09 de octubre de 2013 02:19 p.m.  
**To:** Carlos Enrique Guerrero (Peru)  
**Subject:** Año de fabricación

Claro que si mira que tenemos ahora, es una empresa del señor Roman Kasranov, le interesa?  
Síidos



Juan Mendoza Pantoja | Gerente de Aeropuertos  
Aeropuerto Int. Jorge Chávez - Miraflores Sur - Callao - Perú  
Telf: (511) 517-2545 - Cel: 989-295640  
Nextel: 518\*0397  
www.starperu.com

**De:** Carlos Enrique Guerrero (Peru) [mailto:carlosenriqueguerrero@gran tierra.com]  
**Enviado el:** miércoles, 09 de octubre de 2013 01:59 p.m.  
**Para:** Juan Mendoza Pantoja@starperu.com  
**Asunto:** Re: Año de fabricación

igualmente Juanito. Gracias a Dios, tío salió bien. Ya tengo en QT 2 años y felizmente todo bien.

Tenemos que encontrarnos apenas mudés.

Un abrazo

**De:** Juan Mendoza [mailto:juan.mendoza@starperu.com]  
**Enviado:** Wednesday, October 09, 2013 01:39 PM  
**Para:** Carlos Enrique Guerrero (Peru)  
**CC:** Ricardo Paredes  
**Asunto:** RE: Año de fabricación

**From:** Martin A. Huapaya <martin.huapaya@starperu.com>  
**Sent:** lunes, 09 de septiembre de 2013 09:24 a.m.  
**Subject:** Fondos 09/09/2013

**Importance:** High

Estimado Sr. Juan

Dado a nuestra operación próxima de Desaduanaje de los 04 Contenedores designados a Flex Air, hago uso de la presente para solicitar formalmente los fondos necesarios para posteriormente ser rendidos con la factura:

Deposito de Alconsa Contenedor Standard N° 1: \$1000  
Deposito de Alconsa Contenedor Standard N° 2: \$1000  
Deposito de Alconsa Contenedor Flat Rack N° 3: \$1500  
Deposito de Alconsa Contenedor Flat Rack N° 4: \$1500  
\$5000.00

Flete Contenedor Standard N° 1: S/.1000  
Flete Contenedor Standard N° 2: S/.1000  
S/.2000.00

Flete Contenedor Flat Rack N° 3: \$450  
Flete Contenedor Flat Rack N° 4: \$450  
Montacargas: \$1000  
\$1900

Por lo expuesto solicito sirva usted a autorizar dichos fondos para los trámites.

Atentamente,

Martin Huapaya

From:  
Sent:  
Subject:

Martin A. Huapaya <martin.huapaya@starperu.com>  
lunes, 23 de septiembre de 2013 10:39 a.m.  
Fondos 23/09/2013

Importance:

High

Estimado Sr. Juan

A fin de tramitar la devolución de los 4 Contenedores el día de hoy, solicito formalmente Fondos:

- US\$2,232.00 > Pago a MAERSK Line por Alquiler de Contenedores Cuenta Dolores BCP: 193-2038339-1-91 (Referencia: RUC Flex Air: 20344230809).
- US\$3,346.00 > Pago de Flete Devolución, Almacenaje y Pluma.
- S/. 1,876.00 > Pago de Montacargas para trabajo de Vaciado
- S/. 1,900.00 > Pago de Flete de Devolución y Almacenaje de Contenedores

Cabe señalar que debido a los fondos entregados al Sr. Montero por el Flete anterior, se utilizaron los fondos del pago de la Grúa y Montacargas para cancelar los servicios de los Camiones.

Y dado a que los trabajos de Vaciado de Contenedores está en proceso, considero que la devolución de los mismos también se tramiten hoy mismo para cargar los Contenedores Vacíos a los Camiones.

Atentamente,

Martin Huapaya

From:  
Sent:  
Subject:

Cecilia <quadraespacios@yahoo.com>  
lunes, 07 de octubre de 2013 06:23 p.m.  
Re: DOCUMENTACION FLEX

BUENAS TARDES JUAN , EL MUNICIPIO RECIENTE ATENDERA EL MIERCOLES, YO AVERIGUO TODOS LOS REQUISITOS Y SE LOS PASO INMEDIATAMENTE YA TOME NOTA DE LOS DATOS QUE ME ENVIASTE

SALUDOS  
CECILIA ODIAGA  
CELULAR  
99 810 4352

Enviado desde mi iPad

El 07/10/2013, a las 16:35, "Juan Mendoza" <juan.mendoza@carperu.com> escribió:

Estimada Cecilia  
Trabajo con Roman, te comento que ya le envié a Herson la información para la firma del contrato copio datos

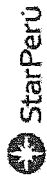
Datos de la empresa  
Nombre: FLEXAIR  
RUC: 20100000000000000000  
Direccion: Av. ...

Datos del Representante Legal  
Nombre: Juan Mendoza  
Documento de Identidad: 80000000

Con respecto a otra información que solicitas agradeceré precisamos las consultas en relación a la VIGENCIA DE PODER DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA FLEXAIR  
COPIA DE RUC DE TU EMPRESA FLEXAIR Debemos solicitar algún documento a SUNAT?  
Sigos

Juan Mendoza  
Cel 989-296540





# MOVIMIENTO DE PERSONAL

Sete

Fecha

**CARGO**

MENDOZA PANTOJA		JUAN FELIX		GERENTE DE AEROPUERTOS	
APellidos		NOMBRES		CARGO	
Fecha de Ingreso		Gerencia		Provincia	
Efectivo Desde		Area		Preguntará por:	
Puesto		De		A	
Area		Ajuste en:		Motivo	
1		A		el Basico	
Efectivo Desde		De		Valas	
Licencia con goce		Licencia sin goce		Otros (indicar)	
Vacaciones		Capacitación / Instrucción		N° horas compensadas	
X		Saldo de Horas extras		Hora Inicio	
				Hora Fin	
				6	
				Feb 2014	
				6	
				Mar 2014	
				6	
				2014	

OBSERVACIONES

PAGAR ADELANTO DE VACACIONES

Firma del Trabajador

V/B Jefe/ Gerente del Area

Jefe de Recursos Humanos

V/B Gerente General

Administración de Personal

OCIO ALVARADO BARRERA

Administrador de Personal

StarPeru

Obligatorio (para registro en planilla)

Obligatorio (movimiento registrado)

Obligatorio (toma conocimiento)

Obligatorio (para registro en planilla)

Obligatorio (movimiento registrado)

RECURSOS HUMANOS

**From:** Juan Mendoza <juan.mendoza@starperu.com>  
**Sent:** miércoles, 09 de octubre de 2013 03:35 p.m.  
**Subject:** RE: Año de fabricación

Ok, estaremos atentos. Recuerda que el Kamov es un helicóptero de doble rotor y no tiene rotor en la cola que le permite una mejor estabilidad  
Sidios



Juan Mendoza Pantoja | Gerente de Aeropuertos  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez, Mezanino Sur, Callao - Peru  
Telf: (511) 517-2545 - Cel: 989 295521  
Móvil: 818\*6387  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

**De:** Carlos Enrique Guerrero (Peru) [mailto:carlosenriqueguerrero@grantierra.com]  
**Enviado el:** miércoles, 09 de octubre de 2013 03:01 p.m.  
**Para:** Juan Mendoza  
**Asunto:** RE: Año de fabricación

Juanito, nosotros estamos por operar en la construcción de una plataforma en el sur de nuestro lote, eso debe ser para marzo 2014. Para eso, vamos a necesitar MI y xq no un Kamov.

Las fechas no las tengo precisas en cuánto al lanzamiento de la licitación.....te aviso.

Saludos

Atte.

Carlos Enrique Guerrero  
Senior Logistics Coordinator  
Callao - Peru

**From:** Juan Mendoza [mailto:juan.mendoza@starperu.com]  
**Sent:** miércoles, 09 de octubre de 2013 02:42 p.m.  
**To:** Carlos Enrique Guerrero (Peru)  
**Subject:** RE: Año de fabricación

Estimado  
Estar un tanto parquizados en la base aeronaval son dos KAMOV 32 y 02 Mi 17. La empresa es Far Air SAC, sin embargo, podríamos agilizar con otra razón social de una empresa que ya esta operando y es de los mismos dueños  
Para cuando lanzarás tu licitación? Cuando iniciarian operaciones?  
Sidios



Juan Mendoza Pantoja | Gerente de Aeropuertos  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez, Mezanino Sur, Callao - Peru  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)



From: Herson Ramal <herson.ramal@agrinmar.com>  
 Sent: domingo, 13 de octubre de 2013 03:22 p.m.  
 Subject: Re: PRESUPUESTOS DE ACONDICIONAMIENTO OFICINAS FLEXAIR  
 Attachments: CONTRATO DE ARRENDAMIENTO V1.0.doc

Estimados Roman, Juan.  
 Adjunto el modelo del contrato.

Nota: Roman, se requiere de la garantía (2 meses de renta), esto es un formalismo que la empresa me están exigiendo, la otra opción es firmar el contrato por un año.

Saludos,  
 Herson.

2013/10/7 Juan Mendoza <juan.mendoza@starperu.com>

Hola Herson  
 Responder a Herson  
 Sídes

De: Herson Ramal [mailto:herson.ramal@agrinmar.com]  
 Enviado el: lunes, 07 de octubre de 2013 02:30 p.m.  
 Para: juan.mendoza@starperu.com  
 CC: roman.kasanyov@starperu.com

Asunto: Re: PRESUPUESTOS DE ACONDICIONAMIENTO OFICINAS FLEXAIR

Hola Juan, necesito los siguientes datos.

Datos de la empresa:  
 Nombre:  
 RUC:  
 Dirección:

Datos del Representante Legal:  
 Nombre: Roman Kasanyov  
 Documento de Identidad: DNI 47088751

Sent: miércoles, 21 de agosto de 2013 06:12 p.m.  
Subject: RE: LLEGADA FLEX

4r

Estimado Sr. Juan

Favor revisar detalle de la programación de Sucesos relativos a FLEXAIR-Aduanas:

- Estamos a la espera de 04 Contenedores, consignados a FLEX AIR S.A
- Las fechas estimadas de arribo a Lima son:
  - 2 Contenedores pertenecientes al 1º KA-32AO S/N: 82601 con fecha de arribo: 19/08/13
  - 4 Contenedores pertenecientes al 2º KA32-AO S/N: 31003 y al MI-17-1V S/N: 229M02 Ambos con fecha de arribo 02/0913
- La prioridad de la Liberación de los Contenedores próximos a llegar está siendo gestionada Directamente por el Sr. Ángel Montero, con el soporte del suscrito en los temas Documentarios y comunicaciones con los Agentes, Línea Naviera y Almacén marítimo (a detallarse líneas abajo).
- Tras consulta por el Sr. Gustavo Lopez sobre el Registro de Resolución Directoral de Permiso de Operación a la SUNAT. Hoy horas de la tardé se confirmó conclusión e Ingreso de FLEX AIR con Permiso de Operación. (Ver adjunto)
- Actualmente para la liberación de los Contenedores se está preparando lo siguiente: Declaración Jurada de Admisión Temporal Fin y Ubicación de Mercancías y Carta: No Seguro. Ambas a remitirse al Sr. Roman Kasianov para Firma y Sellado.
- Se confirma Recepción por parte del Sr. Gustavo Lopez sobre los documentos Originales de los Bill of Lading, emitidos por DAMAS Logistic en Ucrania, correspondientes al segundo Embarque de 4 Contenedores a arribar en Septiembre con los Helicópteros restantes.
- Ambos contenedores correspondientes al 1º KA-32AO S/N: 82601 está en proceso de Tarjo o Descarga del Buque en el Almacén DP World. Por lo tanto no ha sido emitido el Volante.
- Está pendiente de Visto Bueno del Agente Marítimo IAN TAYLOR a los Bill Of Lading por falta del documento Volante antes mencionado.

Dejo detalle de las Entidades involucradas en los Temas de Aduana con los que actualmente estamos tratando para referencia.

En Origen (Ilyichvsk, Ucrania)

Entidad	Nombre	Contacto
Agente de Carga	DAMAS LOGISTIC LLC.	Sergey Pashkov
Naviera	MAERSK LINE	Fresia Reategui

En Destino (Lima, Perú)

Entidad	Nombre	Contacto
Almacén Naviero	DP World	Rotativo

Agente de Aduana	A&TAD	Ángel Montero
Naviera	MAERSK LINE	Fresia Reátegui
Agente Marítimo	IAN TAYLOR	Rotativo

Favor revisar detalle de la Programación de la presente Semana y la proyección para los siguientes días:

**Jueves 22 de Agosto**

- Confirmación de Montos a pagar por Vistos Buenos de IAN TAYLOR: Se realizarán las comunicaciones pertinentes con el Agente Marítimo IAN TAYLOR para confirmar los Montos a Pagar por Visto Bueno de cada Contenedor. Al mismo tiempo se consultará la posibilidad de proceder con los Trámites sin el Volante (El cual está pendiente por lo detallado líneas arriba)
- Comunicaciones Agencia de Aduana A&TAD: Recojo de los Bill of Lading Originales firmados y sellados por el Representante Legal de Flex Air y la Agencia de Aduana con fines de tramitar satisfactoriamente los Vistos Buenos con IAN TAYLOR.

**Viernes 23 de Agosto**

- Confirmación de Taria y Volantes de los Contenedores: Se espera confirmación por parte de DB World de la Descarga de los contenedores y Almacenamiento, con lo cual ya podemos solicitar los Volantes correspondientes a los Dos Contenedores.
- Iniciación del Trámite de Liberación por parte de la Agencia A&TAD: Trámites y procedimientos a ser tratados directamente por el Sr. Angel Montero.

Notar que en vista de las últimas comunicaciones con el Sr. Rommy se procederá a Almacenar estos 2 Contenedores correspondientes al 1º KA-32AO S/N: 82601 las posibles tres opciones lo cual se estará formalizando en el transcurso del día de mañana

**Almacenamiento KA32AO S/N: 82601**

- ✓ Opción 1º: Liberación DOCUMENTARIA de los contenedores en la Aduana sin liberación física y Almacenaje de la misma en el Deposito DP World. Precios y detalles de la medida por confirmarse con Personal de DP World.
- ✓ Opción 2º: Liberación DOCUMENTARIA y direccionamiento al Deposito Alza para almacenar por el tiempo requerido. Precios y tarifas por confirmarse.
- ✓ Opción 3º: Liberación de los Contenedores con Destino a nuestra Base de Mantenimiento en la Base Aeronaval. Permisos y trámite por consultar.

Espero a sus comentarios, así como las dudas que pueda tener.

*Atentamente*



**StarPerú**

Martin Huapaya Rebaza | Technical Purchasing Assistant  
 Av. Faucett S/N - Base Aeronaval - Callao, Callao 1 - Perú  
 Phone: (+511) 719-9351 / Fax: (+511) 484-1100 Ext. 206  
 Mobile: (+511) 9918-4444  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

De: Juan Mendoza [mailto:[juan.mendoza@starperu.com](mailto:juan.mendoza@starperu.com)]

Para: 'Martín Huapaya'  
Asunto: LLEGADA FLEX

Martín

Por favor no olvidar de enviarme el status a la fecha del trámite de aduanas del equipo y la proyección para su ingreso a la Base Aeronaval.

Sídos



Juan Mendoza Pantoja | Gerente de Aeropuertos  
Aeropuerto Int. Jorge Chávez, -Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (51 1) 517-2545 / Cel: 989-295540  
Nextel 818\*6387  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

De: Martín Huapaya [<mailto:martin.huapaya@starperu.com>]  
Enviado el: lunes, 19 de agosto de 2013 01:44 p.m.  
Para: 'Juan Mendoza'  
Asunto: RE: LLEGADA FLEX

Buenas tardes Sr. Juan

Reciba detalle de la consulta:

- Información de Contacto Ángel Montero:

NOMBRE	CONTACTO	DATOS
AE & TAD	Angel Montero Bezada	Calle Gerard 110 - 302 / San Borja Of. CAC Telf: (99)831*7148 <a href="mailto:angel.montero@atadmontero.com">angel.montero@atadmontero.com</a>

- Los Contenedores del 1º Helicóptero KA-32AO arribaron hoy a Lima al Puerto marítimo Dubai World a las 08:30 a.m. Se está a la espera de la confirmación de Descargo. Sin embargo se estiman 2 Días útiles para que esto suceda.

Por favor escríbame si necesita alguna información adicional.

Atentamente



Martín Huapaya Rebaza | Technical Purchasing Assistant  
Av. Faucett S/N - Base Aeronaval - Callao, Callao 1 - Perú  
Phone: (+511) 719-9351 / Fax: (+511) 484-1100 Ext. 208  
Mobile: (+511) 9918-44444  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

De: Juan Mendoza [<mailto:juan.mendoza@starperu.com>]  
Enviado el: lunes, 19 de agosto de 2013 13:35

Para: [martin.huapaya@starperu.com](mailto:martin.huapaya@starperu.com)  
Asunto: LLEGADA FLEX

Martín  
Consultas,

- Podrías indicarme los números de teléfonos de Angel Montero?
- Llegó el helicóptero?

Slds



**StarPerú**

Juan Mendoza Pantoja | Gerente de Aeropuertos  
Aeropuerto Int. Jorge Chávez, -Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (511) 517-2545 / Cel: 989-295540  
Nextel 818\*6387  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)



De: Martin Huapaya [mailto:martin.huapaya@starperu.com]  
Enviado el: martes, 27 de agosto de 2013 04:09 p.m.  
Para: Juan Mendoza  
Asunto: RV: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR  
Importancia: Alta

Estimado Sr. Juan

Dejo adjunto cotización por parte de ALSA para el Direccionamiento de nuestra próxima carga a arribar el 02 de Septiembre de 4 Contenedores. Por sugerencia del Sr. Montero se espera proceder con dicho Direccionamiento para mejor anticipo y agilización de los trámites de Liberación. Por la cual solicito el Visto Buenos de su persona para proceder con el trámite de Direccionamiento con ALSA:

Detalle Costos a emplearse:

Descarga:	480,00
Tracción:	180,00
En caso de Aforo Físico:	
Posicionamiento del contenedor:	88,50
Apertura(Estiba y desestiba de Mercadería):	118,00
	<hr/>
	866,50 (x4)
	<hr/>
	3.466,00
Descarga:	480,00
Tracción:	180,00
(Gasto de Aforo físico exonerado)	<hr/>
	660,00 (x4)
	<hr/>
	2.640,00

A la espera de sus comentarios e indicaciones.

*Atentamente*



Martin Huapaya Rebaza | Technical Purchasing Assistant  
Av. Faucett S/N - Base Aeronaval - Callao , Callao 1 - Perú  
Phone: (+511) 719-9351 / Fax: (+511) 484-1100 Ext. 208  
Mobile: (+511) 9918-44444  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

De: Martin Huapaya [mailto:martin.huapaya@starperu.com]  
Enviado el: viernes, 23 de agosto de 2013 13:04  
Para: 'Gustavo Lopez'  
CC: 'Rommy Picon'; 'atad5@hotmail.com'; 'angel.montero@atadmontero.com'  
Asunto: RE: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR

Estimado Sr. Gustavo

De: Gustavo Lopez [mailto:gustavo.lopez@starperu.com]

Enviado el: lunes, 19 de agosto de 2013 8:59

Para: 'Martín Huapaya'

CC: 'Rommy Picon'; atad5@hotmail.com; angel.montero@atadmontero.com

Asunto: RE: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR

Martín, mis respuestas en rojo.

Una vez consultes y confirmes con Angel Montero la información, me avisas inmediatamente para obtener la firma del Sr. Román.



Gustavo López Quispe | Asesor Legal

Av. Comandante Espínar No. 331, Miraflores, Lima 18 - Perú

Tel: (511) 213-8813 Anexo 226 / Fax: (511) 213-8809 / Cel: 989006931 RPC

[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

De: Martín Huapaya [mailto:martin.huapaya@starperu.com]

Enviado el: Viernes, 16 de Agosto de 2013 12:26 p.m.

Para: 'Gustavo Lopez'

CC: 'Rommy Picon'

Asunto: RE: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR

Importancia: Alta

Estimado Sr. Gustavo

Según seguimiento del Expediente Flex Air remitido a la SUNAT, adjunto Conclusión Ingreso figurada en su Portal Web, para referencia y confirmación del N° de Resolución Ministerial.

A la vez hacerle llegar lo concluido hasta el momento de acuerdo a lo conversado días atrás para los documentos Declaración Jurada y Carta No Seguro.

Los cuales como podrá apreciar en el adjunto de cada uno, está señalado un Número correspondiente a las siguientes incógnitas:

Declaración Jurada de Admisión Temporal Fin y Ubicación de Mercancías

1. En Datos de Mercancías, Descripción: La Matrícula del Helicóptero S/N: 82601. No hay matrícula, preguntar a Angel Montero si es suficiente señalar la serie.
2. En Datos de Mercancías, Clasificación: Resolución Ministerial aprobada por la SUNAT según lo informado líneas arriba. Conforme
3. En Datos de Mercancías, P.A.: Por favor indicar significado de la abreviatura. No lose. Preguntar Angel Montero
4. En Datos de Mercancías, Guía: El número de Guía Marítima (En este caso el N° de B/L) Por favor confirmar. Este tema preguntar a Angel Montero
5. En Fin para el cual se acoge al régimen... : Indicar si hay alguna variación al respecto. Hay variación. Se debe consignar lo siguiente: "Para desarrollar la actividad de Transporte Aéreo Especial, según Resolución Directoral No. 262-2013-MTC/12 y Ley No. 29624"
6. En Plazo Requerido: 5 años Indicar si hay alguna variación. Entiendo que es el mismo plazo, pero es mejor confirmar con Angel Montero
7. En Vinculación con Proveedor Extranjero: Conservar datos del actual proveedor o indicar variación. Hay que cambiar proveedor, es AMIS (FZE), País del Proveedor: Emiratos Árabes Unidos (U.A.E.A), contrato del 05 de agosto del 2013. Hay que consignar fecha reciente. Los demás datos quedan igual.

Carta: NO SEGURO

1. Placa del Helicóptero: El número de Matrícula del Helicóptero S/N: 82601. No hay matrícula. Preguntar a Montero si basta el número de serie.
2. Número de Guía: El número de Guía Marítima (En este caso el N° de B/L) Por favor confirmar. Esto te lo puede confirmar Angel Montero. Consignar fecha reciente.

Por favor aclarar respecto a los puntos anteriores para culminación de los Documentos, Vistos Buenos por los suscritos y Firma del Sr. Roman Kasianov.

Gracias y a la espera de sus comentarios e indicaciones.

*Atentamente*



Martin Huapaya Rebaza | Technical Purchasing Assistant  
Av. Faucett S/N - Base Aeronaval - Callao, Callao 1 - Perú  
Phone: (+511) 719-9351 / Fax: (+511) 484-1100 Ext. 208  
Mobile: (+511) 9918-44444  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

---

De: Martin Huapaya [<mailto:martin.huapaya@starperu.com>]

Enviado el: martes, 13 de agosto de 2013 15:35

Para: 'Gustavo Lopez'

CC: 'rommy.picon@starperu.com'

Asunto: RE: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR

Buenas tardes Sr. Gustavo

Recibido conforme, estaré en comunicaciones con el Sr. Montero y su disponibilidad para hacerle entrega y hacer las consultas esta tarde.

Por favor reciban adjunto los Avisos de Llegada actualizadas a la fecha estimada de arribo de los Container 19/08/2013.

Cualquier novedad les comunicaré de inmediato

*Atentamente*



Martin Huapaya Rebaza | Technical Purchasing Assistant  
Av. Faucett S/N - Base Aeronaval - Callao, Callao 1 - Perú  
Phone: (+511) 719-9351 / Fax: (+511) 484-1100 Ext. 208  
Mobile: (+511) 9918-44444  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

Sent: martes, 27 de agosto de 2013 06:04 p.m.  
Subject: RE: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR

52

Estimado Sr. Juan

Dejo detalle de sus consultas resaltadas bajo líneas.

Por favor escríbame si necesita más detalles.

*Atentamente*



Martin Huapaya Rebaza | Technical Purchasing Assistant  
Av. Faucett S/N - Base Aeronaval - Callao , Callao 1 - Perú  
Phone: (+511) 719-9351 / Fax: (+511) 484-1100 Ext. 208  
Mobile: (+511) 9918-44444  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

---

De: Juan Mendoza [<mailto:juan.mendoza@starperu.com>]  
enviado el: martes, 27 de agosto de 2013 17:35  
Para: 'Martin Huapaya'  
CC: [evelyn.amoretti@starperu.com](mailto:evelyn.amoretti@starperu.com)  
Asunto: RE: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR

Estimado Martín

- Cómo hicieron con el KA32? No hubo direccionamiento alguno. La naviera MAERSK Line utilizó el Terminal Marítimo ATM Terminals (más conocida como ALCONSA) predeterminadamente al llegar el Buque con ambos contenedores.
- Quién lo atendió? APM TERMINALS INLAND SERVICES S.A. (más conocido como ALCONSA).
- Los costos los tendrás? No ha habido un Recargo de "Descarga" y "Tracción" hasta el momento, pero se ha hecho la consulta al Terminal. Sin embargo ellos manejan la Sobrestadía de \$70 y \$99 diarios.
- Son nuevos soles? Son Nuevos soles, I.G.V Incluidos en todos los costos.

Slds



Juan Mendoza Pantoja | Gerente de Aeropuertos  
Aeropuerto Int. Jorge Chávez,-Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (511) 517-2545 / Cel: 989-295540  
Nextel 818\*6387  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

13

Según el seguimiento de hoy, dejo adjunto Avisos de Llegada de los 03 Embarques, los cuales puede resumirse en los siguientes puntos:

- Actualmente se cuenta con 03 Container por llegar (2 el 12 de Agosto y 1 el 2 de Septiembre)
- Por los detalles que figura dentro del Aviso de Llegada de la Naviera MAERSK, 2 Container corresponden al KA-32AO Número de Serie: 82601
- El aviso de llegada del Tercer Container con fecha de arribo 02 de Septiembre señala el Número de Serie: 31003

- Acerca de su consulta: La Agencia de Aduana Marítima con el cual trabaja MAERSK LINE es IAN TAYLOR:

**Agencia Marítima**

- Los vistos buenos deberán ser tramitados con nuestro agente marítimo Ian Taylor.

Callao | Paíta

Dirección: Av. Saenz Peña 284, piso 8 – Callao. | Dirección: Jr. Junín 564 - Paíta

Teléfono: 615-5000, | Teléfono: (073) 213346,

\* Descargas directas y direccionamientos: [manifestos.maersk@iantaylor.com](mailto:manifestos.maersk@iantaylor.com)

\* Vistos Buenos y Montos de Sobrestadía: [vistosmaersk@iantaylor.com](mailto:vistosmaersk@iantaylor.com)

\* Documentación y Manifiestos: [docmaersk@iantaylor.com](mailto:docmaersk@iantaylor.com)

Por comunicación del Sr. Montero le estaré haciendo llegar los Avisos de Llegada a su oficina en unos horas.

- También dejo para su referencia La Agencia de Carga el cual embarcó estos 3 Container es: DAMAS LOGISTICS en Ucrania. He escrito un correo a Sergey Pashkov pidiéndole la información respecto a estos embarques y a otros posibles Container que no tengo registro.

DAMAS Logistics LLC

*Sergey E. Pashkov*  
Freight Forwarding

Knyajeskaya str. 24 office 1

65029 Odessa, Ukraine

Tel.: +38 (0) 482 / 376 - 988

Mob: +38 (0) 96 / 506 - 57 57

E-Mail: [s.pashkov@damaslogistic.com](mailto:s.pashkov@damaslogistic.com)

Internet: [www.damaslogistic.com](http://www.damaslogistic.com)

*Yours Sincerely*



Martin Huapaya Rebaza | Technical Purchasing Assistant  
Av. Faubett S/N - Base Aeronaval - Callao, Callao 1 - Perú  
Phone: (+511) 719-9351 / Fax: (+511) 484-1100 Ext. 208  
Mobile: (+511) 9918-44444  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

---

De: Martin Huapaya [<mailto:martin.huapaya@starperu.com>]

Enviado el: martes, 06 de agosto de 2013 18:52

Para: [angel.montero@atadmontero.com](mailto:angel.montero@atadmontero.com)

CC: 'Rommy Picon'; [gustavo.lopez@starperu.com](mailto:gustavo.lopez@starperu.com)

Asunto: RV: Время прибытия верт. в Лимв HELICOPTEROS FLEXAIR

ESTIMADO SR. MONTERO

Al adjunto dejo los Aviso de Llegada para los 06 B/L consignados a FLEXAIR S.A.C. Del cual 2 tienen fecha estimada de arribo 12/08/13. (Ver Seguimiento Embarques adjunto)  
Ala vez darle conocimiento que en horas de la tarde de hoy me acerqué a entregarle los documentos adjuntos a su oficina fueron recepcionados por su Asistente Carol dado que desafortunadamente no pude encontrarlo.

Por favor hacerme saber cualquier información que requiera respecto a la presente.

*Atentamente*



Martin Huapaya Rebaza | Technical Purchasing Assistant  
Av. Faucett S/N - Base Aeronaval - Callao , Callao 1 - Perú  
Phone: (+511) 719-9351 / Fax: (+511) 484-1100 Ext. 208  
Mobile: (+511) 9918-44444  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

---

De: Martin Huapaya [<mailto:martin.huapaya@starperu.com>]

Enviado el: Lunes, 05 de Agosto de 2013 06:22 p.m.

Para: 'Gustavo Lopez'; 'Rommy Picon'; [atad5@hotmail.com](mailto:atad5@hotmail.com); [angel.montero@atadmontero.com](mailto:angel.montero@atadmontero.com)

CC: 'Roman Kasianov'

Asunto: RE: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR

Estimado Sr. Gustavo

Un gusto saludarlo.

Solo mencionar algunos detalles respecto a los puntos establecidos líneas debajo.

*Atentamente*



Martin Huapaya Rebaza | Technical Purchasing Assistant  
Av. Faucett S/N - Base Aeronaval - Callao , Callao 1 - Perú  
Phone: (+511) 719-9351 / Fax: (+511) 484-1100 Ext. 208  
Mobile: (+511) 9918-44444  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

---

De: Gustavo Lopez [<mailto:gustavo.lopez@starperu.com>]

Enviado el: lunes, 05 de agosto de 2013 15:49

Para: 'Rommy Picon'; [atad5@hotmail.com](mailto:atad5@hotmail.com); [angel.montero@atadmontero.com](mailto:angel.montero@atadmontero.com); [martin.huapaya@starperu.com](mailto:martin.huapaya@starperu.com)

CC: 'Roman Kasianov'

Asunto: RE: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR

Señores, adjunto al presente la documentación que me ha sido entregada el día de hoy.

3. . CARGA: Mi-17

CARGADO EN PUERTO DE ODESA EL 27.07

LLEGADA A PUERTO DE LIMA EL 02.09

INFORMACION DETALLADA:

With kind regards

DAMAS Logistics LLC

*Sergey E. Pashkov*  
Freight Forwarding

Knyajeskaya str. 24 office 1

65029 Odessa, Ukraine

Tel.: +38 (0) 482 / 376 - 988

Mob: +38 (0) 96 / 506 - 57 57

E-Mail: [s.pashkov@damaslogistic.com](mailto:s.pashkov@damaslogistic.com)

Internet: [www.damaslogistic.com](http://www.damaslogistic.com)

Container details					
Container no.:	Size:	Type:	Total weight:	Returned:	Customs Status:
MRKU0869071	40'	DRY	6,153.00 kg	Yes	Not Released
Document details					
Document number:	Freight Status:				
866479518	Not Released				

Container is empty - Current move	
Activity	Location
Gate Out Export Empty	TRANSART, Ilyichevsk, Ukraine
Gate In Export Full	TIS, Yuzhny, Ukraine
Load Full	TIS, Yuzhny, Ukraine
Discharge Full	Terminal de Cont de Buenaventura, Buenaventura, Colombia
Load Full	Terminal de Cont de Buenaventura, Buenaventura, Colombia
Discharge Full	Callao Dubai Port, Callao, Peru

Booking no.:	866876327				
Container details					
Container no.:	Size:	Type:	Total weight:	Returned:	Customs Status:
MAEU3472409	40'	FLAT	3,700.00 kg	Yes	Not Released
Document details					
Document number:	Freight Status:				
866876327	Not Released				

Transport plan (For container no. MAEU3472409)	
Activity	Location
Gate Out Export Empty	TIS, Yuzhny, Ukraine
Gate In Export Full	TIS, Yuzhny, Ukraine
Load Full	TIS, Yuzhny, Ukraine
Load Full	TIS, Yuzhny, Ukraine

With kind regards  
DAMAS Logistics LLC

**Sergey E. Pashkov**  
Freight Forwarding

Knyajeskaya str. 24 office 1  
65029 Odessa, Ukraine  
Tel.: +38 (0) 482 / 376 - 988  
Mob: +38 (0) 96 / 506 - 57 57  
E-Mail: [s.pashkov@damaslogistic.com](mailto:s.pashkov@damaslogistic.com)  
Internet: [www.damaslogistic.com](http://www.damaslogistic.com)

От: Pashkov Sergey <[sp.omerta@gmail.com](mailto:sp.omerta@gmail.com)>  
Дата: 5 августа 2013, 10:38:48 GMT-05:00  
Кому: "[palchyk@mail.ru](mailto:palchyk@mail.ru)" <[palchyk@mail.ru](mailto:palchyk@mail.ru)>  
Копия: "[palchik@mail.ru](mailto:palchik@mail.ru)" <[palchik@mail.ru](mailto:palchik@mail.ru)>  
Тема: Время прибытия верт. в Лиму

Алексей Иванович, Добрый день.

Ожидаемое время прибытие контейнеров

1. груз: K32  
погружен в Одессе 07.07  
ожидаемое прибытие в порт Лима 12.08
2. груз: K32  
погружен в Одессе 27.07  
ожидаемое прибытие в порт Лима 02.09
3. груз: MI17  
погружен в Одессе 27.07  
ожидаемое прибытие в порт Лима 02.09

ниже детальная информация.

Спасибо Вам

With kind regards  
DAMAS Logistics LLC

**Sergey E. Pashkov**  
Freight Forwarding

Knyajeskaya str. 24 office 1  
65029 Odessa, Ukraine  
Tel.: +38 (0) 482 / 376 - 988



E-Mail: [s.pashkov@damaslogistic.com](mailto:s.pashkov@damaslogistic.com)  
Internet: [www.damaslogistic.com](http://www.damaslogistic.com)

Container details					
Container no.:	Size:	Type:	Total weight:	Returned:	Customs Status:
MRKU0869071	40'	DRY	6,153.00 kg	Yes	Not Released
Document details					
Document number:	Freight Status:				
866479518	Not Released				

Container is empty - Current move	
Activity	Location
Gate Out Export Empty	TRANSART, Ilychevsk, Ukraine
Gate In Export Full	TIS, Yuzhny, Ukraine
Load Full	TIS, Yuzhny, Ukraine
Discharge Full	Terminal de Cont de Buenaventura, Buenaventura, Colombia
Load Full	Terminal de Cont de Buenaventura, Buenaventura, Colombia
Discharge Full	Callao Dubai Port, Callao, Peru

Booking no.:	866876327				
Container details					
Container no.:	Size:	Type:	Total weight:	Returned:	Customs Status:
MAEU3472409	40'	FLAT	3,700.00 kg	Yes	Not Released
Document details					
Document number:	Freight Status:				
866876327	Not Released				

Transport plan (For container no. MAEU3472409)	
Activity	Location
Gate Out Export Empty	TIS, Yuzhny, Ukraine
Gate In Export Full	TIS, Yuzhny, Ukraine
Load Full	TIS, Yuzhny, Ukraine
Load Full	TIS, Yuzhny, Ukraine
Discharge Full	Terminal de Cont de Buenaventura, Buenaventura, Colombia
Load Full	Terminal de Cont de Buenaventura, Buenaventura, Colombia
Discharge Full	Callao Dubai Port, Callao, Peru

With kind regards  
DAMAS Logistics LLC

Sergey E. Pashkov  
Freight Forwarding

Knyajeskaya str. 24 office 1  
65029 Odessa, Ukraine  
Tel.: +38 (0) 482 / 376 - 988

E-Mail: [s.pashkov@damaslogistic.com](mailto:s.pashkov@damaslogistic.com)

Internet: [www.damaslogistic.com](http://www.damaslogistic.com)

From: Martin Huapaya H. [mailto:[martin.huapaya@starperu.com](mailto:martin.huapaya@starperu.com)]  
Sent: viernes, 27 de septiembre de 2013 04:25 p.m.  
Subject: RE: CONTAINER

59

Sr. Juan

Adjunto 2da revisión del Cuadro Comparativo, 3 cotizaciones agregadas.

Atte.

Martin

---

De: Martin Huapaya H. [mailto:[martin.huapaya@starperu.com](mailto:martin.huapaya@starperu.com)]  
Enviado el: viernes, 27 de septiembre de 2013 15:56  
Para: 'gaf@flexair.org'  
CC: 'franco.puente@starperu.com'  
Asunto: RE: CONTAINER

Buenas Tardes Sr. Juan,

Le adjunto el Cuadro Comparativo para la compra de 1 EA Contenedor Dry 40'. Tomada de todas las cotizaciones recibidas hasta el día de hoy.

Por favor escríbame si necesita información adicional,

Atentamente,

Martin

---

De: [gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org) [mailto:[gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)]  
Enviado el: viernes, 27 de septiembre de 2013 15:48  
Para: Martin H.  
CC: [franco.puente@starperu.com](mailto:franco.puente@starperu.com)  
Asunto: CONTAINER

Martín

Por favor recuerda que debemos comprar el container  
Sldos

Sent: miércoles, 25 de septiembre de 2013 10:41 a.m.  
Subject: RE: Fondos 23/09/2013  
Importance: High

60

Estimada Evelyn: Buenos días,

Estoy pasando por Miraflores a entregarte Las Facturas correspondientes a la Rendición de los Fondos en unos momentos.

Buenos días Sr. Juan,

Adjunto Cuadro de Rendición de Fondos hasta las facturas recibidas hasta el momento. Cabe resaltar que nuevamente se hicieron las reiteraciones de las Facturas que Montero tiene en su poder y no ha habido una respuesta favorable de su parte.

Atentamente,

Martin Huapaya

---

De: [gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org) [mailto:[gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)]  
Enviado el: martes, 24 de septiembre de 2013 19:07  
Para: EVELYN AMORETTI; MARTIN HUAPAYA; FRANCO PUENTE  
Asunto: Re: Fondos 23/09/2013

Evelyn  
Adjunto aprobacion de RK para emitir los cheques por los montos mecionados.

Martin  
Favor coordina con Evelyn lo pertinente.  
Manana necesito q me envíes el cuadro q te solicite el viernes

Sldos  
Enviado desde mi BlackBerry de Claro.

---

From: Román Kasianov <[ggeneral@flexair.org](mailto:ggeneral@flexair.org)>  
Date: Tue, 24 Sep 2013 19:00:03 -0500  
To: [gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)<[gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)>  
Subject: Re: Fondos 23/09/2013

Ok

24/09/2013, в 18:55, [gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org) написал(а):

Sldos  
Enviado desde mi BlackBerry de Claro.

---

**From:** Román Kasianov <[ggeneral@flexair.org](mailto:ggeneral@flexair.org)>  
**Date:** Tue, 24 Sep 2013 18:16:48 -0500  
**To:** <[gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)><[gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)>  
**Subject:** Re: Fondos 23/09/2013

15 en total por los tres?

24/09/2013, в 16:37, <[gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)> написал(а):

Roman

Calculo que con estos pagos llegamos a las US\$15.k, estoy preparando el detalle real, adjunto un borrador de los pagos efectuados  
Sldos

----- Original Message -----

**Subject:** Re: Fondos 23/09/2013  
**From:** Román\_Kasianov <[ggeneral@flexair.org](mailto:ggeneral@flexair.org)>  
**Date:** Tue, September 24, 2013 4:19 pm  
**To:** "<[gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)>" <[gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)>

Yo pensé que con lo que se pagó fue suficiente. Cuanto ya en total vamos.

Отправлено с iPhone

24/09/2013, в 15:47, <[gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)> написал(а):

Roman

Agradeceré tu autorización para el giro de fondos según detalle abajo detallado.  
Sldos

----- Original Message -----

**Subject:** RV: Fondos 23/09/2013  
**From:** [gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)  
**Date:** Mon, September 23, 2013 3:57 pm  
**To:** "JUAN FLEX" <[gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)>

Enviado desde mí BlackBerry de Claro.

---

**From:** [gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)  
**Date:** Mon, 23 Sep 2013 17:32:17 +0000  
**To:** MARTIN HUAPAYA <[martin.huapaya@starperu.com](mailto:martin.huapaya@starperu.com)>; <[ggeneral@flexair.com](mailto:ggeneral@flexair.com)>  
**ReplyTo:** [gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)  
**Cc:** <[tesoreria@flexair.com](mailto:tesoreria@flexair.com)>  
**Subject:** Fondos 23/09/2013

Roman

Agradecere autorizar la emision de los cheques abajo detallados  
Los pagos anteriores han sido para la naviera y almacen, Maersk es el dueño de los containers y se le paga al momento de la devolucion q es hoy.

ya q debimos contratar los camiones q Montero no lo pudo hacer, la pluma estuvo mas tiempo para colocar los trenes; se esta considerando uso de pluma para hoy q ha sido solicitado por los tecnicos para colocar los rotores. Montero tiene algunos fondos y que debe rendir cuentas, de lo contrario se lo descontaremos de su liquidacion. Sidos  
 Enviado desde mi BlackBerry de Claro.

---

**From:** "Martin A. Huapaya" <[martin.huapaya@starperu.com](mailto:martin.huapaya@starperu.com)>  
**Date:** Mon, 23 Sep 2013 10:38:44 -0500 (PET)  
**To:** <[tesoreria@flexair.org](mailto:tesoreria@flexair.org)>  
**Cc:** <[gaf@flexair.org](mailto:gaf@flexair.org)>; Franco Puente<[franco.puente@starperu.com](mailto:franco.puente@starperu.com)>  
**Subject:** Fondos 23/09/2013

Estimado Sr. Juan

A fin de tramitar la devolución de los 4 Contenedores el día de hoy, solicito formalmente Fondos:

- US\$2,232.00 > Pago a MAERSK Line por Alquiler de Contenedores Cuenta Dolares BCP: 193-2038339-1-91 (Referencia: RUC Flex Air: 20344230809).
- US\$3,346.00 > Pago de Flete Devolución, Almacenaje y Pluma.
- S/. 1,876.00 > Pago de Montacargas para trabajo de Vaciado
- S/. 1,900.00 > Pago de Flete de Devolución y Almacenaje de Contenedores

Cabe señalar que debido a los fondos entregados al Sr. Montero por el Flete anterior, se utilizaron los fondos del pago de la Grúa y Montacargas para cancelar los servicios de los Camiones.

Y dado a que los trabajos de Vaciado de Contenedores está en proceso, considero que la devolución de los mismos tambien se tramiten hoy mismo para cargar los Contenedores Vacios a los Camiones.

Atentamente,  
 Martin Huapaya



# StarPerú

Miraflores - Lima 18  
Perú

Tel: (511) 213-8813  
Fax: (511) 213-8809

www.starperu.com

## CARTA DE PRE-AVISO

CESAR AUGUSTO CARPIO VALDEZ  
ABOGADO NOTARIO DE LIMA  
Av. Diagonal 380 Of. 205 Miraflores, Lima.  
Recibido 28/02/14 Hora 09:30AM  
Certa N° 46728

Lima, 26 de Febrero del 2014

Señor

JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA

CALLE FORTUNATO QUESADA N° 160 BLOCK B-1 DPTO. 203, URB. MARANGA – SAN MIGUEL.

Por medio de la presente, se le informa que de acuerdo a las consultas realizadas a su persona el pasado 20-Feb-14 y las respuestas recibidas de su parte el pasado 24-Feb-14; se ha logrado observar lo siguiente:

1. Según el punto 1, se mantienen las diferencias entre el inventario físico (especificaciones de operación), no encontrándose físicamente los equipos declarados por usted a la DGAC, lo cual era su responsabilidad; por lo que la información que usted habría brindado a la autoridad (DGAC) no sería real o los equipos declarados estaría no ubicados, lo que podría habernos generado sanciones por parte de esta entidad ante una inspección inopinada en nuestras instalaciones; lo cual sería considerado como falta grave.
2. Nuestra observación del punto 2 de nuestra carta emitida con fecha 18-Feb-14 y correos electrónicos adjuntos, no se refiere a comunicaciones de índole personal que usted pueda mantener y que como todo trabajador tiene la libertad de hacerlo. Nos referimos a su clara dedicación en realizar gestiones de otras empresas, en beneficio de terceros y en su beneficio; y en perjuicio nuestro, al distraer tiempo valioso suyo que pudo haber podido ser utilizado en beneficio nuestro, lo cual ha venido siendo remunerado por Star Up, lo cual quiebra la confianza depositada en usted y es considerada falta grave; por otro lado, debemos precisar que nos referimos a beneficio de terceros cuando usted realizaba gestiones a favor de la empresa "Flex Air", en beneficio propio y utilizando el nombre de Star Up.
3. Debemos precisar que no es cierto que la Gerencia de Administración y Finanzas y el area de Recursos Humanos, hayan tenido conocimiento que usted se desempeñaba como representante legal y Gerente General de A&S Aviation Pacific SAC; por otro lado, si debemos requerirle informe los motivos de involucrar a otros trabajadores de Star Up en las gestiones que usted realizaba en favor de Flex Air en calidad de Gerente de Aeropuerto de Star Up y en beneficio de otra empresa; lo cual es considerado falta grave.
4. Debemos precisar que lo mencionado por usted en el punto 4, se ha verificado que en el contrato firmado con Pluspetrol no existe una cláusula, ni un anexo que demuestre lo manifestado por usted; también se ha revisado las facturaciones y no se ha encontrado ningún pago adicional que corresponda a lo indicado; en consecuencia, la empresa se ha venido afectando toda vez que nuestro personal "agente de Reservas Vuelos Especiales" han venido desempeñando por orden suya, trabajos para otras aerolíneas, con el agravante que son competencia directa nuestra"; lo cual es considerado falta grave.

Las faltas graves observadas y cometidas por usted significa el incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo. Al respecto, le informamos que usted ha incumplido lo establecido en los incisos u), pp) del Art. 25; f), g), m) del Art. 26; faltas que se encuentran consideradas como falta graves de acuerdo a lo establecido en nuestro Reglamento Interno inciso a), o), p) del Art. 125, y según el Art. 25 en su inciso a) del DL N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral; lo cual ha generado el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Por otro lado, se requiere informe el tiempo que usted ha destinado en llamadas telefónicas para realizar gestiones propias de la compañía Flex Air y de la empresa A&S Aviation Pacific SAC, con la finalidad de proceder con los descuentos que correspondan.

Conforme a lo expuesto, le otorgamos el plazo de 06 días naturales para que ejerza su derecho de defensa por escrito.

Sin otro particular, quedamos de Usted,

GIANNI GARASSINO ROCCA  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Adj.  
Carta de fecha 18.02.2014  
Correos electrónicos

ANEXO 1-E



StarPerú

Av. Aviación 10100  
Lima 100, Perú  
Tel: +51 (0)1 422 2000  
Fax: +51 (0)1 422 2000  
www.starperu.com

MEMORANDO PD No. 005-2014

A : Carlos Santa Cruz  
Gerente de Operaciones

Rommy Picon  
Gerente de Mantenimiento

Jorge de Ingunza  
Gerente de Seguridad Operacional

Ilse Haase  
Gerente Comercial

Roberto Teruya  
Gerente de Administración y Finanzas

De : Valentyn Kasianov  
Presidente del Directorio

Asunto : Reestructuración de la Gerencia de Aeropuertos

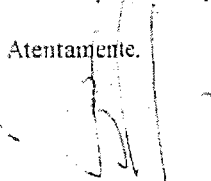
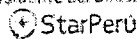
Fecha : 26 de febrero del 2014

Por el presente se les informa que como parte del proceso de reingeniería que se está llevando a cabo en la empresa, la Presidencia del Directorio ha decidido prescindir de la Gerencia de Aeropuertos y en tal sentido ha dispuesto lo siguiente

1. Las Jefaturas de Aeropuertos, Trafico, Lost & Found y Servicio al Cliente, con todo el personal a su cargo pasan a órdenes de la Gerencia Comercial.
2. La Jefatura de Plataforma y Carga con todo el personal a su cargo pasan a órdenes de la Gerencia de Seguridad Operacional.
3. El personal de reservas especiales y la asistente de Gerencia de Aeropuertos, temporalmente serán supervisadas por la Gerencia Comercial quien asumirá dichas funciones.

Sin otro particular, quedo de ustedes.

Atentamente,

  
 Ing. VALENTYN KASIANOV  
 Presidente del Directorio  




Anexo J-F<sup>64</sup>

Lima, 05 de Marzo del 2014.

Señor  
**GIANNI GARASSINO ROCCA**  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS  
STAR UP S.A.  
Av Comandante Espinar No 331  
Miraflores.-

CESAR AUGUSTO CARPIO VALDEZ  
ABOGADO NOTARIO DE LIMA  
Av. Diagonal 300 Of. 205 Miraflores Lima.  
Recibido 05103114 Hora 17:50PM  
Carta N° 46749

Me dirijo a Usted, en relación a la **Carta de Pre Aviso de fecha 26-FEB-2014**; dirigida al suscrito y recepcionada el **día 03 de Marzo del 2014**; respecto de los puntos que allí plantea considerándolos supuestamente como **faltas graves** establecidas en el Reglamento Interno de la empresa.

Sobre el particular, dentro del plazo de ley; **CUMPLO CON EJERCER MI DERECHO DE DEFENSA** presentando mis descargos respecto de cada uno de los puntos señalados en vuestra comunicación escrita antes descrita, conforme a lo siguiente:

**1. Sobre el Punto 01**

Como he señalado de modo verbal en la última reunión sostenida, así como en mi anterior comunicación escrita, las autorizaciones de la Dirección General de Aeronáutica Civil a las compañías aéreas consideran regularmente los tipos y los modelos de los equipos, pudiendo ser materia de actualización de las Especificaciones Técnicas de Operación la inclusión o exclusión de determinada unidad. Por consiguiente además de reiterar lo antes señalado debo manifestar que la compañía ha recibido en diferentes oportunidades visitas de inspección de la Dirección General de Aeronáutica Civil que se han desarrollado con normalidad y que en el hipotético caso que se hubiere requerido una modificación en los equipos, esta se canaliza a través de la revisión y la actualización de las Especificaciones Técnicas de Operación y no a través de un procedimiento infractor, como se pretende hacer ver, buscando forzar este hecho a fin de considerarlo como una falta grave del suscrito.

De otro lado, cabe indicar que la relación de existencias relativas a los equipos que obran en inventarios, se encuentra bajo el ámbito del área contable de la Gerencia de Administración y Finanzas de la compañía, por lo que tampoco resulta valido que se pretenda atribuir al suscrito esta responsabilidad en mi labor gerencial.

Por último, lo especificado en este punto no amerita falta grave alguna de mi parte, por lo que desvirtuó las imputaciones realizadas por la empresa; dado que las afirmaciones especulativas vertidas sobre supuestas sanciones de la DGAC en ningún momento han sucedido por estos hechos.

**2. Sobre el Punto 02**

Como he manifestado en mi carta anterior, todas las comunicaciones señaladas no han versado sobre asuntos que involucren algún perjuicio

65

para la compañía, ni siquiera que compitan con la misma, tratándose mas bien del apoyo personal que el suscrito ha efectuado cuando le ha sido solicitado, por los accionistas y/o dueños de la compañía, y como en el presente caso tratándose de un accionista, Director y Gerente General de la empresa. Cabe precisar que tanto en otras oportunidades como en el caso que se señala, el suscrito ha tenido la mejor predisposición de coadyuvar en lo solicitado de manera desinteresada y claro esta advirtiendo que no es ningún tema en contra de la empresa y mucho menos que genere beneficios propios en mi favor ni de terceros. Esta situación incluso se puede apreciar de la propia documentación anexa de vuestra carta, donde también obran comunicaciones de otros funcionarios al respecto, con la sustantiva diferencia que en mi caso se pretende configurar este hecho como una falta grave, lo que desvirtuo de plano, considerándome agraviado por esta imputación.

3. Sobre el Punto 03

Del mismo modo a lo señalado en el párrafo precedente en ningún momento y bajo ningún término se ha involucrado u obligado a otro personal de STAR UP S.A. ha gestionar labores ajenas a sus funciones para obtener beneficio de terceros ni menos propio. El apoyo brindado por el personal y otros que no figuran aun en sus copias se ha dado desde mucho antes en los casos que lo han solicitado los accionistas y/o dueños de la compañía y no solamente en el caso antes señalado. Por lo tanto; no se puede pretender configurar este hecho como una falta grave en contra del suscrito, lo que desvirtuó de plano, considerándome agraviado por esta imputación.

4. Sobre el Punto 04

Como he explicado detalladamente, el servicio brindado obedece al marco contractual con la compañía PLUSPETROL, fue de conocimiento de la alta Dirección de la empresa STAR UP S.A. y bajo ningún concepto ha implicado alguna situación en perjuicio de esta empresa ni mucho menos en beneficio del suscrito, toda vez que debe ser considerado una ventaja en la logística de STAR UP S.A. para el manejo de su operación con el mencionado contratista.

Es necesario aclarar que los documentos contractuales y sus anexos tendrían que obrar en los archivos de la empresa STAR UP S.A. como corresponde, puesto que la no ubicación de aquellos por la administración no puede en ningún caso derivarse en la presunta atribución de una falta grave contra el trabajador, en este caso el suscrito. No obstante lo señalado y en vista que pese a las explicaciones dadas, la empresa continúa forzando en configurar este hecho como una falta grave manifestando que aparentemente no existen documentos sustentatorios, por lo que dentro de ese contexto me veo en la obligación de proceder a solicitar formalmente a la compañía PLUSPETROL dicha documentación a fin de esclarecer cualquier tipo de responsabilidad respecto de mi labor gerencial en esta empresa.

5. Sobre el requerimiento de relación de llamadas telefónicas

Respecto a la mención hecha en su misiva por las llamadas telefónicas del suscrito, es de aplicación lo mencionado en el anterior numeral de la presente comunicación escrita.

6. Por último, debo manifestar que **STAR UP S.A.** procedió a desactivar de manera unilateral e inconsulta el acceso a la cuenta de correo electrónico del suscrito, cuya respuesta y razones nunca me fueron comunicadas hasta la fecha, pese haber sido formalmente solicitadas por lo que además de ser una clara señal de **limitar el ejercicio de libre comunicación y Derecho de Defensa del suscrito** al no tener acceso a importante información para los descargos que le vienen siendo requeridos, también refleja una **hostilidad laboral** de parte de la empresa hacia el trabajador.

De acuerdo a lo expuesto en el párrafo anterior, **esto se configura como actos de hostilidad para el libre desempeño de mis funciones en mi centro de trabajo**; por lo que le **SOLICITO** a Usted coordinar con la Gerencia de la compañía; para que en caso de haberse tomado la decisión de prescindir de mis servicios laborales; se proceda al inmediato pago de la liquidación de mis beneficios sociales de acuerdo a Ley, evitando así la continuación de los actos de hostilidad de las que vengo siendo objeto y un probable proceso laboral.

Sin otro particular quedo de Usted.



---

JUAN MENDOZA PANTOJA  
DNI No. 07043646



Collaboration Suite

El nombre de usuario o la contraseña son incorrectos. Comprueba que no estés asociada la mala lista de correo y vuelve a introducir el nombre de usuario y contraseña.

Nombre de usuario:   
Contraseña:

Recordar usuario en este ordenador  Impar sesión

¿Qué versión quieres usar?  Predefinida

Para utilizar un mensaje y colaboración de correo abierto, asegúrate de que el navegador de correo electrónico está configurado para utilizar el protocolo IMAP.

Anexo J-H

Asunto: Reincorporación a funciones

De: jmendoza\_pe (jmendoza\_pe@yahoo.com.mx)

Para: roberto.teruya@starperu.com; gianni.garassino@starperu.com; gustavo.lopez@starperu.com; comercial@starperu.com; jmendoza\_pe@yahoo.com.mx; gina.bahamonde@starperu.com;

Fecha: Viernes, 7 de marzo, 2014 10:38:47

Señores

El presente es para poner en su conocimiento que el día de hoy me he reincorporado a mis labores normales después de mi descanso vacacional. Les escribo desde mi correo personal dado que no tengo acceso al correo de Star Perú desde el martes 17Feb14

Slds

Juan

Enviado desde smartphone

(\*) se omiten las tildes y acentos intencionalmente

ANEXO I-I



StarPeru

2014 FEB 26 11:00

MEMORANDO PD N° 005-2014

A: Carlos Sarmiento Cruz  
Gerente de Operaciones

Romary Picon  
Gerente de Mantenimiento

Jorge de la Cruz  
Gerente de Seguridad Operacional

Ilya Hincen  
Gerente Comercial

Roberto Teruya  
Gerente de Administración y Finanzas

De: Valentyn Kasianov  
Presidente del Directorio

Asunto: Reestructuración de la Gerencia de Aeropuertos

Fecha: 26 de febrero del 2014

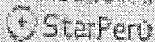
Por el presente se les informa que como parte del proceso de reingeniería que se está llevando a cabo en la empresa, la Presidencia del Directorio ha decidido prescindir de la Gerencia de Aeropuertos y en tal sentido ha dispuesto lo siguiente:

1. Las Jefaturas de Aeropuertos, Tráfico, Lost & Found y Servicio al Cliente, con todo el personal a su cargo pasan a órdenes de la Gerencia Comercial.
2. La Jefatura de Plataforma y Carga con todo el personal a su cargo pasan a órdenes de la Gerencia de Seguridad Operacional.
3. El personal de reservas especiales y la asistente de Gerencia de Aeropuertos, temporalmente serán supervisadas por la Gerencia Comercial quien asumirá dichas funciones.

Sin otro particular, quedo de ustedes.

Atentamente,

ING. VALENTYN KASIANOV  
Presidente del Directorio



ANEXO 1-J



StarPerú

RECIBIDO  
OF. FINAN. 144  
J. MENDOZA  
CARTA DE DESPIDO  
7943646



Miraflores - Lima 18  
Perú  
Telf: (511) 213-8813  
Fax: (511) 213-8809  
www.starperu.com

Lima, 07 de Marzo del 2014

Señor  
JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA  
CALLE FORTUNATO QUESADA Nº 160 BLOCK B-1 DPTO. 203, URB. MARANGA – SAN MIGUEL.

Por medio de la presente, le informo que hemos recibido su descargo a nuestra carta de pre-aviso el día de ayer 06-Mar-2014, por lo que procedemos a informarle las faltas graves en las que usted ha incurrido:

1. Por lo mencionado en su carta usted reconoce haber invertido tiempo pagado por Star Up, para beneficio de terceros o "apoyo" como usted trata de disfrazar su mal accionar; por otro lado, debo recordarle que la Junta de Accionistas o Directorio son los órganos máximos de la sociedad, quien en ningún momento lo han autorizado a realizar labores para otras empresas en el tiempo que usted debió dedicar a Star Up. Debido a lo expuesto, antes de aceptar proceder de manera irregular a solicitud de la Gerencia General (quien ha sido removido del cargo), usted debió actuar dentro de lo correcto y no excusarse en que este órgano se lo pidió, actuando en perjuicio de la empresa y en beneficio de terceros; con lo que usted ha vulnerado la buena fe laboral, por lo que nos mantenemos en lo mencionado en nuestra carta de pre-aviso; y recalamos el hecho que usted en lugar de invertir el tiempo de su jornada laboral, el cual es pagado por Star Up para beneficio de la empresa, usted decidió dedicarlo a gestiones de otras empresas, beneficiando a terceros a costa de Star Up, lo cual va en contra de los intereses de la empresa.  
Adicionalmente, debo informarle que los otros trabajadores involucrados que usted menciona se encuentran en proceso de investigación con la finalidad de establecer sus respectivas responsabilidades; lo cual no lo exonera a usted de su responsabilidad y mala fe con la que ha venido actuando en contra de la empresa.
2. Mediante correos suyos dirigidos a nuestro personal, usted los ha involucrado en coordinaciones con otras empresas ajenas a los intereses de Star Up, por lo que estaría colaborando, fomentando y contribuyendo a este tipo de acciones con el agravante que el puesto que usted desempeña es de una Gerencia, siendo un puesto de Dirección y confianza; con lo que usted nuevamente ha vulnerado la buena fe laboral, por lo que nos mantenemos en lo mencionado en nuestra carta de pre-aviso.
3. Debemos informarle que Star Up cuenta con el contrato firmado con Pluspetrol, por lo que es falso que usted intente afirmar que no contamos con dicho documento; por lo que luego de verificar el contrato, estamos en condiciones de afirmar que no existe una cláusula, ni un anexo que demuestre lo manifestado por usted; también se ha revisado las facturaciones y no se ha encontrado ningún pago adicional que corresponda a lo indicado; por otro lado, la tarifa cobrada a Pluspetrol es en base a horas de vuelo y no por un importe fijo como son los sueldos de los trabajadores; por otro lado, bajo el supuesto suyo, en caso de cese del personal involucrado significaría que Pluspetrol asumiría su liquidación de beneficios sociales, lo cual no es correcto, ni legalmente válido; en consecuencia, la empresa se ha venido afectando toda vez que nuestro personal "agente de Reservas Vuelos Especiales" han venido desempeñando por orden suya, trabajos para otras aerolíneas, con el agravante que son competencia directa nuestra"; lo cual ha vulnerado la buena fe laboral, por lo que nos mantenemos en lo mencionado en nuestra carta de pre-aviso.

Como punto adicional debemos indicarle que con respecto al acceso de su correo electrónico, se a debido a un caso fortuito, que el area de sistemas nos ha informado que no ha recibido comunicación suya para solucionar el problema que se le presento; por lo que no existe acto de hostilidad como usted intenta deslizar, como ejemplo, podemos indicarle que su teléfono se encuentra habilitado pudiendo realizar llamadas y recibirlas.

Las faltas graves observadas y cometidas por usted significa el incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo. Al respecto, le informamos que usted ha incumplido lo establecido en los incisos u), pp) del Art. 25; f), g), m) del Art. 26; faltas que se encuentran consideradas como falta graves de acuerdo a lo establecido en nuestro Reglamento Interno inciso a), o), p) del Art. 125, y según el Art. 25 en su inciso a) del DL Nº 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral; lo cual ha generado el quebrantamiento de la buena fe laboral.

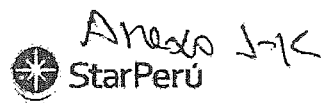
Conforme a lo expuesto, se formaliza el despido por falta grave, siendo su último día de trabajo el día de hoy 07 de Marzo del 2014, por lo que deberá hacer entrega de su cargo a la Gerencia Comercial – Ilse Haase de Benvenuto y de todas las herramientas de trabajo asignadas a su persona; por este motivo, le comunicamos que posteriormente a ello deberá acercarse a nuestras oficinas (Av. Comandante Espinar 331 – Miraflores), coordinar lo relacionado a su liquidación de beneficios sociales.

Sin otro particular, quedamos de Usted,

ROBERTO TERUYA IKEHARA  
GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

Anexo J-K

STARUP S.A.  
Av. Comandante Espinar Nro. 331 - Miraflores  
R.U.C. 20342868844



**BOLETA DE PAGO**  
D.S. 001-98-TR

Febrero 2014 del 01/02/2014 al 28/02/2014

Código E0037	Apellidos y Nombres MENDOZA PANTOJA, JUAN FELIX	N° D.N.I./ C.E. 07943646	Fecha Ingreso 01/01/2007	Fecha de Cese / /	Categoría Empleado		
Cargo GERENTE DE AEROPUERTO	Gerencia AEROPUERTO	Origen LIM	Aporte de Pensión Profuturo	CUSPP 230601JMPDT4			
N° Dias Trab.	N° Hrs. Trab.	N° Hrs. Ext 25%	N° Hrs. Ext 35%	N° Hrs. Ext. Doble	N° Hrs. Tard. 0.00	N° Min. Tard.	N° Dias Fallos
N° Dias Subs.	N° Des. Méd.	N° D. Lic. Duelo	F. Ini. Contrato	F. Fin. Contrato	N° Dias Vac. 30	Fechas de Salidas y Retornos Vacacionales	
Remun. Básica Bruta S/.	19,910.42	N° D. Lic. S/G	N° D. Lic. C/G	N° D. Lic. Pat.	Situación Especial Trabajador de Dirección	30/01/2014 A 31/01/2014 01/02/2014 A 28/02/2014	

INGRESOS	DESCUENTOS	APORTES EMPLEADOR			
Remun. Vacacional	19,910.42	AFP Aporte Obligatorio	1,991.04	Vida Ley	26.45
		AFP Prima de Seguro	101.67	Aporte EPS - Salud	447.98
		AFP Comisión Variable	366.35	Aporte EsSalud	1,343.95
		Imp. a la Renta 5ta Cat	4,401.67	Aporte SCTR Salud	89.60
		Descuento EPS	290.76	Aporte SCTR Pensión	41.33

TOTAL INGRESOS:	19,910.42	TOTAL APORTES:	1,949.31
TOTAL DESCUENTOS:	7,151.49		
NETO A PAGAR: S/.	12,758.93	Son: DOCE MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y OCHO Y 93/100 NUEVOS...	

**GIANNI GARASSINO ROCCA**  
 Jefe de Recursos Humanos

Firma del Trabajador

Renta Bruta Acumulada 43,133.68 Renta 5ta. Acumulada 8,803.52 Cta. de Abono 00110383740100015602  
 Banco CONTINENTAL



ANEXO 1-L

LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES POR TIEMPO DE SERVICIO

Codigo	Apellidos y Nombres		Cargo		Motivo de Cese
	MENDOZA PANTOJA JUAN FELIX		GERENTE AEROPUERTO		
F.Ingreso	F. Cese	Año/ Período	Meses	Días	
01/01/2007	17/02/2014				
Tiempo de Servicio		7	1	17	
Saldo de C.T.S					
Del 01/11/2013 Al 17/02/2014		0	3	17	
Calculo de la Remuneración Computable para CTS			Calculo de la Remuneración Computable para Vacaciones		
Remuneración Básica :	19,910.98		Remuneración Basica :	19,910.98	
Asignación Familiar :	0.00		Asignación Familiar :	0.00	
1/6 Última Gratificación :	3,315.29		Remu. Variable VAC :	0.00	
Remu. Variable CTS :	0.00				
<b>Remu. Computable:</b>	<b>23,226.27</b>		<b>Remu. Computable:</b>	<b>19,910.98</b>	
<b>INGRESOS</b>		<b>DESCUENTOS</b>		<b>APORTES</b>	
VACACIONES DEL MES	11,946.59	SPP	1,545.87		
VACACIONES PENDIENTES	-55.31	EPS	295.00		
GRATIF. TRUNCAS	3,318.50	RECUP STA	3,613.21		
C.T.S.	6,903.37				
BONIF. LEY 29531- ESSALUD	224.00				
DEV RTA STA	3,613.21				
INDEMNIZACION	212,964.52				
<b>Total de Ingresos:</b>	<b>238,914.88</b>	<b>Total de Descuentos</b>	<b>5,454.08</b>	<b>Total de Aportaciones</b>	<b>0.00</b>
		<b>Total Neto a</b>	<b>233,460.80</b>		

7 UIT → 0  
 21 UIT → 15%  
 54 UIT → 21%  
 > 54 UIT → 30%

26,000  
~~28,798.00~~ } 8,070  
 205,200 } 26,334

30%  
 10140  
 239,000

44344 ← 5ta

160,000  
 8070  
 16842  
 25,000 =

194,  
 162,  
 NETO



# StarPerú

ANEXO 1-LL

Comandante Espinal 551  
Miraflores - Lima 18  
Perú

Tel: (511) 213-8813  
Fax: (511) 213-8809

www.starperu.com

## LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES

APELLIDOS Y NOMBRES	:	MENDOZA PANTOJA, JUAN FELIX	CODIGO	: E0037
CARGO	:	GERENTE DE AEROPUERTO		
FECHA DE INGRESO	:	01/01/2007...	TIEMPO DE SERVICIO	: 7 año(s) 2 mes(es) 7 día(s)
FECHA DE CESE	:	07/03/2014...	MOTIVO DE CESE	: Falta Grave
SUELDO BASICO	:	19,910.42	1/6 ULTIMA GRATIFIC.	: 3,315.29
ASIGNACION FAMILIAR	:	0.00	REMU.COMPUT. C.T.S.	: 23,225.72
PROMEDIO DE VARIABLES	:	0.00	REMU.COMPUT.VAC/GRAT	: 19,910.42

SUELDO BASICO POR DIAS TRABAJADOS		663.68
REMUNERACION VACACIONAL		3,982.08

CANCELACION DE CTS  
Días: 127 del 01/11/2013... al 07/03/2014... 8,193.52

NOTA: Los Periodos anteriores de CTS estan Depositado en el Banco

VACACIONES PENDIENTES	Días: 0.00	0.00
VACACIONES TRUNCAS	Días: -16.42	-10,895.42
GRATIFICACION TRUNCA	Días: 60	6,636.81
BONIFICACION PROPORCIONAL Ley N° 29351		447.98
DEVOLUCION RENTA DE 5TA. CATEGORIA		5,060.73
COMPENSACION A TITULO DE GRACIA (Voluntaria Liberal de Caracter Compensable Artículo 57° de la Ley de CTS D.S. N° 001-97-TR)		0.00
<b>TOTAL INGRESOS</b>		<b>S/. 14,089.38</b>

DESCUENTOS AL TRABAJADOR		Profuturo	607.20
Sistema Nacional de Pensiones :		0.00	
Sist.PrivadoPens. Aporte Oblig. :	464.58		
	Seguro :	57.14	
	Comisión :	85.48	
Rta. 5ta. Categoría		0.00	

OTROS DESCUENTOS			
Dcto.Planilla Negativa	:	0.00	5,351.73
Otros Descuentos *	:	5,351.73	

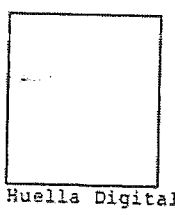
		<b>NETO A PAGAR</b>	<b>S/. 8,130.45</b>
APORTACIONES DEL EMPLEADOR	EsSalud:	313.59 Vida Ley:	14.87 SCTR Salud: 20.91
	EPS:	104.53 Senati:	0.00 SCTR Pensión: 23.23

\*Dcto por Eps Marzo: s/ 291.00; Dev Rta de Quinta: s/ 5,060.73

Declaro haber recibido de STAR UP S.A. ,por concepto de mis Beneficios Sociales, dejando constancia que no tengo nada que reclamar por este o por ningún otro motivo, y que la suma entregada cancela cualquier otro concepto remunerativo y compensatorio o en general cualquier suma de dinero que la empresa me pudiera adeudar a la fecha.

Lima, 7 de Marzo del 2014

Mendoza Pantoja, Juan Felix  
DNI N°/C.E. N° 07943646



*Rocio Alvarado Barrera*  
ROCIO ALVARADO BARRERA  
Administrador de Personal  
StarPerú



StarPerú

ANEXO 1 - M

Comandante Espinar 331  
Miraflores - Lima 18  
Perú

Tel: (511) 213-8813  
Fax: (511) 213-8809

www.starperu.com

## CERTIFICADO DE TRABAJO

STAR UP S.A. con RUC N° 20342868844 y domicilio fiscal en Comandante Espinar 331  
Miraflores

CERTIFICA QUE:

El Sr. Mendoza Pantoja Juan Felix , con D.N.I. N° 07943646, ha laborado en nuestra  
empresa en la Gerencia Aeropuerto, en el cargo de Gerente De Aeropuerto desde el  
1 de enero del 2,007 al 7 de marzo del 2,014.

Se extiende el presente certificado para los fines que estime conveniente.

Miraflores, 7 de marzo del 2,014

  
GIANNI GARASSINO ROCCA  
Jefe de Recursos Humanos  


Alex N

**De:** Roberto Teruya <[roberto.teruya@starperu.com](mailto:roberto.teruya@starperu.com)>  
**Organización:** Star Perú  
**Responder a:** <[roberto.teruya@starperu.com](mailto:roberto.teruya@starperu.com)>  
**Fecha:** Thu, 2 Aug 2012 15:06:01 -0500  
**Para:** <[eamoretti@starperu.com](mailto:eamoretti@starperu.com)>  
**CC:** Roman Kasianov <[rkasianov@starperu.com](mailto:rkasianov@starperu.com)>  
**Asunto:** FW: BALANCE GENARL FLEX

Evelyn,

Adicionar los archivos adjuntos a la documentación a entregar al banco para el leasing.

Roberto

**From:** Alfonso Suarez [<mailto:asuarez@businessconsultancy.pe>]  
**Sent:** jueves, 02 de agosto de 2012 01:45 p.m.  
**To:** [roberto.teruya@starperu.com](mailto:roberto.teruya@starperu.com)  
**Cc:** 'Juan Carlos Pavic'  
**Subject:** BALANCE GENARL FLEX

Roberto, te hago llegar la información de FLEX, el formulario anterior no estaba bien llenado, por favor considera este como el valido.

Gracias,

Alfonso

**De:** Roberto Teruya <[roberto.teruya@starperu.com](mailto:roberto.teruya@starperu.com)>  
**Organización:** Star Perú  
**Responder a:** <[roberto.teruya@starperu.com](mailto:roberto.teruya@starperu.com)>  
**Fecha:** Thu, 2 Aug 2012 12:09:34 -0500  
**Para:** 'Roman Kasianov' <[roman.kasianov@starperu.com](mailto:roman.kasianov@starperu.com)>  
**Asunto:** RE: ?

Hola Roman,

Anteayer (martes) el banco nos indicó que necesita de Flex Air los EE.FF. al 31 de Diciembre del 2011 y un balance de situación al 31 de Mayo del 2012. La información que envió Alfonso Suárez sólo tenía el balance de apertura de Flex Air. Por lo cual, ayer le envié un correo a Alfonso solicitándole esa información y que también complete el formulario del banco.

Te adjunto también la cotización de leasing actualizada y válida hasta el 31 de Agosto.

Roberto

**From:** Roman Kasianov [<mailto:roman.kasianov@starperu.com>]  
**Sent:** jueves, 02 de agosto de 2012 11:21 a.m.  
**To:** Roberto Teruya  
**Subject:** ?

Hola Robert, dime como va mi crédito?

A/Anexo J-21

**De:** Gianni Garassino <[gianni.garassino@starperu.com](mailto:gianni.garassino@starperu.com)>  
**Fecha:** Fri, 14 Jun 2013 08:45:02 -0500  
**Para:** 'Roman Kasianov' <[roman.kasianov@starperu.com](mailto:roman.kasianov@starperu.com)>  
**Asunto:** RE: Contrato FLEX AIR

Hola Roman:

Por favor considera este archivo.

Nota: se ha eliminado los descuentos por tardanza, lo cual no es acorde a un puesto gerencial.

Saludos,



Gianni Garassino Rocca | Jefe de Recursos Humanos y Administración (I)

Av. Comandante Espinar N° 331 Miraflores, Lima - Perú

Tel: (511) 213-8813 Ax: 212 / Cel: 989-261-295

[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

**De:** Roman Kasianov [<mailto:roman.kasianov@starperu.com>]  
**Enviado el:** Jueves, 13 de Junio de 2013 05:00 p.m.  
**Para:** Gianni Garassino  
**Asunto:** Re: Contrato FLEX AIR

Gracias Gianni.

**De:** Gianni Garassino <[gianni.garassino@starperu.com](mailto:gianni.garassino@starperu.com)>  
**Fecha:** Thu, 13 Jun 2013 16:28:29 -0500  
**Para:** 'Roman Kasianov' <[rkasianov@starperu.com](mailto:rkasianov@starperu.com)>  
**Asunto:** RE: Contrato FLEX AIR

Hola Roman:

Aquí te remito lo solicitado.

Saludos,



Gianni Garassino Rocca | Jefe de Recursos Humanos y Administración (i)

Av. Comandante Espinar N° 331 Miraflores, Lima - Perú

Tel: (511) 213-8813 Ax: 212 / Cel: 989-261-295

[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

De: Roman Kasianov [mailto:rkasianov@starperu.com]

Enviado el: Lunes, 10 de Junio de 2013 07:28 p.m.

Para: Gianni Garassino

Asunto: Re: Contrato FLEX AIR

Gracias por los comentarios.

Has las modificaciones necesarias y me lo pasas de nuevo.

10/06/2013, в 19:17, "Gianni Garassino" <[gianni.garassino@starperu.com](mailto:gianni.garassino@starperu.com)>  
написал(а):

Hola Roman:

Te adjunto contrato que te recomiendo, pero todo dependerá lo que se haya conversado previamente con el trabajador, toda vez que el contrato que me entregaste es claramente pro-trabajador y muchas desventajas para la empresas, las cuales te comento para que puedas evaluar en cual deseas flexibilizar y en que otra quieres mantener:

1. Es conveniente para la empresa calificar el puesto del Gerente de Operaciones como de Dirección, ello permitirá que en caso no funcione como Gerente lo puedas cesar y no tengas que pagar una indemnización; ya que en un jefe o gerente no se pueden ver resultados de su gestión en 3 meses, por lo que lo recomendable es fijarlo en 1 año.
2. El contrato podría ser a plazo indeterminado, pero siempre y cuando te acepte el año de prueba, si no te acepta el año de prueba, entonces el contrato habría que hacerlo a plazo fijo (cada 6 meses); y lo ideal sería contratos renovables cada año.
3. Es importante que se mencione que el Gerente se encuentra capacitado para el desempeño de sus funciones, no habría razón por la cual no ponerla, salvo que la persona no este segura de sus capacidades, lo cual sería un indicativo preocupante.
4. Es importante que sus servicios como Gerente se brinden de manera exclusiva a la empresa, ya que de lo contrario se deja la puerta abierta a que pueda trabajar para la competencia en algún trabajo puntual, con el riesgo de fuga de información entre otros temas.
5. Lo que respecta a los exámenes médicos también es importante que se mantenga, no habría motivo para dejar de ponerlos, salvo que exista algo que se quiera evitar que se conozca (la DGAC lo pide, el Ministerio de Trabajo ya lo esta pidiendo)

6. También es importante mencionar sus principales responsabilidades y mencionar que pueden incrementarse, por lo que es saludable mantenerlo en el contrato, para que te sirva de prueba en caso las relaciones se deterioren y necesites argumentos.

7. La cláusula resolutoria también es importante, dado que todo negocio tiene sus riesgos y de esta manera se podría cesar al personal en caso la continuidad del negocio se vea perjudicada.

Coordinamos

Saludos,

<image001.jpg>

Gianni Garassino Rocca | Jefe de Recursos Humanos y Administración (i)

Av. Comandante Espinar N° 331 Miraflores, Lima - Perú

Tel: (511) 213-8813 Ax: 212 / Cel: 989-261-295

[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

<Contrato Gerente - RK2.doc>

---



ANEXO 1-0

De: Gustavo Lopez [mailto:gustavo.lopez@starperu.com]  
Enviado el: martes, 13 de agosto de 2013 15:21  
Para: 'Martin Huapaya'  
CC: rommy.picon@starperu.com  
Asunto: RE: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR

Martín, de acuerdo a lo conversado, te remito los documentos que regularmente solicita el Sr. Montero para el internamiento de las aeronaves. Pregúntale si estos es lo que necesita y en qué hay que variarlo.

Saludo,s



Gustavo López Quispe | Asesor Legal  
Av. Comandante Espinar No. 331, Miraflores, Lima 18 - Perú  
Telf: (511) 213-8813 Anexo 226 / Fax: (511) 213-8809 / Cel: 989006931 RPC  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

De: Martin Huapaya [mailto:martin.huapaya@starperu.com]  
Enviado el: Lunes, 12 de Agosto de 2013 10:19 a.m.  
Para: gustavo.lopez@starperu.com; 'Rommy Picon'; angel.montero@atadmontero.com  
Asunto: RE: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR

Estimados Señores: Buenos días

Les escribo para informarles que los Containers consignados a FLEXAIR S.A.C con fecha de llegada 12/08/2013, fueron re-programados para el día 19/08/2013.  
Lo cual, según comunicaciones con MAERSK Line, la demora es debido al Embarque/Desembarque en la última parada del Buque RD CONCERT en Buenaventura, Colombia el 06 de Agosto.  
Actualmente el buque que transportará los 2 Containers es MAERSK KALAMATA con fecha 19/08/2013. Espero a las respuestas de MAERSK sobre los Avisos de Llegada actualizadas a la fecha programada para remitírselas cuanto antes.

Respecto a los 4 Containers programados al 02/09/2013 no hay hasta el momento ningún aplazamiento de la llegada.

Finalmente informales que de acuerdo a lo conversado con DAMAS Logistics de Ucrania, los documentos Bill of Lading correspondientes al 2do y 3er helicóptero serán enviados vía Courier a Lima el día Miércoles 14 de Agosto. (Ver adjunto).

Gracias y a la espera de sus comentarios

Saludos



Martin Huapaya Rebaza | Technical Purchasing Assistant  
Av. Faucett S/N - Base Aeronaval - Callao , Callao 1 - Perú  
Phone: (+511) 719-9351 / Fax: (+511) 484-1100 Ext. 208  
Mobile: (+511) 9918-44444  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

Estimado Sr. Gustavo

- Tipo de contenedor: High Cube Pies de Largo: 40' Pies de Alto: 9,6`

Cabe resaltar que actualmente manejamos pesos: 6153.000 Kgs y 3020.000 Kgs.

*Atentamente*



Martin Huapaya Rebaza | Technical Purchasing Assistant  
Av. Faucett S/N - Base Aeronaval - Callao , Callao 1 - Perú  
Phone: (+511) 719-9351 / Fax: (+511) 484-1100 Ext. 208  
Mobile: (+511) 9918-44444  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

---

De: Gustavo Lopez [<mailto:gustavo.lopez@starperu.com>]

Enviado el: martes, 20 de agosto de 2013 9:55

Para: 'Martin Huapaya'

C: 'Rommy Picon'; [atad5@hotmail.com](mailto:atad5@hotmail.com); [angel.montero@atadmontero.com](mailto:angel.montero@atadmontero.com)

Asunto: RE: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR

Martín, estoy remitiendo directamente al Sr. Montero, la Carta de No Seguro y Declaración Jurada de Fin y Ubicación, debidamente suscritas por el representante legal de FLEX AIR. Me comunicas cualquier otra documentación o coordinación que necesitas.



Gustavo López Quispe | Asesor Legal  
Av. Comandante Espinar No. 331, Miraflores, Lima 18 - Perú  
Telf: (511) 213-8813 Anexo 226 / Fax: (511) 213-8809 / Cel: 989006931 RPC  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

---

De: Martin Huapaya [<mailto:martin.huapaya@starperu.com>]

Enviado el: Lunes, 19 de Agosto de 2013 12:49 p.m.

Para: 'Gustavo Lopez'

CC: 'Rommy Picon'; [atad5@hotmail.com](mailto:atad5@hotmail.com); [angel.montero@atadmontero.com](mailto:angel.montero@atadmontero.com)

Asunto: RE: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR

Estimado Sr. Gustavo

De acuerdo a lo conversado anteriormente, por favor reciba los Documentos: Declaración Jurada Fin y Ubicación de Mercancías y Carta: No Seguro. Ambas rectificadas y listas para v.b del Sr. Roman Kasianov.

A la vez informar a los suscritos que los Contenedores han arribado a Lima, al puerto marítimo Dubái World como estaba estimado. Actualmente según comunicaciones con personal de MAERSK LINE, el tiempo de descargue de los contenedores del Buque, tiene un promedio de 2 – 3 días. Esto implica que el Almacenaje Libre de 7 Días que nos otorga MAERSK LINE comience al día siguiente de la descarga de la nave. A partir del 8vo día el monto diario de almacenaje es de \$70.

Quedo a la espera de su más pronta confirmación.

*Atentamente*



Martin Huapaya Rebaza | Technical Purchasing Assistant  
Av. Faucett S/N - Base Aeronaval - Callao , Callao 1 - Perú  
Phone: (+511) 719-9351 / Fax: (+511) 484-1100 Ext. 208  
Mobile: (+511) 9918-44444  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

- Dejo adjunto el Tracking de los 03 Container Numbers especificados.

Se han remitido dos documentos (BILL OF LANDING FOR OCEAN TRANSPORT), uno al señalado anteriormente y otro designado por el container MAEU3428134 con 3020 Kgs. A ambos se adjunta el Packing List No. 01, que hace un total de 9173 Kgs. No se si exista inconveniente en esta documentación y si ambos están referidos sólo a la aeronave Ka-32 que llegaría el 12 de agosto, considerando que sólo se envía el informe de uno de ellos. Dejo a sus consideraciones. - Efectivamente ambos Container Number están referidos a la Nave KA-32, como lo indica el Packing List

No cuento con ninguna documentación aduanera correspondiente al MAEU3472409, que llegaría el 02 de setiembre y si esta está referida a al Ka-32 y al MI-17; es decir, a ambas aeronaves. - He establecido comunicación con MAERSK LINE solicitando los documentos pertinentes sobre los 03 B/L N°s espero respuesta de ellos para hacérselas llegar cuanto antes.

Estaré entregando mañana los físicos a Angel Montero para las coordinaciones del caso.



Gustavo López Quispe | Asesor Legal  
Av. Comandante Espinar No. 331, Miraflores, Lima 18 - Perú  
Telf: (511) 213-8813 Anexo 226 / Fax: (511) 213-8809 / Cel: 989006931 RPC  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

De: Rommy Picon [mailto:rpicon@starperu.com]  
Enviado el: Lunes, 05 de Agosto de 2013 03:20 p.m.  
Para: 'Rommy Picon'; [gustavo.lopez@starperu.com](mailto:gustavo.lopez@starperu.com); [atad5@hotmail.com](mailto:atad5@hotmail.com); [angel.montero@atadmontero.com](mailto:angel.montero@atadmontero.com); [martin.huapaya@starperu.com](mailto:martin.huapaya@starperu.com)  
CC: 'Roman Kasianov'  
Asunto: RE: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR


ESTIMADO ANGEL,  
PORFAVOR, Y CON EL FIN DE TENER UNA MEJOR AYUDA PARA EL TEMA DE DESADUANAJE. MARTIN HUAPAYA QUE TRABAJA CONMIGO EN STAR ESTARA APOYANDONOS PARA TEMAS RELACIONADOS A FLEXAIR-ADUANAS, A EL TAMBIEN ESTOY COPIANDO LOS CORREOS.  
SALUDOS,  
ROMMY PICON

De: Rommy Picon [mailto:rpicon@starperu.com]  
Enviado el: lunes, 05 de agosto de 2013 03:05 p.m.  
Para: 'gustavo.lopez@starperu.com'; 'atad5@hotmail.com'; 'angel.montero@atadmontero.com'; 'martin.huapaya@starperu.com'  
CC: 'Roman Kasianov'  
Asunto: RV: Время прибытия верт. в Лиму HELICOPTEROS FLEXAIR

ESTIMADOS SEÑORES,  
DE ACUERDO A LO COMUNICADO POR EL SR. R. KASIANOV TOMAR LAS PREVICIONES POR LA LLEGADA DE LOS HELICOPTEROS DE FLEXAIR SEGÚN LO SIGUIENTE: EL TEMA ES DESADUANAJE Y TODO LO NECESARIO PARA MOVILIZARLO A LA BASE AERONAVAL.

- 1. CARGA: Ka-32  
CARGADO EN PUERTO DE ODESA EL 07.07  
LLEGADA A PUERTO DE LIMA EL 12.08
- 2. CARGA: Ka-32  
CARGADO EN PUERTO DE ODESA EL 27.07  
LLEGADA A PUERTO DE LIMA EL 08.08

ANEXO 5-Q  
J-2

 Star Peru	AOC	REVISION: 3
	MOA – RESPONSABILIDADES	PAGINA : 5.T.3-1
		FECHA : 09.08.13

# RESPONSABILIDADES

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Asesor	Juan Mendoza	Juan Mendoza
Gerencia de Aeropuertos	Gerente de Aeropuerto	Gerente de Aeropuerto

## MOA – GERENCIA DE AEROPUERTOS

Los documentos exhibidos en forma digital son controlados, toda impresión de ellos es una copia NO controlada, asimismo este documento es propiedad intelectual de STAR UP S.A. y cualquier reproducción será sancionada por LEY  
GERENCIA DE AEROPUERTOS



StarPerú

AOC

MOA – RESPONSABILIDADES

REVISION: 3

PAGINA : 5.T.3-2

FECHA : 09.08.13

## 1. RESPONSABILIDADES

Se encuentran definidos los siguientes cargos en el MOA:

### 1.1 Gerente de Aeropuertos

- a) Reporta directamente a la Gerencia General.
- b) Informar periódicamente a la Gerencia General sobre los principales acontecimientos de las Operaciones.
- c) Analizar, estudiar y proponer a la Gerencia General, la necesidad de nuevo personal para cumplimiento de las operaciones de la Compañía.
- d) El Gerente de Aeropuerto es responsable directo del Control Operacional de la Empresa, pudiendo delegar ciertas funciones relacionadas con el Control Operacional, pero manteniendo la responsabilidad superior de ellas.
- e) En la parte operacional, responsable de mantener relación con las autoridades regulatorias, fabricantes y otras entidades externas relacionadas a las operaciones.
- f) En despachos técnicos de vuelos y vigilancia de los mismos, a través del Subgerente de Control Vuelo delega dicha responsabilidad en los Encargados de Operaciones de Vuelo. El Gerente de Operaciones asigna la autoridad sobre el control operacional de cada vuelo solo a los comandantes de aeronave
- g) Debe mantener y verificar el cumplimiento de las condiciones y restricciones que se encuentren en las Especificaciones Operativas y los requerimientos regulatorios que correspondan.
- h) Debe velar por el cumplimiento de las Políticas y los estándares establecidos por STAR PERU.
- i) Debe mantener comunicación con la DGAC en lo referido a Procedimientos Operacionales vigentes, remitiendo información requerida de manera periódica.
- j) Informar a DGAC y proporcionar detalles en caso ocurra algún incumplimiento a la normativa, incidente o accidente en que se vean involucradas las operaciones de vuelo de STAR PERU, en los plazos establecidos.
- k) El Gerente de Aeropuerto asigna la autoridad sobre el control operacional de cada vuelo solo a los comandantes de aeronave.

### MOA – GERENCIA DE AEROPUERTOS

Los documentos exhibidos en forma digital son controlados, toda impresión de ellos es una copia NO controlada, asimismo este documento es propiedad intelectual de STAR UP S.A. y cualquier reproducción será sancionada por LEY.

GERENCIA DE AEROPUERTOS



AOC

REVISION: 3

MOA – RESPONSABILIDADES

PAGINA : 5.T.3-3

FECHA : 09.08.13

- l) Aplicar los procedimientos de seguridad de la Empresa, para minimizar o prevenir la ocurrencia de accidentes e incidentes, en las operaciones de vuelo.
- m) Es responsable por la formulación de políticas, procedimientos y cumplimiento de las regulaciones vigentes.
- n) Planifica, organiza, coordina, dirige y administra los recursos que le ha proporcionado la empresa y es el responsable ante ella del correcto uso de estos recursos.
- o) Representa a la empresa ante la autoridad aeronáutica sobre los asuntos relacionados a la Operación descrita en el presente Manual de Operaciones Aeroportuarias.
- p) Designa en su ausencia temporal del país a su representante, quien tendrá la función de dar continuidad a las operaciones.
- q) Establecer en coordinación de sus diferentes Jefaturas los niveles necesarios de Instrucción y eficiencia operativa del personal a su cargo, supervisar los programas de instrucción y entrenamiento con la finalidad de mantener el nivel óptimo del personal.

#### 1.2 Jefe del Departamento de Tráfico / Lost & Found

- a) Será el responsable de la preparación de la documentación (envío/recepción) con las áreas que tengan relación a su departamento.
- b) Organiza al personal en función de las necesidades del área.
- c) Programa el rol de jornadas de servicios y periodos de descanso mensual en la base de Lima.
- d) Coordinará con los supervisores de estaciones las vacaciones anuales del personal.
- e) Llevará un control del material de trabajo asignado para la base y las estaciones, recepcionando y gestionando los requerimientos de reposición.
- f) Llevará un control de inventario de bienes y activos de la base y las estaciones.
- g) Llevará el control de documentos como: manuales, legajos del personal, cartas, facturas, solicitudes, y los archivos de documentos relacionados con la operación diaria.
- h) Llevará el control de especies valoradas del Departamento de Tráfico y Lost and Found.

#### MOA – GERENCIA DE AEROPUERTOS

Los documentos exhibidos en forma digital son controlados, toda impresión de ellos es una copia NO controlada, asimismo este documento es propiedad intelectual de STAR UP S.A. y cualquier reproducción será sancionada por LEY.

GERENCIA DE AEROPUERTOS



StarPerú

AOC

MOA - CONTROL DE REVISIONES

REVISION: 3

PAGINA : 2-1

FECHA : 09.08.13

REVISION Nº	FECHA DE REVISION	FECHA DE INSERCCION	INSERTADO POR
Original	30-09-05	30-09-05	A. Velarde
01	18-12-06	08-09-06	J. Mendoza
02	30-07-09	27-05-10	J. Mendoza
03	09-08-13	09-08-13	J. Mendoza

15 AGO. 2013  
**ACEPTADO**  
 AERÓDROMOS  
 D.G.A.C

*Joaquín*  
**JOAQUÍN BERNARDEZ TAMAYO**  
 Inspector de Aeropuertos  
 DGAC - PPEII

MOA - GERENCIA DE AEROPUERTOS

Los documentos exhibidos en forma digital son controlados, toda impresión de ellos es una copia NO controlada, asimismo este documento es propiedad intelectual de STAR UP S.A. y cualquier reproducción será sancionada por LEY.

GERENCIA DE AEROPUERTOS

ANEXO JR

**LOTES 88 y 56**

**CONTRATO  
DE FLETAMENTO  
DE AERONAVES**

**N° PPC-LOG-88/56-AER-11-127**

Entre:

**PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A.**  
**(en representación de los Licenciarios)**

Y

**STAR UP S.A**

**Abril, 2011**



TABLA DE CONTENIDOS

CONSIDERACIONES PRELIMINARES .....	3
PRIMERA: OBJETO Y VIGENCIA DEL CONTRATO .....	4
SEGUNDA: OBLIGACIONES DE PLUSPETROL .....	5
TERCERA: OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA .....	6
CUARTA: COSTO DEL SERVICIO, HORAS MÍNIMAS, FACTURACIÓN Y PAGO. 142	
QUINTA: CÓMPUTO DE HORAS DE VUELO .....	175
SEXTA: PENALIDADES .....	18
SÉPTIMA: CAUSALES DE RESOLUCIÓN .....	18
OCTAVA: EL CONTRATISTA COMO CONTRATISTA INDEPENDIENTE .....	20
NOVENA: FUERZA MAYOR .....	21
DÉCIMA: RESPONSABILIDADES, INDEMNIDADES Y SEGUROS .....	21
10.1 Responsabilidad por Daño Indirecto o Mediato	
10.2 Limitación de responsabilidad	
10.3 Responsabilidad de los Licenciarios	
10.4 Intencionalmente dejado en blanco	
10.5 Intencionalmente dejado en blanco	
10.6 Atenuación de Pérdida o Daño	
10.7 Indemnidades	
DÉCIMA PRIMERA: SEGUROS .....	24
11.1 Condiciones Generales	
11.2 Requerimientos Mínimos de Seguros	
DECIMA SEGUNDA: CONTAMINACIÓN AMBIENTAL .....	27
DECIMA TERCERA: SOLUCION DE CONTROVERSAS .....	27

DECIMA CUARTA: MODIFICACIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO.....	28
DECIMA QUINTA: GARANTÍA DE FIEL CUMPLIMIENTO.....	287
DECIMA SEXTA: CONFIDENCIALIDAD .....	28
DÉCIMA SÉTIMA: CESIÓN .....	29
DÉCIMA OCTAVA: DOMICILIO, COMUNICACIONES, NOTIFICACIONES, LEY APLICABLE.....	29
DÉCIMA NOVENA: DEFINICIONES, INTERPRETACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO.....	30
INSERTO I.....	32

ANEXOS

ANEXO A	: INTENCIONALMENTE EN BLANCO
ANEXO B	: TARIFAS
ANEXO C	: ESPECIFICACIONES DE LAS AERONAVES
ANEXO D	: INTENCIONALMENTE EN BLANCO
ANEXO E	: REQUISITOS PARA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS AÉREOS
ANEXO F	: CONDICIONES DE SEGURIDAD PARA SERVICIOS DE TRANSPORTE AÉREO
ANEXO G	: REQUISITOS DE SEGURIDAD PARA EL TRANSPORTE DE MERCANCÍA PELIGROSA
ANEXO H	: CÓDIGO DE CONDUCTA, POLÍTICA CORPORATIVA DE EHS, NORMAS DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN AMBIENTAL Y MANUAL DE SALUD PARA CONTRATISTAS
ANEXO I	: DESTINOS FRECUENTES
ANEXO J:	LISTA DE PASAJEROS Y PROCEDIMIENTO DE RESERVA DE CUPOS EN LOS LOTES 88 y 56.

**CONTRATO DE FLETAMENTO DE AERONAVES N° PPC-LOG-88/56-AER-11-127**

Conste, por el presente documento, el Contrato de Fletamento de Aeronaves N° PPC-LOG-88/56-AER-11-127 que celebran, de una parte, PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A., con RUC N° 20304177552, domiciliada en Av. República de Panamá N° 3055, Piso 9, San Isidro, Lima 27, debidamente representada por su Gerente Ejecutivo, señor Roberto Hugo Ramalio, identificado con Carné de Extranjería N° 055045, con arreglo a las facultades inscritas en la partida N° 11246333 del Registro de Personas Jurídicas de Lima, a quien en adelante se le denominará PLUSPETROL, actuando en su calidad de Operador de los Lotes 88 y 56 en representación de los Licenciatarios de los Lotes 88 y 56, conjuntamente denominadas los LICENCIATARIOS; y de la otra parte STAR UP S.A., con RUC N° 20342868844, con domicilio en Av. Comandante Espinar 331 - Miraflores, Lima, debidamente representada por el señor Roman Kasianov, identificado con D.N.I. No. 47088751, con arreglo a las facultades inscritas en la Partida Electrónica N° 03021549 del Registro de Personas Jurídicas de Lima, a quien en adelante se le denominará el "CONTRATISTA", en los términos y condiciones siguientes:

**CONSIDERACIONES PRELIMINARES**

Con fecha 7 de setiembre de 2004 y 9 de diciembre de 2000 se suscribieron las Escrituras Públicas de los Contratos de Licencia para la explotación de hidrocarburos en los Lotes 56 y 88, respectivamente. Este Contrato es celebrado por Pluspetrol en representación de los Licenciatarios, que actualmente se encuentran conformados por las siguientes empresas:

Lote 56

Pluspetrol Peru Corporation S.A.	2.2%
Pluspetrol Lote 56 S.A.	25.0%
Hunt Oil Company of Peru LLC, Sucursal del Perú	25.2%
SK Energy, Sucursal Peruana	17.6%
Tecpetrol Bloque 56 S.A.C.	10.0%
Repsol Exploración Perú, Sucursal del Perú	10.0%
Sonatrach Perú Corporation S.A.C.	10.0%

Lote 88

Pluspetrol Peru Corporation S.A.	2.2%
Pluspetrol Camisea S.A.	25.0%
Hunt Oil Company of Peru LLC, Sucursal del Perú	25.2%
SK Energy, Sucursal Peruana	17.6%
Tecpetrol del Peru S.A.C.	10.0%
Repsol Exploración Perú, Sucursal del Perú	10.0%
Sonatrach Peru Corporation S.A.C.	10.0%

Los Licenciarios han designado a Pluspetrol como el operador de la Licencia. En consecuencia Pluspetrol en calidad de operador de la Licencia y en representación de los Licenciarios celebra este Contrato.

Sin perjuicio de ello, las Partes dejan constancia que en caso se incorporen nuevas empresas a la Licencia, las mismas automáticamente pasarán a ser formar parte de los Licenciarios. Asimismo, en caso que una de las empresas indicadas deje de ser parte de la Licencia, automáticamente dejará de ser parte de los Licenciarios.

- II. Los Licenciarios de los Lotes 88 y 56 serán denominados conjuntamente los "Licenciarios".
- III. El CONTRATISTA declara que su giro comercial es la ejecución de servicios aéreos, y en el desarrollo de sus actividades prestan servicios de fletamento aéreo a PLUSPETROL.
- IV. PLUSPETROL requiere contar con el servicio de fletamento de aeronaves para transportar personal, materiales, suministros y equipos entre las locaciones de los Lotes 88 y 56, con el fin de realizar en forma oportuna y adecuada las operaciones petroleras que vienen llevando a cabo para el cumplimiento de lo previsto en el Contrato de Licencia de los Lotes 88 y 56.
- V. El CONTRATISTA declara que cuenta con amplia experiencia en actividades de transporte aéreo de pasajeros y/o carga, con personal profesional técnico y administrativo suficientemente calificado, así como con la Aeronave y equipos requeridos por PLUSPETROL para cubrir en forma cabal, correcta y segura las necesidades de transporte aéreo a que se refiere este Contrato. Asimismo, declara contar con los permisos y registros necesarios para poder desarrollar las operaciones a las cuales se compromete en virtud del presente Contrato.

#### PRIMERA: OBJETO Y VIGENCIA DEL CONTRATO

- 1.1. Es objeto del presente Contrato, la prestación por parte del CONTRATISTA de los servicios de fletamento aéreo de pasajeros y/o carga en favor de PLUSPETROL, así como el transporte aéreo de pasajeros y/o carga de terceros que PLUSPETROL autorice, los cuales serán ejecutados de acuerdo al presente Contrato, sus Anexos y a las instrucciones que imparta PLUSPETROL. Todo transporte en las aeronaves deberá ser autorizado por PLUSPETROL.
- 1.2. Para la prestación de los Servicios, el CONTRATISTA se compromete a poner a disposición de PLUSPETROL las aeronaves para pasajeros descritas en el Anexo C (en adelante, las "Aeronaves"), y se compromete a prestar los servicios mediante el personal que se requiera para garantizar el servicio materia del presente Contrato.

Las Aeronaves deberán contar con su Certificado de Aeronavegabilidad vigente de acuerdo con el artículo 58 y 59 de la Ley N° 27261, Ley de Aeronáutica Civil del Perú, y deberán ser aprobadas y aceptadas por PLUSPETROL antes de iniciar sus operaciones. Asimismo, las Aeronaves deberán contar con la respectiva Constancia de Conformidad en la medida que sean de matrícula extranjera.

- 1.3 Las Aeronaves tendrán como base de operaciones (de PLUSPETROL) la locación de Lima, y realizarán vuelos entre Lima y Malvinas o a rutas según la necesidad de la operación, según el requerimiento de PLUSPETROL y la aceptación del CONTRATISTA. Asimismo, PLUSPETROL establecerá los programas de vuelo, itinerarios y horarios de común acuerdo con el CONTRATISTA. La lista de pasajeros y la cargas serán determinados por PLUSPETROL, sin perjuicio de lo cual, el embarque de los mismos deberá ceñirse a las regulaciones legales aeronáuticas vigentes.
- 1.4 La vigencia del presente Contrato será de tres (3) años, contados a partir de la fecha de suscripción del presente Contrato, fecha en la cual la Aeronave deberá estar a disposición de PLUSPETROL para el inicio de la prestación de los Servicios. El Contrato podrá ser prorrogado de mediar nuevo acuerdo entre las partes, para cuyo efecto PLUSPETROL y el CONTRATISTA deberán haber suscrito la adenda respectiva con treinta (30) días de anticipación a la fecha de culminación de plazo del Contrato.
- 1.5 Las partes declaran que el presente acuerdo es un contrato de fletamento, en virtud del cual el CONTRATISTA conserva su carácter de explotador de las Aeronaves encontrándose obligado a realizar las operaciones aeronáuticas descritas en el presente Contrato en favor de PLUSPETROL.

El presente Contrato se rige de manera complementaria a lo previsto en la Ley de Aeronáutica Civil, Ley N° 27261, y su reglamento respecto del contrato de fletamento aéreo.

#### SEGUNDA: OBLIGACIONES DE PLUSPETROL

En virtud al presente Contrato, PLUSPETROL se obliga a lo siguiente

- 2.1 Mantener en condiciones operativas el aeródromo de Malvinas a fin de garantizar la continuidad de las operaciones y la seguridad de los pasajeros y de las Aeronaves, contando con manga de viento y todo elemento de señalización necesario, en cada lugar de operación y facilidades para el pernocte en caso de ser necesario.
- 2.2 Proporcionar los equipos y personal de apoyo que se señalan a continuación, que serán utilizados para la operación del aeródromo de Malvinas.
  - i) Equipos contra incendio (extintores fijos y portátiles) inmediato a los aeródromos y/o aeropuertos donde operan las Aeronaves, siendo de responsabilidad de PLUSPETROL el mantenimiento, operatividad y recambio de los mismos
  - ii) Personal de tierra para el acondicionamiento del equipaje—
- 2.3 Mantener en condiciones operativas los equipos existentes de comunicación tierra-aire, radio navegación (NDB), Sistema VOR, indicador de vientos y aquellos que aseguren el control de tráfico aéreo; equipos de radio portátil tierra/aire (VHF) para el enganche y desenganche de la carga y mantener un sistema de comunicaciones entre el origen y destino de las operaciones.
- 2.4 Efectuar las operaciones de carga y descarga, bajo la supervisión del Administrador del Contrato.

- 2.5 Encargarse de operaciones contra incendio y rescate en la Base de Malvinas, y proporcionar equipo y materiales para las mismas.
- 2.6 **PLUSPETROL** asumirá el costo de las atenciones médicas (incluye consulta, medicinas y procedimientos) que se deriven de accidentes de trabajo y de emergencias, según sea determinado por el médico de la unidad médica de campo. En caso que la unidad médica de campo determine que el accidente de trabajo o la emergencia requiere la evacuación o transferencia del paciente, dicho costo será asumido por el **CONTRATISTA**.

El **CONTRATISTA** es responsable, y por lo tanto se compromete a realizar los reembolsos de todos los gastos (incluye consulta, medicinas y procedimientos) en los que **PLUSPETROL** pudiera incurrir por las atenciones médicas ordinarias que requiera el personal del **CONTRATISTA**, a las tarifas que determine **PLUSPETROL**.

- 2.7 Proporcionar alojamiento, alimentación, lavandería y transporte del aeródromo y/o aeropuerto o campo de aterrizaje al campamento para el personal del **CONTRATISTA**, cuando las operaciones materia de este Contrato así lo requieran, y siempre que se encuentren prestando servicios en favor de **PLUSPETROL**.
- 2.8 Mantener en forma permanente un representante o coordinador para el contrato. El representante nombrado tendrá poder suficiente para supervisar y tomar las decisiones necesarias con relación a los Servicios. Dicho representante podrá determinar e informar al representante o coordinador del **CONTRATISTA** el destino del vuelo y el número de pasajeros.
- 2.9 Brindar atención de pasajeros y aeronaves en Malvinas.
- 2.10 **PLUSPETROL** asumirá la atención de aeronaves y/o pasajeros en el aeródromo de Malvinas a través de una empresa debidamente certificada como Servicio Especializado Aeroportuario (SEA)
- 2.11 Velar porque el contratista que realice el Servicio Aeroportuario Especializado cumpla con contratar los seguros que exige la normatividad vigente de la materia.

### TERCERA: OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

A fin de garantizar la eficiente prestación de los Servicios a ser suministrados, el **CONTRATISTA** se obliga a:

- 3.1 Prestar los Servicios en las rutas, frecuencias, días, horarios e itinerarios que establezca **PLUSPETROL** de común acuerdo con el **CONTRATISTA**, así como contar con la aprobación por parte de las autoridades aeronáuticas, de los itinerarios y/o programaciones de vuelo, en los casos que corresponda.
- 3.2 Obtener todos los Permisos que deban ser otorgados por las dependencias del gobierno para la operación de las Aeronaves en el Perú y la prestación de los Servicios, así como a mantenerlas vigentes durante todo el plazo del presente Contrato. Esta obligación incluye la inscripción en el Registro Público de

Contratistas y de Contratos Petroleros, cuando ello sea aplicable a los servicios prestados.

En relación con lo anterior, el **CONTRATISTA** expresamente manifiesta que tiene en vigencia el Permiso de Operaciones y el Certificado de Explotador para realizar Transporte Aéreo de Pasajeros y Carga a nivel nacional, otorgado por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Asimismo, declara que cuenta con los Certificados de Matrícula, Certificados de Aeronavegabilidad o Constancias de Conformidad respecto de las Aeronaves, la aprobación por parte de las autoridades aeronáuticas, de los itinerarios y/o programaciones de vuelo, en los casos que corresponda, y en general, con todos los permisos, visas, contratos de trabajos y otros necesarios respecto de la empresa y su tripulación de conformidad con los dispositivos legales vigentes.

- 3.3 Suministrar y mantener las Aeronaves en los más altos estándares operativos y de seguridad acordes con el manual del fabricante, las normas legales correspondientes, y las indicaciones de PLUSPETROL. Dicho mantenimiento deberá incluir, sin que sea limitativo:

- I) Los Reglamentos emitidos por el Gobierno Peruano
- II) Los procedimientos de mantenimiento aprobados por el diseñador y fabricante y la DGAC (Dirección General de Aeronáutica Civil), tanto para las Aeronaves, como para sus motores;
- III) La Ley de Aeronáutica Civil y su Reglamento.

Asimismo, el **CONTRATISTA** se obliga a cumplir con todas las normas que regulan las actividades de aviación civil comercial, y en general a cumplir con todas las normas relativas a los servicios materia del presente Contrato.

El **CONTRATISTA** se compromete a mantener al día los registros de mantenimiento y ponerlos a disposición de PLUSPETROL en cualquier momento, cuando así lo solicite; y a permitir el acceso irrestricto de los inspectores o auditores de PLUSPETROL, o a la persona que PLUSPETROL designe, tanto a las Aeronaves como a sus talleres de mantenimiento. Asimismo, se compromete a brindarle información sobre sus operaciones y permitir que audite las mismas. Igualmente, se compromete a suministrarle cualquier información de carácter aeronáutico sobre el **CONTRATISTA**, y en general, sobre las Aeronaves con la que presta el servicio o su tripulación.

Durante la vigencia del Contrato, el **CONTRATISTA**, las Aeronaves, tripulaciones y taller de mantenimiento, podrán ser sometidas a auditorías e inspecciones por parte de PLUSPETROL para examinar si continúan siendo idóneas para prestar el Servicio. En caso se generen observaciones como consecuencia de dichas inspecciones, el **CONTRATISTA** deberá subsanarlas a la brevedad posible, si no son de una gravedad tal que pongan en riesgo las operaciones. Si el inspector o auditor ordena cancelar las operaciones por seguridad hasta que se levanten las discrepancias, el **CONTRATISTA**, deberá proveer otra(s) aeronave(s) de ser el caso, si el tiempo de reparación fuera superior a 48 horas en el caso de eventos menores de reparación, y dentro de cuatro (4) días en caso de eventos mayores de reparación.

- 3.4 Cumplir estrictamente con los horarios establecidos para el inicio de las operaciones de vuelo, siempre y cuando las condiciones meteorológicas lo permitan, teniendo en cuenta que el piloto al mando es la autoridad final al

momento de decidir si las Aeronaves despegan o no, por motivos de seguridad, y proporcionar a **PLUSPETROL** el asesoramiento técnico especializado, a fin de racionalizar y optimizar el uso de las Aeronaves.

- 3.5 Si se producen problemas de mantenimiento, desperfectos mecánicos, falta de disponibilidad de tripulación o cualquier otra causa en virtud a la cual no sea posible utilizar las Aeronaves para cumplir con el presente Contrato, el **CONTRATISTA** deberá reemplazar la misma dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes por otra similar auditada y aceptada por **PLUSPETROL**. En estos supuestos, los gastos en que se incurra para tal efecto serán de cargo exclusivo del **CONTRATISTA**, incluido la auditoría que deberá realizarse sobre dichas aeronaves. Asimismo, las partes acordarán la tarifa que se pagará, y en ningún caso **PLUSPETROL** asumirá una tarifa mayor a la prevista para las Aeronaves objeto de reemplazo; si dicha tarifa fuera mayor, el costo en exceso será asumido por el **CONTRATISTA**.

Cuando el **CONTRATISTA** preste el servicio con otra aeronave con autorización del **PLUSPETROL**, se le aplicarán a dichas aeronaves las disposiciones contenidas en este Contrato.

Las partes dejan constancia que el **CONTRATISTA** tiene la obligación de cumplir con la ejecución del presente Contrato utilizando las Aeronaves. En consecuencia, únicamente prestará el servicio de fletamento con otras aeronaves, cuando las Aeronaves no se encuentren en condiciones de operar, con la respectiva aprobación de **PLUSPETROL**.

- 3.6 Operar las Aeronaves de acuerdo a las regulaciones establecidas por la autoridad aeronáutica peruana y los manuales técnicos del fabricante de las Aeronaves, y regulaciones de la DGAC; debiendo el **CONTRATISTA** llevar en ellas las constancias, certificados y documentación correspondiente (certificado de Aeronavegabilidad, tarjetas de corrección a la brújula magnética y a sus altímetros, hojas de peso y balance actualizadas, etc.).
- 3.7 Cumplir con los Procedimientos de Operaciones Aéreas de **PLUSPETROL**, adjuntos al presente Contrato en los Anexos E, F, G, siempre y cuando éstos no sean menos limitantes que los de la autoridad aeronáutica o estén contrapuestos con ésta.
- 3.8 Transportar únicamente personal, víveres, materiales, equipos, etc. que **PLUSPETROL** autorice, debiendo el **CONTRATISTA** cumplir con todas las disposiciones y reglamentaciones emitidas por la DGAC. El **CONTRATISTA** permitirá el acceso a las Aeronaves, únicamente al personal directamente relacionado con las operaciones de **PLUSPETROL** y a las personas autorizadas por **PLUSPETROL**, quedando plenamente establecido que mientras las Aeronaves se encuentren a disposición de **PLUSPETROL**, de acuerdo a lo indicado en el presente Contrato, éste será el único que autorice al personal que pueda hacer uso de las mismas.
- 3.9 Disponer de un stock suficiente de repuestos y herramientas necesarios para los trabajos de mantenimiento de las Aeronaves, autorizado por el fabricante y la autoridad aeronáutica peruana para lo cual llevará un registro actualizado del servicio de mantenimiento, el mismo que estará a disposición de **PLUSPETROL** cada vez que sea requerido para efectos de verificación.



- 3.10 Proporcionar los repuestos y herramientas necesarias para la operación y mantenimiento de las Aeronaves, para garantizar las máximas condiciones de seguridad durante los vuelos, en cumplimiento con el cronograma de vuelo aprobado. El personal de vuelo deberá permanecer disponible desde el inicio de las operaciones en el ambiente de planeamiento de vuelo, a fin de actuar con celeridad cuando se inicien o reinicien los vuelos.

El personal del **CONTRATISTA** deberá contar con las licencias correspondientes (expedidas o convalidadas por la Dirección General de Aeronáutica Civil o entidad que la sustituya), las cuales se pondrán a disposición de **PLUSPETROL** en cualquier momento, cuando lo solicite.

- 3.11 Mantener en la base del **CONTRATISTA** un control diario de las horas de vuelo, el cual deberá ser puesto a disposición de **PLUSPETROL** en cualquier momento, cuando así lo solicite. Copia de dicho control diario será adjuntada a la factura del **CONTRATISTA**.
- 3.12 Nombrar a un representante o coordinador a efectos de coordinar las operaciones aéreas. El **CONTRATISTA** deberá cumplir con los requerimientos operativos de **PLUSPETROL** para el transporte o carga, no obstante, el piloto de las Aeronaves tomará la decisión final acerca de si el vuelo debe o no hacerse de acuerdo a lo estipulado en el numeral 5.4.
- 3.13 Proporcionar el equipo de amarre normalizado para asegurar el equipaje y la carga dentro de las bodegas de las Aeronaves. Cuando se produzcan daños a cualquiera de ellas en vuelo a causa de tales equipos o carga, el **CONTRATISTA** asumirá el costo íntegro de los gastos de reparación y/o reposición por los daños que se ocasionen, dependiendo en que aeródromo se ejecute dado que en Malvinas es responsabilidad de **PLUSPETROL** atender las Aeronaves.

Por otro lado, **PLUSPETROL** en Malvinas deberá entregar al despachador de vuelo de la **CONTRATISTA** la documentación necesaria para efectuar el despacho correspondiente (Manifiesto de Pasajeros y Carga).

El **CONTRATISTA** proporcionará a **PLUSPETROL** los manifiestos de los pilotos de las Aeronaves y demás documentos correspondientes (bitácoras, ITVs), inmediatamente después de sucedido el siniestro que involucre la pérdida de carga o equipo de **PLUSPETROL** o de sus sub-contratistas o que genere accidentes de personas.

- 3.14 Asegurarse que las Aeronaves cuenten en todo momento con un número suficiente de equipos de seguridad, primeros auxilios y supervivencia en selva para cubrir el número total de sus asientos de acuerdo a lo estipulado por la Dirección General de Aeronáutica Civil. Todas las Aeronaves deben tener identificados los equipos de supervivencia y de primeros auxilios marcados apropiadamente (color que resalte con la vegetación), colocar instrucciones en español e inglés, registrar las fechas de inspección y colocar elementos requeridos para el medio y en cantidad suficiente de acuerdo a las exigencias de la DGAC.
- 3.15 Colaborar con **PLUSPETROL** en la gestión de las operaciones de búsqueda y rescate, en caso de accidentes.

- 3.16 Notificar de inmediato a PLUSPETROL en caso que surjan problemas de mantenimiento no programados y sobre cualquier otra circunstancia que interrumpa o altere de algún modo los itinerarios de vuelo, y mantenerla informada sobre el progreso de los mismos.

El CONTRATISTA asumirá los costos y gastos derivados cuando la Aeronave pernocte en un lugar distinto al que le corresponda, por causas imputables al CONTRATISTA, salvo que PLUSPETROL expresamente haya dispuesto que la misma pernocte en dicho lugar.

Queda sentado entre las partes que si por causas no imputables al CONTRATISTA, la Aeronave aterriza en una locación distinta de las establecidas en el Contrato, PLUSPETROL se compromete a asumir los gastos de alojamiento y alimentación de la tripulación del CONTRATISTA, así como los gastos aeroportuarios, TUUA de los pasajeros y el correspondiente tiempo de vuelo. Las partes declaran que cada vez que se presente la situación aludida en este párrafo, el CONTRATISTA presentará un informe de los acontecimientos, el mismo que deberá ser evaluado por PLUSPETROL, quien evaluará los hechos y determinará si corresponde o no la asunción de los referidos gastos.

- 3.17 Proporcionar a toda la tripulación de vuelo y al personal de tierra y mantenimiento calificado cursos de entrenamiento y reentrenamiento, tanto en tierra como en el aire, los mismos que serán llevados a cabo por lo menos una vez al año de acuerdo con las regulaciones vigentes.

Para aeronaves y tripulaciones habilitadas para vuelo instrumental y nocturno, el CONTRATISTA deberá enviar a su personal a simulador de vuelo por lo menos una vez al año.

- 3.18 Suministrar y mantener un sistema de comunicaciones, compuesto de una radio en cada Aeronave, más un sistema de monitoreo satelital, para efectos de comunicación con las Aeronaves durante vuelos, por razones de seguridad.
- 3.19 Que las Aeronaves cuenten con una unidad de navegación GPS (Global Positioning System) o equipo similar, los cuales deberán estar instalados y en condiciones operativas.
- 3.20 Que las Aeronaves cuenten con ELT satelital y portátil.
- 3.22 Contar con los seguros indicados en la Cláusula Décima Primera para cubrir las responsabilidades emergentes del presente Contrato.
- 3.23 Asegurarse que el combustible suministrado, en cualquier aeropuerto en que opere, se encuentre 100% limpio y libre de toda contaminación, debiendo declarar el consumo de combustible de las Aeronaves por hora.
- 3.24 Obtener la aprobación por parte de la autoridad aeronáutica peruana del presente Contrato, en caso se requiera.
- 3.25 Cumplir y hacer que sus Subcontratistas y el Personal cumpla con todas las disposiciones de las normas legales existentes, y en particular, las que se dicten para la protección del medio ambiente y el Reglamento de Seguridad en la Industria del Petróleo, aprobado mediante R.M. N° 0664-78-EM/DGH y las demás normas aplicables para la prestación de Servicios.

- 3.26 Cumplir las obligaciones que le resultan aplicables en virtud de lo estipulado por la Ley No. 29245, el Decreto Legislativo 1038 y el Decreto Supremo No. 006-2008-TR, tales como, contar y mantener vigente su inscripción en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras, informar oportunamente a sus trabajadores la ejecución de los Servicios y su lugar de su ejecución, entre otras. Asimismo, el **CONTRATISTA** se obliga expresamente a cumplir oportunamente todas las obligaciones laborales y previsionales que mantenga frente a sus trabajadores conforme a ley.

El **CONTRATISTA** se obliga a que personal que empleará para la ejecución del Contrato sea contratado bajo el régimen laboral que legalmente le corresponda de acuerdo a la actividad que realicen, obligándose a tomar como referencia para determinar dicho régimen a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme ("CIIU"). En tal sentido, el **CONTRATISTA** deberá cumplir con todas las normas legales y administrativas que le correspondan como empleador del régimen laboral que le corresponda, en especial las disposiciones laborales, tributario laborales y de seguridad social que le pudieran ser aplicables, sin responsabilidad alguna para **PLUSPETROL**, ya que no dirigirá las actividades del personal del **CONTRATISTA**.

Por lo tanto, el **CONTRATISTA** asumirá todas las obligaciones contractuales y legales que se generen a favor de ellos, y que emanen de la ejecución de la prestación de servicios bajo el Contrato, sin importar frente a quién se hayan asumido tales obligaciones, ya sea frente al Estado Peruano o ante cualquier entidad política del mismo.

- 3.27 En caso el **CONTRATISTA** o sus Subcontratistas empleen Personal extranjero, el **CONTRATISTA** será responsable frente a **PLUSPETROL** por que dicho Personal cuente con la calidad migratoria habilitante y cualquier otro documento que sea requerido por la ley peruana y exhibirlos a **PLUSPETROL** cada vez que sean solicitados.
- 3.28 Mantener al Personal asignado a la prestación del Servicio, en las planillas de empleados y obreros, según corresponda. Asimismo, presentar mensualmente a **PLUSPETROL** la constancia de presentación de su Planilla Electrónica y la de sus Subcontratistas, detallando la totalidad de empleados involucrados.
- 3.29 Pagar a su Personal las remuneraciones en cantidad y plazos pactados con él, además de abonar cuando corresponda las vacaciones salarios dominicales, compensación por tiempo de servicios, seguros requeridos por ley, liquidación de beneficios sociales a favor de su personal (empleados y/u obreros) al momento de dejar de laborar a su favor, así como cualquier otra obligación que les corresponda en virtud de las disposiciones legales vigentes. El **CONTRATISTA** se obliga a exhibir mensualmente a **PLUSPETROL** los documentos que acrediten estos pagos.

En caso de verificarse el incumplimiento parcial o total por parte del **CONTRATISTA** o los Subcontratistas en el pago de remuneraciones o de otros beneficios laborales a sus trabajadores, o no se permitan las inspecciones, el **CONTRATISTA** deberá regularizar inmediatamente el cumplimiento de las respectivas obligaciones laborales, previsionales o referidas a los controles antes mencionados.

De no regularizar inmediatamente las obligaciones descritas en el párrafo anterior, **PLUSPETROL** tendrá derecho a suspender el pago de las facturas que se encuentren pendientes en tanto no se subsane el incumplimiento.

- 3.30 Cumplir con el pago, dentro de los términos de ley, de las cotizaciones por concepto de aportaciones a ESSALUD, Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones, Impuesto a la Renta, SENATI y/o cualquier otra contribución o tributo en general a su cargo en calidad de contribuyente, obligado directo o agente retenedor, según sea el caso, debiendo presentar mensualmente copia de los comprobantes que lo acrediten a **PLUSPETROL**, así como presentar de forma inmediata, a requerimiento de **PLUSPETROL**, una constancia de NO ADEUDO del **CONTRATISTA** emitida por la SUNAT.
- 3.31 Al término de las labores o al finalizar la vigencia del presente Contrato, el **CONTRATISTA** se compromete expresamente a entregar a **PLUSPETROL** una declaración jurada escrita con firma de su representante legalizada notarialmente, en el sentido de que no adeuda a su personal suma alguna, debidamente acompañada de las respectivas constancias de no adeudo de estas instituciones.
- 3.32 Mantener el adecuado soporte administrativo para la adecuada coordinación tanto en campo como en Lima, relacionado con los Servicios.
- 3.33 El **CONTRATISTA** deberá dirigir y controlar la ejecución de los Servicios que realice, ya sea por sí mismo o por medio de sus Subcontratistas, siendo responsable de su realización en el tiempo y forma convenidos. El **CONTRATISTA** estará obligado a realizar sin costo alguno para **PLUSPETROL**, cualquier trabajo que, debido a negligencia o mala práctica, no sea aceptable para **PLUSPETROL**, de acuerdo a lo especificado en los Anexos E, F y G, los Reglamentos de **PLUSPETROL** y/o de las normas y estándares que le sean aplicables.
- 3.34 El **CONTRATISTA** deberá obtener todos los permisos que puedan ser requeridos para el ingreso y/o salida del Personal, materiales y equipos a las Locaciones. Para que el Personal pueda ingresar al área de operaciones de **PLUSPETROL** o a las Locaciones, se deberá cumplir con el Reglamento de Requisitos de Ingreso a Campo. En caso el Personal no cuente con los implementos de seguridad requeridos para la realización de los Servicios **PLUSPETROL** podrá proporcionarlos directamente y los deducirá del pago que le corresponda al **CONTRATISTA**. El costo de los implementos será el costo de almacén de **PLUSPETROL** más un recargo de 100% por gastos administrativos.
- 3.35 El **CONTRATISTA** se obliga a cumplir, y hacer que sus Subcontratistas y su Personal cumpla, con las disposiciones legales vigentes del país, así como con los Reglamentos de **PLUSPETROL**, y así como con las políticas y estándares de **PLUSPETROL** que existan o puedan existir en el futuro y que sean debidamente informados al **CONTRATISTA**.

Los siguientes Reglamentos, políticas y estándares de **PLUSPETROL** se consideran parte del presente documento:

- (i) Política Corporativa EHS (Reglamento sobre medio ambiente, seguridad, salud y comunidades de **PLUSPETROL**)

- (ii) Normas Básicas de Seguridad y Protección Ambiental para Contratistas.
- (iii) Manual de Salud para Contratistas
- (iv) Código de Conducta para el personal de PLUSPETROL y de empresas contratistas y subcontratistas.
- (v) Política y condiciones de contratación de mano de obra local
- (vi) Procedimiento de Ingreso a Campo.

El Administrador del Contrato le informará mediante una notificación escrita al **CONTRATISTA** respecto de cualquier persona empleada por el **CONTRATISTA** o por sus subcontratistas, incluyendo al representante del **CONTRATISTA**, que en opinión del Administrador del Contrato falte a la conducta o que sea negligente en la debida prestación de sus obligaciones o que represente un riesgo para las operaciones. En tal caso, el **CONTRATISTA** tomará las medidas apropiadas respecto dicho personal, incluyendo su remoción inmediata, cumpliendo con la legislación aplicable. En caso de remoción, el **CONTRATISTA** reemplazará de manera inmediata a dicho personal con un sustituto competente y con una capacidad equivalente.

En los casos en los que se viole lo dispuesto en el Contrato con relación a seguridad, ética o conducta, o en cuanto a las licencias requeridas bajo el Contrato, el Administrador del Contrato deberá comunicárselo por escrito al **CONTRATISTA**, y el respectivo personal ya no estará autorizado a ingresar o a continuar desempeñándose en las instalaciones del **CONTRATISTA**, sin que esto pueda bajo ningún supuesto ser considerado un despido, siendo el **CONTRATISTA** quien decide respecto de las contrataciones o despidos de su personal. En este caso, el **CONTRATISTA** reemplazará de manera inmediata a dicho personal con un sustituto competente y con una capacidad equivalente.

El **CONTRATISTA** será responsable de los daños y perjuicios de cualquier naturaleza (incluyendo el deterioro) y/o las pérdidas personales relacionadas con terceros, sus propiedades y todas las consecuencias que surjan de dicha conducta inapropiada, liberando a **PLUSPETROL** de toda responsabilidad por tales daños y perjuicios y/o pérdidas personales.

3.36 El **CONTRATISTA** deberá presentar semestralmente o a requerimiento de **PLUSPETROL**, la documentación financiera que se detalla a continuación, respecto del **CONTRATISTA** y sus Subcontratistas, según sea el caso.

- (i) Estados Financieros completos presentados ante la SUNAT, incluyendo el Balance General, Estado de Ganancias y Pérdidas y Estado de Cambios en el Patrimonio Neto, correspondiente a los dos últimos ejercicios contables, acompañados de sus respectivas notas. Si el **CONTRATISTA** estuviera obligado a llevar Estados Financieros auditados, deberá presentar dichos documentos.
- (ii) Informe Comercial, en el formato que sea requerido por **PLUSPETROL**.

3.37 El **CONTRATISTA** pone en conocimiento de **PLUSPETROL** el personal clave que empleará para la ejecución de los Servicios, mediante el organigrama de personal que figura en el Anexo D del presente Contrato. El **CONTRATISTA** deberá comunicar a **PLUSPETROL** cualquier modificación que efectúe al referido organigrama.

- 3.38 El **CONTRATISTA** es responsable de preparar la lista de pasajeros en concordancia con el procedimiento establecido para tal fin en el Anexo J, y administrar a requerimiento de **PLUSPETROL**, la alimentación para su personal que ingresa a los Lotes 88 y 56. Para ello deberá disponer de personal ad hoc para llevar a cabo tal labor, capacitando a más de una persona en la labor, considerando las vacaciones o permisos que pudieran presentarse, siendo de responsabilidad del **CONTRATISTA** que la prestación de los Servicios no se vea afectada.
- 3.39 Las Partes acuerdan que la hora de salida de Lima del vuelo de la Aeronave o de ser el caso, de la Aeronave de reemplazo, será las 11:00 horas (hora de cierre de puertas). Si por condiciones meteorológicas el vuelo no puede efectuarse hasta las 13:00 horas, se procederá a solicitar el reporte meteorológico de la hora.
- En caso dicho reporte revele condiciones meteorológicas estables o con tendencia a mejorar, se definirá la hora de salida de la Aeronave (o de la Aeronave de reemplazo, de ser el caso) hasta máximo las 13:00 horas (hora de cierre de puertas). Si la condición meteorológica es adversa o con tendencia a empeorar, se procederá a reprogramar el vuelo de común acuerdo entre ambas Partes.
- En caso el vuelo sea cancelado y tenga asignado refrigerios dentro de la Aeronave para los pasajeros, el **CONTRATISTA** deberá coordinar con **PLUSPETROL** el mejor destino de dichos refrigerios.
- 3.40 Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, ante cualquier condición meteorológica inesperada que se presente en la ruta de vuelo hacia los Lotes 88 y 56 o de los Lotes 88 y 56 hacia cualquier otro punto, el piloto de la Aeronave que se encuentre volando tiene la facultad de retornar al punto origen. En este caso, y luego de la evaluación del incidente a cargo de **PLUSPETROL** (de acuerdo con el respectivo análisis meteorológico), **PLUSPETROL** asumirá los costos de los respectivos retornos, en la medida que el análisis aludido arroje que el piloto de la Aeronave actuó de forma justificada. En caso contrario, dichos costos serán asumidos por el **CONTRATISTA**.

#### CUARTA: COSTO DEL SERVICIO, HORAS MÍNIMAS, FACTURACIÓN Y PAGO

- 4.1 La retribución que le corresponde al **CONTRATISTA** será determinada sobre la base del número de horas de vuelo efectivamente realizadas por las Aeronaves en favor de **PLUSPETROL**.

El número total de horas será determinado sumando la cantidad total de las horas y fracciones de hora de vuelo realizadas por las Aeronaves en favor de **PLUSPETROL**. Para tal efecto, se acuerda expresamente que la fracción de hora no será considerada una hora completa, sino que el valor de dicha fracción será el proporcional al que le corresponda con relación a la hora completa de vuelo, conforme a lo previsto en el numeral 5.1 (para lo cual se deberá considerar la aproximación al décimo de hora inmediato superior o inferior, según corresponda).

La tarifa por hora, será aquella prevista en el Anexo B, que forma parte del presente Contrato.

- 4.2 PLUSPETROL garantiza un mínimo de 63.8 horas mensuales de vuelo, en adelante la "Garantía Mínima", a las tarifas establecidas en el Anexo B.
- 4.3 EL CONTRATISTA facturará a PLUSPETROL por los servicios que preste de la siguiente manera:
- i. 50% de la garantía mínima del mes en que se preste el servicio, el primer día útil de cada mes, la cual será cancelada por PLUSPETROL el segundo viernes de cada mes, en caso dicho día sea un feriado o no laborable, el pago será realizado el día siguiente útil.
  - ii. Las horas de vuelo adicionales a las detalladas en el punto i., dentro de los cinco (5) primeros días calendario del mes siguiente a aquél en el que se brinden los servicios.
- 4.4 PLUSPETROL reconocerá al CONTRATISTA la variación en el precio del combustible respecto al valor del mismo a la fecha de cotización del servicio (US\$2.54/galón AGOSTO 2010). Para tal efecto, en caso de incremento del valor del combustible, el CONTRATISTA facturará en forma independiente el diferencial de precio indicado anteriormente respecto del precio que para dicho combustible publique Petroperú en la fecha de prestación de los servicios, multiplicado por el número de galones utilizados en la prestación del servicio, a razón del consumo de cada una de las aeronaves según Anexo "B" o podrá ser incluido dentro de las valoraciones mensuales conjuntamente con la liquidación de horas de vuelo.
- Dicha factura será emitida, presentada y cancelada en las mismas condiciones que la factura correspondiente a la tarifa, acompañando como sustento la evidencia del precio del combustible utilizado.
- En caso de reducción STAR UP presentará una Nota de Crédito a PLUSPETROL, cuyo monto será determinado aplicando el criterio descrito en forma previa.
- 4.5 PLUSPETROL pagará la retribución que le corresponde al CONTRATISTA por los Servicios, aplicando las tarifas señaladas en el Anexo B. Las tarifas detalladas en dicho Anexo B incluyen todos los impuestos que resultaren aplicables a los servicios prestados, con excepción del Impuesto General a las Ventas (IGV). El monto entregado al CONTRATISTA en calidad de retribución en virtud del presente Contrato, constituye la contraprestación total de dicha empresa por la prestación de los servicios materia del presente acuerdo. De tal forma, salvo que el presente documento disponga lo contrario, PLUSPETROL no se encontrará obligado a entregar al CONTRATISTA suma alguna adicional a las indicadas en la presente cláusula, debiendo el CONTRATISTA asumir todos los costos y gastos relacionados al vuelo y al servicio de fletamento, entre ellos costos de mantenimiento y reparación, lubricantes, licencias y retribución de su personal, etc., con la excepción del combustible.
- 4.6. El CONTRATISTA emitirá las facturas correspondientes a PLUSPETROL, en forma mensual, consignando el monto correspondiente a la retribución por los servicios prestados en virtud del Contrato, debiendo observar las siguientes pautas:

- 4.6.1. Cumplir con los requisitos establecidos por el Decreto Ley No. 25632 y normas modificatorias, ampliatorias y reglamentarias respecto al formato y la emisión de las facturas
  - 4.6.2. Emitir las facturas conforme a las exigencias que contemplan las normas al respecto.
  - 4.6.3. Las facturas deberán ser emitidas a nombre de PLUSPETROL, libres de enmendaduras o correcciones y tener una identificación clara de la información relacionada a los impuestos aplicables.
  - 4.6.4. Incluir una referencia al número de Contrato.
  - 4.6.5. Contener una descripción de los servicios efectuados por Aeronave y/o bienes suministrados.
- 4.7. El **CONTRATISTA** presentará a **PLUSPETROL** la factura correspondiente los días miércoles y jueves de 8:30 am a 12:30 pm en las oficinas de **PLUSPETROL** ubicadas en Av. República de Panamá 3055, Piso 8, San Isidro u otro lugar según sea indicado por **PLUSPETROL** por escrito.

**PLUSPETROL** pagará al **CONTRATISTA** el monto facturado por dicha empresa (de acuerdo a la Cláusula 4.3 ii.) el primer viernes inmediato posterior a los treinta (30) días calendario posteriores a la correcta presentación de la factura mediante cualquier medio de pago autorizado por la ley. En el caso que dicho pago se realice mediante abono directo o transferencia a una cuenta del **CONTRATISTA**, la constancia del mismo constituirá prueba del pago. Asimismo, en el caso que el pago se realice mediante cheques el **CONTRATISTA** deberá recogerlos de las oficinas de **PLUSPETROL** o en las oficinas del banco que **PLUSPETROL** indique por escrito, y su entrega al **CONTRATISTA** tendrá plenos efectos cancelatorios, constituyendo su entrega el cumplimiento de la obligación de cargo de **PLUSPETROL**.

- 4.8. Las obligaciones monetarias de ambas Partes estarán expresadas en Dólares. Sin perjuicio de ello, en aquellos casos debidamente justificados en los que el pago en Dólares se encuentre limitado o sea de difícil realización, **PLUSPETROL**, de común acuerdo con el **CONTRATISTA**, podrá cancelar cualquier importe debido al **CONTRATISTA** en nuevos soles, utilizando para tal efecto el tipo de cambio venta publicado en el Diario Oficial "El Peruano" por la Superintendencia de Banca y Seguros peruana el día inmediato anterior a la fecha de pago.
- 4.9. **PLUSPETROL** se reserva el derecho de:
- 4.9.1. Comunicar al **CONTRATISTA** su discrepancia con alguna factura, dentro de los quince (15) días de recibida la misma. En caso no se produzca acuerdo respecto de dicho reclamo, **PLUSPETROL** pagará el monto no observado en el plazo establecido, quedando pendiente la conciliación del saldo para su cancelación.
  - 4.9.2. Retener el pago de cualquier factura del **CONTRATISTA** en caso que no cumpla con presentar evidencia suficiente de haber cumplido con contratar y mantener vigentes las coberturas de seguros exigidas en la Cláusula Décima Primera. Para tal efecto, **PLUSPETROL** tendrá la



facultad de deducir de las sumas que le corresponda abonar en favor del **CONTRATISTA** el monto respectivo de los seguros dejados de pagar, pudiendo **PLUSPETROL** utilizar las sumas deducidas para contratarlos y cancelarlos directamente.

4.9.3. Deducir de dicho pago, (i) cualquier monto que el **CONTRATISTA** pudiera adeudar a **PLUSPETROL** o a cualquier afiliada de **PLUSPETROL**, con relación al presente Contrato, o (ii) cualquier otro servicio o bien que **PLUSPETROL** o alguna de sus afiliadas pudiera haber proporcionado al **CONTRATISTA** a su solicitud con relación a este Contrato. Asimismo, deducirá cualquier suma de dinero que **PLUSPETROL** se viera requerida a pagar, en nombre del **CONTRATISTA**, con relación al presente Contrato. Queda entendido que la retribución del **CONTRATISTA** es equivalente al monto obtenido luego de las deducciones autorizadas por el presente numeral.

4.9.4. Queda establecido que **PLUSPETROL** está facultada para exigir al **CONTRATISTA**, como requisito previo para la cancelación de las facturas por los Servicios prestados, los documentos que acrediten el cumplimiento de sus obligaciones laborales, tributarias y previsionales relacionadas y/o derivadas del Contrato.

4.10. El **CONTRATISTA** deberá mantener sus archivos y libros de contabilidad de acuerdo con las normas legales vigentes, incluyendo el pago de impuestos, contribuciones, salarios y demás información pertinente. En la medida que dichos documentos o libros se relacionen con los servicios cubiertos por este Contrato, el **CONTRATISTA** debe conservarlos por un periodo no menor de cinco (5) años contados a partir de la terminación del presente Contrato y **PLUSPETROL** podrá solicitar por escrito cualquier información, sea contable, tributaria o laboral relacionada a los servicios prestados bajo el presente Contrato. Esta información deberá ser proporcionada en un plazo que no excederá de 5 (cinco) días útiles. Los derechos de **PLUSPETROL** serán adicionales y sin perjuicio de, los derechos y recursos que la ley otorgue para revisar los archivos, documentos y libros de contabilidad del **CONTRATISTA** y tomar las acciones legales con relación a los mismos.

La información que obtenga **PLUSPETROL** de acuerdo con la presente cláusula será para uso exclusivo de **PLUSPETROL**, estando impedida de darla a conocer a terceros, salvo mandato judicial o de cualquier otra autoridad con facultades para solicitar tal información.

#### QUINTA: CÓMPUTO DE HORAS DE VUELO

5.1. Las horas de vuelo se calculan desde el momento en que se cierran las puertas de la Aeronave antes del despegue hasta el momento que se abren las puertas luego del aterrizaje, de acuerdo al anexo "B".

5.2. Se consideran horas de vuelo aquellas que se presten a favor o en provecho de **PLUSPETROL** y/o para el transporte de personal, materiales y equipos que ésta autorice con motivo de los servicios a contratar. En consecuencia no se computarán como tales las horas de vuelo de prueba de las Aeronaves después de reparación y mantenimiento, las horas utilizadas para reemplazo de aeronaves, vuelos de instrucción, reentrenamiento de pilotos, certificación y todos aquellos que sean imputables directamente al **CONTRATISTA**. Tampoco

se reconocerá como tiempo de vuelo efectivo a los vuelos iniciados que no llegaran a completar su misión por acto imputable al CONTRATISTA

- 5.3 Las Aeronaves deberán estar disponibles conforme a lo previsto en el numeral 5.2. El CONTRATISTA completará sus servicios de rutina, incluyendo las de mantenimiento, después del término de las operaciones diarias. Las verificaciones de pre-vuelo se completarán a más tardar una (01) hora antes del inicio de las operaciones.
- 5.4. PLUSPETROL deberá notificar por escrito al representante o coordinador del CONTRATISTA con la suficiente anticipación el plan de vuelo diario requerido, el mismo que puede ser modificado ya sea en tierra o en vuelo, de acuerdo a las necesidades de PLUSPETROL, posibilidades técnicas de la respectiva nave, cantidad de combustible cargado y condiciones meteorológicas de la zona, a través del representante o coordinador responsable. El piloto de las Aeronaves conservará todos los derechos y obligaciones previstos por las normas nacionales e internacionales. En este sentido, el piloto será responsable de tomar la decisión final acerca de la forma en que se deben realizar las operaciones, incluyendo la capacidad de carga de las Aeronaves, las medidas de seguridad, la ruta, y la factibilidad del vuelo, las condiciones climatológicas de los aeropuertos, la cancelación del vuelo, la disminución de la carga o el aterrizaje adicional en un campo alternativo. Esta decisión deberá ser motivada y adoptarse teniendo en cuenta la seguridad de los pasajeros, y/o tripulantes de las Aeronaves.

#### SÉXTA: PENALIDADES

En caso que las Aeronaves no estuvieran disponibles para realizar los Servicios y no hubieran sido reemplazadas de inmediato por otra aeronave similar con autorización de PLUSPETROL (según se especifica en el numeral 3.5), por razones distintas a mal tiempo, Fuerza Mayor, verificadas y aceptadas por PLUSPETROL, esta empresa cobrará al CONTRATISTA en calidad de penalidad el equivalente a cuatro (04) horas de vuelo por día de indisponibilidad, los cuales descontará en la valorización correspondiente del mes en que se incurrió en dicha penalidad.

En el caso que la penalidad prevista en la presente cláusula exceda el 15% del monto contractual correspondiente a un año de Contrato, que comprende la tarifa por hora, por concepto de indisponibilidad de las Aeronaves por un determinado evento o la acumulación de éstos, PLUSPETROL podrá resolver el presente Contrato unilateralmente, sin perjuicio de lo cual procederá a ejecutar la garantía señalada en la Cláusula Décima Quinta.

#### SÉPTIMA: CAUSALES DE RESOLUCIÓN

Sin perjuicio de las causales de resolución previstas en otras cláusulas del presente Contrato, el mismo podrá ser resuelto en los siguientes casos:

- 7.1 Por incumplimiento en los siguientes casos:

(a) Si alguna de las partes incumple con alguno de los términos o condiciones de este Contrato, la parte afectada por el incumplimiento podrá enviar a la parte infractora una comunicación en la cual le otorgue quince (15) días para subsanar el incumplimiento en que haya incurrido, bajo apercibimiento de resolución del Contrato. El Contrato quedará resuelto en caso no se subsane el incumplimiento

en el plazo previsto. El hecho de que cualquiera de las partes no ejerza en algún momento la facultad de resolver el Contrato, no significa que se renuncie a ella o que ésta no pueda ser ejercida en otra oportunidad en que se presente un incumplimiento del Contrato.

(b) Que por tres veces consecutivas o cinco no consecutivas en un año, el **CONTRATISTA** incumpla con poner las Aeronaves a disposición de **PLUSPETROL** para prestar el Servicio. En dicho supuesto **PLUSPETROL** podrá resolver el presente Contrato de manera unilateral y de pleno derecho de conformidad con el artículo 1430 del Código Civil

(c) En caso que el **CONTRATISTA** incumpla lo estipulado en el numeral 3.9 del presente Contrato y ello causara la imposibilidad de prestar el Servicio dentro de las 48 horas siguientes de presentado el problema técnico, salvo que la demora en la obtención de los repuestos sea por causas ajenas al **CONTRATISTA**.

7.2. **PLUSPETROL** podrá resolver el presente Contrato de pleno derecho al amparo de lo dispuesto en el artículo 1430 del Código Civil, operando la resolución desde la recepción de la comunicación en tal sentido, en los siguientes casos.

- a) Cuando el **CONTRATISTA** transfiera, ceda, o subcontrate todo o parte del servicio, sin la autorización escrita de **PLUSPETROL**.
- b) Cuando el **CONTRATISTA** preste los Servicios en forma negligente, temeraria o con impericia. Dicho supuesto deberá ser declarado por el Administrador del Contrato, o de un auditor externo.
- c) En caso de declaración de insolvencia, quiebra, liquidación judicial, resolución o fusión, o cuando se declare respecto del **CONTRATISTA** la existencia de una situación de concurso, de acuerdo a lo dispuesto en la ley 27809, Ley General del Sistema Concursal, o cuando el **CONTRATISTA** inicie un concurso preventivo de acuerdo a lo establecido en dicha norma.
- d) En caso que el **CONTRATISTA** no cumpla con prestar el servicio en condiciones de seguridad o de acuerdo las normas nacionales y/o internacionales de aviación civil. Asimismo, en caso **PLUSPETROL** le haya indicado al **CONTRATISTA** que subsane un aspecto de seguridad y dicha empresa no haya cumplido con tal recomendación.
- e) En caso el **CONTRATISTA** no cuente con alguno de los seguros indicados en el presente Contrato, o no cumpla con renovarlos en tiempo y forma.
- f) En caso el **CONTRATISTA** pierda las licencias o autorizaciones requeridas para actuar como operador aéreo o para prestar servicios de fletamento.

En los supuestos señalados en los literales precedentes, sin perjuicio de optar por la resolución, **PLUSPETROL** procederá a la ejecución de la garantía señalada en la Cláusula Décima Quinta.

7.3 Las Partes acuerdan que el Contrato quedará automáticamente resuelto, sin necesidad de comunicación previa y sin responsabilidad para las partes, en caso se resuelva el Contrato de Licencia de los Lotes 88 y 56 y que el **CONTRATISTA** no podrá plantear ninguna reclamación, incluido indemnización por daños y perjuicios.

- 7.4 PLUSPETROL podrá resolver el presente Contrato, si PLUSPETROL cede su calidad de operador y la empresa que asuma tal calidad manifieste su intención de no continuar bajo el presente Contrato. En este supuesto, el CONTRATISTA no podrá plantear ninguna reclamación, incluido indemnización por daños y perjuicios.
- 7.5 PLUSPETROL podrá resolver el presente Contrato sin expresión de causa antes del vencimiento del plazo contractual, mediante comunicación remitida a la otra parte con treinta (30) días de anticipación, sin que ello le genere responsabilidad alguna, incluido reclamos de indemnización por daños y perjuicios. En este supuesto PLUSPETROL deberá pagar los servicios efectivamente prestados por el CONTRATISTA hasta la fecha efectiva en que opere la resolución.

#### OCTAVA: EL CONTRATISTA COMO CONTRATISTA INDEPENDIENTE

Queda expresamente establecido que el personal del CONTRATISTA que preste los Servicios deberá estar debidamente calificado para el tipo de labor a desempeñar.

Los Servicios a ser prestados por el CONTRATISTA contemplados en el Contrato, corresponden a los de un contratista independiente. En tal sentido, el CONTRATISTA tiene independencia técnica y financiera, asume sus tareas por su cuenta y riesgo, cuenta con diversidad de clientes y su personal está bajo su exclusiva subordinación.

El CONTRATISTA deberá ejecutar el Servicio con sus propios recursos financieros, técnicos y materiales. Sin perjuicio de ello, se deja constancia que PLUSPETROL suministrará los bienes y servicios previstos en la Cláusula Quinta de este Contrato.

Los empleados del CONTRATISTA, y sus Subcontratistas, se encontrarán bajo la exclusiva subordinación del CONTRATISTA o de sus Subcontratistas, según corresponda. Las instrucciones o recomendaciones que PLUSPETROL imparta respecto del Servicio deberán ser dirigidas directamente a los representantes del CONTRATISTA, los cuales se encargarán de implementarlas tales instrucciones o recomendaciones a través de su personal.

El presente Contrato no afectará los derechos laborales y de seguridad social del Personal del CONTRATISTA. Todos los gastos por salarios, seguros, beneficios sociales, horas extras y conceptos análogos, así como cualquier reclamo por tales conceptos, serán asumidos por el CONTRATISTA. Por lo tanto, el CONTRATISTA asumirá todas las obligaciones contractuales y legales que se generen en favor de ellos, y que emanen de la ejecución de los Servicios a prestarse bajo el Contrato, sin importar frente a quién se hayan asumido tales obligaciones, ya sea frente al Estado Peruano o cualquier entidad política del mismo, corresponden al CONTRATISTA.

El CONTRATISTA no podrá destacar personal a las instalaciones de PLUSPETROL para realizar trabajos distintos a los Servicios. En caso de presentarse tal situación, PLUSPETROL no tendrá obligación de pagar los trabajos prestados por dicho personal, sin perjuicio del derecho de resolver el Contrato.

El CONTRATISTA deberá tomar las medidas razonablemente necesarias para mantener buenas relaciones laborales con el Personal, resolviendo de inmediato cualquier disputa que pueda afectar el normal cumplimiento de sus obligaciones. Del mismo modo, el CONTRATISTA tomará las medidas razonablemente necesarias para

que el Personal mantenga buenas relaciones con las Comunidades Nativas y/o Campesinas aledañas a la zona de prestación de los Servicios, comprometiéndose a informar a PLUSPETROL de manera inmediata acerca de cualquier suceso que razonablemente sea considerado como relevante en cuanto a las relaciones comunitarias del Personal, a efectos que PLUSPETROL pueda efectuar las labores de prevención del caso.

#### **NOVENA: FUERZA MAYOR**

- 9.1 El incumplimiento de alguna de las partes de cualesquiera de sus obligaciones o condiciones estipuladas en el presente Contrato, será dispensado durante el tiempo y en la medida en que el cumplimiento se vea impedido por causas de Fuerza Mayor.
- 9.2 Cualquiera de las partes que se base en motivos de Fuerza Mayor para suspender la ejecución del trabajo bajo el presente Contrato, dará a la otra parte aviso efectivo inmediato dentro de las 48 horas posteriores, aviso escrito formal de conformidad con los términos del Contrato, especificando en detalle la causa de Fuerza Mayor en la que se basa y la fecha efectiva de suspensión.
- 9.3 En caso que tal condición de Fuerza Mayor continúe por un período de quince (15) días consecutivos o treinta (30) días alternados, PLUSPETROL podrá, a su elección, resolver el Contrato sin otras obligaciones o responsabilidades bajo el mismo, que el pago por servicios efectivamente prestados y gastos incurridos con anterioridad a dicha terminación, salvo que ponga a disposición de PLUSPETROL otros medios con los cuales realizar el transporte.

#### **DÉCIMA: RESPONSABILIDADES E INDEMNIDADES**

##### **10.1 Responsabilidad por Daño Indirecto o Mediato**

Ninguna de las partes será responsable hacia la otra por lucro cesante, imposibilidad de uso, pérdida de producción, pérdida de contratos, pérdida de ahorros o por cualquier pérdida o daño indirecto o mediato que pudiera sufrir una de las Partes, ya sea por incumplimiento del contrato, hecho ilícito, culpa, o de alguna otra forma, excepto por pérdida o daño en caso de culpa grave o dolo de una de las Partes.

##### **10.2 Limitación de responsabilidad**

No obstante cualquier disposición sobre la limitación de la responsabilidad establecida en el Contrato, la responsabilidad de cualquiera de las Partes no será limitada en el caso de culpa grave o dolo.

##### **10.3 Responsabilidad de los Licenciatarios**

La responsabilidad de los Licenciatarios será mancomunada y no solidaria de acuerdo a su participación en el Contrato de Licencia de los Lotes 88 y 56.

##### **10.4 Intencionalmente dejado en blanco.**

##### **10.5 Intencionalmente dejado en blanco..**

##### **10.6 Atenuación de Pérdida o Daño**

En todos los casos, la Parte que realice un reclamo por una violación del Contrato o por un derecho que deba ser indemnizado conforme a este Contrato tendrá la obligación de tomar todas las medidas razonables para mitigar la pérdida o daño ocurrido o que pudiese ocurrir.

#### 10.7 Indemnidades

10.7.1 El **CONTRATISTA** indemnizará y mantendrá indemne a las Partes Indemnizadas por todos los reclamos, juicios, acciones, daños, pérdidas, intereses, gastos, costas (incluyendo honorarios de abogados y gastos razonables) y responsabilidades (en adelante "Reclamos") que sean dirigidos contra cualquiera de las Partes Indemnizadas:

- a) por un tercero (incluyendo pero no limitándose a los Reclamos presentados por otros contratistas de los Licenciatarios) relacionados o causados por la acción u omisión del **CONTRATISTA** (sus funcionarios, empleados, representantes o Subcontratistas) en ejercicio de sus derechos u obligaciones conforme a este Contrato.
- b) por toda persona empleada o contratada en representación de los Licenciatarios, relacionados o causados por accidentes ocurridos durante el transporte aéreo
- c) con o en representación de toda persona empleada o contratada por el **CONTRATISTA** o uno de sus Subcontratistas, incluyendo en forma enunciativa pero no taxativa los Reclamos por jornales o salarios impagos, despidos sin causa, lesiones, enfermedad, fallecimiento, pérdida o daño de los bienes materiales de dicha persona, originados por cualquier causa, incluyendo a modo ilustrativo, culpa de cualquiera de las Partes Indemnizadas o de otros contratistas de los Licenciatarios.
- d) con respecto a
  - I. la pérdida o daño de los bienes materiales propios, alquilados, obtenidos en leasing o en préstamo por el **CONTRATISTA** o de sus Subcontratistas, ó
  - II. el traslado, remoción, destrucción, iluminación o marcado de los escombros de dichos bienes materiales:

que surgieran por o en relación a este Contrato (incluyendo en forma enunciativa pero no taxativa los Reclamos que se originaran como consecuencia del transporte de dichos bienes) por cualquier causa incluyendo la culpa de cualquiera de las Partes Indemnizadas o cualquiera de los otros contratistas de los Licenciatarios. La obligación de indemnidad asumida por el **CONTRATISTA** en este párrafo d) se extenderá, adicionalmente, a los transportistas terrestres, aéreos (incluyendo helicópteros) o fluviales contratados por los Licenciatarios.

- e) con respecto al daño ambiental (incluyendo multas, sanciones, gastos de limpieza y remediación) originado como consecuencia de la acción u omisión del **CONTRATISTA** (sus funcionarios, empleados, representantes o Subcontratistas) del ejercicio de sus derechos u obligaciones conforme se establecen en este Contrato.

- f) todas las multas, sanciones y responsabilidades de cualquier clase (excluyendo las sanciones ambientales), impuestas por el gobierno peruano o una dependencia del mismo como consecuencia del cumplimiento o falta de cumplimiento del **CONTRATISTA** o de sus Subcontratistas de cualquiera de las obligaciones conforme al presente Contrato.
- g) relacionado con los impuestos, honorarios, gastos, aranceles aduaneros u otras contribuciones impagas (incluyendo, a modo ilustrativo, sanciones e intereses, pérdidas y gastos) gravados o impuestos por cualquier organismo gubernamental i) sobre jornales, salarios u otras retribuciones o beneficios pagados a los empleados del **CONTRATISTA** o a los empleados de sus Subcontratistas o a otra persona que trabajó para el **CONTRATISTA** o para alguno de los Subcontratistas en el desempeño del **CONTRATISTA** (incluyendo a modo ilustrativo, los pagos de seguridad social, seguro laboral o jubilaciones); ii) sobre todos los ingresos, bienes, equipos o actividades del **CONTRATISTA** o cualquiera de los Subcontratistas; o iii) como consecuencia de la falta de cumplimiento del **CONTRATISTA** de las obligaciones impuestas por las autoridades aduaneras, ya sea en cuanto al tiempo o forma, o su falta de cumplimiento de otras obligaciones del **CONTRATISTA** conforme al Contrato.
- h) por una tercera parte que alegare violaciones a patentes, diseños registrados, copyright, marcas, nombres comerciales, secretos comerciales o cualquier otro derecho de propiedad intelectual o industrial, que provengan de o estén relacionados con (i) el diseño, realización, construcción o ejecución de los servicios u obras contemplados en el presente por parte del **CONTRATISTA**, (ii) el uso de equipos del **CONTRATISTA** o (iii) el uso adecuado de los servicios contemplados en el presente.

**PLUSPETROL** podrá solicitar al **CONTRATISTA**, que conduzca a su propio costo, la defensa de todo reclamo presentado contra cualquiera de las Partes Indemnizadas, que estuviera relacionado con cualquiera de las indemnidades establecidas en la presente Cláusula

A los fines de este Contrato, Partes Indemnizadas implicará: todos y cada uno de los Licenciatarios, el Administrador del Contrato, los accionistas del Administrador del Contrato, las afiliadas de los Licenciatarios, los accionistas directos o indirectos de los Licenciatarios, las afiliadas de los accionistas de los Licenciatarios y cada uno de los respectivos directores, funcionarios, empleados y representantes

10.7.2. Los Licenciatarios indemnizarán y mantendrán indemne al **CONTRATISTA** (y sus directores, funcionarios, empleados y representantes) de todos los Reclamos que surjan contra cualquiera de las partes mencionadas:

- a) presentados por un tercero relacionados o que surjan por acción u omisión de los Licenciatarios, sus funcionarios, empleados y representantes en el ejercicio de las obligaciones o los derechos establecidos en este Contrato. A los efectos de esta cláusula, los otros contratistas de los Licenciatarios serán considerados terceros.
- b) presentados por o en nombre de toda persona empleada o contratada en representación de los Licenciatarios, incluyendo a modo ilustrativo los Reclamos por jornales o salarios impagos, despidos sin causa, lesiones, enfermedad, fallecimiento o pérdida o daño de los bienes materiales de cualquiera de las personas mencionadas, originados por cualquier causa.

incluyendo a modo ilustrativo, la culpa del **CONTRATISTA** o de cualquiera de sus Subcontratistas (y cualquiera de sus funcionarios o empleados); con excepción del supuesto mencionado en la cláusula 10.7 1. b).

c) con respecto a:

- (i). la pérdida o daño de los bienes materiales propios, alquilados, obtenidos en leasing o en préstamo por los Licenciarios, ó
- (ii). el traslado, remoción, destrucción, iluminación o marcado de los escombros de dichos bienes materiales;

que surgieran por o en relación al Contrato por cualquier causa incluyendo a modo ilustrativo, la culpa del **CONTRATISTA** o cualquiera de sus Subcontratistas.

d) con respecto al daño ambiental (incluyendo las multas, sanciones, gastos de limpieza y remediación) o que surja por acción u omisión de los Licenciarios, sus funcionarios, empleados y representantes (incluyendo los otros contratistas de los Licenciarios) en el ejercicio de obligaciones o derechos conforme al Contrato.

#### DÉCIMA PRIMERA: SEGUROS

##### 11.1. Condiciones Generales

- a) Durante la vigencia del Contrato, el **CONTRATISTA** (i) contratará y mantendrá a su costo, y (ii) garantizará que los Subcontratistas contraten y mantengan las pólizas de seguros con aseguradoras a satisfacción de **PLUSPETROL**. Dichas pólizas incluirán pero no estarán limitadas a las condiciones y montos mínimos establecidos en el numeral 11.2.
- b) El **CONTRATISTA** será responsable por el pago de las primas, franquicias, retenciones o ajustes relacionados con las pólizas contratadas por el **CONTRATISTA** conforme al Contrato.
- c) Dichas pólizas serán debidamente endosadas para que las limitaciones de territorio y/o navegación incluyan la prestación de los Servicios
- d) El **CONTRATISTA** suministrará a **PLUSPETROL** copia de las pólizas antes del comienzo de la prestación de los Servicios, junto con el recibo oficial de la aseguradora por el monto total pagado como prima, o por el pago parcial en la fecha de vencimiento de cada cuota estipulada con la aseguradora. En caso de no cumplir con la entrega de dicha documentación, **PLUSPETROL** podrá considerar que el **CONTRATISTA** no cumplió con la obligación de suministrar la cobertura de seguro requerida conforme al Contrato. Asimismo, y no obstante cualquier otro recurso conforme al Contrato, **PLUSPETROL** puede en forma discrecional denegar el acceso al **CONTRATISTA** o a cualquier Subcontratista a las instalaciones de trabajo y suspender todo pago hasta el cese del incumplimiento.
- e) Todas las pólizas de seguros conforme a la Cláusula Décima Primera establecerán que su cobertura no puede expirar antes de que transcurran quince días (15) desde la notificación por escrito a **PLUSPETROL** por parte de la aseguradora o su representante, en caso de cancelación o cambio material



que afecte a los Licenciarios o a los intereses de la parte asegurada con respecto al seguro establecido en la Cláusula Décima Primera.

- f) Si una póliza fuese cancelada o si hubiese un cambio material que pudiera afectar los intereses de los Licenciarios, o si el **CONTRATISTA** no contratara o mantuviera vigentes las pólizas requeridas en el Contrato, **PLUSPETROL** puede en forma discrecional, y sin perjuicio de otros recursos que pueda tener **PLUSPETROL** conforme al Contrato, contratar y mantener ese seguro u otro seguro adicional conforme a lo que considere necesario, y deducirá los costos de las primas de los montos pendientes o que pudiesen devengarse a favor del **CONTRATISTA**, o reclamar el pago de dichos costos al **CONTRATISTA**.
- g) Todas las pólizas de seguros establecidas como requisito conforme a la Cláusula Décima Primera deben: (i) designar a las Partes Indemnizadas como asegurados adicionales; (ii) incluir un acuerdo de las aseguradoras de renuncia a los derechos de subrogación contra las Partes Indemnizadas; (iii) ser coberturas primarias, y se aclara que la cobertura de seguros de los Licenciarios no cubrirá los riesgos del **CONTRATISTA**, y (iv) ser válidas desde la fecha de entrada en vigencia (conforme a lo establecido en el Contrato)
- h) El **CONTRATISTA** debe informar en forma inmediata a **PLUSPETROL** de todo siniestro ocurrido, y debe denunciar dicho incidente a la aseguradora conforme a los términos establecidos en cada póliza. El **CONTRATISTA** suministrará a **PLUSPETROL** copia del informe presentado con la correspondiente constancia de recepción por parte de la aseguradora, y toda la información relacionada con el incidente que sea necesaria.

#### 11.2. Requerimientos Mínimos de Seguros

- a) Seguro de Accidentes y Enfermedades Laborales que cumpla con todas las leyes aplicables, incluyendo las leyes de la *República del Perú* y/o las del país de origen de los trabajadores no residentes en el Perú.
- b) Seguro de Accidentes Personales para los trabajadores que no se encuentren en relación de dependencia con el **CONTRATISTA**. El límite de indemnización no será inferior a doscientos mil Dólares (US\$ 200.000) por persona, y los Licenciarios serán incluidos como beneficiarios. El alcance de la póliza se ampliará para cubrir el transporte del personal en embarcaciones, aeronaves y otros medios, ya sea que sean regulares o no.
- c) Seguro de Responsabilidad Civil Patronal con un límite de cobertura no inferior a un millón de Dólares (US\$ 1.000.000) por persona y/o evento.
- d) De ser necesario, Seguro de Responsabilidad Civil de Automotores, cumpliendo con las leyes y regulaciones locales aplicables a los vehículos utilizados en relación con el Contrato.
- e) Seguro de Transporte para cubrir las pérdidas o daños que pudieran sufrir los equipos, materiales, insumos propios del **CONTRATISTA** durante el transporte desde el depósito del transportista hasta el lugar de destino (incluyendo depósitos intermedios) y el correspondiente retorno, por el valor de reposición de los mismos.

Si los bienes del CONTRATISTA fueran transportados por empresas transportistas contratadas por los Licenciatarios, el CONTRATISTA deberá incluir en la póliza de transportes requerida bajo este inciso, una cláusula de no subrogación a favor de dichos transportistas.

- f) Seguro contra Todo Riesgo para cubrir las pérdidas o daños de los equipos del CONTRATISTA (incluyendo pero no limitándose a equipos propios, obtenidos en leasing, en préstamo y/o alquilados) por el valor de reposición de los mismos.
- g) Las siguientes coberturas y cláusulas serán requeridas para las aeronaves, incluyendo helicópteros, que sean utilizados para el cumplimiento del Contrato:
- Seguro de Responsabilidad Civil Contra Terceros (incluyendo pasajeros) con un límite combinado de indemnización no inferior a:
    - (i) diez millones de Dólares (US\$ 10.000.000) por ocurrencia para aeronaves con capacidad de hasta 20 pasajeros;
    - (ii) veinte millones de Dólares (US\$ 20.000.000) por ocurrencia para aeronaves con capacidad entre 20 y 50 pasajeros;
    - (iii) Límite a definirse para aeronaves con capacidad superior a los 50 pasajeros.
  - Si las aeronaves son utilizadas para transporte de carga, el límite de responsabilidad no será inferior a cinco millones de Dólares (US\$ 5.000.000) por ocurrencia, incluyendo la responsabilidad civil por el transporte de productos peligrosos, como así también, los Reclamos por polución y contaminación.
  - Seguro de accidentes personales con un límite no inferior a cien mil Dólares (US\$ 100.000) por tripulante o pasajero, y

Las siguientes cláusulas serán incluidas en las correspondientes pólizas:

*"En caso que un tercero realice un reclamo originado por daño, lesión o muerte, en relación a un contrato de transporte aéreo contratado por STAR UP S.A., las Partes Indemnizadas serán consideradas como asegurados adicionales para la presente póliza, entendiéndose por Partes Indemnizadas a todos y cada uno de los Licenciatarios de los Lotes 88 y 56, el administrador del contrato denominado en el contrato fletamento de aeronaves N° PPC-LOG-88/56-AER-11-127 suscrito entre PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A. y STAR UP S.A. con fecha 7 de abril de 2010, los accionistas del administrador del contrato, las afiliadas de los Licenciatarios, los accionistas directos o indirectos de los Licenciatarios, las afiliadas de los accionistas de los Licenciatarios y cada uno de los respectivos directores, funcionarios, empleados y representantes.*

*A efectos de esta cláusula, los empleados de los Licenciatarios serán considerados terceros."*

- Seguro de Casco de la Aeronave, por el valor de la Aeronave.

## DECIMA SEGUNDA: CONTAMINACIÓN AMBIENTAL

- 12.1. En la ejecución del Contrato, el **CONTRATISTA** adoptará las medidas necesarias para no contaminar la tierra, el aire ni el agua, evitando ocasionar perjuicios en la vida o en la salud del ser humano, en la vida animal y vegetal y en general en todo lo que pueda dañar el medio ambiente natural. Asimismo, el **CONTRATISTA** deberá cumplir con las indicaciones que **PLUSPETROL** formule en temas ambientales, de salud y seguridad, aunque las indicaciones de **PLUSPETROL** sean mayores que las exigencias legales sobre dichas materias.
- 12.2. El **CONTRATISTA** es exclusivamente responsable de emplear medios técnicos adecuados para tratar de eliminar la contaminación ambiental. Donde no haya podido evitar la contaminación ambiental, será responsable por su eliminación de acuerdo con las prácticas internacionales.
- 12.3. El **CONTRATISTA** será exclusivamente responsable del cumplimiento de las normas legales existentes y de las que se dicten para la protección del medio ambiente.
- 12.4. De conformidad con la ley, el **CONTRATISTA** será responsable por los daños causados al medio ambiente, a **PLUSPETROL** y/o terceros resultantes de la contaminación ambiental derivada de la ejecución de este Contrato, no pudiendo ser transferida por ninguna razón dicha responsabilidad a **PLUSPETROL** ni a los demás Licenciarios.

## DECIMA TERCERA: SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

### 13.1 Solución de Disputas

Todo desacuerdo o controversia o reclamo, en adelante una 'Diferencia', que pueda surgir entre las partes contratantes sobre la interpretación, el cumplimiento o la ejecución de este Contrato o con los derechos y obligaciones de cada parte, se deberá tratar de resolver a través de negociaciones directas entre las partes. Tal proceso no deberá tomar más de siete (7) días calendario desde que una de las partes plantea a la otra la existencia de la Diferencia en el caso de que no puedan alcanzar un acuerdo, entonces cualquiera de las partes puede solicitar por escrito un arbitraje a la otra.

### 13.2 Arbitraje

En caso de someterse a arbitraje la Diferencia, cada parte tiene la obligación de nombrar a su árbitro dentro de los diez (10) días siguientes de recibida la notificación de la otra parte en la cual informa su decisión de someter la Diferencia a arbitraje. En caso que cualquiera de las partes no designe a su árbitro dentro del plazo antes señalado, éste será designado por el Centro de Conciliación y Arbitraje Nacional e Internacional de la Cámara de Comercio de Lima, con arreglo a sus reglamentos de conciliación y arbitraje.

Luego del nombramiento de los dos árbitros, éstos deberán designar a un tercer árbitro, el cual será el presidente del Tribunal Arbitral. En caso no se pongan de acuerdo, en un plazo de diez (10) días contado desde la fecha en que se concluyó con el nombramiento de tales árbitros, con respecto a la designación del tercer árbitro, éste será nombrado por el centro mencionado en el párrafo anterior. El Tribunal

Arbitral tendrá un plazo de treinta (30) días desde su instalación para emitir el laudo arbitral, el cual será inapelable. Asimismo, el Tribunal puede quedar encargado de determinar con precisión la controversia.

El laudo arbitral deberá señalar a quién le corresponden los gastos y costos relacionados al arbitraje.

El arbitraje será de Derecho y se llevará a cabo de conformidad con el estatuto y los reglamentos de conciliación y arbitraje del Centro de Arbitraje Nacional e Internacional de la Cámara de Comercio de Lima. El lugar del arbitraje será la ciudad de Lima, Perú y el idioma que se utilizará en el procedimiento arbitral será el castellano.

Las partes acuerdan que el laudo que emita el Tribunal Arbitral será definitivo e inapelable.

#### DECIMA CUARTA: MODIFICACIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

- 14.1. Este Contrato no podrá ser variado o modificado, salvo por acuerdo de las partes, el mismo que deberá constar en un documento suscrito por sus representantes, que se considerará parte integrante del presente Contrato.
- 14.2. El presente Contrato podrá ser elevado a Escritura Pública por cualquiera de las partes contratantes, la que asumirá los gastos correspondientes y entregará una copia de la Escritura Pública a la otra parte.

#### DECIMA QUINTA: GARANTÍA DE FIEL CUMPLIMIENTO

- 15.1. A la firma del presente Contrato, y como condición para que PLUSPETROL realice cualquier pago, el CONTRATISTA entregará a PLUSPETROL una garantía de fiel cumplimiento de sus obligaciones en el presente Contrato (en adelante, la "Garantía de Fiel Cumplimiento"). Dicha garantía tendrá las características siguientes: carta fianza de carácter solidaria, incondicional, irrevocable, sin beneficio de excusión, de realización automática y emitida por una entidad financiera (banco) a satisfacción de PLUSPETROL y que tenga una clasificación de primer nivel, siendo ésta una calificación no inferior a la categoría "A-" en la escala internacional (rating banco emisor), otorgada por una agencia de clasificación de riesgo internacional (Standard & Poors, Moody's o Fitch Rating), o una clasificación de riesgo no inferior a la categoría "A" en la escala local, (rating banco emisor), otorgada por una agencia de clasificación de riesgo local, en Perú (Apoyo y Asociados Internacionales S.A.C., Pacific Credit Rating o Equilibrium). Todo cargo bancario relacionado a esta garantía será asumido por el CONTRATISTA. Asimismo, si la fianza es emitida por un banco extranjero deberá ser avisada por un banco local de primer nivel, previa coordinación con PLUSPETROL. En este caso los costos de aviso serán asumidos por el CONTRATISTA. El monto de la Garantía de Fiel Cumplimiento ascenderá a US\$ 421,000 (Cuatrocientos veintiun mil y 00/100 Dólares), que corresponde al 10% del monto estimado anual del Contrato.
- 15.2. La Garantía de Fiel Cumplimiento garantiza el cumplimiento de todas las obligaciones de cargo del CONTRATISTA previstas en el presente Contrato, incluyendo pero no limitado al pago de obligaciones laborales y previsionales de empleados o personal que labore para y/o en representación del CONTRATISTA, y la misma estará vigente hasta un (1) mes posterior a la

fecha de resolución del Contrato y deberá ser renovada cada vez que la misma sea ejecutada.

- 15.3. En el caso que la Garantía de Fiel Cumplimiento requiera ser renovada por vencimiento de su plazo, la renovación deberá efectuarse con cuarenta y cinco (45) días de anticipación a su vencimiento. Asimismo, en caso de ejecución, la garantía deberá ser renovada dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de ejecución. La Garantía de Fiel Cumplimiento podrá ser ejecutada para el pago de las correspondientes penalidades en el caso que PLUSPETROL no pueda compensar de las correspondientes facturas o el CONTRATISTA no lo haga efectivo directamente.
- 15.4. El levantamiento, limitación, pago total o parcial o cualquier eventualidad que afecte a la Fianza de Fiel Cumplimiento no liberará al CONTRATISTA de cumplir con las obligaciones que le corresponden en el Contrato.
- 15.5. PLUSPETROL determinará el texto de la carta fianza, antes de que la misma sea presentada por el CONTRATISTA.

#### DÉCIMA SEXTA: CONFIDENCIALIDAD

- 16.1. Las partes acuerdan que, para efectos del presente Contrato, se entiende que "Información Confidencial" es toda información con relación a PLUSPETROL, a la cual por cualquier medio haya tenido acceso el CONTRATISTA o su personal en virtud de la prestación de los servicios objeto del presente Contrato, incluyendo los términos, las tarifas y cualquier otro aspecto indicado en el presente Contrato.
- 16.2. El CONTRATISTA y su personal están obligados frente a PLUSPETROL a mantener toda la Información Confidencial a la cual tengan acceso, bajo absoluta y estricta reserva. La presente obligación será exigible aún después de terminado el presente Contrato.

Excepcionalmente, el CONTRATISTA podrá revelar Información Confidencial previa autorización por escrito de PLUSPETROL, en la que ésta especifique el contenido de la Información Confidencial que autoriza a revelar a el CONTRATISTA.

- 16.3. El CONTRATISTA se obliga frente a PLUSPETROL a no usar Información Confidencial para fines que sean distintos de aquellos relacionados con la ejecución del presente Contrato. Igualmente, el CONTRATISTA se obliga a revelar Información Confidencial únicamente a aquellos empleados directos a quienes les resulte indispensable conocer dicha información para fines de la mejor ejecución del presente Contrato o por indicación expresa de PLUSPETROL.
- 16.4. Sin embargo queda establecido que no será considerada como información confidencial, y en consecuencia el CONTRATISTA no asumirá las obligaciones a que se refiere la presente cláusula, en los siguientes casos:
  - (i) Aquella información o documentación que al tiempo de ser revelada estuviera legítimamente a disposición del público en general sin que medie violación de las obligaciones de confidencialidad que son materia de este Contrato.

- (ii) Aquella información que el **CONTRATISTA** haya adquirido legítimamente de terceros sin que al tiempo de ser revelada haya mediado violación de las obligaciones de confidencialidad que son materia de este Contrato.
  - (iii) Aquella información que el **CONTRATISTA** haya adquirido o desarrollado de manera independiente sin que al tiempo de ser revelada haya mediado violación de las obligaciones de confidencialidad que son materia de este Contrato.
- 16.5. Asimismo si el **CONTRATISTA** resultase legalmente compelida por autoridad competente a revelar cualquier información confidencial de **PLUSPETROL**, el **CONTRATISTA** deberá, dentro de lo permitido por la ley, dar aviso a **PLUSPETROL** a fin de que éste adopte las medidas legales que considere pertinentes. Si la impugnación planteada por **PLUSPETROL** resulta infundada, o renuncia al privilegio de confidencialidad sobre la información confidencial, o el mandato o requerimiento legal de entrega de la información confidencial es firme y exigible a criterio del **CONTRATISTA**, entonces éste proporcionará aquella Información Confidencial que les sea legalmente requerida.
- 16.6. A la terminación del presente Contrato, el **CONTRATISTA** devolverá inmediatamente a **PLUSPETROL**, toda la documentación y/o el material informativo que le hubiere sido proporcionado por **PLUSPETROL**, o a la cual tuviese acceso y que pudiera contener Información Confidencial, sin excepción.
- 16.7. El incumplimiento de las obligaciones de confidencialidad a cargo del **CONTRATISTA** establecidas en la presente Cláusula, genera responsabilidad a cargo de la misma, quien quedará obligada a indemnizar a **PLUSPETROL** por los daños y perjuicios que como consecuencia de dicha infidencia le fueren ocasionados.

#### DECIMA SÉTIMA: CESIÓN

- 17.1 **EL CONTRATISTA** no podrá otorgar, ceder, transferir, o subcontratar ninguno de sus derechos u obligaciones, ni su posición contractual bajo el presente Contrato, sin el previo consentimiento por escrito de **PLUSPETROL** y cualquier intento de otorgar, ceder, transferir, o subcontratar, sin dicho consentimiento hará que dicha cesión o transferencia no sea oponible a **PLUSPETROL**.

El incumplimiento de la presente Cláusula otorgará a **PLUSPETROL** el derecho de resolver el presente Contrato sin ningún tipo de compromiso y/o indemnización y/o responsabilidad frente al **CONTRATISTA**.

En caso **PLUSPETROL** autorizara una subcontratación, ningún subcontrato afectará las obligaciones del **CONTRATISTA**, conservando en todo momento, plena responsabilidad frente a **PLUSPETROL** por los trabajos subcontratados.

- 17.2 El **CONTRATISTA** deberá abstenerse de ceder o transferir, total o parcialmente el presente Contrato, en especial los derechos de cobro que tenga derivados del Contrato, sin el consentimiento previo y por escrito de **PLUSPETROL**. En caso que el **CONTRATISTA** viole lo dispuesto en esta estipulación, **PLUSPETROL** tendrá la facultad de resolver el Contrato, previa comunicación por escrito al **CONTRATISTA**. Aún en caso de una cesión no autorizada de derechos por parte del **CONTRATISTA**, se entenderá

correctamente cancelada la factura del mismo, cuando ésta sea cancelada directamente al CONTRATISTA por parte de PLUSPETROL.

- 17.3 PLUSPETROL estará en capacidad, en cualquier momento, de ceder este Contrato a una empresa que haya asumido o vaya a asumir la condición de licenciatario en el Contrato de Licencia de los Lotes 88 y 56 una empresa creada para fines de asumir los derechos u obligaciones de cualquiera de los Licenciarios, en el entendido que dicha empresa tenga la misma condición financiera y crediticia que PLUSPETROL.

#### DECIMA OCTAVA: DOMICILIO, COMUNICACIONES, NOTIFICACIONES, LEY APLICABLE

##### 18.1 Domicilios

Toda notificación o comunicación que las partes se cursen deberán constar por escrito y con acuse de recibo, debiendo ser remitidas a las siguientes direcciones.

A PLUSPETROL en Av. República de Panamá N° 3055, Piso 8, San Isidro, Lima 27, República del Perú.  
Atn.: Eduardo Traeguer Dangelo

El CONTRATISTA en Comandante Espinar 331 - Miraflores, Lima República del Perú.  
Atn.: Sr. Juan Mendoza Pantoja

Cualquiera de las partes tendrá derecho a modificar su domicilio dentro del territorio de la República del Perú, debiendo notificar de este cambio a la otra parte con tres (3) días de anticipación.

##### 18.2 Ley aplicable y prelación de anexos

El presente Contrato se regirá por las leyes de la República del Perú.

Los siguientes anexos forman parte del presente Contrato, y en caso de contradicción entre los mismos se aplicarán en el orden de prelación que se indica a continuación:

- Anexo A: Intencionalmente en blanco
- Anexo B: Tarifas y Tiempos de Vuelo
- Anexo C: Especificaciones de las Aeronaves
- Anexo D: Organigrama de Personal
- Anexo E: Requisitos para contratación de Servicios Aéreos
- Anexo F: Condiciones de Seguridad para Servicios de Transporte Aéreo
- Anexo G: Requisitos de Seguridad para el Transporte de Mercancía Peligrosa
- Anexo H: Código De Conducta, Política Corporativa de EHS, Normas de Seguridad y Protección Ambiental y Manual De Salud Para Contratistas.
- Anexo I: Destinos Frecuentes
- Anexo J: Lista de Pasajeros y Procedimiento de Reserva de Cupos en los Lotes 88 y 56.

#### DÉCIMO NOVENA: DEFINICIONES, INTERPRETACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO

- 19.1 Todos los términos con iniciales mayúsculas que no se definan en el presente documento tendrán el significado que se atribuya a dichos términos en el Inserto I

- 19.2 Los encabezados y títulos del Contrato no se tomarán en cuenta a efectos de la interpretación de su contenido.
- 19.3 Las palabras que denoten personas o Partes incluirán a empresas, sociedades y a cualquier organización con capacidad legal. Las palabras en singular también incluirán el plural y viceversa cuando el contexto lo amerite.
- 19.4 El Administrador del Contrato es la persona designada por PLUSPETROL para centralizar y ejercer todas y cada una de las atribuciones de PLUSPETROL con relación al Contrato, en nombre y representación de PLUSPETROL. El Administrador del Contrato cumplirá con los deberes y ejercerá las atribuciones y las facultades de PLUSPETROL que se especifican o están implícitas en el Contrato y estará investido de suficiente autoridad para comprometer a PLUSPETROL. Sin embargo, el Administrador del Contrato no estará autorizado para liberar al CONTRATISTA de sus deberes u obligaciones previstas en el Contrato o para modificar los términos del presente instrumento. Asimismo, ninguna acción, omisión, aprobación, incumplimiento o negligencia por parte del Administrador del Contrato liberará de algún modo al CONTRATISTA de sus deberes, responsabilidades u obligaciones previstas en el presente documento o en otro instrumento.

Salvo disposición expresa del Contrato para asuntos particulares, el Administrador del Contrato es el interlocutor único con potestades decisorias ante el CONTRATISTA, excepto por lo dispuesto en el último párrafo del presente numeral. El Administrador del Contrato, sin embargo, podrá delegar a cualquier persona parte de las facultades, instrucciones, autoridades, funciones y deberes que haya adquirido y podrá en cualquier momento, revocar dicha delegación. Tal delegación o revocación se efectuará por escrito u otro medio que acredite tal delegación de manera indubitable, con la firma del Administrador del Contrato, especificará las facultades, instrucciones, funciones, autorizaciones y deberes delegados y no surtirá efecto hasta que se haya entregado una copia de la misma al CONTRATISTA. Cualquier decisión, instrucción o aprobación que imparta la persona delegada al CONTRATISTA de conformidad con una delegación tendrá el mismo efecto como si hubieran sido dadas por el Administrador del Contrato, disponiéndose que si el CONTRATISTA cuestiona alguna decisión o instrucción de la persona delegada, podrá remitir el asunto al Administrador del Contrato, quien confirmará, anulará o modificará dicha decisión o instrucción.

PLUSPETROL podrá sustituir al Administrador del Contrato en cualquier momento mediante una notificación escrita cursada al CONTRATISTA con un (1) día hábil de anticipación. Sin embargo PLUSPETROL debe garantizar la presencia de un Administrador del Contrato temporal hasta que se nombre al Administrador del Contrato titular.

PLUSPETROL no estará en ningún caso obligado a aceptar cualquier comunicación o procedimiento del o ante el CONTRATISTA que se haya producido sin observar lo dispuesto en este numeral 19.4.

Lo dispuesto en esta cláusula no restará validez a aquellas comunicaciones emitidas por otros representantes de PLUSPETROL facultados legalmente para ejercer la representación de la empresa.



19.5 Queda entendido que las referencias a leyes o reglamentos o a cualquier otra norma de cumplimiento obligatorio (incluyendo códigos u otras normas señaladas en el Contrato) incluirán referencias a dichas leyes, reglamentos o normas en su versión modificada, complementada o sustituida cuando sea oportuno.

Se firma el presente documento a los 7 días del mes de abril de 2011, en dos ejemplares de igual tenor.

PLUSPETROL

CONTRATISTA

ROMAN KASIANOV  
Gerente General  
StarPerú

121  
Anexo J-S

**Juan Mendoza Pantoja**

---

**De:** Eduardo Javier Tregear Dangelo <etregear@pluspetrol.net>  
**Enviado el:** lunes, 26 de agosto de 2013 11:23 a.m.  
**Para:** Gina Bahamonde  
**CC:** fiorella.figueroa@starperu.com; 'Juan Mendoza'; 'Monica Correa'; Karin Miraval H.; Carlos Carmona  
**Asunto:** RE: ORDENES DE ALMUERZO LCPERU

Gina, autorizado , son 29 órdenes.

Gracias  
Eduardo

**From:** Gina Bahamonde [mailto:gina.bahamonde@starperu.com]  
**Sent:** lunes, 26 de agosto de 2013 11:14 a.m.  
**To:** Eduardo Javier Tregear Dangelo  
**Cc:** fiorella.figueroa@starperu.com; 'Juan Mendoza'; 'Monica Correa'  
**Subject:** ORDENES DE ALMUERZO LCPERU

Eduardo,  
De acuerdo a lo solicitado, se está entregando 28 órdenes de almuerzo a personal de Trafico LCPERU para atención de vuelo demorado a Malvinas.  
Agradeceré tu autorización para la facturación por este medio.

Saludos,



StarPerú

Gina Bahamonde C. | Jefe de Aeropuertos  
Aeropuerto Int. Jorge Chávez Callao, Lima - Perú  
Telf: (511) 01-517-2543 / RPC: 997570288  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

---

"Cuidar la naturaleza es vivir mejor... hagámoslo juntos. Imprime sólo lo necesario."

"La información transmitida en este mensaje está destinada únicamente a la persona o entidad a la cual el mismo está dirigido, y puede contener material confidencial, reservado o sujeto al secreto profesional. Cualquier revisión, retransmisión, divulgación u otro uso de la misma, o la realización de cualquier acción basada en ella por personas o entidades distintas de la indicada, no está permitida. Si usted ha recibido este mensaje por error, tenga la amabilidad de destruirlo, sin copiarlo ni divulgar su contenido. Muchas gracias."

The information contained in this message is directed exclusively to the person or entity to whom the message is addressed, and it might contain information that is confidential, privileged or otherwise legally exempt from disclosure. Any action based on it, performed by an individual or entity different from the one it was intended, is not allowed and its contents should not be read, forwarded, disclosed, or used in any other way. If you have received it by mistake please delete it from your system, you should also not copy the message nor disclose its contents to anyone. Thank you.

## Juan Mendoza Pantoja

---

**De:** Eduardo Javier Tregear Dangelo <etregear@pluspetrol.net>  
**Enviado el:** jueves, 03 de octubre de 2013 10:44 a.m.  
**Para:** Jovita Cervera  
**CC:** Jorge Eduardo Rodriguez Cano; Edgar Alberto Farfan Giove; jmendoza@starperu.com  
**Asunto:** RE: Detalle Lista Iquitos - Andoas - Iquitos Miércoles 02 de Octubre

Jovita, para dejar las cosas en claro, los segundos vuelos no pueden salir con menos del 80% de su capacidad.

Gracias  
Saludos  
Eduardo

**From:** Jovita Cervera [mailto:jovita.cervera@starperu.com]  
**Sent:** jueves, 03 de octubre de 2013 10:38 a.m.  
**To:** Eduardo Javier Tregear Dangelo  
**Cc:** Jorge Eduardo Rodriguez Cano; Edgar Alberto Farfan Giove; jmendoza@starperu.com  
**Subject:** RE: Detalle Lista Iquitos - Andoas - Iquitos Miércoles 02 de Octubre

Eduardo:

Con la finalidad de precisar tus instrucciones abajo detalladas, debo indicar que los vuelos adicionales o segundos vuelos Iquitos – Andoas – Iquitos, desde siempre han sido coordinados y aprobados por la jefatura de transportes del lote, incluyendo el vuelo del día de ayer Miércoles 02 de Octubre.



StarPerú

Jovita Cervera | Agente de Reserva Vuelos Especiales  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez - Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (051) 517-2459 / Cel: 989-266-543  
www.starperu.com

**De:** Eduardo Javier Tregear Dangelo [mailto:etregear@pluspetrol.net]  
**Enviado el:** Jueves, 03 de Octubre de 2013 10:09 a.m.  
**Para:** Jovita Cervera  
**CC:** Jorge Eduardo Rodriguez Cano; Edgar Alberto Farfan Giove; jmendoza@starperu.com  
**Asunto:** FW: Detalle Lista Iquitos - Andoas - Iquitos Miércoles 02 de Octubre

Jovita, lo conversado a partir la fecha la jefatura de Transporte aprobara el segundo vuelo de los días miércoles en la ruta Andoas-Iquitos-Andoas.

Gracias  
Saludos  
Eduardo

**From:** Jovita Cervera [mailto:jovita.cervera@starperu.com]  
**Sent:** jueves, 03 de octubre de 2013 09:54 a.m.  
**To:** Eduardo Javier Tregear Dangelo  
**Subject:** Detalle Lista Iquitos - Andoas - Iquitos Miércoles 02 de Octubre

Eduardo:

Adjunto detalle de las listas Iquitos – Andoas – Iquitos, correspondientes al día de ayer Miércoles 02 de Octubre.

La pre-lista se emitió con 172 pax habilitados en Máster.

La lista final se emitió con 155 pax habilitados en Máster (110 pax en 1er vuelo // 45 pax en 2do vuelo) el personal que según sistema se encontraba INHABILITADO es el siguiente:

Guerra Perez, Juan	47071894	Securitas Amazonica Sac
Laiche Flores, Carlos Egberto	40320226	Securitas Amazonica Sac
Mozombite Pinchi, Carlos Manuel	7605	Securitas Amazonica Sac
Nuñez Celis, Elvis Frank	41216653	Securitas Amazonica Sac
Pacaya Tamani, Amancio	45700299	Securitas Amazonica Sac
Porras Navarro, Edgar	5416193	Securitas Amazonica Sac
Rivas Pezo, Manuel Alejandro	40469833	Securitas Amazonica Sac
Rodriguez Saavedra, Segundo	42484794	Securitas Amazonica Sac
Romani Garces, Alvino	40849828	Securitas Amazonica Sac
Saavedra Rios, Carlos	5403847	Securitas Amazonica Sac
Salas Huanaquiri, Carlos	42921055	Securitas Amazonica Sac
Upiachihua Pezo, Wesley	42916287	Securitas Amazonica Sac
Vela Flores, Marcelo	41561882	Securitas Amazonica Sac
Wong Vela, Victor Miguel	5391190	Securitas Amazonica Sac
Barbaran Pinedo, Caly	44945317	Servicios De Equipos De Superf
Otero Amasifuen, Miguel Angel	41056298	Servicios De Equipos De Superf

#### Andoas -- Iquitos

La pre- lista se emitió con 171 pax habilitados en Máster.

La lista final se emitió con un total de 152 pax habilitados en Máster(109 pax 1er vuelo // 43 pax 2do vuelo), el personal que según sistema se encontraba INHABILITADO es el siguiente:

Macedo Lozano, Juan	5926250	Brunner Sac
Ahuanari Barbosa, Pablo Hernan	43056363	Securitas Amazonica Sac
De La Cruz Quiroz, Jose	21867907	Securitas Amazonica Sac
Eyzaguirre Trigoso, Edwar Enrique	5403099	Securitas Amazonica Sac
Fernandez Tello, Jimmy Martin	40753630	Securitas Amazonica Sac
Guerrero Panduro, Alejandro	42425926	Securitas Amazonica Sac

-----	40103008	Securitas Amazonica Sac
Murayari Tananta, Abner	42989851	Securitas Amazonica Sac
Olortegui Pacaya, Edmin	43181105	Securitas Amazonica Sac
Perez Chumbico, David	45379679	Securitas Amazonica Sac
Pezo Canayo, Julio	80267394	Securitas Amazonica Sac
Saurino Larrañaga, Jhonny	43544607	Securitas Amazonica Sac
Sias Alves, Segundo Wilson	41537093	Securitas Amazonica Sac
Soria Laulate, Edwar	41113279	Securitas Amazonica Sac
Torcello Tamani, Greg Americo	47913436	Securitas Amazonica Sac
Torres Tello, Ruth Kelly	40519663	Securitas Amazonica Sac
Valladares Da Silva, Gilmair Jhonnatan	41649258	Securitas Amazonica Sac
Morales Rodriguez, Henry Agustin	41028754	Servicios De Equipos De Superf
Panduro Andrade, Vladimir Abimael	43238512	Servicios De Equipos De Superf



StarPerú

Jovita Cervera | Agente de Reserva Vuelos Especiales  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez - Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (051) 517-2459 / Cel: 989-266-543  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

"Cuidar la naturaleza es vivir mejor... hagámoslo juntos. Imprime sólo lo necesario."

"La información transmitida en este mensaje está destinada únicamente a la persona o entidad a la cual el mismo está dirigido, y puede contener material confidencial, reservado o sujeto al secreto profesional. Cualquier revisión, retransmisión, divulgación u otro uso de la misma, o la realización de cualquier acción basada en ella por personas o entidades distintas de la indicada, no está permitida. Si usted ha recibido este mensaje por error, tenga la amabilidad de destruirlo, sin copiarlo ni divulgar su contenido. Muchas gracias."

The information contained in this message is directed exclusively to the person or entity to whom the message is addressed, and it might contain information that is confidential, privileged or otherwise legally exempt from disclosure. Any action based on it, performed by an individual or entity different from the one it was intended, is not allowed and its contents should not be read, forwarded, disclosed, or used in any other way. If you have received it by mistake please delete it from your system, you should also not copy the message nor disclose its contents to anyone. Thank you.

**Juan Mendoza Pantoja**

**De:** Eduardo Javier Tregear Dangelo <etregear@pluspetrol.net>  
**Enviado el:** jueves, 05 de diciembre de 2013 09:25 a.m.  
**Para:** 'gbahamonde@starperu.com'; 'jmendoza@starperu.com'  
**CC:** Jovita Cervera; Gustavo Alonso Fernandez  
**Asunto:** FW: Propuesta de Vuelos Dic 2013  
**Datos adjuntos:** Programa de Vuelos Dic 13 - 1AB.xlsx

Gina, adjunto el programa de vuelos para las fiestas, por favor necesitamos tu confirmación.

Gracias  
 Saludos  
 Eduardo

**From:** Jorge Eduardo Rodriguez Cano  
**Sent:** jueves, 05 de diciembre de 2013 07:35 a.m.  
**To:** Eduardo Javier Tregear Dangelo  
**Cc:** Carlos Enrique Cumpa Obregon; Edgar Alberto Farfan Giove  
**Subject:** FW: Propuesta de Vuelos Dic 2013

Eduardo:  
 Tu apoyo para coordinar con Star Perú el programa de vuelos para fin de año.  
 Esto se alcanzo a Gustavo, pero no obtuvimos respuesta, porque esperan tu retorno.  
 Todas las áreas de Campo, están elaborando sus roles de ingreso y salida con estas fechas.  
 Saludos  
 Jorge...

**From:** Edgar Alberto Farfan Giove  
**Sent:** miércoles, 20 de noviembre de 2013 11:31 a.m.  
**To:** Gustavo Alonso Fernandez  
**Cc:** Eduardo Javier Tregear Dangelo; Carlos Enrique Cumpa Obregon; Jorge Eduardo Rodriguez Cano; Edgar Alberto Farfan Giove  
**Subject:** Propuesta de Vuelos Dic 2013

Gustavo

A continuación te adjunto el tentativo de vuelos a requerir en diciembre por parte del Lote 1AB para poder cubrir la demanda de transporte de pax's a presentarse por fiestas, básicamente se requerirán realizar entre la semana del 26 al 31 de Dic:

- Lima – Andoas            05 vuelos
- Iquitos - Andoas        08 vuelos

Sería bueno el consolidar esta información en conjunto con los otros Lotes a fin de realizar desde ya las coordinaciones de disponibilidad de aeronave para dichas fechas.

Slds.  
 Edgar Farfán G.  
 Jefe de Transportes - Lote 1AB | Pluspetrol Norte S.A.  
 Tef. (511) 4117100 - Anexo 6355  
 Cel. (511) 966514201 | RPM \*0308835

"La información transmitida en este mensaje está destinada únicamente a la persona o entidad a la cual el mismo está dirigido, y puede contener material confidencial, reservado o sujeto al secreto profesional. Cualquier revisión, retransmisión, divulgación u otro uso de la misma, o la realización de cualquier acción basada en ella por personas o entidades distintas de la indicada, no está permitida. Si usted ha recibido este mensaje por error, tenga la amabilidad de destruirlo, sin copiarlo ni divulgar su contenido. Muchas gracias."

The information contained in this message is directed exclusively to the person or entity to whom the message is addressed, and it might contain information that is confidential, privileged or otherwise legally exempt from disclosure. Any action based on it, performed by an individual or entity different from the one it was intended, is not allowed and its contents should not be read, forwarded, disclosed, or used in any other way. If you have received it by mistake please delete it from your system, you should also not copy the message nor disclose its contents to anyone. Thank you.

**Juan Mendoza Pantoja**

---

**De:** Carlo Venero <carlo.venero@starperu.com>  
**Enviado el:** jueves, 28 de noviembre de 2013 12:44 p.m.  
**Para:** 'Operaciones'; 'CCO Lima'  
**CC:** bruno.angulo@starperu.com; luis.tovar@starperu.com; jorge.aquino@starperu.com;  
'bruce medina'; 'Juan Mendoza'; 'Gina Bahamonde'; 'Carlos Salcedo W.'  
**Asunto:** Vuelo adicional - Viernes 29/11

Sr. Lander,  
Pluspetrol esta solicitando un vuelo adicional a Malvinas para el día de mañana.  
Le agradecería me confirme disponibilidad.

Gracias por su atención

Saludos.



**StarPerú**

Carlo Venero | Agente de Reservas Vuelos Especiales  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez - Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (051) 517-2478 / Cel: 993599385  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)



**Juan Mendoza Pantoja**

**De:** Nancy Fernandez Ventosilla <NFERNAN1@pluspetrol.net>  
**Enviado el:** lunes, 24 de junio de 2013 08:38 a.m.  
**Para:** juan.mendoza@starperu.com  
**CC:** CLAUDIA GALVEZ; Diana Rocio Zapata Del Mar  
**Asunto:** RE: RV: RESERVAR LIM IQT LIM

Hola Juan,  
Tienes los nombres de las personas a contactar por Claudia, tanto para StarPeru como LC?

Saludos,  
Nancy

-----Original Message-----

**From:** [juan.mendoza@starperu.com](mailto:juan.mendoza@starperu.com) [<mailto:juan.mendoza@starperu.com>]  
**Sent:** sábado, 22 de junio de 2013 04:11 p.m.  
**To:** CLAUDIA GALVEZ; Nancy Fernandez Ventosilla  
**Subject:** Re: RV: RESERVAR LIM IQT LIM

Claudia / Nancy

Adjunto la reserva correspondiente para el lunes 24, cualquier consulta o duda no duden en contactarme Sidos -----  
Mensaje original-----

**De:** Counter Espinar 1  
**Para:** [juan.mendoza@starperu.com](mailto:juan.mendoza@starperu.com)  
**Para:** ILSE BENVENUTO  
**Para:** EVELYN AMORETTI  
**Para:** RENATO PINTO  
**Para:** LIS DEL CASTILLO  
**Para:** [controles@starperu.com](mailto:controles@starperu.com)  
**Asunto:** Re: RV: RESERVAR LIM IQT LIM  
**Enviado:** 22 de jun de 2013 12:49

Buenas Tardes:

Se procedió con la emisión del boleto perteneciente a la Srta. Galvez a nombre de la empresa PLUSPETROL NORTE, de acuerdo a lo indicado y se envió al mail correspondiente.

Nº de TKT: 1562601203388

Gracias,

Saludos cordiales

Danifza Bulic  
Agente de Counter

> De: [comercial@starperu.com](mailto:comercial@starperu.com) [mailto:[comercial@starperu.com](mailto:comercial@starperu.com)] Enviado el:  
> viernes, 21 de junio de 2013 07:04 p.m.  
> Para: Controles; Lis Del Castillo  
> CC: Juan Mendoza  
> Asunto: RV: RESERVAR LIM IQT LIM

> Favor emitir este requerimiento. Exonerado de fee de emision. Facturar  
> a Pluspetrol. Tks Ilse -----Mensaje original-----

> De: Juan Mendoza  
> Para: 'Ilse Haase de Benvenuto'  
> CC: 'Gina Bahamonde'  
> CC: 'Fiorella Figueroa'  
> CC: 'Evelyn Amoretti'  
> CC: 'Renato Pinto'  
> Asunto: RESERVAR LIM IQT LIM  
> Enviado: 21 de jun, 2013 18:54

> Ilse

> Por favor reservar :

> Lunes 24JUN13

> Lim Iqt vuelo 3217

> Iqt Lim vuelo 3116

> DNI 07766338

> Gálvez Claudia

> El boleto será facturado a Pluspetrol Norte S.A.

> Sldos

> Juan Mendoza Pantoja | Gerente de Aeropuertos Aeropuerto Int. Jorge

> Chávez, Mezanine Sur, Callao - Perú

> Telf: (511) 517-2545 / Cel: 989-295540 Nextel 818\*6387

> [www.starperu.com](http://www.starperu.com)

> -----Mensaje original-----

> De: Claudia Galvez [mailto:[galvez\\_clau@hotmail.com](mailto:galvez_clau@hotmail.com)] Enviado el:

> viernes, 21 de junio de 2013 06:43 p.m.

> Para: nancy fernandez

> CC: 'Juan Mendoza'

> Asunto: Datos claudia Gálvez

> Nancy

> Mis datos

> Calle Fernando castrat 325 dpto 502 a

> Chama Surco

> Altura cdra 36 Benavides

> DNI 07766338

> Claudia Gálvez Ávila

> Enviado desde mi iPhone

> Enviado desde mi BlackBerry de Claro.

>

>

\* Enviado desde mi BlackBerry de Claro - Se omiten las tildes y acentos intencionalmente. \*

"Cuidar la naturaleza es vivir mejor... hagámoslo juntos. Imprime sólo lo necesario."

"La información transmitida en este mensaje está destinada únicamente a la persona o entidad a la cual el mismo está dirigido, y puede contener material confidencial, reservado o sujeto al secreto profesional. Cualquier revisión, retransmisión, divulgación u otro uso de la misma, o la realización de cualquier acción basada en ella por personas o entidades distintas de la indicada, no está permitida. Si usted ha recibido este mensaje por error, tenga la amabilidad de destruirlo, sin copiarlo ni divulgar su contenido. Muchas gracias."

The information contained in this message is directed exclusively to the person or entity to whom the message is addressed, and it might contain information that is confidential, privileged or otherwise legally exempt from disclosure. Any action based on it, performed by an individual or entity different from the one it was intended, is not allowed and its contents should not be read, forwarded, disclosed, or used in any other way. If you have received it by mistake please delete it from your system, you should also not copy the message nor disclose its contents to anyone. Thank you.

## Juan Mendoza Pantoja

---

**De:** Carlo Venero <carlo.venero@starperu.com>  
**Enviado el:** viernes, 13 de diciembre de 2013 12:42 p.m.  
**Para:** 'Operaciones'; 'CCO Lima'  
**CC:** bruno.angulo@starperu.com; luis.tovar@starperu.com; jorge.aquino@starperu.com;  
'bruce medina'; 'Juan Mendoza'; 'Gina Bahamonde'; 'Carlos Salcedo W.'  
**Asunto:** Vuelos adicionales VVN

Sr. Lander,  
Buenas Tardes, Pluspetrol esta solicitando vuelos adicionales en las siguientes fechas:

VIERNES 20/12/2013 LIM VVN LIM 01 VUELO ADICIONAL  
VIERNES 27/12/2013 LIM VVN LIM 01 VUELO ADICIONAL  
SÁBADO 28/12/2013 LIM VVN LIM 01 VUELO ADICIONAL  
DOMINGO 29/12/2013 LIM VVN LIM 01 VUELO ADICIONAL  
LUNES 30/12/2013 LIM VVN LIM 01 VUELO ADICIONAL

Le agradecería me confirme disponibilidad.

Gracias por su atención

Saludos.



StarPerú

Carlo Venero | Agente de Reservas Vuelos Especiales  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez - Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (051) 517-2478 / Cel: 993599385  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

## Juan Mendoza Pantoja

---

**De:** Carlo Venero <carlo.venero@starperu.com>  
**Enviado el:** jueves, 02 de enero de 2014 02:48 p.m.  
**Para:** 'Operaciones'; 'CCO Lima'  
**CC:** bruno.angulo@starperu.com; luis.tovar@starperu.com; jorge.aquino@starperu.com;  
'bruce medina'; 'Juan Mendoza'; 'Gina Bahamonde'; 'Carlos Salcedo W.'  
**Asunto:** Solicitud de vuelos adicionales 04/01 y 06/01

Sr. Lander

Buenas Tardes, Pluspetrol solicita vuelo adicional para las siguientes fechas:

Sábado 04/01/2014 – 01 vuelo adicional

Lunes 06/01/2014 – 01 vuelo adicional

Le agradecería me confirme disponibilidad.

Gracias por su atención.

Saludos.



StarPerú

Carlo Venero | Agente de Reservas Vuelos Especiales  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez - Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (051) 517-2478 / Cel: 993599385  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

**Juan Mendoza Pantoja**

---

**De:** Eduardo Javier Tregear Dangelo <etregear@pluspetrol.net>  
**Enviado el:** lunes, 19 de agosto de 2013 10:18 a.m.  
**Para:** Trafico Lima; Edwar Gonzales Castillo  
**CC:** gbahamonde@starperu.com; ffigueroa@starperu.com; jmendoza@starperu.com; Juan Salvador Londoña Luzuriaga; Gustavo Alonso Fernandez; Liliana Melendez Caceres  
**Asunto:** FW: REPSOL VISITA A MALVINAS  
**Importancia:** Alta

Señores , por favor darle prioridad a los invitados de Repsol, ellos no figuraran en la lista de mañana .

Gracias por el apoyo  
Saludos  
Eduardo



http://www.pluspetrolreservas.com/Usuario?ur

VerSolicitudes

File Edit View Favorites Tools Help



https--partnersweb.pluspe...



Login



Pluspetrol, Ci

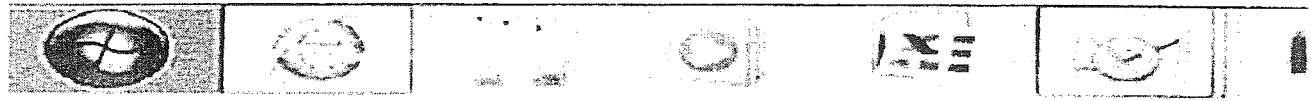
MANTENIMIENTO DE CUPOS

ACTUALIZAR DA

# Solicitudes Reali

SELECCIONAR LA FECHA DE SOLICITUD DE CUPO

Fec. Vuelo	Solicitante
20/08/2013	SEGAMA CANDIOTTI, ELIZABETH
20/08/2013	ASTUDILLO PAREDES, DIEGO FERR
20/08/2013	REBAZA BUSTAMANTE, RICARDO J
20/08/2013	RUIZ INAMI, CHARLI
20/08/2013	RODRIGUEZ UCEDA, ERNESTO



Pluspetrol

"La Información transmitida en este mensaje está destinada únicamente a la persona o entidad a la cual el mismo está dirigido, y puede contener material confidencial, reservado o sujeto al secreto profesional. Cualquier revisión, retransmisión, divulgación u otro uso de la misma, o la realización de cualquier acción basada en ella por personas o entidades distintas de la indicada, no está permitida. Si usted ha recibido este mensaje por error, tenga la amabilidad de destruirlo, sin copiarlo ni divulgar su contenido. Muchas gracias."

The information contained in this message is directed exclusively to the person or entity to whom the message is addressed, and it might contain information that is confidential, privileged or otherwise legally exempt from disclosure. Any action based on it, performed by an individual or entity different from the one it was intended, is not allowed and its contents should not be read, forwarded, disclosed, or used in any other way. If you have received it by mistake please delete it from your system, you should also not copy the message nor disclose its contents to anyone. Thank you.



ANEXO 1-J

Juan Mendoza Pantoja

De: Edwar Gonzales Castillo <EGONZALES@pluspetrol.net>  
 Enviado el: miércoles, 13 de noviembre de 2013 11:53 a.m.  
 Para: 'Lima Trafico'  
 CC: gbahamonde@starperu.com; gtello@starperu.com; Eduardo Javier Tregear Dangelo; Carlos Ruben Castillo Tarazona; Benicio Morales Altamirano; jmendoza@starperu.com  
 Asunto: CAMBIO DE CUPO VUELO LIMA - MALVINAS Miércoles 13 Nov.

Estimados Counter

Agradeceré procesar el siguiente cambio de cupo vuelo de hoy Miércoles 13 de Nov.

### Cambio de Cupo Lima - Malvinas

N°	NO INGRESA	Apellidos y Nombres	Documento de Identidad	Compañía
1	13-nov	Paima Pizango, Washle Nixon	25788189	Sodexo

N°	SI INGRESA	Apellidos y Nombres	Documento de Identidad	Compañía
1	13-nov	Yacarini Granados, Roger Fabi	43287836	Sodexo

Gracias + Saludos



Edwar Gonzales Castillo  
 Coordinador de Transporte.  
 Cel. 994542622 Rpm #54363  
 Telf. 14117100 Ext. 5960 - Ma  
[egonzales@pluspetrol.net](mailto:egonzales@pluspetrol.net)

EJEMPLO DE  
 SISTEMA DE  
 RESERVAS.  
 SE PUEDE APRECIAR  
 QUE EN TODO MOMENTO  
 PLUSPETROL ESTA  
 MONITOREANDO Y  
 AUTORIZANDO.

"Cuidar la naturaleza es vivir mejor... hagámc

"La información transmitida en este mensaje está destinada ú  
 contener material confidencial, reservado o sujeto al secreto p  
 misma, o la realización de cualquier acción basada en ella por t  
 ha recibido este mensaje por error, tenga la amabilidad de dest

dirigido, y puede  
 otro uso de la  
 itida. Si usted  
 muchas gracias."

The Information contained in this message is directed exclusively to the person or entity to whom the message is addressed, and it might contain information that is confidential, privileged or otherwise legally exempt from disclosure. Any action based on it, performed by an individual or entity different from the one it was intended, is not allowed and its contents should not be read, forwarded, disclosed, or used in any other way. If you have received it by mistake please delete it from your system, you should also not copy the message nor disclose its contents to anyone. Thank you.

## Juan Mendoza Pantoja

---

**De:** Nancy Fernandez Ventosilla <NFERNAN1@pluspetrol.net>  
**Enviado el:** miércoles, 28 de agosto de 2013 05:29 p.m.  
**Para:** Carlo Venero  
**CC:** Eduardo Javier Tregear Dangelo; Gustavo Alonso Fernandez; 'Juan Mendoza'; Diana Rocio Zapata Del Mar  
**Asunto:** Sistema de reserva de cupos - Reserva de asientos de empresa COGA para Malvinas

Carlo,

La empresa COGA no puede reservar cupos porque no se encuentran en el máster, por acuerdo con Pluspetrol. Y hasta no tener la mejora en el sistema que permita un perfil especial para este tipo de casos, lo acordado con Eduardo Tregear, es que se le reservara los asientos a Coga, previo envío a tu correo con copia a Eduardo y Gustavo, sobre los días que ingresan o salen de Malvinas y la cantidad de personas. Nos comentan que son 4 o 5 personas por semana, es decir aproximadamente 20 al mes. Esos días deberías reservar esa cantidad de asientos, se entiende no podrán salir en lista final pero sí tendrán certeza de viajar.

La persona que te enviara este correo es Omar Salazar, e-mail: [osalazar@proveedores.coga.com.pe](mailto:osalazar@proveedores.coga.com.pe)  
Si nos comunican de otra persona más te lo haremos saber.

Cualquier duda al respecto de este proceso por favor consúltalo con Eduardo, muchas gracias.

Saludos,  
Nancy

---

"Cuidar la naturaleza es vivir mejor... hagámoslo juntos. Imprime sólo lo necesario."

"La información transmitida en este mensaje está destinada únicamente a la persona o entidad a la cual el mismo está dirigido, y puede contener material confidencial, reservado o sujeto al secreto profesional. Cualquier revisión, retransmisión, divulgación u otro uso de la misma, o la realización de cualquier acción basada en ella por personas o entidades distintas de la indicada, no está permitida. Si usted ha recibido este mensaje por error, tenga la amabilidad de destruirlo, sin copiarlo ni divulgar su contenido. Muchas gracias."

The information contained in this message is directed exclusively to the person or entity to whom the message is addressed, and it might contain information that is confidential, privileged or otherwise legally exempt from disclosure. Any action based on it, performed by an individual or entity different from the one it was intended, is not allowed and its contents should not be read, forwarded, disclosed, or used in any other way. If you have received it by mistake please delete it from your system, you should also not copy the message nor disclose its contents to anyone. Thank you.

## Juan Mendoza Pantoja

---

**De:** Carlo Venero <carlo.venero@starperu.com>  
**Enviado el:** jueves, 12 de septiembre de 2013 03:36 p.m.  
**Para:** 'Operaciones'; 'Controles'; 'CCO Lima'  
**CC:** bruno.angulo@starperu.com; luis.tovar@starperu.com; jorge.aquino@starperu.com;  
'manttolínea'; 'bruce medina'; 'Juan Mendoza'; 'Trafico Lima'; 'Gina Bahamonde';  
'Carlos Salcedo W.'  
**Asunto:** Cancelación de vuelo 104/105 VIERNES 13 DE SETIEMBRE

Buenas Tardes

Por favor CANCELALAR vuelo 104/105 del VIERNES 13 DE SETIEMBRE a solicitud de Pluspetrol.

Gracias por su atención.

Saludos.



StarPerú

Carlo Venero | Agente de Reservas Vuelos Especiales  
Av. Elmer Faucett 3453 int 4A, Callao, Lima 31- Perú  
Telf: (051) 484-6868 anex. 223 / Cel: 993599385  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

Juan Mendoza Pantoja

---

**De:** Carlo Venero <carlo.venero@starperu.com>  
**Enviado el:** miércoles, 06 de noviembre de 2013 10:46 a.m.  
**Para:** 'Operaciones'; 'Gina Bahamonde'; 'Juan Mendoza'; 'FIORELLA'; 'Trafico Lima'  
**Asunto:** Comitiva Pluspetrol 07/11/2013  
**Datos adjuntos:** Anexo II v2 .xlsx

Buenos días,

El día de mañana esta viajando una comitiva Pluspetrol de 16 invitados del BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO en el vuelo 104 y su retorno lo están programando para el ultimo vuelo del mismo día (Vuelo 111).

Pluspetrol solicita que el vuelo 111, salga de Malvinas después de las 17:00 Hrs.

Gracias por su atencion.

Saludos.



StarPerú

Carlo Venero | Agente de Reservas Vuelos Especiales  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez - Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (051) 517-2478 / Cel: 993599385  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

**De:** Eduardo Javier Tregear Dangelo [<mailto:etregear@pluspetrol.net>]  
**Enviado el:** Lunes, 04 de Noviembre de 2013 12:00 p.m.  
**Para:** Carlo Venero  
**Asunto:** FW: LISTA PERSONAS BIF (16 PERSONAS)

Carlo, estos son los invitados para el Jueves 7 ..ingresan en el 1er vuelo sales en el último vuelo del mismo día.

Saludos  
Eduardo

**From:** Mori Del Mar Josefina Eulogia  
**Sent:** lunes, 04 de noviembre de 2013 11:36 a.m.  
**To:** Eduardo Javier Tregear Dangelo  
**Cc:** Carlos Alberto Navarrete; Teresa Julia Villafan Villafan  
**Subject:** LISTA PERSONAS BIF (16 PERSONAS)

Buen día Eduardo:

Por encargo de Carlos, te reenvío la lista de las personas del BIF que estarán visitando nuestras instalaciones el día jueves 07.

Saludos  
Jossy

**From:** Maria del Carmen Beltran Garcia  
**Sent:** jueves, 31 de octubre de 2013 02:37 p.m.  
**To:** Carlos Alberto Navarrete  
**Cc:** Mori Del Mar Josefina Eulogia  
**Subject:** FW: ARCHIVOS CON DATOS DIRECTORES BID

**From:** Maria del Carmen Beltran Garcia  
**Sent:** lunes, 28 de octubre de 2013 01:58 p.m.  
**To:** Luis Alberto Silvestre Frangi  
**Cc:** Teresa Julia Villafan Villafan  
**Subject:** FW: ARCHIVOS CON DATOS DIRECTORES BID

Beto,  
Adjunto la lista de los visitantes del BID para el 7 de noviembre a Malvinas (ya se las pasé a Sharon para la inclusión en el seguro).  
Sólo está pendiente el envío de los certificados de fiebre amarilla e influenza para la emisión de los pases médicos.  
¿Les pueden ir pidiendo ya los cupos o cómo se manejará el tema?  
Me avisas por favor cualquier cosa adicional si hiciera falta.  
Gracias,

Maricarmen Beltrán  
Gerencia General



**From:** AnaMaría Villafuerte [<mailto:amvillafuerte@gmail.com>]  
**Sent:** lunes, 28 de octubre de 2013 01:30 p.m.  
**To:** Maria del Carmen Beltran Garcia  
**Subject:** ARCHIVOS CON DATOS DIRECTORES BID

Estimada Maricarmen, adjunto los archivos completos, si hay algo mas que completar me avisas.  
Por favor déjanos saber qué mas estaría pendiente, así como si hay que cubrir algún gasto adicional a los mencionados, ya que debemos cerrar los presupuestos para los correspondientes autorización Travel Authorization.

Saludos

Ana María Villafuerte

215.790.11

0052 999 444 444

0117 445 01

Take the  for tomorrow.

"Cuidar la naturaleza es vivir mejor... hagámoslo juntos. Imprime sólo lo necesario."

"La información transmitida en este mensaje está destinada únicamente a la persona o entidad a la cual el mismo está dirigido, y puede contener material confidencial, reservado o sujeto al secreto profesional. Cualquier revisión, retransmisión, divulgación u otro uso de la misma, o la realización de cualquier acción basada en ella por personas o entidades distintas de la indicada, no está permitida. Si usted ha recibido este mensaje por error, tenga la amabilidad de destruirlo, sin copiarlo ni divulgar su contenido. Muchas gracias."

The information contained in this message is directed exclusively to the person or entity to whom the message is addressed, and it might

individual or entity different from the one it was intended, is not allowed and its contents should not be read, forwarded, disclosed, or used in any other way. If you have received it by mistake please delete it from your system, you should also not copy the message nor disclose its contents to anyone. Thank you.

## Juan Mendoza Pantoja

**De:** Carlo Venero <carlo.venero@starperu.com>  
**Enviado el:** martes, 19 de noviembre de 2013 09:34 a.m.  
**Para:** 'Operaciones'; 'Gina Bahamonde'; 'Juan Mendoza'; 'FIORELLA'; 'Trafico Lima'  
**Asunto:** Comitiva Pluspetrol 20/11/2013

Buenos días,

El día de mañana esta viajando una comitiva Pluspetrol de 32 invitados en el vuelo 3121- LC PERU y su retorno lo están programando para el ultimo vuelo del mismo día (Vuelo 111 - STAR PERU).

**Pluspetrol solicita que el vuelo 111, salga de Malvinas después de las 17:00 Hrs.**

	Nombre	Medio	Cargo
1	Richard Manrique Torres	Gestión	Redactor
-	Manuel Melgar Rodríguez	Gestión	Fotógrafo
3	Ramiro Angulo Machiavello	La Primera	Redactor
4	Marcelino Aparicio Jimenez	Agencia Andina	Redactor
5	Carlos Lezama Villantoy	Agencia Andina	Fotógrafo
6	Marco Aquino	Reuters	Editor
7	Jorge Brown	Reuters	Camarógrafo
8	Ryan Dube	Dow Jones/Wall Street Journal	Redactor
9	Israel Guzmán Romero	Caretas	Fotógrafo
10	Gilmar Pérez Tomasevich	Caretas	Camarógrafo
11	Andrea Stiglich	Semana Económica	Editora
12	Pedro Cazorla Saravia	Semana Económica	Redactor
13	Cristobal Samardzich	Semana Económica	Camarógrafo
14	Melissa Barrenechea Arango	Diario 16	Redactor
15	Juan Osorio Ruiz	Diario 17	Fotógrafo
16	Giancarlo Ávila Herrada	Correo	Fotógrafo
17	Manuel Venero Villacorta	Frecuencia Latina	Reportero
18	Carlos Huamán Ramírez	Frecuencia Latina	Camarógrafo
19	Juan Saldarriaga Vásquez	El Comercio	Redactor
20	Lino Chipana Obregón	El Comercio	Fotógrafo
21	Elizabeth Cavero	RPP TV	Editora de Economía
22	John Zenón Altamirano Silva	RPP TV	Camarógrafo
23	Bruno David Ponce de León Gómez	TV Perú	Reportero
24	Héctor Daniel Miñano Canales	TV Perú	Camarógrafo
25	Lucía Cayetana Aljovín Gazzani	LL&C	Gerente General
26	Claudia Paola Espinoza Delgado	LL&C	Consultora
27	Santiago Moreno Hueyo	Pluspetrol	Gerente Corporativo Comunic
28	Luis Daniel Guerra Zela	Pluspetrol	Gerente de RRII

	Nombre	Empresa	Cargo
30	Lisbeth Santillán Arce	Pluspetrol	Comunicaciones
31	Nelson Soto Fuentes	Pluspetrol	Gerente MA
32	Jorge Israel Mantilla Carbajal	Contratista	Camarógrafo

Gracias por su atención.

Saludos.



StarPerú

Carlo Venero | Agente de Reservas Vuelos Especiales  
Aeropuerto Int, Jorge Chavez - Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (051) 517-2478 / Cel: 993599385  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)



## Juan Mendoza Pantoja

---

**De:** Nancy Fernandez Ventosilla <NFERNAN1@pluspetrol.net>  
**Enviado el:** miércoles, 31 de julio de 2013 05:02 p.m.  
**Para:** Juan Mendoza  
**CC:** Eduardo Javier Tregear Dangelo; Gustavo Alonso Fernandez; Diana Rocio Zapata Del Mar  
**Asunto:** SISTEMA DE RESERVAS - Cambio de horario de carga de master

Juan,

Nuestra área de Compliance ha cambiado su horario de actualización de master ya no lo hará siempre 2pm sino que habrán días que lo hará hasta máximo 3pm,

Hay 2 opciones:

1. Uds. siguen cargando la master a las 2pm y luego deberían realizar una nueva carga a las 3pm, máximo 3:30. Esto reduciría los reclamos que nos están llegando, lamentablemente hasta que sea manual la carga seguirá siendo así, pero tenemos planificado hacer la integración del nuevo sistema de Compliance y el sistema de reservas máximo a principios del año próximo.
2. Hacer una sola carga a las 3pm, máximo 3:30. Esta segunda opción tiene la deficiencia que las personas que se habiliten durante el día recién puedan ver a su contratistas en el sistema de reservas a las 4pm que lo toma Delaware

Muchas gracias por el apoyo.

Saludos,  
Nancy

---

"Cuidar la naturaleza es vivir mejor... hagámoslo juntos. Imprime sólo lo necesario."

"La información transmitida en este mensaje está destinada únicamente a la persona o entidad a la cual el mismo está dirigido, y puede contener material confidencial, reservado o sujeto al secreto profesional. Cualquier revisión, retransmisión, divulgación u otro uso de la misma, o la realización de cualquier acción basada en ella por personas o entidades distintas de la indicada, no está permitida. Si usted ha recibido este mensaje por error, tenga la amabilidad de destruirlo, sin copiarlo ni divulgar su contenido. Muchas gracias."

The information contained in this message is directed exclusively to the person or entity to whom the message is addressed, and it might contain information that is confidential, privileged or otherwise legally exempt from disclosure. Any action based on it, performed by an individual or entity different from the one it was intended, is not allowed and its contents should not be read, forwarded, disclosed, or used in any other way. If you have received it by mistake please delete it from your system, you should also not copy the message nor disclose its contents to anyone. Thank you.

## Juan Mendoza Pantoja

---

**De:** Nancy Fernandez Ventosilla <NFERNAN1@pluspetrol.net>  
**Enviado el:** martes, 13 de agosto de 2013 10:09 a.m.  
**Para:** jmendoza@starperu.com; jovita.cervera@starperu.com; Carlo Venero  
**CC:** Eduardo Javier Tregear Dangelo; Gustavo Alonso Fernandez; Diana Rocio Zapata Del Mar  
**Asunto:** Sistema de reseva de cupos - Nuevo reporte de Compliance

Buenos días Juan,

Compliance nos ha informado que el reporte que se genera del master cambiara desde el día de hoy, en lugar de tener el campo con habilitado aparecerá en verde y en lugar de aparecer deshabilitado aparecerá en rojo. Adicionalmente los números de documentos (DNI, Pasaporte, etc.) que contengan ceros adelante en el nuevo reporte de Compliance serán truncados, es decir un DNI de 8 dígitos pero con un cero adelante en el master aparecer con 7 dígitos, no tomara en cuenta al cero de adelante. Esto ya lo vimos con Delaware para que el sistema de cupos lo contemple, se ha probado satisfactoriamente, pero como hoy será la primera prueba en vivo, solo por hoy les solicitamos no hacer la carga del master por el FTP, nosotros lo haremos directamente con Delaware pero antes verificaremos que todo este ok con el nuevo formato para que sea transparente el cambio para los usuarios, de estar todo ok les avisaremos por esta vía y desde mañana Uds. podrían cargarlo directamente como siempre, incluso con este cambio ya no habría que filtrar el reporte se subiría directamente. Cualquier duda al respecto por favor me avisan

Saludos,  
Nancy

---

"Cuidar la naturaleza es vivir mejor... hagámoslo juntos. Imprime sólo lo necesario."

"La información transmitida en este mensaje está destinada únicamente a la persona o entidad a la cual el mismo está dirigido, y puede contener material confidencial, reservado o sujeto al secreto profesional. Cualquier revisión, retransmisión, divulgación u otro uso de la misma, o la realización de cualquier acción basada en ella por personas o entidades distintas de la indicada, no está permitida. Si usted ha recibido este mensaje por error, tenga la amabilidad de destruirlo, sin copiarlo ni divulgar su contenido. Muchas gracias."

The information contained in this message is directed exclusively to the person or entity to whom the message is addressed, and it might contain information that is confidential, privileged or otherwise legally exempt from disclosure. Any action based on it, performed by an individual or entity different from the one it was intended, is not allowed and its contents should not be read, forwarded, disclosed, or used in any other way. If you have received it by mistake please delete it from your system, you should also not copy the message nor disclose its contents to anyone. Thank you.

## Juan Mendoza Pantoja

---

**De:** Eduardo Javier Tregear Dangelo <etregear@pluspetrol.net>  
**Enviado el:** miércoles, 17 de julio de 2013 04:14 p.m.  
**Para:** Jovita Cervera  
**CC:** 'Juan Mendoza'; 'Carlo Venero'; 'Gisella Tello M.'; Juan Salvador Londoña Luzuriaga  
**Asunto:** RE: Cronograma de Reservas Propuesto

Jovita, aprobado, por favor proceder con los cierres los viernes.

Saludos  
Eduardo

---

**From:** Jovita Cervera [mailto:jovita.cervera@starperu.com]  
**Sent:** miércoles, 17 de julio de 2013 03:59 p.m.  
**To:** Eduardo Javier Tregear Dangelo  
**Cc:** 'Juan Mendoza'; 'Carlo Venero'; 'Gisella Tello M.'  
**Subject:** Cronograma de Reservas Propuesto

Eduardo:

Según lo coordinado el día de hoy, adjunto el cronograma propuesto para las solicitudes de reserva con cierre los Viernes (Emisión de lista final del día Lunes).

El cronograma comenzaría a partir del 1 de Agosto.

La lista final del día Lunes la emitiríamos el día Viernes a las 04:00 pm.

Quedamos a la espera de tu aprobación.

Gracias

Saludos,



StarPerú

Jovita Cervera | Agente de Reserva Vuelos Especiales  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez - Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (051) 517-2459 / Cel: 989-266-543  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

---

"Cuidar la naturaleza es vivir mejor... hagámoslo juntos. Imprime sólo lo necesario."

"La Información transmitida en este mensaje está destinada únicamente a la persona o entidad a la cual el mismo está dirigido, y puede contener material confidencial, reservado o sujeto al secreto profesional. Cualquier revisión, retransmisión, divulgación u otro uso de la misma, o la realización de cualquier acción basada en ella por personas o entidades distintas de la indicada, no está permitida. Si usted ha recibido este mensaje por error, tenga la amabilidad de destruirlo, sin copiarlo ni divulgar su contenido. Muchas gracias."

The information contained in this message is directed exclusively to the person or entity to whom the message is addressed, and it might contain information that is confidential, privileged or otherwise legally exempt from disclosure. Any action based on it, performed by an individual or entity different from the one it was intended, is not allowed and its contents should not be read, forwarded, disclosed, or used in any other way. If you have received it by mistake please delete it from your system, you should also not copy the message nor disclose its contents to anyone. Thank you.

## Juan Mendoza Pantoja

**De:** Carlo Venero <carlo.venero@starperu.com>  
**Enviado el:** viernes, 29 de noviembre de 2013 12:40 p.m.  
**Para:** 'info '; 'Nancy Fernandez Ventosilla'; 'Diana Rocio Zapata Del Mar'; 'Gustavo Alonso Fernandez'; 'Juan Mendoza'  
**Asunto:** Personal Duplicado detectado 03


Buenas Tardes,  
Se siguen encontrado cupos duplicados en el sistema de reservas Pluspetrol.

Los siguientes pasajeros tienen duplicidad:

Ruta: Malvinas – Lima del 02/12/2013

Del Aguila, Valles Renzo Rona	43718020	Sodexo Peru Sac	Peruano	10
Salvador Armas, Eder Moises	44045948	Sodexo Peru Sac	Peruano	10
Palacios Sanchez, Julio Rober	15681361	Wood Group Peru Sac.	Peruano	10
Quintanilla Gonzales, Jorge A	40505948	Wood Group Peru Sac.	Peruano	10
Quintanilla Gonzales, Jorge A	40505948	Wood Group Peru Sac.	Peruano	10
Del Aguila, Valles Renzo Rona	43718020	Sodexo Peru Sac	Peruano	
Salvador Armas, Eder Moises	44045948	Sodexo Peru Sac	Peruano	
Palacios Sanchez, Julio Rober	15681361	Wood Group Peru Sac.	Peruano	

Fecha: 02/12/2013  Origen: Malvinas

 Destino: Lima

### Lista Finales

Nº Vuelo	Hora Salida	Hora Llegada	Detalle
Star Peru-105	12:40 p.m.	01:50 p.m.	<a href="#">Ver detalle</a>
Star Peru-111	04:20 p.m.	05:30 p.m.	<a href="#">Ver detalle</a>

### Lista Pasajeros: 71

Dni	Nombre Pasajero	Compañia	Nacionalidad	Solicitado Por	Adminis
43516573	PEREZ DOMINGUEZ/ YOALI	WOOD GROUP PERU SAC.	Peruano	greyes-woodgroup- contractor@pluspetrol.net	greyes-wood contractor@p
40505948	QUINTANILLA GONZALES/ JORGE ALFREDO	WOOD GROUP PERU SAC.	Peruano	greyes-woodgroup- contractor@pluspetrol.net	greyes-wood contractor@p
40505948	QUINTANILLA GONZALES/ JORGE ALFREDO	WOOD GROUP PERU SAC.	Peruano	greyes-woodgroup- contractor@pluspetrol.net	greyes-wood contractor@p

Gracias por su atención

Saludos.



StarPerú

Carlo Venero | Agente de Reservas Vuelos Especiales  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez - Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (051) 517-2478 / Cel: 993599385  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

**De:** Carlo Venero [mailto:carlo.venero@starperu.com]

**Enviado el:** Jueves, 24 de Octubre de 2013 04:12 p.m.

**Para:** 'Diana Rocio Zapata Del Mar'

**CC:** 'Nancy Fernandez Ventosilla'; 'Eduardo Javier Tregear Dangelo'; 'Inforeservas'; 'Juan Mendoza'; 'Gisella Tello M.'; 'jovita.cervera@starperu.com'

**Asunto:** RE: Personal Duplicado detectado 02

Diana,

Los cupos que indique están duplicados en la misma fecha:

Fec. Vuelo	Dni	Solicitante	Origen	Destino
------------	-----	-------------	--------	---------

25/10/2013 5261449 OLIVAPIÑA, JORGE

Malvinas Lima SODEXO F

25/10/2013 5261449 OLIVAPIÑA, JORGE

Malvinas Lima SODEXO F

Gracias por tu atención

Saludos.



StarPeru

Carlo Venero | Agente de Reservas Vuelos Especiales  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez - Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (051) 517-2478 / Cel: 993599385  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

**De:** Diana Rocio Zapata Del Mar [<mailto:dzapata-sygnus-contractor@pluspetrol.net>]

**Enviado el:** Jueves, 24 de Octubre de 2013 03:52 p.m.

**Para:** Carlo Venero

**CC:** Nancy Fernandez Ventosilla; Eduardo Javier Tregear Dangelo; Inforeservas; 'Juan Mendoza'; 'Gisella Tello M.'; [jovita.cervera@starperu.com](mailto:jovita.cervera@starperu.com)

**Asunto:** RE: Personal Duplicado detectado 02

Jovita/Carlo,

Reportamos lo indicado a Delaware, estamos a la espera de su respuesta.

Saludos,

Diana

**From:** Carlo Venero [<mailto:carlo.venero@starperu.com>]

**Sent:** jueves, 24 de octubre de 2013 03:19 p.m.

**To:** Inforeservas

**Cc:** Diana Rocio Zapata Del Mar; Nancy Fernandez Ventosilla; Eduardo Javier Tregear Dangelo; 'Juan Mendoza'; 'Gisella Tello M.'; [jovita.cervera@starperu.com](mailto:jovita.cervera@starperu.com)

**Subject:** Personal Duplicado detectado 02

Buenas Tardes,

Adjunto personal duplicado en la ruta Malvinas – Lima del 25/10/2013:

Fec. Vuelo	Dni	Solicitante	Origen	Destino
25/10/2013	5261449	OLIVAPIÑA, JORGE	Malvinas	Lima SODEXO P
26/10/2013	5261449	OLIVAPIÑA, JORGE	Malvinas	Lima SODEXO P

Gracias por su atencion.

Saludos.



Carlo Venero | Agente de Reservas vuelos Especiales  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez - Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (051) 517-2478 / Cel: 993599385  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

**De:** Jovita Cervera [<mailto:jovita.cervera@starperu.com>]

**Enviado el:** Jueves, 24 de Octubre de 2013 01:45 p.m.

**Para:** 'Inforeservas'

**CC:** 'Diana Rocio Zapata Del Mar'; 'Nancy Fernandez Ventosilla'; 'Eduardo Javier Tregear Dangelo'; 'Juan Mendoza'; 'Gisella Tello M.'; [carlo.venero@starperu.com](mailto:carlo.venero@starperu.com)

**Asunto:** Personal Duplicado detectado

Buenas tardes:

Adjuntamos personal

Fec. Vuelo	Solicitante	Dni	Compañía	Observa
28/10/2013	HERNÁNDEZ SOTOMAYOR, PEDRO CARLOS	07577334	Acción Cívica	
28/10/2013	HERNANDEZ SOTOMAYOR, PEDRO CARLOS	7577334	SERVICIOS Y TECNOLOGIA SRLTDA	



Jovita Cervera | Agente de Reserva Vuelos Especiales  
Aeropuerto Int. Jorge Chavez - Mezanine Sur, Callao - Perú  
Telf: (051) 517-2459 / Cel: 989-266-543  
[www.starperu.com](http://www.starperu.com)

"Cuidar la naturaleza es vivir mejor... hagámoslo juntos. Imprime sólo lo necesario."

"La información transmitida en este mensaje está destinada únicamente a la persona o entidad a la cual el mismo está dirigido, y puede contener material confidencial, reservado o sujeto al secreto profesional. Cualquier revisión, retransmisión, divulgación u otro uso de la misma, o la realización de cualquier acción basada en ella por personas o entidades distintas de la indicada, no está permitida. Si usted ha recibido este mensaje por error, tenga la amabilidad de destruirlo, sin copiarlo ni divulgar su contenido. Muchas gracias."

The information contained in this message is directed exclusively to the person or entity to whom the message is addressed, and it might contain information that is confidential, privileged or otherwise legally exempt from disclosure. Any action based on it, performed by an individual or entity different from the one it was intended, is not allowed and its contents should not be read, forwarded, disclosed, or used in any other way. If you have received it by mistake please delete it from your system, you should also not copy the message nor disclose its contents to anyone. Thank you.

|  
 Plego Interrogatorio Testimonial que deberá abarcar  
 al Testigo Sr. Roberto Treviño Melara.



1

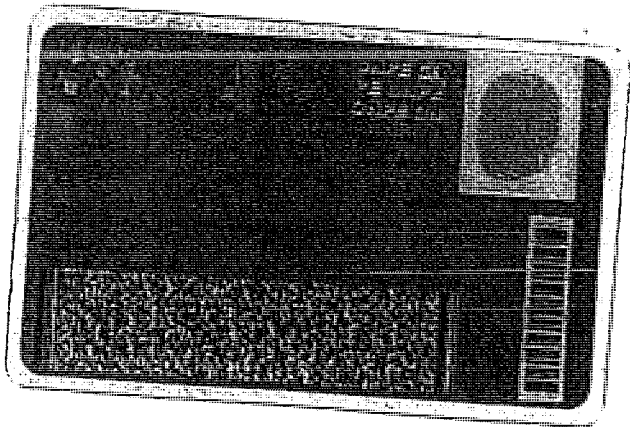
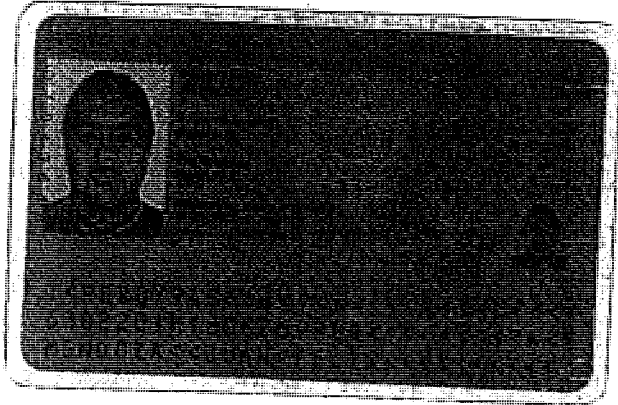
Plaza Interpolario Testimonial que abreni abarber  
el Testigo Grammi Geresiano Noce.

Pliego Interrogatorio Testimonial  
al Testigo Eduardo Trepoer Dangelos,  
que debere declarar


1

Priglasenie Interrogatorio de Parte que debiera absolverse al Sr. Vladimir Kasianov.

1-4



158

 Banco de la Nación

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO  
PODER JUDICIAL




CODIGO : 09970  
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

*Cristóbal Pinto*  
*73138714*

DOCUMENTO: D.N.I. NRO: 07943646  
DEPEN. JUD: 300150101  
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA  
CANT. DOC.: 0001  
MONTO S/.: \*\*\*\*\*3.95

417332-5 22ABR2014 9600 1877 0060 16:18:04

F8124FC  
727700123-3-U **UTILIZADA** CLIENTE  
"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

 Banco de la Nación

BANCO DE LA NACION

A-J PODER JUDICIAL

COMPROBANTE DE PAGO  
PODER JUDICIAL



CODIGO : 09970  
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL


*Cristóbal Pinto*  
*73138714*

DOCUMENTO: D.N.I. NRO: 07943646  
DEPEN. JUD: 300150101  
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA  
CANT. DOC.: 0001  
MONTO S/.: \*\*\*\*\*3.95

417069-3 22ABR2014 9600 1877 0060 16:17:56

D6489D8  
727700123-3-U **UTILIZADA** CLIENTE  
"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

156

 Banco de la Nación

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO  
PODER JUDICIAL



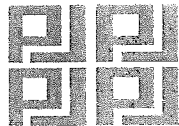
CODIGO : 07366  
PROCESOS LABORALES Y PREVISIONALES

*Cristóbal Pinto*  
*73138714*

DOCUMENTO: D.N.I. NRO: 07943646  
DEPEN. JUD: 300150101  
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA  
N. EXPDTE.: 00  
MONTO S/.: \*\*\*\*\*47.50

415983-1 22ABR2014 9600 1877 0060 16:17:37

C55888B  
727700123-3-U **UTILIZADA** CLIENTE  
"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"



**QUINTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO  
PERMANENTE DE LIMA**

CORTE SUPERIOR DE LIMA  
Secretario: CARRERA  
VENTOCILLA, JUNIORS  
ANTOBELLI  
Fecha: 10/06/2014 09:01:59  
Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL  
D.Judicial: LIMA/LIMA  
FIRMA DIGITAL

EXPEDIENTE : 08438-2014-0-1801-JR-LA-05  
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
ESPECIALISTA : CARRERA VENTOCILLA, JUNIORS ANTOBELLI  
DEMANDADO : EMPRESA STAR UP SA ,  
DEMANDANTE : MENDOZA PANTOJA, JUAN FELIX

**Resolución Número Uno.-**

Lima, dos de junio  
del dos mil catorce

**DANDO CUENTA:** El escrito de postulación de la demanda y anexos de fecha 12 de mayo de 2014, presentado por don Juan Felix Mendoza Pantoja, recepcionado por el Secretario Judicial el 16 de mayo del año en curso; **Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Toda persona tiene derecho a la Tutela Jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses con sujeción a un debido proceso, a tenor de lo dispuesto en el artículo 1° del Título Preliminar del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral de acuerdo a lo establecido en la primera disposición complementaria de la Ley No. 29497 "Nueva Ley Procesal del Trabajo". Asimismo, el artículo II de la referida Ley, señala que: "(...) *corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativa o administrativa (...)*"

**SEGUNDO:** Asimismo, la demanda es el título de donde emana el derecho pretendido y por tanto, se debe dar cabal cumplimiento de los presupuestos establecidos por la Ley No. 29497, "Nueva Ley Procesal de Trabajo", la misma que en su artículo 16° señala las precisiones que debe incluir el escrito de demanda; Asimismo, el referido escrito debe cumplir con los requisitos previstos en el artículo 130, 424 y 425 del Código Procesal Civil.

**TERCERO:** Realizado el análisis del escrito de demanda en concordancia con los dispositivos legales referidos en el considerando anterior, se advierte, en el presente caso la ausencia del siguiente requisito, para lo cual la parte demandante deberá:

- a) **Indicar de manera ordenada, clara y precisa los fundamentos de hecho de la demanda:** Se advierte que el demandante utiliza literales para consignar los hechos de la demanda cuando la norma procesal ordena la enumeración de los mismos (artículo 424, numeral 6), asimismo en el punto 4.2 a) consigna números hechos que deben ser

individualizados, debiendo consignar un solo hecho claro, concreto y preciso por cada numeral de sus fundamentos de hecho sin incluir citas legales, jurisprudenciales o doctrinales, pudiendo dar mayores detalles del hecho señalado en párrafo aparte, de modo tal que si la parte demandada no rechaza uno por uno los hechos concretos y puntuales expuestos en la demanda se considerarán admitidos es decir, aceptados por la contraparte, de conformidad con el artículo 19 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

**CUARTO:** El demandante deberá ratificar la dirección de la demandada consignada en su escrito de demanda, haciéndosele saber que cualquier nulidad que se genere de una notificación hecha a una dirección que no sea el domicilio de la demandada *será responsabilidad enteramente de la parte demandante.*

**QUINTO:** En concordancia a lo establecido en el artículo 17° de la Ley No. 29497, el incumplimiento de alguno de los requisitos de la demanda determina su inadmisibilidad, correspondiendo que la omisión o defecto sea subsanada por la parte demandante en el término de cinco (05) días bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y su archivamiento; que la Nueva Ley Procesal de Trabajo exige a todos los intervinientes en el proceso llámese Juez, partes, abogados, etc., un gran esfuerzo y un cambio de actitud que se refleje en lo que a la parte demandante se refiere, en la interposición de demandas inteligentes con la única finalidad de que el proceso se desarrolle de una manera célere y que el magistrado pueda tramitar el proceso de una manera expeditiva, en consecuencia:

Por estas consideraciones se **RESUELVE:**

1. Declarar **INADMISIBLE** la demanda interpuesta.
2. Conceder el plazo de **CINCO (05) DIAS HABLES** a la parte demandante a fin de que cumpla con subsanar las omisiones advertidas; **BAJO APERCIBIMIENTO DE TENERSE POR NO PRESENTADA** y ordenarse su **ARCHIVO** correspondiente.

Expediente No. 8438-2014  
Especialista Legal: Juniors Carrera Ventocilla  
Escrito No. 02  
Sumilla: SUBSANO INADMISIBILIDAD

SEÑOR JUEZ DEL QUINTO JUZGADO  
ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE  
LIMA:

JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA, en los autos  
seguidos contra STAR UP S.A. sobre  
Indemnización por Despido Arbitrario; a Ud.  
Atentamente digo:

Que, habiendo tomado conocimiento de la  
Resolución No. 01 de fecha 02-06-2014; pese a no estar debidamente notificado; por este  
acto me doy por notificado, convalidando el acto de notificación de la indicada resolución;  
por lo que encontrándome dentro del término de ley, **CUMPLO CON SUBSANAR LA  
INADMISIBILIDAD** decretada por Resolución No. 01 de fecha 02-06-2014; subsanando las  
omisiones acotada en los términos siguientes:

1.- SOBRE LA INDICACION DE MANERA ORDENADA, CLARA Y PRECISA DE LOS FUNDAMENTOS  
DE HECHO DE LA DEMANDA:

Por este acto, **estoy cumpliendo con subsanar la redacción de los fundamentos de  
hecho de la demanda**, enumerando de cada uno de los hechos, conforme lo establece  
el numeral 6) del artículo 424 del Código Procesal Civil, conforme a lo siguiente:

IV. FUNDAMENTOS DE HECHO

4.1. DE LA RELACIÓN LABORAL

4.1.1 SOBRE LA FECHA DE INGRESO Y FECHA CESE:

Que, ingrese a laborar para la empresa STAR UP S.A. –aerolínea cuyo nombre  
comercial es STAR PERU- el 01-01-2007; y se ha producido el cese de mis labores el  
día 07-03-2014; por motivos de **DESPIDO**; por lo he acumulado un record laboral  
de **07 AÑOS, 02 MESES y 07 DIAS**; quedando acreditada la naturaleza del vínculo  
laboral que nos unía con la **BOLETA DE PAGO del mes de Febrero 2014; Carta de  
Despido de fecha 07-03-2014; Liquidación de Beneficios Sociales de fecha 07-03-  
2014; así como del CERTIFICADO DE TRABAJO de fecha 07-03-2014**, todos  
expedidos por la empresa demandada.

4.1.2. SOBRE EL CARGO:

Que, ingrese a laborar para la empresa demandada con el cargo de **GERENTE DE  
AEROPUERTOS**; con funciones propias del puesto; así como administrador del  
Contrato con Pluspetrol; bajo mi cargo tenía a las Jefaturas de Trafico y



Lost&Found (atención de pasajeros); carga; Plataforma (Atención de Aeronaves); Reservas Especiales (Pluspetrol); la misma que he desempeñado en forma eficiente hasta la fecha de mi cese laboral (07-03-2014).

**4.1.3. SOBRE EL HORARIO DE TRABAJO:**

Que, desde que ingrese a laborar para la empresa demandada, debido al puesto de confianza de Gerencia de Aeropuertos; he tenido un horario de trabajo de **Lunes a Domingo**; desde las **3:30am hasta las 11:30pm**, trabajando con eficiencia y puntualidad en las labores propias encomendadas, siendo mi último día de trabajo el **07-03-2014**; conforme consta de la **Carta de Despido de fecha 07-03-2014**.

**4.1.4. SOBRE EL REGIMEN LABORAL:**

Que, desde que ingrese a laborar para la empresa demandada (**01-01-2007**) he sido contratado bajo el **Régimen Laboral de la Actividad Privada**; habiendo laborado bajo subordinación de la Gerencia General de la demandada.

**4.1.5. SOBRE LAS REMUNERACIONES MENSUALES:**

Mi última remuneración mensual ha sido de **S/. 19,910.42**; conforme consta de la Boleta de Pago del mes de **Febrero del 2014**, expedida por la empresa demandada.

**4.1.6. SOBRE EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES:**

La empresa demandada con fecha **07-03-2014**; efectuó la liquidación de mis beneficios sociales, sin embargo omitió considerar el pago de la indemnización por despido arbitrario al que tengo derecho toda vez que mi cese no obedeció a causa justificada prevista por ley; por lo que, si bien he cobrado el concepto de pago de beneficios sociales; pero he dejado constancia en dicha liquidación que no he consentido el incumplimiento del pago de la indemnización por despido arbitrario; razón por la cual inicio esta acción legal.

**4.2. DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITARIO:**

**4.2.1. ANTECEDENTES DEL DESPIDO ARBITARIO**

4.2.1.1. Señor Juez, con fecha **18-10-2013**; el Presidente del Directorio Sr. **VALENTYN KASIANOV**; me envía un email en el que indica o reclama por las vacaciones pendientes del suscrito Jefe de Aeropuertos y Lost&Found; e indica que "**debo salir de vacaciones por 80 días**"; así mismo, indica "**pero ... mucho tiempo trabajas en la empresa y no puedes dar más**" así mismo, da respuesta a los argumentos que "**tenemos mucho personal**".

- 4.2.1.2. Con fecha **28-10-2013** previa autorización de la Gerencia General, hice uso del goce de mis vacaciones pendientes de varios años; el mismo que se prolongó previa autorización de la Gerencia General hasta el **06-03-2014**; habiendo retornado a mis labores cotidianas el **07-03-2014**, fecha en que se ha producido el cese de mis labores y el despido arbitrario injustificado.
- 4.2.1.3. Es el caso, Señor Juez; que durante el goce de mis vacaciones, el **Jefe de Recursos Humanos Sr. GIANNI GARASSINO ROCCA**; de la empresa **Star Up S.A.**; me cursa una **CARTA NOTARIAL** de fecha **18-02-2014**; manifestando que con fecha **31-01-2014** la Presidencia del Directorio, había ordenado a la Gerencia de Administración y Finanzas, realizar:
- 1) Inventario de los equipos de apoyo terrestre,
  - 2) Auditoría al servidor de correos de la empresa,
  - 3) Revisión de las funciones asignadas al personal de la gerencia de aeropuertos, y
  - 4) Revisión de mi situación laboral.
- 4.2.1.4. Así mismo, en la indicada **Carta Notarial** de fecha **18-02-2014**; solicita al suscrito cumpla con presentar en un **plazo de 72 horas**; un informe detallado de **05 puntos**, respecto de:
- 1) Las diferencias entre el inventario físico con lo declarado a la DGAC, sobre los equipos de la flota BAe-146 y otros;
  - 2) Explicación de mis correos personales hallados en mi dirección de correo electrónico proporcionada por la empresa;
  - 3) Explicación de mi situación como representante legal de **A & S Aviation Pacific S.A.C.** desde NOV-2013;
  - 4) Explicación del origen de la contratación de 02 personas que se desempeñan en el puesto de "Reservas Especiales Pluspetrol" y,
  - 5) Explicación del goce de vacaciones más allá de lo ordenado por el Presidente del Directorio.
- 4.2.1.5. En ese sentido; dentro del plazo estipulado, les curse a **Star Up S.A.**; la **CARTA NOTARIAL** de fecha **24-02-2014**; realizando el informe solicitado; aclaración y documentando cada uno de los **05 puntos** tratados; en su carta; por lo que, posteriormente se me remite intencionalmente una **CARTA DE PRE-AVISO** de fecha **26-02-2014**; **observando los 04 primeros puntos** antes referidos, levantando la observación por el goce de vacaciones pendientes contenido en el punto 5; y manifestando que los puntos observados son faltas graves y significa el incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo; respecto de los **incisos u), pp) del artículo 25; f), g) m) del artículo 26; a), o), p) del artículo 125; y según el inciso a) del artículo 125 del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad**

laboral, lo que ha generado supuestamente el quebrantamiento de la buena fe laboral.

4.2.1.6. Cabe precisar Señor Juez, que ese mismo día 26-02-2014; -fecha de envío de la Carta de Pre Aviso- el Presidente del Directorio Sr. VALENTIN KASIANOV; cursó al Gerente de Operaciones, Gerente de Mantenimiento, Gerente de Seguridad operacional; y, Gerente de Administración y Finanzas; el Memorando PD No. 005-2014; con el Asunto: Reestructuración de la Gerencia de Aeropuertos; informando que como parte del proceso de reingeniería la Presidencia del Directorio había decidido prescindir de la GERENCIA DE AEROPUERTOS; es decir, prácticamente YA SE HABIA DECIDIDO MI DESPIDO ARBITRARIO; sin que se me otorgue legalmente el plazo de ley para levantar las imputaciones; ya que cuando me reincorporé a mi centro de labores el día 07-03-2014; ya no existía mi puesto de trabajo; por lo que ese mismo día curse el email y Memorándum GA-002-2014 al Jefe de Recursos Humanos; explicando de tal situación y poniéndome a su disposición; sin embargo ese mismo día al apersonarme a la Jefatura de Recursos Humanos fui despedido en forma arbitraria de mi centro laboral, bajo la excusa de quebrantamiento de la buena fe laboral.

4.2.1.7. Recordando lo anterior; la mencionada CARTA DE PRE-AVISO; fue contestada por mi parte mediante CARTA NOTARIAL de fecha 05-03-2014; cursada a Star Up S.A.; absolviendo cada uno de los 04 puntos tratados en la carta de pre-aviso; por lo que al día siguiente cuando me reincorporo a mis labores se me entrega una CARTA DE DESPIDO de fecha 07-03-2014; informando de 03 faltas graves incurridas, habiéndose levantando la observación del primer (01) punto por las diferencias del inventario físico; con lo cual la empresa demandada justifica el despido, el mismo que considero arbitrario, por los hechos acontecidos de forma irregular.

#### 4.3. DE LOS FUNDAMENTOS DE HECHO DE NO HABER VULNERADO LA BUENA FE LABORAL

Señor Juez, es necesario desarrollar la defensa legal de no haber vulnerado la buena fe laboral, en los 03 puntos que la empresa demandada considera falta grave; conforme a los términos siguientes:

##### 4.3.1. SOBRE EL HECHO DE INVERTIR TIEMPO PAGADO POR STAR UP S.A. REALIZANDO GESTIONES DE OTRAS EMPRESAS, PARA BENEFICIOS DE TERCEROS, SIN AUTORIZACIÓN DEL DIRECTORIO Y JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS.

4.3.1.1. Sobre este punto debo manifestar que el apoyo personal efectuado por el suscrito cuando he sido solicitado por los accionistas dueños de la empresa; así como en el presente caso, por el Sr. ROMAN KASIANOV -

quien es hijo del Presidente del Directorio; así como es accionista y Gerente General de Star Up S.A.; en mi condición de subordinado de la gerencia general he tenido la mejor predisposición de ayudar en lo solicitado de manera desinteresada y advirtiéndolo que no eran asuntos en contra de la empresa Star Up S.A. y mucho menos que dichos hechos hayan generado beneficio propio al suscrito.

4.3.1.2. En ese sentido; estos pedidos de apoyo personal a favor del Gerente General sobre temas de la empresa FLEX AIR S.A.C. eran usuales no solo en la Gerencia de Aeropuertos, sino también en otras Gerencias de STAR UP S.A., como lo demuestro a continuación, con los casos de las personas relacionadas a mi Despido Arbitrario, conforme a lo siguiente:

4.3.1.2.1. SOBRE EL CASO DEL GERENTE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS; Sr. ROBERTO TERUYA IKEHARA; quien firmo mi Carta de Despido bajo la causal de haber realizado favores al Gerente General sobre asuntos de la empresa FLEX AIR S.A.C. en contra de STAR UP S.A.; contradictoriamente esta persona también realizo favores o apoyo personal en horario de trabajo a favor del Gerente General; utilizando el correo personal que tiene en la empresa Star Up S.A. preparando el Bussines Plan y realizando Contactos con los bancos para la empresa FLEX AIR S.A.C. conforme se acredita con los emails que se adjunta con esta demanda.

4.3.1.2.2. SOBRE EL CASO DEL JEFE DE RECURSOS HUMANOS; Sr. GIANNI GARASSINO ROCCA; quien firmo mi Carta de Pre Aviso bajo la causal de haber realizado favores al Gerente General sobre asuntos de la empresa FLEX AIR S.A.C. en contra de STAR UP S.A.; contradictoriamente esta persona también realizo favores o apoyo personal en horario de trabajo a favor del Gerente General; utilizando el correo personal que tiene en la empresa Star Up S.A. elaborando contratos de trabajo y asesoría legal laboral para la empresa FLEX AIR S.A.C. conforme se acredita con los emails que se adjunta con esta demanda.

4.3.1.2.3. SOBRE EL CASO DEL JEFE DEL DEPARTAMENTO LEGAL; Dr. GUSTAVO LOPEZ QUISPE; quien es el abogado de la empresa Star. Perú S.A. esta persona también realizo favores o apoyo personal en horario de trabajo a favor del Gerente General; utilizando el correo personal que tiene en la empresa Star Up S.A. participando activamente en la formación de FLEX AIR S.A.C., así como absolviendo activamente asuntos legales y

temas de aduanas para la empresa FLEX AIR S.A.C. conforme se acredita con los emails que se adjunta con esta demanda.

4.3.1.2.4. SOBRE EL CASO DEL GERENTE DE MANTENIMIENTO; Inq. ROMMY PICON; quien también realizo favores o apoyo personal en horario de trabajo a favor del Gerente General; utilizando el correo personal que tiene en la empresa Star Up S.A. apoyando en diversos trabajos de desaduanaje a los helicópteros de la empresa FLEX AIR S.A.C. conforme se acredita con los emails que se adjunta con esta demanda.

4.3.1.2.5. SOBRE EL CASO DEL JEFE DE TESORERIA; Sra. EVELYN AMORETTI; quien utilizando el correo personal que tiene en la empresa Star Up S.A. apoyo en todo momento al Gerente General; con conocimiento del Gerente de Administración y Finanzas; Sr. Roberto Teruya; es más en uno de los emails le da instrucciones sobre el tema de finanzas de la empresa FLEX AIR S.A.C. conforme se acredita con los emails que se adjunta con esta demanda.

4.3.1.3. Señor Juez, como podrá apreciar de los emails adjuntos con esta demanda; los favores que solicitaba el Gerente General sobre asuntos de la empresa FLEX AIR S.A.C. eran actos usuales dentro de la empresa; quedando demostrado que no solo el suscrito en mi condición de subordinado de la Gerencia General prestaba dicho apoyo personal, sino también todas las gerencias de la empresa STAR UP S.A.; quedando acreditado así mismo, que el GERENTE de ADMINISTRACION Y FINANZAS y EL JEFE DE RECURSOS HUMANOS; también han prestado dicho apoyo personal al Gerente General, sin embargo; considero que estas personas han ocultado dicha información al Presidente del Directorio Sr. VALENTIN KASIANOV; porque estas personas no han sido materia de despido; es más, se han dado el lujo de Juzgarme e imputarme hechos que ellos también han cometido; por lo que considero que se ha manipulado intencionalmente la información para buscar sacarme a toda costa de mi puesto de trabajo; prueba de ello, es que el día de mi despido se me elaboró una liquidación preliminar de beneficios sociales, donde se me considera el pago por Despido Arbitrario ascendente al importe de **S/. 212,964.52;** donde en la negociación de pago se me ofrecía pagarme el importe de **S/. 160,000.00;** sin embargo, este importe reducido no fue aceptado por mi parte; por lo que en venganza por este reclamo de mis derechos laborales no se me considero el despido arbitrario en la liquidación final por beneficios sociales.

4.3.2. SOBRE EL HECHO QUE MEDIANTE CORREOS DEL SUSCRITO DIRIGIDOS AL PERSONAL DE LA EMPRESA, LOS HE INVOLUCRADO EN COORDINACIONES CON OTRAS EMPRESA AJENAS A LOS INTERESES DE STAR UP; VULNERANDO LA BUENA FE LABORAL.

- 4.3.2.1. Que los correos electrónicos que se mencionan en la carta pre aviso y carta de despido; sobre hechos relacionados con el apoyo personal que se realizaba de manera desinteresada al Gerente General; y que para cumplir se solicitaba apoyo a las demás aéreas; era previsible que la ejecución de dichos actos relacionados con el desaduanaje de equipos y/ carga de Flex Air S.A.C. (actos que no estaban relacionados con el negocio de Star Up S.A.) necesariamente debía coordinarse con los agentes de aeropuertos relacionados a las aéreas de gestión; quienes tenían pleno conocimiento que se realizaba el apoyo al gerente general de Star Up S.A. por lo que todas las personas relacionadas e involucradas con este tema, conforme los emails cursados; hemos actuado fielmente en nuestra condición de subordinados; pues, hemos ejecutado órdenes impartidas por la Gerencia General de Star Up S.A., por ello durante mi tiempo de servicios en Star Up S.A. siempre he sido una persona leal, servicial y he cumplido a cabalidad con la Gerencia de Aeropuertos; brindando en muchas oportunidades favores al mismo Presidente del Directorio y a sus familiares, incluso fuera del horario de mis labores, en forma desinteresada; así como por lealtad a la empresa hasta he dejando de gozar de mis vacaciones, avocándome al 100% a mi labor Gerencial, por lo que considero una falta de reconocimiento a mi gestión, despedirme de esa forma sin considerar la indemnización por despido arbitrario.
- 4.3.2.2. Es preciso recalcar que los correos electrónicos a otras aéreas de Star Up S.A. para cumplir con los pedidos del Gerente General para Flex Air S.A.C. también han sido ejecutadas por el Gerente de Administración y Finanzas y Jefe de Recursos Humanos; para beneficio del Gerente General; conforme se acredita con los email que se adjuntan como medios probatorios en esta demanda. Entonces pregunto ¿De que quebrantamiento de la buena fe laboral estamos hablando, si todos los involucrados en las gerencias hemos realizado apoyo personal a favor del Gerente General?
- 4.3.2.3. Por último, Señor Juez, en un acto de hostilidad laboral se intervino en forma arbitraria mi correo electrónico de Star Up S.A.; no pudiendo tener acceso al mismo; razón por la cual, en la contestación de la carta Notarial de fecha 24-02-3014. y la carta de pre-aviso; no he

podido adjuntar documentos que tenía en mi correo electrónico, referidos a las imputaciones realizadas; así como se hackeo toda la información de mi correo, no habiendo poder hacer uso de mi correo personal durante todo el tiempo que estuve bajo la supuesta imputación de falta grave y posterior despido arbitrario.

4.3.3. SOBRE EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL "AGENTE DE RESERVAS VUELOS ESPECIALES" (CONTRATO PLUSPETROL-STAR UP S.A.) POR ÓRDENES DEL SUSCRITO, HAN REALIZADO TRABAJOS PARA OTRAS AEROLÍNEAS; CON EL AGRAVANTE DE COMPETENCIA DIRECTA, VULNERANDO LA BUENA FE LABORAL.

4.3.3.1. SOBRE LA SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO DE FLETAMIENTO DE AVIONES CON PLUSPETROL

Sobre este punto, para una mejor apreciación legal; es necesario mencionar que STAR UP S.A. en Abril del 2011; suscribió con PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A. un CONTRATO DE FLETAMIENTOS DE AERONAVES No. PPN-LOG-88/56-AER-11-127; cuyo objeto del contrato era que Star Up S.A. brinde los servicios de fletamiento aéreo de pasajeros y/o carga a favor de PLUSPETROL NORTE S.A. y PLUSPETROL PETROPERU CORPORATION S.A. así como el transporte aéreo de pasajeros y/o carga de terceros que PLUSPETROL autorice; respecto de las operaciones petroleras de explotación de hidrocarburos que se realizaban en los lotes según contratos de licencia.

Así mismo, según contrato PLUSPETROL nombro como representante-administrador del contrato al Sr. EDUARDO TREGGAR-DANGELO y por STAR UP S.A. se nombró como representante-administrador del contrato al suscrito Sr. JUAN MENDOZA PANTOJA.

4.3.3.2. SOBRE LA CONTRATACION DE PERSONAL "RESERVAS DE VUELOS ESPECIALES"

4.3.3.2.1. Antes de la firma del contrato; PLUSPETROL se encargaba directamente de recepcionar y procesar sus reservas, esto lo ejecutaba con personal de empresas de terceros que le brindaban servicios en el campo (ejemplo: CSM-Consolidated Supply Management), complementándose con personal del área de logística - Pluspetrol Lima; todos bajo el mando del Administrador del Contrato, Sr. EDUARDO TREGGAR.

4.3.3.2.2. Con la firma del nuevo contrato con STAR UP S.A.; PLUSPETROL solicitó que esta actividad siendo propia de aviación sea ejecutada por STAR UP S.A. y para ello debía proveerse de

personal capacitado en este proceso o traspasar al personal que ya se encontraba ejecutando estas labores.

- 4.3.3.2.3. En ese sentido en el contrato firmado con PLUSPETROL en el numeral 3.37 de la CLAUSULA TERCERA: OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA; se había estipulado: El CONTRATISTA pone en conocimiento de PLUSPETROL el personal clave que empleará para la ejecución de los servicios, mediante el organigrama de personas que figura en el Anexo D del presente contrato; según este contrato el ANEXO D, fue intencionalmente dejado en blanco, para que en forma posterior se pudiera decidir que personas podrían hacerse cargo de procesar las reservas de vuelo de personal y carga de PLUSPETROL, bajo el nombre agentes "RESERVA DE VUELOS ESPECIALES".
- 4.3.3.2.4. El suscrito en su calidad de administrador del referido contrato; realizó las consultas del caso con la Presidencia del Directorio y la Gerencia General de STAR UP S.A.; sobre esta propuesta de PLUSPETROL y *autorizaron la contratación de 02 personas, inicialmente la Srta. GIZEL REYES y la Sra. JOVITA CERVERA; (aun en STAR UP S.A.); con posterioridad la Srta. Reyes renunció y fue reemplazada por el Sr. CARLOS VENERO; (aun en STAR UP S.A.).*
- 4.3.3.2.5. Dado que el costo de la contratación de estas 02 personas significaba un porcentaje mínimo de la facturación anual, la ALTA DIRECCION de STAR UP S.A. decidió también que este servicio no sería facturado en forma adicional sino que formaría parte de la estructura de costos que conformaba la hora de vuelo; no afectando la economía de STAR UP S.A.; la facturación aproximada por año, fue la siguiente:

Año	Facturación Aproximada	Aproximado sueldo anual por 02 personas	% De gasto personal en relación a la facturación anual
2010	US\$ 10'500,000.00	US\$ 30,000.00	0.29%
2011	US\$ 18'200,000.00	US\$ 30,000.00	0.16%
2012	US\$ 21'500,000.00	US\$ 30,000.00	0.14%

- 4.3.3.2.6. Las contrataciones del personal para "RESERVAS DE VUELOS ESPECIALES" se ejecutaron de acuerdo a los procedimientos establecidos, es decir, la Gerencia de Aeropuertos propone a la Alta Dirección (Presidente del Directorio y Gerencia General) y con el visto bueno de ellos se continúa con el proceso por parte de la Gerencia de Administración y Finanzas y la Jefatura



de Recursos Humanos, no es potestad que la Gerencia de Aeropuertos contrate personal directamente, por cuanto según el MAO: manual operaciones aeroportuarias; las responsabilidades del Gerente de Aeropuertos entre los principales era 3) Analizar, estudiar y proponer a la Gerencia General, la necesidad de un nuevo personal para el cumplimiento de las operaciones.

#### 4.3.3.3. SOBRE EL PROCEDIMIENTOS DE RESERVAS DE VUELOS ESPECIALES

4.3.3.3.1. Los contratistas (personal de PLUSPETROL solicitan a través de sus administradores (DSA) las reservas de cupos tanto de entrada o salida a sus diferentes lotes, esto se hacía a través de formato Excel y en Julio del 2013 se instaló un sistema Master que fue diseñado y comprado por PLUSPETROL con apoyo de nuestro personal se instaló en las PC's del personal de Reservas Vuelos Especiales en coordinación con la Gerencia de Administración y Finanzas de Star Perú (Sistemas).

4.3.3.3.2. La solicitud se envía al personal de reservas de vuelos especiales de STAR UP S.A. para su proceso 48 horas antes de la fecha de vuelo. Se deben filtrar a cada uno de los pasajeros por el sistema "Master" proporcionado por PLUSPETROL y que se actualiza tres veces por semana aproximadamente, en este se encuentran las personas habilitados e inhabilitados, según procedimiento establecido y actualizado por Pluspetrol.

4.3.3.3.3. A los habilitados se les coloca en una gran lista de "pre reservas en la fecha dd/mm/aa" y los inhabilitados son devueltos a los administradores de los contratistas o RRHH de PLUSPETROL, dependiendo del caso informándoles el motivo que muestra el sistema.

4.3.3.3.4. 48 horas antes de la fecha del vuelo personal de reservas especiales INFORMA Y COORDINA con el administrador del contrato Pluspetrol (Sr. Eduardo Tregear) sobre la cantidad de pasajeros habilitados, este a su vez DETERMINA la cantidad de vuelos, horarios y tipos de aviones que usará para dicha fecha. En función a esta disponibilidad ya con un determinado orden de prioridades, se preparan las listas finales que son enviadas a los contratistas/administradores/RRHH 24 horas antes de la fecha del vuelo.

4.3.3.5. Como se podrá apreciar Señor Juez; en ningún momento algún Gerente, funcionario o personal de STAR UP S.A. define o determina si se programa alguna otra aerolínea distinta a esta, siempre es PLUSPETROL quien lo determina.

4.3.3.6. En ese sentido; siendo STAR UP S.A. (STAR PERU) el más grande operador de transporte aéreo de pasajeros y de carga (en bodega), PLUSPETROL consideró que sea esta aerolínea quien les maneje solo sus procesos de reservas más no la decisión con que empresa hacerlo.

4.3.3.7. Teniendo en cuenta que si ya se contaba con la información de número de pasajeros era muy frecuente que en COORDINACION con los administradores del contrato, Señores Eduardo Tregear y Juan Mendoza; se pusieran de acuerdo para optimizar algún vuelo en BAE que se encontraba con baja ocupabilidad y poder ofrecerles transportar carga en bodegas, situación que resultaba beneficiosa para ambos, para PLUSPETROL porque en la suma de toneladas transportadas en bodegas disminuía su gasto de uso de aviones cargueros y para STAR UP S.A., porque se realizaban más vuelos comerciales y por ende le generaba mayores ingresos económicos.

#### 4.4. SOBRE LAS IMPUTACIONES DE LA CARTA DE DESPIDO POR LABORES DE LOS AGENTES DE RESERVA DE VUELOS ESPECIALES"

- 4.4.1. En razón a lo expuesto, se debe considerar que los 02 agentes de RESERVA DE VUELOS ESPECIALES; fueron contratados por STAR UP S.A. para laborar para el contrato de fletamiento de vuelos suscrito con PLUSPETROL; manejando las reservas de vuelo para personal y carga de PLUSPETROL; pero esta empresa en última instancia tomaba la decisión final con que empresa realizar los vuelos de su personal.
- 4.4.2. Que la Sra. JOVITA CERVERA y Sr. CARLOS VENERO; trabajan actualmente en RESERVA DE VUELOS ESPECIALES y se encuentran en la planilla de STAR UP S.A. contratados por autorización de la Gerencia General, conforme a lo expresado para el contrato suscrito con la empresa PLUSPETROL.
- 4.4.3. Queda acreditado que conforme al procedimiento de reservas; el administrador del contrato de PLUSPETROL Sr. Eduardo Tregear; es quien autorizaba y decidía con que aerolínea realizar el viaje de su personal, conforme se acredita con los emails que se adjunta con medios probatorios de esta demanda.

4.4.4. En ese sentido, conforme a lo descrito; no tengo ninguna responsabilidad sobre las imputaciones que indican que el suscrito impartía ordenes a estos agentes para realizar labores para otras aerolíneas que son competencia de Star Up S.A.; situación de hecho que debe ser considerado como de hostilidad laboral porque ellos no han podido justificar esta supuesta falta grave lo cual han hecho valer como causal de despido.

4.5. Por todo lo expuesto; queda acreditado que he sido víctima de Despido Arbitrario; ordenado por el Presidente del Directorio de Star Up S.A.; sin contar con la existencia y elementos de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido; en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso; habiéndose forzado la figura del despido por falta grave que en ningún momento se ha configurado conforme a los fundamentos expresados en esta demanda, razón por la cual interpongo la presente demanda de indemnización por despido arbitrario.

2.- SOBRE LA RATIFICACION DE LA DIRECCION DE LA DEMANDADA CONSIGNADA EN EL ESCRITO DE DEMANDA:

Por este acto, estoy cumpliendo con RATIFICAR que la dirección de la empresa STAR UP S.A. se encuentra ubicada en la Av. Comandante Espinar No. 331, Distrito de Miraflores; conforme consta del Reporte del RUC No. 20342868844 expedida por SUNAT (adjunto como ANEXO 2-A); donde se señala el domicilio fiscal de la demandada en la dirección antes indicada; así como esta empresa ha señalado dicha dirección en el membrete de sus Cartas Notariales Cursadas al Suscrito; así mismo el recurrente ha cumplido con cursado a dicho domicilio la respuesta de las cartas notariales.

**POR LO TANTO:**

Sírvase Ud. tener por subsanada la omisión materia de inadmisibilidad y admitir la demanda a la brevedad posible, conforme a ley.


OTROSI DIGO: Adjunto, 02 cédulas de notificación judicial.

Lima, 03 de Julio del 2014.

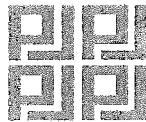


ALBERTO CABEZAS ARBO  
Abogado

Reg. C.A.L. 61129



JUAN FELIX MENDOZA RANTOUJA  
DNI N° 07943646



**QUINTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO  
PERMANENTE DE LIMA**

CORTE SUPERIOR DE LIMA  
Secretario: CARRERA  
VENTOCILLA, JUNIORS  
ANTOBELLI  
Fecha: 30/07/2014 09:28:45  
Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL  
Judicial: LIMA/LIMA  
FIRMA DIGITAL

**EXPEDIENTE** : 08438-2014-0-1801-JR-LA-05  
**MATERIA** : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
**ESPECIALISTA** : CARRERA VENTOCILLA, JUNIORS ANTOBELLI  
**DEMANDADO** : EMPRESA STAR UP SA ,  
**DEMANDANTE** : MENDOZA PANTOJA, JUAN FELIX

**Resolución Número Dos.-**

Lima, veinticinco de julio  
del dos mil catorce

**DANDO CUENTA:** El escrito de sub sanación de fecha  
03 de julio de 2014, entregado al Especialista legal el 08 de julio del año en  
curso; **Y CONSIDERANDO;**

**PRIMERO:** Toda persona tiene derecho a la Tutela Jurisdiccional efectiva para  
el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses con sujeción a un debido  
proceso, a tenor de lo dispuesto en el artículo 1° del Título Preliminar del  
Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral de acuerdo a  
lo establecido en la primera disposición complementaria de la Ley No. 29497  
“Nueva Ley Procesal del Trabajo”. Asimismo, el artículo II de la referida Ley,  
señala que: “(...) corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos  
que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter  
personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativa o administrativa (...)”.

**SEGUNDO:** Asimismo, del análisis del escrito de demanda en concordancia  
con los dispositivos legales referidos en el considerando anterior, se advierte,  
que la parte demandante intenta en el presente proceso como Pretensión  
Principal: Indemnización por Despido Arbitrario por la suma de S/.214,617.74  
nuevos soles. Los cuales son de competencia de los Juzgados Especializados  
de Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo II del T.P y el artículo  
2.1° de la Ley No. 29497, toda vez, que el vínculo laboral de la parte  
demandante es el régimen laboral privado.

**TERCERO:** Que, es necesario verificar que la demanda cumple con todos los  
requisitos que la norma laboral señala, dado que las mismas son exigencias de  
la Ley 29497. En tal sentido, es de verse que el escrito de demanda cumple  
con todos los requisitos previsto en el artículo 16° de la Ley No. 29497, así  
como, lo establecido en los artículos 130, 424 y 425 del Código Procesal Civil.

**CUARTO:** En tal sentido, debe admitirse la demanda en **vía proceso  
ordinario laboral**, regulado por los artículos 42° al 47° de la Nueva Ley  
Procesal Laboral, correspondiendo **CITAR** a las partes a la **AUDIENCIA DE  
CONCILIACIÓN**, la misma que se llevara a cabo en la sala de Audiencia No.  
03, ubicada en el piso 17 del Edificio Alzamora Valdez.

**QUINTO:** De acuerdo a lo indicado por el artículo 43° de la Ley 29497, las  
partes deben asistir a la Audiencia de Conciliación personalmente o a través

de sus apoderados debidamente designados como tales. Asimismo, debe tenerse en consideración que si el demandado no asiste a la referida Audiencia incurre inmediatamente en rebeldía, así como, cuando asistiendo a la audiencia no contesta la demanda o si el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar.

**SEXTO:** El artículo 19° de la Ley No. 29497 establece que la contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma Procesal Civil; debiendo así mismo contener **todas las defensas procesales y de fondo** que se estimen conveniente, siendo importante reparar en que si **el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos serán considerados como admitidos**; así mismo, debe señalar un **domicilio electrónico** tal como se establece en el artículo 13° de la Nueva Ley Procesal Laboral, en concordancia con lo establecido en la primera disposición transitoria de la referida Ley.

**SEPTIMO:** Independientemente de las multas que eventualmente podrían aplicarse, el nuevo modelo procesal laboral, conforme a los artículos 23° y 29° de la Ley N° 29497, conciben la posibilidad de recurrir intensivamente a indicios y presunciones judiciales. Así, constituyen indicios, las circunstancias en que sucedieron los hechos materia de la controversia como los antecedentes de las conductas de las partes, Igualmente, el juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso, especialmente cuando se obstaculiza el desarrollo de la actuación probatoria.

**OCTAVO:** Asimismo se **recomienda** a las partes señalar casilla electrónica, con la finalidad de fomentar la celeridad procesal, la transparencia y el uso intensivo de la tecnología. Debiendo tenerse presente que el acceso de los abogados a las casillas electrónicas es gratuito y permite visualizar las notificaciones de los órganos jurisdiccionales en el mismo día de su emisión.

Estando a las consideraciones expuestas; **SE RESUELVE:**

1. **ADMITIR** a trámite la demanda interpuesta por don **JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA**.
2. **CORRASE TRASLADO** con el escrito de Demanda y Anexos, y subsanación, a la empresa Demandada **STAR UP S.A.**, en su domicilio sito en la Av. Comandante Espinar N° 331 del distrito de Miraflores – Lima, quien deberá pronunciarse expresamente respecto de cada numeral de los fundamentos de hecho del escrito de demanda, conforme al segundo párrafo del art. 19° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
3. **PROGRAMESE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN PARA EL DIA QUINCE DE OCTUBRE DEL DOS MIL CATORCE A LA UNA DE LA TARDE**, hora judicial exacta.
4. Al Otrosí Digo: **Téngase** presente en lo que fuere de ley.

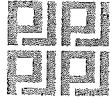
5. **EXHÓRTESE** a las partes:

- a) Durante el desarrollo de todo el proceso en general a cumplir con sus deberes de colaboración en la impartición de justicia y en particular, durante el desarrollo de las audiencias programadas, las reglas de conducta legalmente previstas en el artículo 11° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, bajo apercibimiento de aplicarse las consecuencias previstas en el artículo 15° de la norma antes citada.
- b) Evitar la presentación de escritos dilatorios, toda vez que, de acuerdo al artículo I del título preliminar indica que el proceso laboral tiene como uno de sus principios el de economía procesal, el mismo que busca que los pasos procedimentales sean los razonables, adecuados y exigidos por ley, a fin de evitar la recarga procesal; salvo la excepción contemplada por el artículo 21° de la ley N° 29497, bajo apercibimiento de ser rechazados y aplicarse las sanciones por inconducta que esta nueva ley procesal de trabajo prevé.
- c) Las partes deberán concurrir a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponde ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del Juzgado y sin perjuicio que el Juez los admita o rechace en el momento.
- d) En el desarrollo de la Audiencia, todos los que intervienen deben observar las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Ley N° 29497.
- e) Las partes deben tener en cuenta que de acuerdo al artículo 15° de la Ley N° 29497, la infracción de las reglas de conducta puede generar la imposición de multas no menores de media unidad de referencia procesal (URP) hasta cinco (5) URP. En el caso de comportamientos que evidencien temeridad o mala fe, las multas pueden aplicarse desde media hasta cincuenta (50) URP, existiendo **responsabilidad solidaria** entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos, aunque en el caso de los prestadores de servicios, la responsabilidad solidaria no se extiende a ellos.

6. **EXHÓRTESE** a los abogados de las partes:

- a) Concurran, de ser el caso, a la Audiencia de Juzgamiento debidamente preparados para que, en la etapa de Confrontación de Posiciones la parte demandante exprese oralmente sus pretensiones y los fundamentos de hecho que las sustentan y en el caso de la parte demandada deberá señalar oralmente los hechos que por razones procesales o de fondo contradicen la demanda: asimismo las

partes al finalizar la etapa de Actuación Probatoria deberán presentar oralmente sus alegatos finales. Notifíquese.-



**QUINTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE  
DE LIMA**

EXPEDIENTE : 8438-2014-0-1801-JR-LA-05  
JUEZ : DR. JUAN CARLOS LOCK GALLEGOS  
ESPECIALISTA : JUNIORS CARRERA VENTOCILLA  
DEMANDADOS : EMPRESA STAR UP S.A.  
DEMANDANTE : JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA  
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS.  
SECRETARIA : BETTY NAVARRO AVALOS

**ACTA DE REGISTRO DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN**

**I. HORA, FECHA Y LUGAR:**

Siendo las 13:00 horas del día 15 de octubre del 2014, los presentes se encuentran reunidos en la Tercera Sala de Audiencia ubicada en el Piso diecisiete del Edificio Javier Alzamora Valdez, con la finalidad de llevarse a cabo la Audiencia de Conciliación, en el proceso tramitado ante el **QUINTO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE** que despacha el señor Juez Dr. Juan Carlos Lock Gallegos, con la asistencia del Secretaria Judicial de Audiencia Betty Navarro Avalos, con los demás intervinientes, siendo materia del proceso: **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS**. Se da inicio a la audiencia programada, en los términos siguientes:

El señor Juez solicita que se acrediten las partes.

**II.- ACREDITACIÓN DE LAS PARTES PROCESALES**

4. **DEMANDANTE:** Sr. Juan Félix Mendoza Pantoja, identificado con DNI N° 07943646, con domicilio Av. Fortunato Quesada N° 160 Block B-1 Dpto. 203 Urb. Maranga San Miguel.
5. **ABOGADO(A):** Dr. Alberto Rado Cabezas Arroyo con registro CAL N° 61129, casilla electrónica N° 13395.
6. **DEMANDADA: EMPRESA STAR UP S.A.**, con domicilio real y procesal en el A. Comandante Espinar N° 331 Miraflores, debidamente representada por el abogado y apoderado Dr. Gustavo Alexander López Quispe con DNI N° 10010216, con registro CAL N° 27423, casilla electrónica N°8886.

El Señor Juez a cargo del presente proceso, imparte las reglas de conducta a los intervinientes que debe observarse durante la presente Audiencia de Conciliación. De conformidad con el artículo 11 de la NLPT.



### III. REALIZACIÓN DE LA CONCILIACIÓN

Se procede a explicar a las partes, las ventajas de la conciliación, la confidencialidad de la audiencia, posibilidad de realizar reuniones por separado, el valor del acto de conciliación y efectos de la misma, la que se desarrollará mediante la comunicación activa y el diálogo alturado, orientado a dar solución a lo planteado en la demanda, en base a las pretensiones e intereses de las partes.

Luego invita a las partes a conciliar sus posiciones y en aplicación de lo dispuesto en el inciso 2) del artículo 43° de la Ley 29497, se procede a **suspender la grabación de la audiencia.**

Después de las liberaciones efectuadas, con la participación activa del Juez, las partes **NO ARRIBAN A NINGUN ACUERDO CONCILIATORIO** por mantener sus posiciones, por lo que se reanuda la grabación y la audiencia, disponiendo la fijación de la pretensión del juicio:

### IV.- PRECISIÓN DE LAS PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO:

Conforme a lo previsto en el numeral 3) del artículo 43° de la Ley N° 29497, las pretensiones a ser dilucidadas en el presente proceso son las siguientes:

#### Pretensión:

- I. EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO;** para que se declare arbitrario el despido sufrido con fecha 07 de Marzo del 2014 y se disponga el pago de indemnización **por despido arbitrario ascendente al importe de S/. 214.617.74 (DOSCIENTOS CATORCE MIL SEISCIENTOS DIECISIETE Y 74/100 NUEVOS SOLES); por el periodo comprendido del 01-01-2007 al 07-03-2014, más los intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia**

### V.- CONTESTACIÓN A LA DEMANDA:

En este acto se requiere a la parte demandada, el escrito de contestación a la demanda y anexos, verificándose que constan de **50 folios**. Haciéndose entrega de una copia a la parte demandante.

#### **RESOLUCIÓN N° TRES.**

#### **VISTOS Y CONSIDERANDO:**

**Primero:** De acuerdo a lo señalado por el artículo 442° del Código Procesal Civil, la contestación de la demanda debe observar las mismas formalidades exigidas para la presentación de la demanda y que se encuentran indicados en los artículos 424° y 426° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al presente caso de conformidad con lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497; **Segundo:** De la revisión de los documentos presentados, se aprecia que la presente contestación de demanda, reúne los requisitos exigidos en el artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; por estas consideraciones; **SE**

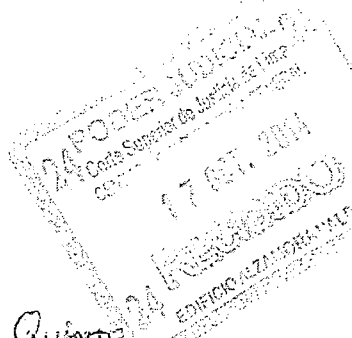
**RESUELVE:** Tener por **CONTESTADA** la demanda y por ofrecidos los medios probatorios en los términos que se indican.

**VI. FIJACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:**

El señor Juez comunica a las partes que la programación de la **AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**, de conformidad con el Libro de Audiencias del Juzgado, se llevará a cabo en esta misma Sala de Audiencias N° 03; el día **25 de marzo del 2015** a **HORAS 02:30 de la tarde**; hora judicial exacta, quedando notificadas las partes en este acto.

**6.1.- Finalizó la presente diligencia:** A las 13:10 de la tarde.

X. 50



Expediente : 08438-2014-0-1801-JR-LA-05  
 Especialista : CARRERA VENTOCILLA, Juniors  
 Cuaderno : Principal  
 Escrito : 01  
 SUMILLA : CONTESTO DEMANDA

Quispe

SEÑOR JUEZ DEL ~~DECIMO~~ JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA



STAR UP S.A., identificada con RUC. N°20342868844, con domicilio real en Avenida Comandante Espinar N°331, Distrito de Miraflores, Provincia y Departamento de Lima, y constituyendo domicilio procesal en la casilla electrónica N° 8886, debidamente representada por su Apoderado Judicial Gustavo Alexander López Quispe, identificado con DNI N°10010216, según Escritura Pública de fecha 30 de diciembre de 2010 efectuada ante Notario Público de Lima César Augusto Carpio Valdez; en los seguidos por Juan Felix Mendoza Pantoja sobre Indemnización por Despido Arbitrario y otros, ante Usted atentamente nos presentamos y decimos:

Que, habiendo sido notificados con la Resolución N° UNO, de fecha 25 de julio de 2014, **CUMPLIMOS CON APERSONARNOS AL PROCESO Y CONTESTAR LA DEMANDA**, en base a los fundamentos de hecho y derecho que pasamos a exponer:

**I. FUNDAMENTOS DE HECHO**

**Primero:** Que, en referencia al numeral 4.1 de la demanda, es cierto lo manifestado en los literales de la a), b), d) y e). Sobre el punto c) debemos precisar, que debido al cargo de confianza desempeñado por el demandante, no estaba sujeto a fiscalización inmediata, motivo por el cual no contaba con un horario de trabajo y jornada laboral establecida. Con respecto al literal f), no corresponde al demandante el pago de indemnización por despido arbitrario pues su despido fue justificado por causa grave, según lo dispuesto en los artículos 25, incisos u), p) y 26, incisos f), g) m) de nuestro Reglamento Interno de Trabajo (aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social) y en el artículo 25, inciso a) del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Cabe mencionar que las acciones llevadas a cabo por el demandante y que configuraron su falta serán detalladamente expuestas en los párrafos posteriores.

**Segundo:** Que, en referencia al numeral 4.2 de la demanda, es cierto que el demandante fue requerido por el Jefe de Recursos Humanos de la empresa Star Up S.A. Sr. Gianni Garassino Rocca a fin de presentar un informe respecto a algunos puntos específicos de su gestión, tres de los cuales han sido considerados como causal de despido por el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo que constituye falta grave según las normas legales citadas en el párrafo anterior.

Ahora bien, antes de abordar los hechos que motivaron el inicio del proceso de despido del demandante y ulterior despido por falta grave, cabe precisar que no es cierto que a través del Memorando PD No. 005-2014, de fecha 26.02.2014, suscrito por el Presidente de Directorio, Valentyn Kasianov, se haya decidido despedir de "facto" al demandante, puesto que a esa fecha recién se dio inicio al proceso de despido, considerando la gravedad de los hechos imputados y por sobre todo ante el hecho cierto de que nuestra parte tomó conocimiento de que el demandante había decidido laborar para otra empresa en el cargo de Gerente General, lo que ponía en riesgo el accionar regular de las operaciones aeroportuarias. En ese orden, la Presidencia de Directorio tomó medidas extremas ante la posibilidad de no contar con los servicios del demandante, situación que finalmente resultó provechosa en atención a que éste nunca negó encontrarse laborando para la empresa A&S Aviation Pacific S.A.C., ni manifestó su voluntad de renunciar a esta empresa, haciendo materialmente imposible que la relación laboral con Star Up S.A. se mantuviera en el tiempo. Nótese además, que el Memorandum tiene como asunto "Reestructuración de la Gerencia de Aeropuertos", una medida que resulta temporal y no definitiva, por lo que independientemente de los términos utilizados tiene como explicación la situación que a esa fecha se presentaba en la Gerencia de Aeropuertos.

En ese mismo orden, con referencia a lo expuesto por el demandante al referirse al correo electrónico de fecha 18.10.2013, emitido por el Presidente de Directorio, Sr. Valentyn Kasianov, debemos señalar que este correo debe ser entendido dentro de su contexto real, el cual sólo tenía por finalidad otorgarle vacaciones en atención a que no había efectuado una respuesta satisfactoria al Presidente de Directorio sobre su consulta contenida en el correo de la misma fecha "con reducción de rutas falta personal??. A criterio del Presidente de Directorio, esto sólo se podía deber a la falta de descanso vacacional, por lo que decidió se otorgue el descanso vacacional adeudado.

Finalmente, con respecto a la afirmación de que el demandante fue objeto de hostilización al restringirse su acceso a su correo asignado por la empresa, nos suscribimos a lo expuesto en nuestra Carta de Aviso de Despido en la que señalamos que ello se debió a un error involuntario, por lo que negamos cualquier acto de hostilización hacia su persona. Sin perjuicio de ello, cabe manifestar que dicho acto no perjudicó en modo alguno su derecho de defensa en atención a las pruebas aportadas de nuestra parte y posterior descargo efectuado por el actor, en la que no negó encontrarse vinculado a otra empresa y realizar actividades para terceros.

Sin perjuicio de lo antes expuesto y para mayor precisión de las afirmaciones efectuadas por el demandante, señalaremos a continuación los tres puntos aludidos en el escrito de demanda y que motivaron el despido del demandante:

- 1. Invertir tiempo pagado por Star Up S.A. realizando gestiones de otras empresas, para beneficios de terceros, sin autorización del Directorio y Junta General de Accionistas**

A este respecto, el demandante trata de eludir su responsabilidad manifestando que efectuaba labores para otras empresas sólo cuando le era solicitado por el Sr. Román Kasianov, hijo del Presidente del Directorio, accionista y en ese entonces Gerente General de Star Up S.A. Asimismo, el demandante intenta demostrar su inocencia alegando que *"todos los involucrados en las gerencias han realizado apoyo personal a favor del gerente general"*.

En referencia a tal información, debemos señalar que todos ellos han sido sometidos a una exhaustiva investigación, estableciéndose sus respectivas responsabilidades, lo que de ninguna manera excusa al demandante de su mal accionar, pues lo que se discute en este proceso no es la falta grave de todos los gerentes de Star Up S.A. sino sólo la del demandante Juan Félix Mendoza Pantoja, de manera que la discusión debe versar en torno a la responsabilidad individual de este.

Que, en la dirección de correo electrónico [juan.mendoza@starperu.com](mailto:juan.mendoza@starperu.com) - la misma que le fue proporcionada al demandante por nuestra empresa para desempeñar sus funciones en beneficio de Star Up S.A. - se detectaron numerosos correos electrónicos cursados entre el demandante y la empresa Flex Air los cuales revelaron que el demandante realizaba labores para la citada empresa mientras se encontraba dentro del horario de trabajo establecido y remunerado por Star Up S.A. Así, el demandante utilizaba el tiempo que debía dedicar a

6

nuestra empresa a llevar a cabo actividades en beneficio de un tercero completamente ajeno a esta, trabajo que, es fácil concluir, también redundaba en ganancia económica para el demandante, todo esto a costa de nuestra institución.

Que, al respecto es necesario señalar que la redacción del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR se refiere a la falta grave como la infracción por el trabajador de los *deberes esenciales* que emanan del contrato, entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia. Estas obligaciones, que constituyen deberes autónomos del trabajador, están presentes en nuestra legislación laboral y por tanto son exigibles en el desenvolvimiento de la relación laboral.

Que, en este sentido, la obligación o deber de buena fe laboral adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada que exige de los sujetos intervinientes un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee, imponiéndose al trabajador la obligación de utilizar todo su esfuerzo volitivo y técnico en interés de su empleador así como también el no lesionar derechos ajenos pues, como señaló el profesor Pla Rodríguez: *"El contrato de trabajo no crea solo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un período prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe"*.

Que, al dedicar el tiempo remunerado por nuestra empresa a realizar gestiones laborales para un tercero ajeno a esta, el demandante ha destruido la confianza que Star Up S.A. había depositado en su persona pues en lo sucesivo nos sería imposible fiarnos de que el demandante hubiera utilizado su tiempo de trabajo a beneficio nuestro y de nuestros clientes, tanto más si tenemos en cuenta que la Gerencia de Aeropuertos – ostentada por el demandante – es un cargo de confianza que implica el estricto cumplimiento de las funciones establecidas por el Manual de Operaciones Aeroportuarias (MOA) que el demandante tuvo a

bien adjuntar a su demanda (Anexo 1-Q). Un cargo de confianza como este requiere dedicación exclusiva y es evidente que se causa perjuicio a la empresa al distraer sus labores a asuntos ajenos a la empresa, por los que además se le venía abonando su remuneración mensual, en la creencia de que estos estaban siendo debidamente desempeñados.

Que, el demandante no acredita que tales labores (el prestar servicios a otra empresa en el tiempo remunerado por Star Up S.A.) le hayan sido solicitadas por el Sr. Román Kasianov, razón por la que no consideramos necesario desvirtuar esta afirmación. No obstante, aún si fuese cierto lo expresado por el demandante, esto no justificaría su reprochable accionar pues el Gerente General es un trabajador más que forma parte de la organización de la empresa y al igual que el demandante están regidos por los Manuales, Reglamentos y estatuto de la misma así como por las leyes laborales del país, teniendo el demandante la posibilidad de negarse a realizar cualquier trabajo que excediera de sus funciones sin temer ninguna represalia por parte de la empresa. En todo caso, de haber recibido tan irregular encargo del Gerente General de Star Up S.A., el demandante debió ponerlo inmediatamente en conocimiento del Presidente del Directorio o del Directorio en su conjunto, el cual debía decidir si las actividades que le eran solicitadas le estaban permitidas.

El demandante no puede escudar su comportamiento en la supuesta autorización brindada por el entonces Gerente General, dado que él mismo manifiesta tener conocimiento de la existencia de un Presidente de Directorio y de un accionista mayoritario, al cual debió informar o solicitar autorización ante situaciones poco regulares en la empresa. Es claro además, que la empresa FLEX AIR S.A.C, aún cuando sea una empresa vinculada al entonces Gerente General, accionista de Star Up S.A. e hijo del accionista mayoritario, no es una empresa vinculada a nuestra parte, por lo que no puede afirmar que las labores desempeñadas a esta empresa fueron a favor de la nuestra.

Que, de otro lado, es importante considerar que el Sr. Roman Kasianov fue removido de su cargo de Gerente General de Star Up S.A. en Sesión de Directorio de fecha 11 de febrero de 2014, asumiendo el cargo su padre y accionista mayoritario Valentyn Kasianov. Ello se condice con la serie de actos irregulares que se encontraron en el manejo de la empresa y que devinieron en una disminución sensible en los ingresos. .

Que, consideramos significativo añadir que desde el 06 de noviembre de 2013 el demandante ha venido desempeñándose como Gerente General de la empresa A&S Aviation Pacific S.A.C. cargo que exige de quien lo desempeña la mayor dedicación y que, por tanto, es incompatible con el cargo de Gerente de Aeropuertos que desempeñaba el demandante en nuestra institución, a causa de la responsabilidad que este implica. Estimamos que este tipo de trabajo es el que ha provocado también que el demandante distraiga sus obligaciones con nuestra empresa y dedique su tiempo (el tiempo remunerado por Star Up S.A.) a realizar labores para terceros. De lo expuesto, también se puede deducir que el demandante ya había tomado una seria decisión de laborar para otra empresa, puesto que de lo contrario, no hubiera aceptado este cargo si se considera que él tenía conocimiento de que sus vacaciones culminaban en febrero del 2014, es decir, nadie acepta un cargo como el de la Gerencia General para retornar luego a sus labores regulares en otra empresa, en la que se requiere su dedicación de forma exclusiva y en la que conocía de antemano que debería retornar a la finalización de sus vacaciones. Tampoco sería creíble la versión de que en su tiempo libre desempeñaría el cargo de Gerente General para la otra empresa, considerando que A&S Aviation Pacific S.A.C. es una empresa dedicada al transporte No Regular por vía aérea, que opera desde Diciembre del 2010, que a la fecha cuenta con 41 trabajadores y realiza operaciones aéreas constantemente, lo que requiere una presencia constante del Gerente General. Para darse una idea de la magnitud de las operaciones de esta empresa basta con visitar su página web <http://www.as-aviapacific.com/es/fleet/>, en la que podrá observarse sus aeronaves, servicios y otros, corresponden a una empresa ya afincada en el mercado y que requiere la mayor dedicación de la Gerencia General. A ello se añade, que esta empresa tiene una alta facturación si se considera que actualmente viene adeudando a la administración tributaria (entiéndase Tesoro Público) un monto de S/. 210,207.00, conforme se aprecia de la página web de la SUNAT, correspondiente a las deudas coactivas de la empresa.

En ese orden, lo que tratamos de acreditar, es que desde Noviembre del 2013, el demandante ya había decidido laborar en forma abierta para una empresa distinta a Star Up S.A., situación que no fue comunicada oportunamente a nuestra parte y de la cual no prestamos nuestro consentimiento, siendo advertida recién en el mes de Febrero del 2014 por lo que tuvimos a bien iniciar el proceso de despido por la vulneración del principio de



buena fe. Cabe mencionar finalmente, que el demandante sigue prestando en la actualidad labores para esta empresa, de lo que se puede deducir dos comportamientos: 1) su clara voluntad de desvincularse de Star Up S.A. o 2) percibir ingresos de nuestra parte dedicándose simultáneamente a la gerencia de 02 empresas, que si bien no resultan competencia directa, constituye un acto desleal a ambas debido al grado de confianza y dedicación que ambas requieren; situación que consideramos debe ser evaluada oportunamente por el juzgador.

2. Mediante correos del suscrito dirigidos al personal de la empresa, los habría involucrado en coordinaciones con otras empresas ajenas a los intereses de Star Up; vulnerando la buena fe laboral

Que, el demandante no solo ha realizado labores ajenas a Star Up S.A. en el horario de trabajo remunerado por esta, sino que además, ha intentado involucrar a otros trabajadores de la empresa en su reprobable acción por medio de cursar mensajes a sus correos electrónicos institucionales a fin de invitarlos y/o urgirlos a realizar labores de otra empresa. Como hemos señalado en párrafos anteriores, estos mensajes así como las gestiones realizadas en favor de un tercero eran cursados por el demandante en el horario de trabajo en que supuestamente debía estar laborando única y exclusivamente a favor de Star Up S.A., acción que, como la anterior, vulnera la buena fe laboral y destruye la confianza que existía entre el demandante y nuestra empresa.

Que, según hemos consignado en párrafo anterior, todos los trabajadores que al igual que el demandante se vieron involucrados en este cuestionable acto han sido exhaustivamente investigados, estableciéndose sus respectivas responsabilidades, lo que no excusa al demandante de su mal accionar, por lo que es innecesario que este mencione en su defensa el nombre de empleados vinculados a Star Up S.A. pues lo que se discute es únicamente la falta grave del demandante Juan Félix Mendoza Pantoja.

3. Desempeño del personal "AGENTE DE RESERVAS VUELOS ESPECIALES" (Contrato Pluspetrol - Star Up S.A.) por órdenes del demandante, han realizado trabajos para

otras aerolíneas; con el agravante de competencia directa, vulnerando la buena fe laboral

Que, tal y como lo expresa el numeral 1.1 de la primera cláusula del Contrato de Fletamiento de Aeronaves N° PPC-LOG-88/56-AER-11-127, el objeto del citado contrato era la *prestación "por parte del contratista (Star Up S.A.) de los servicios de fletamento aéreo de pasajeros y/o carga en favor de PLUSPETROL"*. En ese orden, el numeral 3.37 del contrato antes mencionado, al referirse al personal clave empleado por Star Up S.A. para la ejecución de los servicios a Pluspetrol, se está comprendiendo al personal que realizaría las operaciones de fletamento (transporte) de los pasajeros de PLUSPETROL, entre las que se encuentran los tripulantes de la aeronave, personal de atención de la aeronave (partida y recepción), personal de atención de la carga y no así a personal que debía contratarse expresamente para atender de forma exclusiva los vuelos de PLUSPETROL, como el personal de "Reservas Especiales Pluspetrol", dado que la empresa ya contaba con un área de reservas y no era necesario contar con personal adicional, que finalmente devino en perjuicio económico para la empresa.

Que, tal y como lo reconoce el demandante, se le nombró representante – administrador del contrato suscrito por Star Up S.A. y como tal, tenía el deber de velar por los intereses de nuestra empresa. Por el contrario, el demandante avaló que se contratara personal no comprendido en el contrato sin contar con autorización expresa del Gerente General, Presidente de Directorio o Junta de Accionistas de la empresa. Cabe precisar, que este personal contratado, por disposición del demandante, no sólo realizaba reserva de pasajes para personas vinculadas a PLUSPETROL que volaran en nuestras aeronaves, sino también en aeronaves de otras compañías aéreas como LC Perú, por ejemplo; lo que significaba en la práctica que estas personas o laboraban totalmente a favor de PLUSPETROL o de las otras empresas aéreas, siendo Star Up S.A., la evidentemente perjudicada pues pagaba las planillas de estas personas sin estar debidamente autorizado. Contrario, a lo que señala el demandante este supuesto acuerdo en modo alguno resulta favorable a nuestra parte, toda vez que ya contábamos con un área de reserva y era innecesario contratar mayor personal y porque principalmente las labores que ellos prestaban eran en beneficio de terceras

empresas, incluso competencia nuestra. El demandante intenta ocultar su falta aduciendo que era la propia empresa Pluspetrol la que autorizaba y decidía con qué aerolínea iba a realizar sus vuelos, sin embargo, lo que se discute en este proceso no es el justo derecho de la empresa Pluspetrol de escoger el servicio que más le convenga, sino la sospechosa actitud del demandante quien posibilitó que personal contratado y remunerado por Star Up S.A. realizara trabajos para empresas de la competencia, beneficiando a terceros en detrimento de nuestra empresa, quebrantando, nuevamente, la buena fe laboral y destruyendo de esta forma la confianza que habíamos depositado en su persona.

Tercero: Que, por lo expuesto, queda demostrado que, al dedicar el tiempo remunerado por nuestra empresa a realizar gestiones laborales para un tercero, al intentar involucrar a otros trabajadores de Star Up S.A. en su reprobable accionar y al permitir que personal contratado y remunerado por Star Up S.A. realice trabajos para empresas de la competencia, el demandante Juan Félix Mendoza Pantoja ha quebrantado la buena fe laboral según le fue imputado en la Carta de Despido de fecha 07 de marzo de 2014 y por tanto, consideramos que en el presente caso no se ha configurado un despido arbitrario, sino que el demandante ha sido despedido de manera correcta, en aplicación del literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**II. FUNDAMENTACION JURIDICA**

Fundamentamos la presente contestación de demanda en la siguiente norma legal:

**Literal a) del Artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR;** referido al quebrantamiento de la buena fe laboral como una falta grave que supone el incumplimiento de las obligaciones de trabajo haciendo irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Ley 29497, Nueva Ley procesal de Trabajo, Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral "En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad."

### III. MEDIOS PROBATORIOS

1. En virtud al principio de adquisición procesal procesal, hacemos nuestro el mérito de los siguientes medios probatorios:
  - De la Carta Notarial de fecha 18.02.2014 y anexos a la misma, que obra como medio probatorio 8.2 de la demanda, con la que se solicita información al demandante respecto a hechos que tomó conocimiento la empresa a consecuencia de la auditoría y revisión ordenada por la Presidencia de Directorio. Con ello se acredita que la empresa no decidió "a priori" iniciar el proceso de despido por falta grave, sino previamente corroborar o rectificar aquellos hechos de los cuales había tomado conocimiento, prueba de ello, es que no se imputaron al demandante todos estos hechos como falta grave, sólo aquellos debidamente acreditados.
  - De la Carta de Pre Aviso de Despido de fecha 26.02.2014 y documentos anexos a la misma, que obran como medio probatorio 8.4 de la demanda. Con ella se acredita el inicio del proceso de despido por falta grave, los hechos que para nuestra parte constituían falta grave y los correos electrónicos con los cuales se sustentaba nuestras afirmaciones.
  - De la Carta de Aviso de Despido, de fecha 07.03.2014, que obra como medio probatorio 8.5 de la demanda, con el que se acredita la imputación de hechos no desvirtuados por el demandante y que constituyeron el quebrantamiento de la buena fe laboral que motivo finalmente el despido del demandante, tales como realizar labores a favor de otras empresas (FLEX AIR S.A.C y &S Aviation Pacific S.A.C.), implicar a funcionarios de la empresa en labores para realizar coordinaciones a favor de otras empresas y la contratación de personal para realizar actividades a favor de terceros.
  - Del Manual de Operaciones Aeroportuarias (MOA), que obra como medio probatorio 8.17. de la demanda, con el que se acredita las responsabilidades y funciones del demandante, las que a nuestro criterio deben ser desempeñadas a exclusividad debido al cargo de confianza que éste mantenía en Star up S.A.
  - Del Contrato de Fletamiento de Aeronaves N° PPC-LOG-88/56-AER-11-127 de fecha 07 de abril de 2011, suscrito por Star Up S.A. y Pluspetrol Perú Corporation

S.A., presentado por el demandante y que obra como medio probatorio 8.18 de su demanda; con el que se demuestra que la empresa Star Up S.A. se comprometió únicamente a poner en conocimiento de Pluspetrol el personal clave que se emplearía para la ejecución de los servicios, lo cual no implicaba la contratación de nuevo personal o que este personal realizara reservas de vuelos para otras aerolíneas, siendo que su función consistía en servir de nexo exclusivo entre Star Up S.A. y Pluspetrol, situación que debió ser supervisada por el demandante.

2. El mérito de la Consulta de RUC correspondiente a la empresa A&S Aviation Pacific S.A.C.; medio probatorio con el que se acredita que el demandante actúa como Gerente General de la citada empresa en el periodo en que estaba laborando como Gerente de Aeropuertos de Star Up S.A hasta la actualidad, en que además se desprende la magnitud de sus operaciones debido a la cantidad de trabajadores y deuda coactiva consignada a favor del Tesoro Público.
3. El mérito de las impresiones obtenidas de la página web de la empresa &S Aviation Pacific S.A.C., sito en <http://www.as-aviapacific.com/es/>, de la que puede acreditarse la magnitud de las operaciones comerciales y que requieren la labor a dedicación exclusiva de un Gerente General.
4. El mérito de la vigencia de poder del Sr. Valentyn Kasianov, que lo acredita como actual Gerente General de la empresa; con lo que se acredita que el Sr. Roman Kasianov fue removido debido a las irregularidades presentadas en su gestión, entre los que se encuentran los hechos que sustentan la supervisión de las actividades de los Gerentes a su cargo.
5. El mérito del Reglamento Interno de Trabajo de Star Up S.A., en el que se podrá apreciar el contenido de los artículos referidos en la Carta de Pre Aviso de Despido y Carta de Despido y su configuración en causa justa de despido al demandante.

#### IV. ANEXOS

Anexo 1-A: Copia simple del documento de identidad de Gustavo Alexander López Quispe. ✓

Anexo 1-B: Copia de Escritura Pública de otorgamiento de poder. ✓

Anexo 1-C: Consulta de RUC correspondiente a la empresa A&S Aviation Pacific S.A.C. ✓

Anexo 1-D: Impresiones obtenidas de la página web de la empresa &S Aviation Pacific S.A.C., sito en <http://www.as-aviapacific.com/es/>

Anexo 1-E: Vigencia de poder de Valenyn Kasianov. ✓


Anexo 1-F: Reglamento Interno de Trabajo de Star Up S.A.

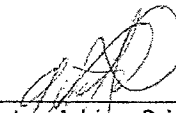
Anexo 1-F: Tasa judicial y cédulas de notificación. ✓

**POR TANTO:**

Solicitamos a Usted Señor Juez tener por contestada la demanda.

Lima, 15 de Octubre del 2014.

  
-----  
Gustavo López Quispe  
ABOGADO  
CAL. 27423  
-----

  
-----  
Gustavo A. López Quispe  
Abogado Apoderado  
Star up S.A.  
-----

ANEXO 9-C

CONSULTA RUC: 205380821 21 - A & S AVIATION PACIFIC SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

Numero de RUC:	205380821 21 - A & S AVIATION PACIFIC SOCIEDAD ANONIMA CERRADA		
Tipo Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA CERRADA		
Nombre Comercial:	HBL ESTAR		
Fecha de Inscripción:	10/11/2010	Fecha Inicio de Actividades:	01/12/2010
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Dirección del Domicilio Fiscal:	AV EDUARDO PALMAREO 141 MT 702 LOMA LINDA - MIRAFLORES		
Sistema de Emisión de Comprobante:	MANUAL	Actividad de Comercio Exterior:	IMPORTACION DE REPUESTOS
Sistema de Contabilidad:	COMPUTARIZADO		
Actividad Económica:	PUNCIÓN - 5110 - TRANSPORT DE PASAJEROS POR VIA AEREA SUBCATEGORIA 1 - 5213 - ACTIVIDADES DE SERVICIOS VINCULADAS AL TRANSPORTE AEREO SUBCATEGORIA 2 - 4938 - VENTA DE PASEOS, PASEOS Y ASESORIAS PARA VIAJES AUTOMOTORES		
Comprobantes de Pago emitidos de Impresión (E 800 u 816):	FACTURA BOLETA DE VENTA NOTA DE CREDITO CUPON DE PERMISIÓN - REMITENTE		
Sistema de Emisión Electrónica:	FACTURAS PORTAL DESDE 05/09/2010 BOLETAS PORTAL DESDE 06/12/2009		
Afiliado a PLE desde:	01/01/2014		
Patrones:	NINGUNO		

Impresión:



Tel.: (+511) 480-0163



## Extinción **DE INCENDIOS**

Uno de los servicios proporcionados por Aviation Pacific es la extinción de incendios



## NOVEDADES

Aviation Pacific ha implementado y certificado su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo según OHSAS 18001:2007, cumpliendo los requisitos y estándares que permiten controlar sus riesgos y mejorar el desempeño del SS.





## Operaciones **DE BÚSQUEDA Y DE RESCATE**

La Compañía Aviation Pacific en cualquier momento del día puede abastecer la ejecución de los trabajos de búsqueda-rescate.



## NOVEDADES

Aviation Pacific ha implementado y certificado su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo según OHSAS 18001:2007, cumpliendo los requisitos y estándares que permiten controlar sus riesgos y mejorar el desempeño del SST.

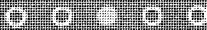


Tel.: (+511) 480-0163



## Trabajos **DE MONTAJE Y CONSTRUCCIÓN**

La ofrece una amplia gama de servicios para la realización de trabajos de montaje y otros trabajos aeronáuticos



## NOVEDADES

Aviation Pacific ha implementado y certificado su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo según OHSAS 18001:2007, cumpliendo los requisitos y estándares que permiten controlar sus riesgos y mejorar el desempeño del SBT



Tel.: (+511) 480-0163



## Transporte **DE PASAJEROS**

La Compañía Aviation Pacific ofrece transporte individual de pasajeros de usos múltiples.



## NOVEDADES

Aviation Pacific ha implementado y certificado su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo según OHSAS 18001:2007, cumpliendo los requisitos y estándares que permiten controlar sus riesgos y mejorar el desempeño del SST.



Tel.: (+511) 480-0163



## Transporte **DE CARGA**

La Compañía Aviation Pacific concede servicios profesionales en la esfera del Transporte de cargas



## NOVEDADES

Aviation Pacific ha implementado y certificado su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo según OHSAS 18001:2007, cumpliendo los requisitos y estándares que permiten controlar sus riesgos y mejorar el desempeño del SSI.

## La Compañía

La Compañía Aviation Pacific fue creada por profesionales con experiencia que trabajan en la industria de la aviación a lo largo de muchos años. Gracias al intercambio internacional de experiencias en la esfera de la gestión de los negocios y el mantenimiento de los vuelos la Compañía tiene una reputación de ser un socio fiable y de confianza.

La Compañía Aviation Pacific se basa en los principios de la cooperación a largo plazo mutuamente ventajosa y el apoyo de relaciones seguras de sus socios.

La oficina central de la Compañía está situada en la ciudad de Lima (Perú). Nuestra Compañía propone una serie de servicios dirigidos al mantenimiento complejo según las necesidades de los clientes. La Compañía Aviation Pacific ofrece - transporte de pasajeros, carga, trabajos de montaje en distintas direcciones, trabajos de búsqueda-rescate y operaciones locales para la extinción de incendios. Cada actividad es controlada escrupulosamente por la gestión de la Compañía para garantizar la calidad más alta de los servicios.

Nosotros aplicamos al máximo los esfuerzos para abastecer todas las necesidades y expectativas de nuestros clientes. No nos dormimos en nuestros laureles, estamos en constante movimiento hacia adelante y acumulamos más conocimientos profundos y experiencia en el ámbito de la aviación. Siga las novedades en nuestro sitio.

[Ver más sobre nuestras Políticas](#)

## Certificados



ANEXO 5-E



ZONA REGISTRAL N° IX, SEDE LIMA  
OFICINA REGISTRAL LIMA  
N° Partida: 03021549

INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES ANONIMAS  
STARUP S.A.

REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS

RUBRO: NOMBRAMIENTO DE MANDATARIOS

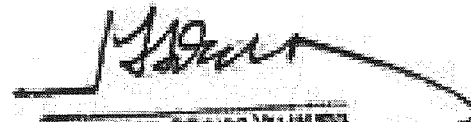
600014

REMOCION Y NOMBRAMIENTO DE GERENTE GENERAL

POR SESION DE DIRECTORIO DEL 11/02/2014 SE ACORDO REMOVER DEL CARGO DE GERENTE GENERAL A ROMAN KASIANOV, ASIMISMO NOMBRAR A VALENTYN KASIANOV (O.E. N° 000256585) COMO GERENTE GENERAL OTORGÁNDOSE LE LAS FACULTADES ESTABLECIDAS EN EL ESTATUTO SOCIAL Y LAS QUE LA LEY SEÑALE.

POR COPIA CERTIFICADA DEL 11/02/2014 OTORGADA ANTE NOTARIO TAMBINI AVILA, MONICA MARGOT EN LA CIUDAD DE LIMA, EL ACTA CORRE A FOJAS 40-47 EN EL LIBRO DE ACTAS N° 03, LEGALIZADO EL 10/11/2009 ANTE NOTARIO DE LIMA CESAR AUGUSTO CARRIO VALDEZ BAJO N° 025879.

EL TÍTULO FUE PRESENTADO EL 13/02/2014 A LAS 07:48:02 PM HORAS, BAJO EL N° 2014-00157827 DEL TOMO DIARIO 0492, DERECHOS COBRADOS S/461.00 NUEVOS SOLES CON RECIBO(S) NÚMERO(S) 00000000-17, 00001150-17, LIMA, 28 DE FEBRERO DE 2014.

  
MIGUEL ANGEL DELGADO VILLANUEVA  
Registrador Público  
Zona Registral N° IX - Sede Lima

ANEXO J-F

**STAR UP S.A.**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**STAR UP S.A.**  
**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**INDICE**

- Capítulo I : PRINCIPIOS GENERALES
- Capítulo II : DE LA ADMISIÓN DEL PERSONAL
- Capítulo III : DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA
- Capítulo IV : DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR
- Capítulo V : DE LAS PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR
- Capítulo VI : DE LA JORNADA DE TRABAJO, ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA
- Capítulo VII : DE LAS AUSENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS
- Capítulo VIII : DE LAS REMUNERACIONES
- Capítulo IX : DE LAS VACACIONES
- Capítulo X : DEL MOVIMIENTO, TRASLADOS DE PERSONAL
- Capítulo XI : DE LOS ASCENSOS Y PROMOCIONES
- Capítulo XII : DE LA CAPACITACION
- Capítulo XIII : DEL BIENESTAR SOCIAL
- Capítulo XIV : DE LA SEGURIDAD E HIGIENE
- Capítulo XV : DE LA PREVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
- Capítulo XVI : DE LA ATENCIÓN DE RECLAMOS
- Capítulo XVII : DE LAS SANCIONES
- Capítulo XVIII : DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
- Capítulo XIX : MEDIDAS FRENTE AL VIH / SIDA
- Capítulo XX : DISPOSICIONES FINALES



## CAPITULO I

### PRINCIPIOS GENERALES

**Artículo 1.-** STAR UP (en adelante STAR PERU) es una sociedad anónima que se constituyó mediante Escritura Pública extendida ante el Notario Público de Lima, Sr. Anibal Corbetto Romero de fecha 19 de Marzo de 1997, debidamente inscrita en la Partida No. 03021549 del Registro de Personas Jurídicas de Lima, que tiene por objeto la prestación de servicios de transporte aéreo de pasajeros, carga y correo.

STAR PERU, dentro de su política de administración de sus recursos humanos y de brindar un mejor servicio, mediante el presente REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO establece las normas de comportamiento dentro de las políticas de la empresa, con sujeción a las normas laborales vigentes, que determinan derechos y obligaciones tanto para la empresa como para sus trabajadores.

**Artículo 2.-** Las relaciones laborales en STAR PERU se basan en la legislación vigente y en el espíritu de colaboración, comprensión, armonía y buena fe que debe existir entre los trabajadores de todos los niveles, y entre éstos y STAR PERU, con el propósito de conseguir una alta productividad laboral, que conduzca al logro de los objetivos de la empresa y el bienestar de sus trabajadores.

**Artículo 3.-** Las normas emitidas en el presente Reglamento, por su naturaleza de orden interno, tienen carácter enumerativo, mas no así limitativo, y son aplicables a todos sus trabajadores, sin distinción de modalidad de contratación, cargo y/o condición jerárquica, así como a cualquier otra persona que se encuentre prestando sus servicios en la Empresa ya sea en sus sedes ubicadas en Lima, provincia o en el extranjero. En consecuencia, las situaciones no contempladas en éste, serán resueltas por STAR PERU en uso de su facultad de dirección, con arreglo a lo que establezcan las disposiciones legales vigentes.

**Artículo 4.-** Para los fines del presente reglamento, se considera trabajador a toda persona que realiza un trabajo por cuenta de la empresa, bajo la relación de dependencia y subordinación, en forma directa y personal, por el cual percibe una remuneración como retribución económica por su trabajo.

Los trabajadores de STAR PERU se encuentran bajo el ordenamiento legal que regula el régimen de la actividad privada.

**Artículo 5.-** El presente Reglamento Interno de Trabajo es el instrumento de carácter laboral, destinado a determinar las normas esenciales a las que deben sujetarse el empleador y los trabajadores, en cumplimiento de sus funciones.

Todos los trabajadores están en la obligación de conocerlo y contar permanentemente con un ejemplar de éste. Para tal efecto, se hará entrega de un ejemplar bajo cargo; por lo que, no se podrá invocar el desconocimiento total o parcial, para justificar su inobservancia o incumplimiento, independiente de su categoría o lugar de trabajo, ya que las normas contenidas en él son de carácter obligatorio.

**Artículo 6.-** Todo lo que no se encuentre regulado por el presente Reglamento, se aplicará en lo pertinente las normas laborales vigentes. Así como lo dispuesto por la Ley de Aeronáutica Civil, su Reglamento, las Regulaciones Aeronáuticas del Perú – RAPs, y, en su caso, por los documentos complementarios sobre normas, convenios internacionales, políticas o

procedimientos que al respecto emita STAR PERU, sin contravenir las normas contenidas en el presente Reglamento y las leyes vigentes. Asimismo, en caso de conflicto entre una disposición del presente Reglamento y una norma legal se deberá preferir esta última.

**Artículo 7.-** El presente Reglamento Interno de Trabajo podrá ser modificado cuando así lo exijan las necesidades de la empresa y/o las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables. Todas las modificaciones del Reglamento Interno de Trabajo serán puestas en conocimiento y entregadas a los trabajadores. Este reglamento forma parte integrante de los contratos individuales de trabajo escritos o verbales, celebrados o que se celebren entre la empresa y su personal.

## **CAPITULO II**

### **DE LA ADMINISTRACION DEL PERSONAL**

**Artículo 8.-** La selección y contratación de trabajadores es competencia exclusiva de la Gerencia General de STAR PERU, la que ejercerá dicha facultad a través de la Jefatura de Recursos Humanos, conforme a las políticas internas establecidas por la empresa y en concordancia con las leyes laborales vigentes.

**Artículo 9.-** La selección y contratación de personal se realizará a través de un proceso de selección, de acuerdo a los procedimientos y mecanismos de convocatoria, calificación y selección, de conformidad con las políticas y normas vigentes sobre la materia y según la naturaleza de los cargos.

**Artículo 10.-** Son requisitos indispensables para ingresar como trabajadores de STAR PERU, cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Haber presentado la Ficha Personal acompañando su Curriculum Vitae documentado, DNI, declaraciones juradas que se le proporcione y toda documentación que se le requiera de acuerdo a las políticas internas establecidas o que se establezcan.
- b) Tener la capacidad civil de ejercicio para ser contratado para la empresa. En caso de ser menor de edad o extranjero, deberán encontrarse autorizados por el Ministerio de Trabajo.
- c) Presentar sus Antecedentes Policiales y otros que se le requiera. .
- d) Haber presentado los documentos y requisitos exigidos para el cargo al que ha postulado.
- e) Someterse, de ser el caso, a los exámenes médicos, exámenes toxicológicos, psicológicos, psicotécnicos u otros que la empresa los considere necesarios. Para estos efectos, STAR PERU podrá disponer que el examen toxicológico sea reemplazado por una declaración jurada suscrita por el trabajador o postulante, según sea el caso.
- f) Haber firmado su contrato de trabajo.
- g) Contar con el reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 11.-** STAR PERU, se reserva el derecho de aprobar a través de la Gerencia General la contratación de personal que tenga vinculo de consanguinidad o afinidad o sean cónyuges o convivientes de trabajadores de Star Perú y, que se encuentren circunscritos en las limitaciones de la Política de Selección de Personal.

**Artículo 12.-** STAR PERU asume que la información, datos y documentos proporcionados por los trabajadores son verdaderos. En caso de constatarse alguna información o dato falso, se

procederá a iniciar las acciones legales que la ley establece por falta grave y a adoptar las medidas disciplinarias correspondientes a la gravedad de la falta, sin perjuicio de iniciar las acciones penales que la Ley franquea.

**Artículo 13.-** Los períodos de prueba se aplicarán de acuerdo a la legislación laboral vigente, pudiendo las partes pactar un término mayor, en caso sea requerido por la empresa.

**Artículo 14.-** Todo nuevo trabajador recibirá la inducción organizacional y técnica cuando corresponda, independientemente de la modalidad de contratación; así como también recibirá todos los manuales de la empresa aprobados y aceptados por la autoridad aeronáutica, para su fiel y estricto cumplimiento.

**Artículo 15.-** STAR PERU, en su condición de empleador, se reserva el derecho de elegir el tipo y forma de contratación que sea más adecuadas a sus necesidades y al servicio que brinda, cumpliendo todas las normas y formalidades que exige la legislación vigente.

**Artículo 16.-** STAR PERU, se reserva el derecho a través de su Jefatura de Recursos Humanos de autorizar el reingreso de extrabajadores de acuerdo a las políticas, normas y procedimientos establecidos para tal fin, siempre y cuando el cese del ex-trabajador no se hubiera producido por abandono de trabajo o falta grave.

**Artículo 17.-** STAR PERU podrá establecer sistemas de identificación para uso interno de su personal, sea mediante tarjetas de identificación (fotocheck) o cualquier otro que asegure la adecuada identificación de los trabajadores. Cada trabajador contará con un documento de identificación laboral, que deberá portar en un lugar visible y será de uso obligatorio y exclusivo para el cumplimiento de sus funciones, por lo que en caso realice un uso indebido del mismo, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes a la gravedad de la falta. El documento de identificación laboral otorgado al trabajador, será devuelto por éste al cese del vínculo laboral (el último día de labores); caso contrario se procederá con el descuento respectivo. En caso de deterioro, pérdida, sustracción del mencionado fotocheck o por causa atribuible al trabajador, el costo del duplicado será asumido por éste.

**Artículo 18.-** El Area de Recursos Humanos organizará y mantendrá, bajo custodia, un file de personal conteniendo la documentación relacionada al trabajador, el cual será de uso interno y que sólo podrá ser proporcionado a pedido del propio trabajador o de la autoridad competente.

**Artículo 19.-** Todo trabajador está en la obligación de comunicar a la Empresa su cambio de domicilio. Para todos los efectos laborales se tendrá por correcta y verdadera la última dirección que hubiese proporcionado el trabajador al Area de Recursos Humanos, sin necesidad de realizar ninguna investigación al respecto. El nuevo domicilio se tendrá por válido a partir del día siguiente de su conocimiento.

### **CAPITULO III**

#### **DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

**Artículo 20.-** Es derecho y atribución de la Gerencia General de STAR PERU el planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades que se desarrollan en la empresa, este derecho entre otros, comprende las siguientes facultades:

- a) Organizar, dirigir y controlar las actividades en el centro de trabajo, de manera directa y a través de las Gerencias y Jefaturas designadas en la empresa.
- b) Designar a su personal de dirección, jefes y trabajadores de acuerdo a las necesidades operativas de STAR PERU.
- c) Disponer la mejor utilización de los bienes, equipos, instalaciones y maquinarias en el modo y forma que resulten efectivas para lograr los objetivos estratégicos de la empresa.
- d) Aprobar, cumplir y hacer cumplir, a través de sus jefaturas y supervisores, las políticas, normas y procedimientos impartidos por la empresa.

**Artículo 21.-** Es derecho y atribución de la Gerencia General de STAR PERU, a través de la Jefatura de Recursos Humanos o de forma directa:

- a) Asignar la remuneración de la vacante a cubrir.
- b) Determinar, el número de puestos de trabajo y el número de trabajadores necesarios para cumplir con sus objetivos.
- c) Determinar la capacidad e idoneidad del trabajador en el puesto de trabajo, así como evaluar sus méritos y decidir su ascenso y la mejora de remuneración, utilizando como medio las evaluaciones periódicas de desempeño de personal.
- d) Crear, fusionar o eliminar las categorías que considere innecesarias en la escala de remuneraciones.
- e) Seleccionar y contratar personal, para cubrir los puestos de trabajo permanentes y eventuales, de acuerdo a la legislación laboral vigente.
- f) Introducir y aplicar los sistemas y métodos de trabajo más convenientes con el fin de mejorar el rendimiento de sus trabajadores.
- g) Transferir, rotar o reasignar trabajadores de una unidad orgánica a otra, sin que esto genere reducción de remuneración.
- h) Programar, establecer o modificar las horas de trabajo y los turnos de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa y en concordancia con la legislación laboral vigente.
- i) Propiciar la capacitación de los trabajadores de conformidad con las necesidades operativas de la empresa.
- j) Resolver los contratos de trabajo de conformidad con las normas legales vigentes.
- k) Aplicar las sanciones disciplinarias a que hubiera lugar, en función de la actuación de cada trabajador y en atención a la legislación laboral vigente.

**Artículo 22.-** Es obligación de STAR PERU fomentar, desarrollar y mantener la armonía con sus trabajadores, estando comprometida a lo siguiente:

- a) Cumplir estrictamente con las leyes laborales vigentes.
- b) Cumplir y hacer cumplir lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo; así como en los procedimientos, normas, regulaciones y políticas a ser aplicadas por los trabajadores.
- c) Guardar respeto a la dignidad del trabajador, así como, otorgar las oportunidades a sus trabajadores sin discriminación, buscando equidad de género en todos sus niveles.
- d) Pagar puntualmente las remuneraciones al personal.
- e) Proporcionar al personal, de acuerdo a sus funciones, los implementos adecuados de protección y establecer campañas de prevención de accidentes de trabajo que garanticen su integridad y seguridad.
- f) Proporcionar a todo el personal que se encuentre contratado (a modalidad o a plazo indeterminado) y que cumpla 4 años de servicios, una póliza de seguro de vida ley; la cual será legalmente reconocida, siempre y cuando el titular de la póliza haya presentado la declaración de beneficiarios, debidamente legalizada ante notario público o juez de paz si fuera el caso.

- g) Disponer que el personal de dirección, jefes y supervisores de los diversos niveles brinden oportuna atención a los reclamos y sugerencias de los trabajadores.
- h) No incurrir en actos discriminatorios contra personas infectadas o supuestamente infectadas o portadoras con VIH/SIDA.
- i) Proporcionar a cada trabajador una copia del contrato suscrito con STAR PERU, del presente Reglamento Interno de Trabajo y del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **CAPITULO IV**

### **DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

**Artículo 23.-** Todos los trabajadores de STAR PERU gozan de todos los derechos y beneficios previstos en la legislación vigente.

**Artículo 24.-** Adicionalmente, los trabajadores gozarán de los siguientes derechos:

- a) A la reserva sobre la información que contiene su file personal, la misma que no puede ser conocida fuera del ámbito de la relación de trabajo, salvo mandato judicial o administrativo.
- b) A percibir una remuneración por el trabajo desempeñado, así como los demás beneficios que establezca la legislación laboral vigente y las políticas internas de STAR PERU.
- c) A tener la oportunidad de ser promovido de acuerdo a su capacidad, competencia y méritos.
- d) A plantear por conducto regular sus sugerencias y/o reclamos.
- e) A recibir respuesta escrita de STAR PERU respecto a sus sugerencias y/o reclamos presentados.
- f) A que se cautele su seguridad dentro de las instalaciones de STAR PERU.
- g) A ser tratado con dignidad, justicia y respeto por sus superiores o compañeros de trabajo.
- h) A recibir una copia del contrato de trabajo suscrito por las partes, cuando el mismo sea un contrato escrito.
- i) A contar con un ambiente adecuado y seguro para el cumplimiento de sus actividades laborales.
- j) A contar con un documento de identificación laboral.
- k) A que se le proporcionen los elementos y condiciones que resulten necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones.
- l) A ser informado de los cambios que se introduzcan al presente Reglamento Interno de Trabajo, de los métodos y sistemas de trabajo, de la variación del horario de trabajo y de otros cambios en la política de gestión de la Empresa.
- m) A solicitar en cualquier momento constancia de trabajo o de remuneraciones.
- n) A la reserva respecto a sus problemas y antecedentes de salud.
- o) A que no se reduzca su remuneración, sin el correspondiente amparo legal.
- p) A contar con un ejemplar del Reglamento Interno de Trabajo.

**Artículo 25.-** Son obligaciones de los trabajadores, los siguientes:

- a) Respetar y cumplir las disposiciones legales, acatar las normas del presente Reglamento Interno de Trabajo, las directivas, las políticas, los manuales, los procedimientos, las funciones asignadas, los reglamentos específicos, las funciones y responsabilidades de acuerdo a lo establecido por las RAP (Regulaciones Aeronáuticas del Perú), las recomendaciones del fabricante y/o permisos de operación y otros, así como las disposiciones o directivas aprobadas por sus superiores y la empresa; todo

ello con la finalidad de no poner en riesgo la seguridad de las operaciones o la eficiencia administrativa y de gestión.

- b) Cumplir con proporcionar los datos y/o documentos que se le soliciten de acuerdo a las normas, procedimientos y disposiciones legales vigentes, así como recoger y recepcionar las boletas de pago, comunicaciones y demás documentos que les sean remitidos; así como presentar las declaraciones juradas que se les soliciten y demás documentación requeridos para los fines y usos propios de la empresa.
- c) Dar respuesta formalmente a las solicitudes de información efectuadas por la Gerencia o Jefatura respectiva, dentro de las primeras 24 horas, salvo en los casos donde expresamente se le otorguen un plazo mayor al establecido en el presente Reglamento.
- d) Recepcionar los documentos formales de la empresa; así como firmar los cargos respectivos en señal de recepción del mismo.
- e) Ejercer la representatividad de la empresa únicamente en los casos en que cuenten con poder o delegación expresa de la Gerencia General o de las Gerencias autorizadas.
- f) Concurrir puntualmente a sus labores, respetando los horarios y turnos vigentes, registrando personalmente su ingreso y salida, mediante los sistemas establecidos para tales efectos.
- g) Cumplir en su totalidad con el horario y turno de trabajo; así mismo con las respectivas reprogramaciones.
- h) Utilizar en el centro de trabajo el documento de identificación laboral (fotocheck).
- i) Someterse a los exámenes preventivos, exámenes médicos, toxicológicos y los controles de salud que la empresa determine.
- j) Guardar absoluta reserva y confidencialidad con relación a las políticas, a los procedimientos, informaciones y actividades relacionadas con el área que tuvieran a su cargo o sobre aquellas que pudieran ser de su conocimiento. De esta manera, todo trabajador, sin excepción guardará el debido secreto, extendiendo este deber inclusive más allá de la jornada de trabajo y de la vigencia o duración que tenga su contrato de trabajo.
- k) Cumplir con el uso correcto y completo del uniforme, debiendo encontrarse siempre limpio (el uniforme es otorgado por la Empresa), no debiendo realizar cambios en su diseño y no debiendo insertar objetos o adornos que no sean parte del mismo.
- l) Asistir a los cursos de capacitación programados por STAR PERU; el ausentismo, abandono y/o desaprobación de los eventos de capacitación sean estos internos o externos, serán sancionados con el descuento del costo total del curso.
- m) Someterse al sistema de evaluación profesional y/o técnica que establezca la Empresa.
- n) Someterse a las pruebas, exámenes, procesos, cambios, normas, guías, decretos, manuales y actualizaciones que dispone la Autoridad Aeronáutica de la Dirección General de Aeronáutica Civil, tratándose de personal aeronáutico.
- o) Someterse a exámenes médicos, psicológicos, controles de salud y otros que determine la Empresa.
- p) Cuidar los útiles de trabajo, así como los uniformes, equipos, computadoras, vehículos, instrumentos, enseres y valores que hayan sido asignados para el desarrollo de sus funciones o a los que haya tenido acceso; debiendo comunicar inmediatamente por escrito a su jefatura inmediato en caso haya generado daños en los mismos o los hubiera recibido dañados.
- q) Utilizar los útiles de trabajo, así como los uniformes, equipos, computadoras, vehículos, instrumentos, enseres, valores y toda herramienta de trabajo (teléfonos, correo electrónico, internet) o cualquier otro asignado por la empresa, para fines netamente laborales y acorde con la función que desempeña. El uso de estos bienes para la obtención de un provecho propio, debidamente comprobado, obliga al trabajador a la devolución de lo indebidamente aprovechado, caso contrario, la empresa queda

facultada a efectuar el descuento de su remuneración o beneficios sociales que le corresponden.

- r) Hacer usos de todo equipo de seguridad otorgado por la empresa, siendo responsable de su conservación y su limpieza.
- s) Devolver al término de la jornada o en caso de ausencias prolongadas, los materiales, herramientas, instrumentos y/o equipos de trabajo que le proporcione la Empresa.
- t) Respetar y cumplir lo establecido en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo; así como las reglas de seguridad y prevención de riesgos que la Empresa establezca.
- u) Realizar con diligencia, lealtad, dedicación y eficiencia las funciones relativas a su puesto de trabajo; cumpliendo con el horario de trabajo establecido en el centro laboral y con las fechas que se establezcan para la entrega de trabajos.
- v) Terminar las labores y/o trabajos asignados para cada día, y organizarlas en tal forma que puedan reanudarse con prontitud y eficiencia en la jornada siguiente.
- w) Reportar a su jefe inmediato los avances de los trabajos encomendados; así como reportar inmediatamente cualquier novedad o situación que se presente.
- x) Guardar respeto y consideración a sus jefes, compañeros de trabajo, mediante un trato correcto y cordial.
- y) No incurrir en actos discriminatorios contra personas infectadas o supuestamente infectadas o portadoras con VIH/SIDA.
- z) Respetar el orden interno en el centro de trabajo, absteniéndose de adoptar actitudes o promover actos que atenten contra el buen orden, la disciplina y la seguridad.
- aa) No atentar contra la moral y buenas costumbres, ni agraviar la buena imagen de STAR PERU, de sus trabajadores ni de su personal en general.
- bb) Tratar cortésmente y con respeto a todas las personas con las que tenga contacto por razón de las funciones que desempeña, sobre todo con los clientes (internos y externos) y/o pasajeros mediante cualquier medio de comunicación, verbal, escrito, telefónico o electrónico.
- cc) Mantener una filosofía de atención a los pasajeros y clientes en forma positiva, ofreciendo un servicio excelente y eficiente.
- dd) Todo trabajador, al iniciar sus labores en STAR PERU, tiene la obligación de asistir al programa de orientación e inducción programado por la Empresa.
- ee) Acatar y cumplir eficientemente las órdenes de su jefe o supervisor, así como aceptar y cumplir las comisiones que se le encomienden, derivadas directamente de la relación laboral.
- ff) En caso de cese el trabajador, deberá hacer entrega del cargo y de las herramientas, equipos, muebles de oficina, etc a su jefe inmediato de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa a más tardar el último día de labores; salvo que por escrito se le otorgue un plazo mayor; caso contrario, la empresa quedará facultada al descuento del valor de estos bienes de su liquidación de beneficios sociales.
- gg) Es obligación de todo trabajador, comunicar por escrito a la Jefatura de Recursos Humanos, dentro de las 48 horas de ocurrido el hecho, cualquier variación o cambio de sus datos personales, familiares, estado civil, domicilio y otros, con la documentación respectiva cuando corresponda, con la finalidad de mantener actualizada la documentación del personal. La Empresa considerará como domicilio legal del trabajador para cualquier notificación o aviso, el último registro en el File del trabajador ubicado en el Area de Recursos Humanos.
- hh) Es obligación de todo trabajador reportar verbalmente e inmediatamente cualquier accidente, siniestro o daño generado durante su presencia, haya participado o no en dichos eventos; el no hacerlo será considerado una acción con clara intención de ocultar los hechos e información al respecto; para lo cual deberá formalizar su reporte por escrito dirigido a su jefe inmediato antes del término de su turno de trabajo.

- ii) Es obligación del trabajador presentar formalmente a la Jefatura de Recursos Humanos dentro de las 24 horas (o en el plazo solicitado) toda documentación que se le solicite o se le vuelva a solicitar.
- jj) Atender los vuelos fuera del horario de trabajo, como consecuencia de situaciones no programadas y de fuerza mayor (demoras en el itinerario), con la finalidad de asegurar la atención de los pasajeros, la seguridad de los mismos y de la operación.
- kk) Es obligación del trabajador que labora en un lugar diferente a la oficina de Recursos Humanos, presentarse en Recursos Humanos o con su jefatura con la finalidad de recoger y firmar su boleta de pago los primeros día de cada mes.
- ll) Es obligación del trabajador reportar inmediatamente al Jefe o Gerente del Area, cualquier hecho o acto que en perjuicio de la empresa incurran otros trabajadores o terceros ajenos a la empresa; o que ponga en riesgo la seguridad de los vuelos, la seguridad de los trabajadores, la seguridad de las personas en general y la seguridad en general; caso contrario, serán considerados como cómplices pasivos sujeto a las sanciones legales que corresponda a la gravedad de los hechos.
- mm) Mantener el orden, limpieza y la seguridad en los ambientes en los que trabaja.
- nn) Prestar su servicio en el lugar y horario que señale la empresa, de acuerdo a las necesidades del servicio.
- oo) Cuidar y usar de manera adecuada los útiles de trabajo, herramientas, instrumentos, vehículos, equipos, etc., que se les pueda haber proporcionado para la realización de sus labores. Los trabajadores serán responsables por la pérdida y/o deterioro de los bienes de propiedad de STAR PERU, salvo casos en que el desgaste de éstos derive del uso normal o medie una causa no imputable. Asimismo, se deberá reintegrar a STAR PERU el valor de los bienes que estando bajo su responsabilidad se perdieran o deterioraran por descuido, omisión o negligencia, debidamente comprobada.
- pp) Cumplir con las normas de seguridad informática y obligaciones referidas al uso adecuado de Internet, software y correo electrónico que se imparten en STAR PERU; asimismo, utilizar el correo electrónico asignado por la empresa únicamente para asuntos relacionados con el trabajo, evitando propalar o difundir mensajes que atenten contra la dignidad de las personas, la moral y las buenas costumbres.
- qq) Observar conducta moderada, acorde al lugar y circunstancias en los eventos que STAR PERU los haga partícipes.
- rr) Facilitar el cumplimiento de los controles y procedimientos de seguridad.
- ss) Presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestido y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo, velando en todo momento por la buena imagen de la empresa.
- tt) Usar convenientemente los equipos de protección y cumplir las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, dando estricto cumplimiento al Reglamento Interno sobre la materia.
- uu) Portar la licencia, el certificado de aptitud médica, y la documentación técnica establecida en los manuales, procedimientos y por las regulaciones aeronauticas, durante el desempeño de sus funciones (aplicable al personal aeronáutico: Gerencias de Mantenimiento, Operaciones, Aeropuerto y Seguridad).
- vv) Cumplir el Programa Nacional de Seguridad de la Aviación Civil, el Programa de Seguridad aprobado de la empresa y/o el Programa de Seguridad del Aeropuerto, garantizando la seguridad y minimizando el riesgo de las operaciones aéreas y/o que importen riesgo para la vida de los usuarios y/o terceros.
- ww) Reportar y hacer entrega a su Jefatura inmediata de bienes que hayan sido encontrados y no sean de propiedad de la empresa, sin perjuicio del valor que estos tengan; con la finalidad de proceder a la devolución de sus verdaderos propietarios o poseedores.



- xx) Brindar información real (personal, familiar, estudios, experiencia laboral y demás información); lo cual la empresa lo tomará en cuenta para el otorgamiento de beneficios que en algún momento la empresa pudiera ofrecer en determinadas oportunidades y que es también información válida para la contratación y permanencia del trabajador en el desempeño de sus funciones; razón por la cual la empresa actuará en principio de buena fé; en caso que se detectase posteriormente que dicha información es falsa o incorrecta, la empresa procederá de acuerdo a ley.
- yy) Presentarse y comunicarse con el Jefe de Recursos Humanos en caso que a la fecha de vencimiento del contrato de trabajo, no hubiera firmado la renovación de su contrato de trabajo (todos los contratos de trabajo se generan en físico, sean a plazo fijo o a plazo indeterminado).
- zz) Desempeñar funciones siempre y cuando cuente con un contrato de trabajo vigente a plazo fijo o haya sido renovado por escrito su contrato a plazo indeterminado.

La relación que antecede consigna, de manera enunciativa y no excluyente, algunas de las principales reglas de comportamiento de los trabajadores. La infracción de cualquiera de estas normas dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan, de acuerdo con la gravedad de la falta cometida.

## **CAPITULO V**

### **DE LAS PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR**

**Artículo 26.-** Los trabajadores de STAR PERU, están prohibidos de efectuar las siguientes acciones:

- a) Emplear en el lenguaje habitual vocablos groseros, procaces o disonantes que deterioren la imagen de STAR PERU o el ambiente de trabajo, así como amenazar o agredir en cualquier forma sus Jefes, compañeros de trabajo, proveedores o cualquier tercero, e incurrir en actitudes reñidas con la moral, las buenas costumbres y la disciplina.
- b) Utilizar los radios, equipos de comunicación o cualquier otro medio otorgado por la empresa para fines diferentes al desempeño de sus funciones; con el agravante que su mal uso pudiese generar una mala imagen de la empresa.
- c) Abandonar el puesto de trabajo o centro de trabajo dentro de la jornada laboral sin autorización expresa del jefe inmediato o aprovechar dicha autorización para efectuar actividades ajenas a las labores propias de su cargo. Asistir o hacer uso de la palabra en representación de la Empresa en actos o eventos públicos, oficiales o de cualquier naturaleza sin la debida autorización por escrito de su Jefe inmediato, la misma que definirá las actividades respectivas en coordinación con la oficina determinada por STAR PERU.
- d) Hacer declaraciones o publicaciones en los diferentes medios de comunicación sobre asuntos relacionados con la empresa. Sólo el personal debidamente autorizado está facultado para hacerlo en representación y por encargo expreso de la Gerencia General.
- e) Ocultar información o proporcionar intencionalmente información falsa o adulterada a la Empresa.
- f) Realizar durante la jornada de trabajo actividades ajenas a las ordenadas por STAR PERU o que no sean compatibles con las actividades de la Empresa.
- g) Usar los materiales, equipos, vehículos, útiles, fondos o cualquier otro bien o valor de propiedad de STAR PERU para asuntos de carácter y beneficio personal o para cumplir otro motivo distinto a los fines que la Empresa le haya asignado.

- h) Proporcionar información confidencial acerca de la Empresa y/o de sus actividades de trabajo sin autorización expresa de la Jefatura de Recursos Humanos.
- i) Conservar o ingerir cualquier bebida intoxicante o sustancias estupefacientes mientras se encuentra en las instalaciones de la Empresa, o ingerir bebidas alcohólicas intoxicantes en público con el uniforme o distintivo de la Empresa o cometer actos que desacrediten la imagen de la Empresa en el ejercicio de sus actividades.
- j) Introducir bebidas alcohólicas, sin autorización de la Gerencia, y/o cualquier tipo de drogas al centro de trabajo. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa.
- k) Presentarse al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- l) Presentarse a desempeñar funciones a su centro de trabajo sin antes haber firmado la respectiva renovación de su contrato de trabajo.
- m) Usar el nombre de STAR PERÚ para obtener favores, remuneraciones no autorizadas, ganar influencia u otros, para beneficio personal o de terceros.
- n) Realizar operaciones con proveedores de STAR PERU que les deparen provecho personal o a favor de terceros.
- o) Utilizar el documento de identificación laboral de STAR PERU (fotocheck) o el uniforme de trabajo indebidamente y/o fuera de las instalaciones de la empresa, de manera tal que afecte o pudiera afectar la imagen de la empresa.
- p) Hacer uso indiscriminado de los bienes de STAR PERÚ, en especial el servicio telefónico, fax, fotocopias, internet, otros equipos o servicios para asuntos de índole personal. El costo por el uso indebido no autorizado de éstos medios por parte del trabajador, independientemente de su responsabilidad, será asumido por él mismo.
- q) Tomar sus alimentos dentro de las instalaciones u oficinas de STAR PERÚ o donde laboran.
- r) Ingresar al centro de trabajo armas de fuego o cualquier otro tipo de objeto, que pueda originar daño y accidentes, salvo que estén expresamente autorizados.
- s) Manejar u operar equipos, herramientas o vehículos motorizados que no le hayan sido asignados o que los opere sin contar con licencia para conducir y la debida autorización o licencia.
- t) Realizar reuniones en el centro de trabajo, dentro o fuera de la jornada de trabajo; realizar actos de compra, venta, rifas, colectas, préstamo de dinero con o sin intereses o actos similares sin la autorización previa y expresa de la Jefatura de Recursos Humanos.
- u) Fomentar o participar en riñas dentro del centro de trabajo; o asumir cualquier otra actitud que distraiga al personal en el cumplimiento de sus funciones.
- v) Colocar y/o sintonizar en forma personal música y/o video no autorizado durante la jornada de trabajo. La Empresa se encargará de proveer de un sistema de audio y/o video acorde con la actividad y el servicio que brinda la Empresa.
- w) Utilizar audifonos o similares que impidan la comunicación normal y fluida con sus compañeros de trabajo y/o que puedan afectar la seguridad.
- x) Ingresar al centro de trabajo cualquier clase de artefacto que distraiga la atención de los demás trabajadores, así como dedicarse a juegos de azar o apuestas; así como en participar de cualquier actividad distractora durante la jornada de trabajo, sin la autorización expresa de la Jefatura de Recursos Humanos.
- y) El uso de teléfonos celulares está restringido para las labores propias de su trabajo, salvo emergencias o razones debidamente justificadas. En cualquier caso el uso de teléfonos celulares deberá efectuarse con tonos de timbrado que no ocasionen distracción durante la jornada de trabajo. De esta manera, los celulares durante la jornada laboral deberán mantenerse con el timbrador en silencioso a fin de no afectar a los demás.
- z) No podrán introducir en el centro de trabajo cualquier tipo de artefacto eléctrico, para lo cual deberán contar con autorización escrita de la Jefatura de Recursos Humanos.

- aa) Registrar en el control de asistencia al centro de trabajo, el ingreso de otro trabajador o permitir que firme o marquen el propio.
- bb) Utilizar el logotipo, razón social o papelería de STAR PERU, sin autorización de la Gerencia.
- cc) Ingresar al local de STAR PERU: en días no laborables que no cuenten con la respectiva programación en el rol o turno de trabajo, durante el goce de su periodo vacacional, durante su descanso médico, durante la vigencia de su licencia con o sin goce de haber, cuando se encuentre suspendido por sanción impuesta por STAR PERU, antes de la hora de lactancia (cuando corresponda) u otras, sin autorización previa de la Gerencia o de su jefe inmediato superior; así como ingresar sin autorización expresa a áreas restringidas de STAR PERU o áreas donde no desempeñe su función.
- dd) Dormir durante la jornada de trabajo o concurrir a trabajar con aliento alcohólico, síntomas de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos.
- ee) Retirar del centro de trabajo sin la debida autorización los bienes de STAR PERU, o los que por su naturaleza se encuentren bajo responsabilidad de la empresa.
- ff) Llevar consigo bienes que no fueran de su propiedad y que hubieran sido hallados en locales u oficinas de la empresa, lo cual de no comunicarlo inmediatamente al hallazgo implicará un claro intento de sustracción de dichos bienes; y en especial si esto fue detectado por terceras personas.
- gg) Realizar funciones aeronáuticas cuando no se encuentre debidamente habilitado por la autoridad competente, o con la licencia y/o apto médico vigente y activo.
- hh) Registrar información no real, incompleta o falsa en cualquier registro, formato, carta, comunicado o en cualquier otro medio; sea para uso interno o externo.
  - ii) Negarse a brindar las facilidades que correspondan a los inspectores de la DGAC en el ejercicio de sus funciones: inspección, supervisión y control.
- jj) Operar una aeronave sin observar los procedimientos e instrucciones establecidas para su operación, o de manera distinta a lo establecido en sus manuales de operación, certificado de aeronavegabilidad o especificaciones de operaciones.
- kk) Realizar y/o permitir el reabastecimiento de combustible, el embarque y/o desembarque de pasajeros sin observar las medidas de seguridad y/o los procedimientos establecidos.
- ll) Transportar armas, materiales inflamables, explosivos y en general toda mercancía peligrosa en nuestras aeronaves y/o equipos sin cumplir con las disposiciones establecidas y/o sin contar con la autorización respectiva.
- mm) Embarcar y/o desembarcar pasajeros que no cuenten con la debida documentación y autorización
- nn) Ejecutar una tarea, actividad, función o trabajo de manera inapropiada, negligente o deliberada, provoque fallas técnicas u operativas en la aeronave y en los equipos; o que los pudiera generar en el transcurso del tiempo en caso de no ser detectados oportunamente.
- oo) Realizar tareas, actividades, funciones o trabajos que no se encuentre autorizado en realizar.
- pp) Negarse o no cumplir con las indicaciones de sus superiores (jefes y supervisores).

**Artículo 27.-** La enumeración de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los artículos que anteceden, no tienen carácter limitativo sino simplemente enunciativo. Se tiene en consideración expresamente las disposiciones legales vigentes, en especial aquellas que constituyen faltas graves de acuerdo con la legislación laboral, así como los reglamentos específicos acordes con la naturaleza de la labor, así como las políticas, normas y procedimientos establecidos por STAR PERÚ.

**Artículo 28.-** Los trabajadores también están prohibidos de:

- a) Participar en cualquier forma, directa o indirectamente, en los negocios de un proveedor o cliente.
- b) Acceder a información reservada como correos electrónicos, bases de datos y/o equipos de cómputo, a los cuales no estén autorizados.
- c) Utilizar, acceder, distribuir, copiar o descargar de Internet software en las computadoras o desde STAR PERU, que carecen de la licencia de uso correspondiente; además está prohibido el almacenamiento de archivos de música, videos, fotos que no guarden relación con el ámbito laboral.
- d) Incurrir en actos discriminatorios contra personas infectadas o supuestamente infectadas o portadoras con VIH/SIDA.
- e) Señalar el centro de trabajo como domicilio personal para efectos de cobranza de facturas, títulos valores, para recibir correspondencia, para asuntos litigiosos o, en general, para tratar asuntos personales.
- f) Negarse a recibir documentos formales de la empresa o negarse a firmar los cargos respectivos en señal de recepción del mismo.
- g) Presentarse al centro de trabajo para laborar cuando se encuentra de vacaciones, descanso medico, subsidio, licencia sin goce, con goce o similares.
- h) No registrar su ingreso y/o salida en los controles de asistencia dispuestos por la empresa; la falta de una de ellas será considerada como inasistencia.
- i) Hacer uso del servicio de movilidad o de taxi contratado por la empresa para asuntos personales, este servicio es exclusivamente para atender comisiones de servicio y deben ser autorizados por el jefe inmediato.
- j) Solicitar el servicio de movilidad o taxi contratado por la empresa para el recojo desde su domicilio dentro del horario normal de ingreso o solicitar el retorno al domicilio u otro punto desde el centro de trabajo u otro punto dentro del horario normal de salida. Sólo será autorizado la solicitud del servicio en situaciones excepcionales debidamente autorizadas por la Gerencia respectiva, quien asume responsabilidad de esta autorización.

## **CAPITULO VI**

### **DE LA JORNADA DE TRABAJO, ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA**

**Artículo 29.-** La jornada de trabajo es el tiempo efectivo de trabajo dentro del cual los trabajadores deben cumplir sus labores. La jornada de trabajo máxima será de 48 horas semanales.

Es facultad de la Gerencia en coordinación con la Jefatura de Recursos Humanos establecer y variar los horarios de trabajo de acuerdo a los requerimientos y necesidades del funcionamiento de la Empresa; así como establecer regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descansos, con sujeción a los dispositivos legales vigentes.

**Artículo 30.-** Todos los trabajadores de STAR PERU deben concurrir diaria y puntualmente al centro de trabajo, observando los horarios establecidos. Asimismo, deben presentarse en su puesto de trabajo inmediatamente después de haber registrado su ingreso.

Los Jefes inmediatos son los responsables de hacer cumplir las normas de control de asistencia, puntualidad y permanencia.

**Artículo 31.-** El horario de trabajo se ubicará en un lugar visible y cerca de los mecanismos de registro de asistencia, debiendo el personal registrar su hora de ingreso y salida.

**Artículo 32.-** Los trabajadores deberán cumplir con el horario de trabajo que establezca STAR PERU.

**Artículo 33.-** Es responsabilidad del Jefe inmediato, comprobar el inicio de la jornada y la permanencia del trabajador en su respectivo puesto de trabajo, salvo que el trabajador haya comunicado la realización de alguna comisión de servicio o licencia, sin perjuicio del control que realice la Jefatura de Recursos Humanos.

**Artículo 34.-** El control de asistencia y puntualidad se efectuará mediante los mecanismos de Control de Asistencia que establezca la empresa. El trabajador está obligado a registrar su asistencia (ingreso y salida), el cual deberá efectuarse en forma personal, estando prohibido que sea realizado por otra persona bajo ninguna circunstancia.

**Artículo 35.-** El personal que por necesidad de servicio, tenga que realizar labores fuera de la jornada ordinaria de trabajo, deberá contar previa y necesariamente con la autorización de su jefatura inmediata.

**Artículo 36.-** Las horas extras se pagarán previa aprobación de la Gerencia o jefatura respectiva. Se podrá compensar el otorgamiento de permisos o periodos de descanso de similar extensión.

**Artículo 37.-** El personal en general no se encuentra autorizado a ingresar o salir, con anterioridad o posterioridad al inicio o al vencimiento de la jornada de trabajo, salvo que cuente con la autorización de su jefatura inmediata; caso contrario, la empresa se reserva el derecho de aplicar las acciones disciplinarias que correspondan; de acuerdo a las revisiones mensuales de asistencia que se realicen.

**Artículo 38.-** La simple permanencia en el centro de trabajo o en las instalaciones de la Empresa, con anterioridad al inicio o posterior al vencimiento de la jornada laboral, no constituye trabajo extraordinario, por consiguiente no genera obligación de pago alguno por parte de STAR PERU.

**Artículo 39.-** Se excluye de la jornada ordinaria de 48 horas semanales, a los trabajadores de dirección, los que no se encuentren bajo fiscalización inmediata, así como los que prestan servicios de espera, vigilancia o custodia en forma intermitente y los trabajadores de confianza que cumplan con los requisitos previstos por la legislación vigente.

**Artículo 40.-** Según sea el caso, los Jefes de las áreas respectivas deberán de comunicar quincenalmente o mensualmente a la Jefatura de Recursos Humanos los horarios y turnos vigentes del personal a su cargo.

**Artículo 41.-** Los feriados nacionales o regionales o provinciales no laborables fijados por la ley, serán de descanso para aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones de manera permanente en la localidad que corresponda. En el caso de las Estaciones (provincias), al inicio de cada año deberán de comunicar a la Jefatura de Recursos Humanos sobre los feriados regionales a que estarán sujetos, adjuntando la documentación sustentatoria que corresponda.

**Artículo 42.-** Las tardanzas del trabajador se acumularán para efectos del cómputo mensual y serán descontadas del haber que corresponda. La impuntualidad reiterada del trabajador lo hará acreedor a las sanciones disciplinarias establecidas por las leyes vigentes y por el presente

reglamento. Los jefes de área, en coordinación con el Jefe de Recursos Humanos, podrán o no establecer unos minutos de tolerancia para el ingreso del personal, no siendo una obligación para la empresa establecerlos y/o mantenerlos.

**Artículo 43.-** La Política y procedimientos de Control de Asistencia, Puntualidad y Permanencia establecerán mayores detalles al respecto.

## CAPITULO VII

### DE LAS AUSENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS

**Artículo 44.-** Las ausencias al trabajo originan el incumplimiento de la principal obligación del trabajador, que es la prestación personal del servicio, por lo tanto, relevan a STAR PERÚ de su obligación de abonar la remuneración correspondiente, salvo los casos excepcionales que señala la ley, y el presente reglamento.

**Artículo 45.-** Se considera permiso a la autorización escrita que puede obtener el trabajador de su Jefatura inmediata, para interrumpir sus labores durante la jornada normal de trabajo; las cuales deberán ser informadas a la Jefatura de Recursos Humanos, encontrándose sujetas al descuento respectivo, salvo que se adjunte documentación que sustente la atención médica del trabajador, cita médica, orden de atención, receta médica, boleta de venta de farmacia y cualquier otra documentación que requiera la empresa.

**Artículo 46.-** Se consideran licencias, aquellas ausencias que se originan por motivos personales y que deben ser autorizadas antes de hacerse efectivas, y de acuerdo a los siguientes criterios:

Tiempo de Licencia (dentro del año calendario)	Licencia s/goce (Autorizado por:)	Licencia c/goce (Autorizado por:)
Hasta 7 días	Jefatura Inmediata	Gerencia General
Hasta 1 mes	Gerencia de Area	Gerencia General
Mayor a 1 mes	Gerencia General	Gerencia General

Las licencias se otorgarán únicamente si el trabajador no cuenta con vacaciones pendientes por otorgarle o si no tiene vacaciones que puedan ser adelantadas por la empresa; dichas vacaciones regulares o adelantadas no deberán ser menores a los 7 días.

**Artículo 47.-** STAR PERÚ, reconoce como ausencias justificadas, las contempladas en la legislación vigente:

- a) Invalidez temporal, declarada por la entidad pertinente.
- b) Enfermedad o accidente, debidamente comprobados.
- c) Maternidad durante el descanso pre y post natal (debidamente documentado).
- d) Paternidad, de acuerdo a la legislación vigente (debidamente documentado).
- e) Descanso vacacional (debidamente documentado)
- f) Licencia para desempeñar cargo cívico y cumplir con el servicio militar (debidamente documentado).
- g) Otras que determine la Empresa en forma unilateral.

**Artículo 48.-** STAR PERÚ otorga unilateralmente licencias o permisos con goce de haber en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio, cinco días calendarios antes o después de la ceremonia, siempre y cuando el trabajador no se encuentre gozando de su descanso físico vacacional y no cuenten con más de 29 días pendientes de vacaciones. El día de matrimonio se contabiliza como licencia y debe ser contiguo a los otros días de licencia; no es permitido postergar la licencia para otra fecha, independiente del motivo que lo genere.
- b) Por asistir el trabajador a cursos de especialización o perfeccionamiento profesional, que sean requeridos y autorizados por escrito por la Gerencia General.
- c) Por duelo de fallecimiento de familiares directos (cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos): tres (3) días cuando la residencia es local, cinco (5) días cuando es fuera de la ciudad donde reside el trabajador y diez (10) días cuando es fuera del país.

**Artículo 49.-** Las licencias sin goce de haber, es una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por la cual el vínculo laboral queda suspendido, no generándose durante dicho periodo el pago de remuneración, ni otorgamiento de beneficio alguno.

**Artículo 50.-** En caso que el trabajador se ausente de sus labores sin que se le haya otorgado permiso o licencia, será considerado como ausencia injustificada, y se le aplicarán las sanciones previstas en el presente reglamento y las establecidas por ley; así mismo el no registro de su asistencia (ingreso y/o salida) será calificada como inasistencia, aplicándose las sanciones que correspondan.

**Artículo 51.-** Toda ausencia al centro de trabajo debe ser comunicada el mismo día de producida a su jefe inmediato, pudiendo utilizarse para ello cualquier medio de comunicación no presencial, como llamada telefónica del trabajador o de un familiar directo, correo electrónico, o documento formal (físico) al Jefe inmediato; la misma que deberá ser posteriormente justificada por escrito y con los documentos que lo sustenten, al tercer día calendario de ocurrido el primer día de inasistencia; con la finalidad que la empresa evalúe el caso en particular y se tomen las decisiones que correspondan. En caso de ausencias por enfermedad los certificados médicos expedidos deberán ser visados, por la oficina o centro de salud correspondiente cuando la empresa así lo requiera, quedando en potestad de STAR PERÚ su verificación; dichos descansos médicos deberán acompañarse de la atención médica, recibo del médico, receta médica, boleta de venta de medicamentos, entre otros que la empresa considere oportuno solicitar. En los casos donde el trabajador sea atendido por cortesía por algún médico particular, así mismo si las medicinas recetadas fueron entregados por cortesía, será responsabilidad del mismo trabajador realizar el canje del descanso médico particular por el descanso medico de Essalud (CITT), ello con la finalidad que el trabajador se encuentre en condiciones de sustentar su inasistencia.

**Artículo 52.-** La Política y procedimientos de Control de Asistencia, Puntualidad y Permanencia establecerá mayores detalles al respecto.

## **CAPITULO VIII**

### **DE LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 53.-** La Gerencia General de STAR PERÚ es la encargada de determinar la política de remuneración y beneficios, las remuneraciones del personal serán asignadas en función a la

especialidad y responsabilidad del puesto que ocupa, así como, a los niveles salariales que se establezcan en el mercado laboral.

**Artículo 54.-** La categorización servirá específicamente para establecer la escala de remuneraciones, teniéndose en consideración diversos aspectos en función a la formación académica, experiencia que requieren los puestos o cargos dentro de la Empresa.

**Artículo 55.-** Los incrementos deben ser sustentados por cada Gerente de Área y autorizados por la Gerencia General; para su posterior comunicación a la Jefatura de Recursos Humanos. Otras asignaciones como bonificaciones, asignaciones deberán contar con la autorización de Gerencia General.

**Artículo 56.-** La remuneración que se asigne al personal que ingresa a STAR PERÚ se efectuará en razón de los requisitos mínimos para ocupar el puesto y las escalas remunerativas establecidas para cada nivel.

**Artículo 57.-** Las remuneraciones son intangibles, salvo orden judicial o en aquellos casos de excepción expresamente regulados por normas legales específicas.

**Artículo 58.-** El pago de las remuneraciones se abonarán de conformidad con los procedimientos establecidos por la Empresa. Asimismo, las deducciones se efectuarán con sujeción a los dispositivos legales y tributarios vigentes.

**Artículo 59.-** Las bonificaciones, asignaciones y gratificaciones establecidas por la ley y las que otorga la Empresa, se harán efectivas en la oportunidad y en los montos establecidos.

**Artículo 60.-** Si por error, la empresa realiza un pago en exceso a un trabajador y este no comunicará al Jefe de Recursos Humanos lo ocurrido; se procederá con el descuento del 100% del exceso en el pago de fin de mes o de la gratificación sin previo aviso.

**Artículo 61.-** Si por error, la empresa realiza un pago incompleto; se procederá con el trámite de reintegro según corresponda.

**Artículo 62.-** La Política Remunerativa establecerá mayores detalles al respecto.

## **CAPITULO IX**

### **DE LAS VACACIONES**

**Artículo 63.-** STAR PERÚ, reconoce a sus trabajadores 30 días de descanso vacacional, cuando el trabajador cumple los siguientes requisitos:

- a) Todo trabajador debe cumplir con un año completo de servicios, el cual se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó a laborar a STAR PERÚ.
- b) Todo trabajador para gozar del derecho vacacional deberá cumplir con el record de días efectivos de labor, en caso de jornadas de cinco (5) días, se deberá de acreditar un mínimo de 210 días efectivos de labor o en su caso de seis (6) días, 260 días efectivos de labor.



**Artículo 64.-** El descanso vacacional será señalado en el respectivo rol de vacaciones que confeccionan los Jefes de área, el cual será fijado de común acuerdo entre el jefe de área y el trabajador, a falta de acuerdo, corresponde decidir a la empresa en uso de su facultad directriz.

**Artículo 65.-** Es responsabilidad de cada Jefatura programar las vacaciones de su personal, así mismo deberá controlar que las vacaciones pendientes no superen de los 30 días, ni que la suma de vacaciones trucas y pendientes del mismo modo superen los 30 días; debiendo informar al Jefe de Recursos Humanos del goce físico vacacional del personal en cada oportunidad, por medio del formato en original establecido para dichos efectos.

**Artículo 66.-** El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será de aplicación si la incapacidad sobreviene durante el periodo vacacional.

**Artículo 67.-** De acuerdo a la naturaleza de las funciones que se desarrollan en STAR PERÚ, los trabajadores podrán previa autorización del Jefe Inmediato y del Jefe de Recursos Humanos, proceder:

- a) Al fraccionamiento del descanso vacacional, los cuales no podrán ser menores de siete (7) días y deberán tomarse dentro de los 11 meses posteriores al cumplimiento de cada año de servicio, lo cual deberá ser comunicado a la Jefatura de Recursos Humanos con no menos de quince (15) días de antelación a la fecha de programación.
- b) A la acumulación de periodos vacacionales.
- c) A la reducción del Descanso Vacacional.
- d) A solicitar el adelanto de vacaciones de un periodo anual aun no completado por el trabajador.

**Artículo 68.-** La acumulación y reducción del descanso vacacional, deberá constar por escrito y se efectuará con sujeción a las normas administrativas de la empresa, así como, de los dispositivos legales vigentes.

**Artículo 69.-** Los Gerentes y jefes inmediatos conjuntamente con la Jefatura de Recursos Humanos tendrán la responsabilidad que el personal a cargo haga uso efectivo de su descanso físico vacacional, dentro del periodo correspondiente.

**Artículo 70.-** El personal que haga uso de su descanso vacacional, deberá previamente firmar la autorización de vacaciones, efectuar la entrega de cargo y de las herramientas de trabajo a su jefe inmediato, con la finalidad de no perjudicar la continuidad de las actividades del área, así como asegurar el resguardo de las herramientas de trabajo, bajo responsabilidad del trabajador que no lo realice.

**Artículo 71.-** Las vacaciones se contabilizan a partir del primer día de ausencia del trabajador al centro de trabajo (independientemente que coincida con un día feriado) y concluyen el día anterior a su reincorporación al trabajo; por lo que las fechas en las solicitudes de vacaciones serán ajustadas por el Jefe de Recursos Humanos en aquellos casos en los que no se respete el presente criterio.

**Artículo 72.-** La Política y procedimientos de Vacaciones establecerán mayores detalles al respecto.

## CAPITULO X

### DEL MOVIMIENTO DE PERSONAL

**Artículo 73.-** Es derecho exclusivo de STAR PERÚ, planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades del movimiento de personal en el centro de trabajo.

**Artículo 74.-** Es derecho de STAR PERÚ, determinar los puestos, sus títulos, deberes y responsabilidades, así como asignar a los trabajadores en el cargo para los que sean idóneos, indicándoles sus funciones y ubicación.

**Artículo 75.-** Los movimientos de personal pueden ser por:

- a) Rotación: Es el cambio de puesto de trabajo al interior de la empresa para asignarle al trabajador nuevas funciones con la misma remuneración.
- b) Promoción: Es el cambio de puesto de trabajo al interior de la empresa para asignarle al trabajador funciones de mayor complejidad y responsabilidad; la cual podría corresponder un incremento salarial.
- c) Encargo del Puesto: Es la acción por la que se autoriza a un trabajador el desempeño temporal de un puesto vacante, de igual o mayor responsabilidad.
- d) Destaque: Se refiere al cambio lugar geográfico para el desempeño de sus funciones, que impliquen cambio de residencia.

**Artículo 76.-** Los trabajadores podrán ser encargados por su Jefatura inmediata, para reemplazar eventualmente a otros trabajadores, en casos de enfermedad, vacaciones, accidentes u otros motivos análogos; en caso que se requiera cubrir un puesto diferente al puesto original, el Jefe inmediato deberá coordinarlo con el Jefe de Recursos Humanos.

**Artículo 77.-** STAR PERÚ, de acuerdo a las actividades aerocomerciales que realiza y sus objetivos organizacionales, mantiene oficinas en diferentes lugares del país, motivo por el cual podrá efectuar traslados del personal, asignándolos para el desarrollo y cumplimiento de dichas actividades.

**Artículo 78.-** Todo destaque será por mutuo acuerdo con el trabajador y el jefe inmediato; salvo que por necesidades de personal, la empresa ordene a un trabajador su destaque temporal hasta cubrir la vacante o dar solución a la contingencia; debiendo ser coordinado previamente con el Jefe de Recursos Humanos.

**Artículo 79.-** Los trabajadores de STAR PERÚ que por necesidad y naturaleza de sus funciones deban viajar al interior o exterior del país para comisiones de servicios de la Empresa fuera del lugar donde se encuentre su centro laboral, tendrán derecho a percibir una asignación diaria por concepto de viáticos, monto que será establecido dentro de la política de viáticos.

**Artículo 80.-** Los trabajadores de STAR PERU que por necesidades y naturaleza de sus funciones deban ser destacados de manera permanente o temporal a otra localidad, tendrán derecho a ser alojados a cargo de la empresa; los demás gastos alimentación, movilidad, lavandería entre otros serán asumidos por el trabajador.

**Artículo 81.-** La Política y procedimientos de Movimientos de Personal establecerán mayores detalles al respecto; así como otros relacionados.

## **CAPITULO XI**

### **DE LOS ASCENSOS Y PROMOCIONES**

**Artículo 82.-** STAR PERÚ, evaluará el desempeño de sus trabajadores con la finalidad de determinar si el trabajador será considerado para ocupar un puesto de mayor responsabilidad.

## **CAPITULO XII**

### **DE LA CAPACITACION**

**Artículo 83.-** STAR PERÚ, de acuerdo a sus necesidades y obligaciones ante la Autoridad Aeronáutica, promueve programas destinados a la capacitación y perfeccionamiento de sus trabajadores, a fin de elevar su nivel de conocimiento y mejorar el rendimiento y eficiencia en el trabajo, para cuyo efecto, anualmente STAR PERÚ elaborará el programa de capacitación integral.

**Artículo 84.-** Los trabajadores de STAR PERÚ tienen la obligación de concurrir a las actividades de capacitación que determine la Empresa. Los resultados obtenidos, como los conocimientos aplicados en el desarrollo de sus funciones, serán considerados como factor de evaluación para los efectos de la calificación y promoción de méritos; así como su permanencia dentro de la empresa.

**Artículo 85.-** Los trabajadores que participen en programas de capacitación, están obligados a aprobar el curso y/o acreditar su asistencia, según corresponda, caso contrario, deberá reembolsar el íntegro del costo abonado por STAR PERÚ, procediéndose al descuento respectivo por planilla de pagos; así como las sanciones aplicables de acuerdo a ley.

**Artículo 86.-** Todo trabajador que haya recibido cursos de capacitación por cuenta de la empresa, a contribuir a difundir los conocimientos adquiridos en beneficio de STAR PERU, en la forma y modo que la empresa precise.

**Artículo 87.-** Al término del curso y en un plazo no mayor de quince (15) días calendarios, el trabajador presentará a la Jefatura de Recursos Humanos, una copia del Certificado o Diploma que acredite haber aprobado satisfactoriamente el curso, haya sido éste una inversión del trabajador o de STAR PERU.

**Artículo 88.-** STAR PERÚ, con la finalidad de coadyuvar al desarrollo de profesionales de acuerdo a los valores institucionales, otorga espacios para realizar prácticas profesionales, considerando para ello una subvención económica, que es establecida por las normas laborales vigentes o determinada por la Empresa.

## **CAPITULO XIII**

### **DEL BIENESTAR SOCIAL**

**Artículo 89.-** STAR PERÚ brinda el apoyo de acuerdo con los dispositivos legales vigentes, para las prestaciones asistenciales del trabajador y sus familiares, que se encuentren debidamente inscritos en los registros de la Empresa.

**Artículo 90.-** Es potestad de STAR PERÚ velar por la salud del personal. En consecuencia podrá realizar los exámenes médicos pertinentes, estando obligado el personal a someterse a ellos.

**Artículo 91.-** STAR PERÚ, a través de su Jefatura de Recursos Humanos, promoverá y desarrollará diferentes actividades de recreación, culturales y deportivas en las que participen los trabajadores y familiares.

#### **CAPITULO XIV**

#### **DE LA SEGURIDAD E HIGIENE**

**Artículo 92.-** La seguridad y salud en el trabajo es competencia exclusiva de la Gerencia General de STAR PERU, la que ejercerá dicha facultad a través de la Gerencia de Gestión de Seguridad Operacional, conforme a las políticas internas establecidas por la empresa y en concordancia con la legislación vigente.

**Artículo 93.-** STAR PERU establecerá las medidas destinadas a garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de sus trabajadores y de terceros, previniendo y eliminando las causas de accidentes, así como protegiendo los locales e instalaciones institucionales.

Todos los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo impartidas por la empresa.

La participación de los trabajadores en ejercicios de evacuación por sismos o incendios es obligatoria.

**Artículo 94.-** Todo el personal deberá presentarse en adecuadas condiciones de higiene y aseo al centro de trabajo.

**Artículo 95.-** Todo el personal deberá prestar colaboración para mantener la seguridad, el orden y la limpieza del centro de trabajo.

**Artículo 96.-** Durante la labor diaria, todo trabajador está obligado a cumplir con las medidas de seguridad, prevención de riesgos e higiene ocupacional que establezca la Empresa, estando sujetos a sanción disciplinaria, quienes la infrinjan o pongan en peligro su vida y salud, así como la de otros trabajadores y la seguridad de las instalaciones o bienes de la Empresa.

**Artículo 97.-** Los trabajadores están obligados a utilizar correctamente y cuidar los equipos de seguridad, los implementos de protección y vestuario que la administración les proporciona para el desempeño de sus funciones, estando prohibido de usar otros que contravengan las medidas de seguridad o que no hayan sido autorizados por la Empresa.

**Artículo 98.-** Todo accidente de trabajo por leve que sea, debe ser informado de manera inmediata a la jefatura respectiva, para que disponga las acciones que el caso requiera y que comunique el hecho al comité de emergencia de la Empresa, quienes adoptarán las medidas pertinentes.

**Artículo 99.-** Los trabajadores están obligados a asistir a las charlas que STAR PERÚ organice con la finalidad de prevenir riesgos y accidentes, así como preparar al personal para los caso de

emergencia. Así mismo, deberán cumplir las disposiciones que imparta la Empresa para los casos de emergencia tales como sismos, incendios y otros.

**Artículo 100.-** Los baños y servicios higiénicos están al servicio del personal de la Empresa, en consecuencia es resguardo de la salud e higiene, es obligatoria su correcta utilización y conservación, con la finalidad de prevenir focos infecciosos y enfermedades.

**Artículo 101.-** STAR PERÚ proporcionará a cada trabajador una identificación para el ingreso a las diferentes instalaciones de la Empresa, cuyo uso es obligatorio en un lugar visible durante la jornada de trabajo.

**Artículo 102.-** STAR PERÚ se reserva la facultad de dictar las disposiciones generales y específicas relativas a la seguridad e higiene, así como prevención de riesgos, en la oportunidad que considere conveniente.

**Artículo 103.-** Sin perjuicio de lo dispuesto, es obligación de todo trabajador cumplir fielmente con las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. El incumplimiento de las normas contenidas en los artículos precedentes y en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias; STAR PERU se reserva el derecho de calificar el incumplimiento como causal de falta grave contemplada en la legislación laboral vigente.

## **CAPITULO XV**

### **DE LA PREVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**Artículo 104.-** STAR PERÚ tiene como política velar por la dignidad y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, mediante la prevención y la sanción de los casos de hostigamiento sexual, producto de las relaciones de autoridad o dependencia.

**Artículo 105.-** Para efectos del presente Reglamento, se entiende por hostigamiento sexual (o chantaje) a la conducta o comportamiento físico y/o verbal reiterado, de naturaleza sexual no deseado y/o rechazado, realizado por una o más personas que, aprovechando de una posición de autoridad, jerarquía y/o cualquier situación ventajosa en contra de otra u otras personas, quienes rechazan estas conductas o comportamientos por considerar que afectan a su dignidad así como sus derechos fundamentales.

**Artículo 106.-** Para tales efectos, se considerará como hostigador a toda persona varón o mujer que realiza un acto de hostigamiento sexual. Se considera como hostigado, a toda persona varón o mujer que es víctima de hostigamiento sexual.

**Artículo 107.-** Para que se configure el hostigamiento sexual debe de presentarse alguno de los siguientes elementos constitutivos:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual como condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral o contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, contractual o de otra índole.
- c) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo y/o creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

**Artículo 108.-** El hostigamiento sexual puede presentarse a través de las siguientes conductas:

- a) Promesas implícitas o explícitas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas, mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad a la víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual o para reunirse fuera de horas de oficina con la persona agraviada.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual, escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resultan insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos con contenido sexual, conversaciones con corte sexual, que resultan insoportables, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas cuando ha sido rechazado, comentarios de la vida sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, revistas calendarios con contenido sexual, entre otros actos de similar naturaleza.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulta ofensivos y no deseados por la víctima; tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

La gravedad de estas conductas se evaluará según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada. Asimismo, ésta aumentará si la conducta es reiterada o si concurren dos o más actos de hostigamiento sexual de los antes mencionados.

**Artículo 109.-** El hostigamiento sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana que contraría la convivencia al interior de la empresa. En tal sentido, en **STAR PERU** serán consideradas como conductas de acoso sexual, principalmente, las siguientes:

- a) Hostigamiento Sexual Leve:
  1. Bromas obscenas.
  2. Preguntas, chistes o piropos de contenido sexual.
  3. Conversaciones con términos vulgares de corte sexual.
  4. Silbidos o sonidos con intención sexual.
  5. Miradas lascivas reiteradas, con contenido sexual.
- b) Hostigamiento Sexual Medio:
  - 1) Escritos con mensajes de contenido sexual.
  - 2) Cartas o correos electrónicos con contenido sexual.
  - 3) Gestos insinuantes.
  - 4) Llamadas telefónicas de contenido sexual.
  - 5) Proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes.
  - 6) Comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada.
  - 7) Mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios u otros objetos con contenido sexual.
- c) Hostigamiento Sexual Grave:
  - 1) Contacto físico, tocamientos o rozamientos no deseados por la persona agraviada.
  - 2) Recostarse, arrinconar, besar, abrazar o pellizcar a la persona agraviada, con intención sexual.

- 3) Obstruir intencionalmente el paso de la persona agraviada, con intención sexual.
- 4) Realizar exposiciones indecentes a la persona agraviada, con contenido sexual y ofensivo.
- 5) Ejercer actitudes de presión o intimidatorias, con la finalidad de recibir atenciones o favores de contenido sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- 6) Todo comportamiento con contenido sexual, que implique la afectación psicológica de la persona agraviada y que de por resultado un ambiente hostil.

**Artículo 110.-** De conformidad con lo establecido en los artículos 21° y 24° del Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, la investigación y sanción del hostigamiento sexual se sujeta al siguiente procedimiento:

- a) Ante quien se interpone la denuncia: Para solicitar el cese de la conducta hostil, el supuesto agraviado podrá presentar una queja a la Jefatura de Recursos Humanos. En ningún caso se obligará a la víctima a presentar su queja ante el presunto hostigador; en estos casos podrá presentarla ante el jefe superior.  
En caso el reclamo sea presentado en contra de la autoridad de mayor jerarquía en la empresa, el presente procedimiento no resultará aplicable, teniendo el trabajador el derecho a interponer una demanda en sede judicial.
- b) Acerca de la presunción de inocencia: De acuerdo con el principio de presunción de inocencia reconocido constitucionalmente, corresponderá a la víctima probar lo que afirma.
- c) Obligación de comunicar el reclamo al supuesto hostigador: El Jefe de Recursos Humanos o la persona encargada del procedimiento de investigación deberá comunicar al supuesto hostigador, dentro del tercer día de recibida la queja, sobre la presentación de la misma, con la finalidad de que pueda presentar su descargo.
- d) Plazo para la presentación del descargo: El trabajador o persona contra quien se ha presentado la queja tendrá un plazo de cinco (5) días útiles, a partir de la fecha en la que fue notificado, para presentar su descargo. Este deberá ser entregado por escrito y contendrá la exposición ordenada de hechos y pruebas que considere oportunas.
- e) Pruebas que puede presentar el supuesto hostigador: Con la finalidad de reforzar su descargo, el supuesto hostigador podrá presentar las siguientes pruebas:
  - 1) Declaración de testigos.
  - 2) Documentos públicos o privados.
  - 3) Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
  - 4) Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
  - 5) Cualquier otro medio probatorio idóneo. Dichas pruebas pueden ser presentadas hasta antes que se emita el pronunciamiento final.
- f) Obligación de poner en conocimiento de la contestación al agraviado: El Jefe de Recursos Humanos o la persona encargada del procedimiento de investigación pondrá en conocimiento del agraviado, dentro del tercer día, el contenido de la contestación del supuesto hostigador. Asimismo, deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.
- g) Tiempo de duración de la investigación: La autoridad o persona encargada del procedimiento de investigación contará con diez (10) días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la existencia o no del acto de hostigamiento sexual. Dicha evaluación será realizada siguiendo los criterios de razonabilidad y discrecionalidad, y se deberá tener en cuenta el género del trabajador hostigado, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal y situación jerárquica del quejado.

- h) Medidas que podrán adoptarse de manera anticipada: El Jefe de Recursos Humanos o la persona encargada del procedimiento, mientras dure éste, podrá imponer medidas anticipadas orientadas a prevenir nuevos actos de hostigamiento sexual en contra del trabajador agraviado. Estas medidas deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad de cada caso en concreto, pudiendo ser:
- 1) Rotación del presunto hostigador.
  - 2) Suspensión temporal del presunto hostigador.
  - 3) Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
  - 4) Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial.
  - 5) Asistencia psicológica y otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.
- i) Plazo para la emisión de resolución final: El Jefe de Recursos Humanos o la persona encargada del procedimiento contará con cinco (5) días hábiles para emitir un pronunciamiento que ponga fin al procedimiento, declarando fundada o infundada la queja. Dicho pronunciamiento deberá ser motivado.
- j) Sanciones aplicables: Si se declarase fundada la queja por encontrarse responsabilidad en el hostigador, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad de la falta, y se tendrá en cuenta lo dispuesto en el presente reglamento.
- k) Falsa Queja: En caso la queja sea declarada infundada, la persona a quien se le imputan los hechos se encontrará facultada para interponer las acciones judiciales pertinentes. Adicionalmente, la autoridad o la persona que resolvió el procedimiento podrá imponer las sanciones correspondientes por falsa queja.  
En caso el Poder Judicial, mediante sentencia firme, confirme que la queja fue infundada, STAR PERU queda facultada para sancionar disciplinariamente al supuesto hostilizado.
- l) Plazo para presentar la queja: El plazo para presentar la queja es de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento.

En cualquier caso, el procedimiento no podrá tener una duración mayor de veinte (20) días hábiles.

**Artículo 111.-** La denuncia por hostigamiento sexual así como todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa, sin restricción alguna, tienen carácter de reservado y confidencial, pudiendo únicamente ser publicitado el pronunciamiento final, y deberá ser informado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 112.-** Los actos de hostigamiento sexual se investigan y se sancionan conforme a la ley sobre la materia.

## CAPITULO XVI DE LA ATENCION DE RECLAMOS

**Artículo 113.-** Los trabajadores podrán plantear cualquier reclamación a STAR PERU, en las instancias y orden que a continuación se señalan; debiendo pasar a la siguiente instancia en caso sus reclamos no sean atendidos:

- a) Jefe inmediato / Gerente.
- b) Jefe de Recursos Humanos.
- c) Gerente General.



**Artículo 114.-** Los trabajadores deberán mantener informado al Jefe de Recursos Humanos, sobre la presentación de su reclamo a la primera instancia, con la finalidad de facilitar una rápida solución de las quejas o reclamos presentados; y con la finalidad de que se realice el seguimiento respectivo de cada caso.

**Artículo 115.-** Los reclamos deben ser evaluados por los niveles pertinentes, en forma objetiva, y las decisiones deben ser claras, concretas y observando el principio de inmediatez. Los reclamos deberán ser resueltos por la instancia respectiva dentro de las setenta y dos (72) horas de su presentación. De no tener una respuesta dentro del plazo estipulado, el trabajador podrá elevar su reclamo a la instancia siguiente, donde se aplicarán los mismos plazos y formalidades descritas en los párrafos anteriores.

El funcionario a cargo de dar respuesta al reclamo del trabajador es responsable de dar respuesta en el plazo antes mencionado, caso contrario son pasibles de ser sancionados por incumplimiento de esta obligación y las consecuencias que ello genere.

## **CAPITULO XVII**

### **DE LAS SANCIONES**

**Artículo 116.-** Se considera FALTA, a todo incumplimiento por acción u omisión de algún dispositivo del presente Reglamento, Procedimientos, políticas, disposiciones normativas y otros de STAR PERU, así como de las normas que regulan las relaciones de trabajo.

**Artículo 117.-** El trabajador será pasible de sanción disciplinaria cuando incumpla las disposiciones legales que norman las relaciones de trabajo, y/o aquellas contenidas en las disposiciones del presente Reglamento, manuales, procedimientos, directivas y otros, así como las disposiciones y/o directivas de la Gerencia de área.

**Artículo 118.-** La Jefatura inmediata, en coordinación con la Jefatura de Recursos Humanos coordinarán conjuntamente las acciones disciplinarias con la finalidad que la Empresa logre un clima laboral favorable para garantizar sus objetivos.

Un constante estado de disciplina exige:

- a) El cumplimiento del presente reglamento interno de trabajo y demás normas internas que emita STAR PERÚ para este fin.
- b) El cumplimiento de las instrucciones impartidas por los superiores.
- c) El respeto mutuo entre todos los trabajadores de STAR PERÚ, así como la observancia de la moral, las buenas costumbres y la abstención de incurrir en actos ilícitos que dañen el patrimonio de la Empresa y de quienes la integran.

**Artículo 119.-** Las sanciones disciplinarias, tienen por finalidad enmendar la conducta laboral del trabajador, de ser el caso.

**Artículo 120.-** Todos los trabajadores deben conocer las normas que son aplicables. Sin embargo, el desconocimiento de ellas no impide la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.

**Artículo 121.-** STAR PERÚ, establece cuatro tipos de sanciones disciplinarias para los casos de infracción de normas internas y/o de legislación vigente:

- a) Amonestación verbal, es la medida correctiva que se aplica cuando la falta es primaria, leve o no reviste gravedad, y corre a cargo del jefe inmediato.

- b) Amonestación escrita, es la medida correctiva aplicable cuando hay reincidencia en faltas primarias o que revisten relativa gravedad, deben ser aplicadas por el jefe inmediato en coordinación con el Jefe de Recursos Humanos, con indicación escrita de los hechos que la motivan.
- c) Suspensión de labores sin goce de haber, es una medida correctiva que se aplica por violaciones más serias de las normas y disposiciones de la Empresa; implica la separación temporal del trabajo sin percepción de remuneración; debe ser aplicada por la Jefatura de Recursos Humanos, previa comunicación del supervisor inmediato, las cuales tendrán una duración mínima de un día y máximo de siete días calendarios, debiendo graduarse de acuerdo a la falta o reincidencia de la misma; los días de suspensión podrán aplicarse de manera consecutiva o parcial hasta completar el total de días de suspensión, ello de acuerdo al criterio que se aplique en su oportunidad.
- d) Despido por falta grave, constituye causa justa de despido del trabajador, las contempladas en los dispositivos legales vigentes, reglamentos, modificatorias y complementarias.

Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, STAR PERU podrá imponer sanciones distintas a todos ellos, en atención a los criterios que establezca la empresa, tales como gravedad de la falta, antigüedad del trabajador, preparación técnica o profesional para el desempeño de la labor, proactividad en el desempeño de labores, entre otros.

**Artículo 122.-** El orden de las faltas a que se refiere el artículo anterior, si bien establece una graduación de severidad, de ningún modo significa que tenga que seguirse necesariamente esa misma progresión al momento de hacer uso de la facultad disciplinaria. Todas las sanciones disciplinarias debidamente documentadas con sus antecedentes deberán constar en el respectivo file personal del trabajador.

En cada caso se contemplará, entre otros aspectos, la naturaleza, la gravedad de la falta y la repercusión que ésta pudiera tener en el desenvolvimiento de las actividades de la Empresa; así como los perjuicios de cualquier índole que pudiera haberse causado a la Empresa.

**Artículo 123.-** Se podrá amonestar por escrito a los trabajadores que incurran en las siguientes faltas:

- a) Realizar deficientemente o incumplir las tareas propias de su cargo o aquellas que se le encomiendan; así como la falta injustificada al centro de trabajo o comisión de servicio.
- b) Llevar a cabo cualquier tipo de propaganda política en el centro de trabajo.
- c) Se le haya amonestado, anteriormente, en forma verbal por la misma falta o relacionada a ella.
- d) Dejar de trabajar o dedicarse a otras actividades no autorizadas dentro del local de la Empresa o cuando se encuentre en comisión de servicios.
- e) Registrar en un periodo de 30 días; tardanzas a la hora de ingreso en más de dos oportunidades (días) los cuales no requieren ser consecutivos o que dentro del plazo de 30 días el trabajador acumule 10 minutos de tardanza o más, así como, retirarse del centro de trabajo antes del término de la jornada, sin autorización del Jefe de Area.
- f) No cumplir con las indicaciones, órdenes o solicitudes de sus superiores o jefes.
- g) No contar con el cronograma de vacaciones actualizado del personal a cargo.
- h) No hacer efectivo el goce vacacional del personal a cargo, debiendo permitir y lograr que el personal a cargo goce de por lo menos de 30 días de vacaciones en cada año de servicio y el personal no cuente con vacaciones vencidas.
- i) No informar a Recursos Humanos por medio de la hoja de movimiento de las vacaciones del personal, y permitir que el trabajador labore en dicho periodo, sin comunicar con la

debida anticipación al Jefe de Recursos Humanos de la cancelación, reprogramación o reducción de las vacaciones del trabajador.

- j) Programar trabajo en sobretiempo del personal a su cargo y no reconocerle oportunamente el pago de horas extras.
- k) Cualquier falta similar a las indicadas anteriormente que, a juicio de STAR PERÚ, amerite una amonestación escrita.

**Artículo 124.-** Son causales de suspensión sin goce de haber las siguientes faltas:

- a) Reiteración en cometer faltas leves
- b) Realizar negligentemente las tareas propias a su cargo, aquellas que contravengan con las políticas, normas y procedimientos de STAR PERÚ.
- c) Poner riesgo la seguridad y/o vida de las personas por incumplimiento de los procedimientos, alguna función, actividad o tarea.
- d) No presentar rendición de cuentas de acuerdo con las normas internas establecidas para dicho fin.
- e) Dañar con negligencia los equipos, vehículos, herramientas, mobiliarios o cualquier otro bien de STAR PERÚ.
- f) Realizar en el centro de trabajo actos contra la moral y las buenas costumbres.
- g) No cumplir con la presentación de reportes o informes en los plazos establecidos y regulados en el presente Reglamento Interno de Trabajo u otra información que se le requiera.
- h) No reportar un accidente o incidente, donde existan daños leves o graves a los equipos y bienes de la empresa, de sus trabajadores u otras personas (comunicación verbal inmediata y reporte escrito antes del término del turno de trabajo).
- i) Realizar el reabastecimiento de combustible, el embarque y/o desembarque de pasajeros sin observar las medidas de seguridad y/o los procedimientos establecidos.
- j) El incumplimiento o negarse a cumplir con los requisitos y procesos establecidos en el sistema de Gestión de la Seguridad Operacional u otro sistema equivalente o de prevención establecidos en otros Manuales.
- k) El negarse a brindar las facilidades que correspondan a los inspectores de la DGAC en el ejercicio de sus funciones y vigilancia de inspección, supervisión y control.
- l) El operar o realizar trabajos de mantenimiento de una aeronave sin observar los procedimientos e instrucciones correspondientes, o de manera distinta a lo establecido en sus manuales de operación, manuales de mantenimiento, certificado de aeronavegabilidad o especificaciones de operaciones.
- m) El transportar armas, materiales inflamables, explosivos y en general toda mercancía peligrosa sin cumplir con las disposiciones establecidas y/o sin contar con la autorización respectiva.
- n) Hacer uso de la movilidad de transporte sin la debida autorización.
- o) Hacer uso del servicio de taxi para asuntos personales, este servicio es exclusivamente para atender comisiones de servicio y deben ser autorizados por el jefe inmediato.
- p) Solicitar el servicio de movilidad o taxi contratado por la empresa para el recojo desde su domicilio dentro del horario normal de ingreso o solicitar el retorno al domicilio u otro punto desde el centro de trabajo u otro punto dentro del horario normal de salida.
- q) Acumular 2 amonestaciones por tardanza durante un año y reincidir en tardanzas.
- r) Cualquier falta similar a las indicadas anteriormente que, a juicio de STAR PERÚ, amerite una suspensión sin goce de haber.

**Artículo 125.-** La falta grave es la infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones del trabajador que supone el quebramiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores y la inobservancia del presente Reglamento Interno de Trabajo o del reglamento de seguridad e higiene.
- b) Ocultar información.
- c) La disminución deliberada y reiterada de las labores o del volumen o la calidad de producción.
- d) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios de STAR PERÚ o que se encuentren bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
- e) El uso o entrega a terceros de información reservada de STAR PERÚ, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la entrega de información falsa a la Empresa con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.
- f) El realizar funciones aeronáuticas sin estar debidamente habilitado por la autoridad competente, o con la licencia y/o apto médico vencidos o suspendidos.
- g) Todo acto o acción de sabotaje que vulnere e incremente el riesgo en las operaciones aéreas.
- h) El permitir ingreso de personas no autorizadas a la cabina de mando durante el vuelo,
- i) El incumplimiento al Programa Nacional de Seguridad de la Aviación Civil, el Programa de Seguridad aprobado de la empresa y/o el Programa de Seguridad del Aeropuerto, Regulaciones aeronáuticas y su reglamento, y todo proceso que atente con la seguridad de vuelos, y la integridad de todas los trabajadores y personas involucradas en la operación y servicio.
- j) La concurrencia en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- k) Acto de violencia o grave indisciplina, injuria, faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio de la Empresa, sean éstos dentro o fuera del centro laboral, siempre y cuando se deriven de la relación laboral.
- l) Daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la Empresa o en posesión de ésta.
- m) Abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de 5 días en un periodo de treinta días calendarios o más de quince en un periodo de ciento ochenta días calendarios, hayan sido o no sancionados disciplinariamente en cada caso y la impuntualidad reiterada (la impuntualidad reiterada, se materializa cuando el trabajador cuenta dentro del año calendario con 2 llamadas de atención y dos suspensiones por tardanzas).
- n) Reportar gastos por concepto de viáticos que no se ajusten a la realidad.
- o) Dedicarse a otras actividades no autorizadas en beneficio propio o de terceros, haciendo uso de las herramientas brindadas por la empresa o con el uniforme de trabajo o cuando se encuentre en comisión de servicios.
- p) Cualquier falta similar a las indicadas anteriormente que, a juicio de STAR PERÚ, amerite el despido por falta grave.

**Artículo 126.-** El procedimiento y aplicación para la ejecución de los despidos debe ceñirse a las normas contenidas en los dispositivos legales vigentes.

**Artículo 127.-** Los trabajadores deberán firmar copia del documento mediante el cual se les aplica la medida disciplinaria. En caso de negarse, se dejará constancia de ello, debiendo firmar

dos testigos a fin de ratificar dichos acontecimientos. Como consecuencia se deberá remitir el documento vía notarial al domicilio del trabajador.

La negativa o resistencia a recepcionar el documento mediante el cual se aplica la medida disciplinaria constituye una nueva falta, lo cual será motivo de un nuevo procedimiento sancionador que puede llevar al despido por comisión de falta grave,

**Artículo 128.-** Toda sanción deberá ser comunicada al Jefe de Recursos Humanos y coordinada previamente para su correcta aplicación.

**Artículo 129.-** La sanción laboral es independiente de las acciones civiles y penales que pudieran surgir del acto que originan la falta.

## CAPITULO XVIII

### DE LA EXTINCION DE CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 130.-** Con la terminación de la relación laboral cesan definitivamente las obligaciones a cargo del trabajador como las de STAR PERÚ, pudiendo concluir el vínculo laboral por los siguientes motivos:

- a) Fallecimiento del trabajador
- b) Renuncia
- c) Terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo de los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- d) Mutuo disenso entre el trabajador y la Empresa.
- e) La invalidez absoluta permanente, que haya sido declarada por la entidad pertinente
- f) La jubilación
- g) El despido
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la Ley.
- i) Otros que puedan establecerse por ley.

**Artículo 131.-** Según la naturaleza del hecho que ponga fin a la relación laboral, se aplicarán las disposiciones legales o convencionales que se encuentren vigentes.

**Artículo 132.-** La renuncia del trabajador deberá presentarse por escrito al jefe inmediato con una anticipación de treinta (30) días calendario y sólo podrá retirarse cuando haya vencido dicho plazo o cuando STAR PERU lo exonere del plazo de ley.

**Artículo 133.-** Antes de retirarse de STAR PERU, el trabajador renunciante o despedido entregará el puesto al jefe inmediato o al trabajador que designe la empresa; del mismo modo deberá hacer entrega de todas las herramientas de trabajo asignadas a su persona para el desempeño de funciones.

**Artículo 134.-** Al retirarse definitivamente el trabajador de STAR PERÚ, se le entregará su certificado de trabajo y otros documentos que se deriven del cese, previa entrega de la tarjeta de identificación personal (fotochecks) y otras credenciales, así como el material o equipos que haya recibido como consecuencia de su relación laboral con la Empresa; lo cual se materializa con la conformidad del formato de "entrega de cargo" remitida por Logística.

**Artículo 135.-** La Política y procedimientos de Entrega de Cargo establecerán mayores detalles al respecto.

## CAPITULO XIX

### MEDIDAS FRENTE AL VIH / SIDA

**Artículo 136.-** Las actividades que desarrolla la empresa no representan riesgo inmediato o potencial a la adquisición del virus para los trabajadores; no obstante se establecen como medidas de protección frente al VIH / SIDA las siguientes:

- a) La empresa promoverá el desarrollo e implementación de políticas y programas sobre VIH y SIDA en el lugar de trabajo, con la finalidad de prevenir y controlar su progresión, proteger los derechos laborales, erradicar el rechazo y discriminación hacia las personas que pudieran o no tener un diagnóstico confirmado. Para lo cual la empresa se compromete a comunicar por medios electrónicos, físicos o de manera presencial información dirigida al personal, en temas relacionados con el VIH y SIDA, con la finalidad de prevenir tales afecciones y dejar en claro la prohibición de discriminar a todo trabajador afectado por VIH o SIDA.
- b) La empresa brindará el apoyo y asistencia respectiva, a los trabajadores con diagnóstico de VIH o SIDA.
- c) La empresa no despedirá a un trabajador motivado por un diagnóstico de VIH o SIDA.
- d) La empresa no exigirá la realización de la prueba de VIH / SIDA, como requisito para contratar a un nuevo trabajador o para determinar la continuidad la laboral del trabajador.
- e) Las pruebas de VIH / SIDA y sus resultados no podrán ser realizados por trabajadores de la empresa, o por personal vinculado económicamente a esta, todo ello con la finalidad de garantizar la autonomía de la voluntad del trabajador y la confidencialidad de las pruebas y sus resultados.
- f) Los resultados de las prueba de VIH / SIDA y la información sobre las causas ciertas o probables de contagio serán de carácter confidencial salvo en los siguientes casos:
  - Cuando sean usados por el personal médico o de salud, que permita brindarle una mejor atención al personal infectado.
  - Cuando sean solicitados por el Ministerio Público o Poder Judicial, en tanto sean indispensables para la denuncia o acusación fiscal o para el proceso penal por delito contra la salud pública, en cualquiera de sus etapas.
- g) Los trabajadores que hubieran desarrollado SIDA, y que conforme a la normatividad vigente califiquen para obtener una pensión de invalidez sea ante la ONP o alguna AFP serán apoyados por la empresa, habilitándose para ello de la documentación necesaria y requerida por la ONP o AFP. Asimismo, si como consecuencia del VIH / SIDA el trabajador no pudiera valerse por sí mismo, y con su autorización, la empresa a través de la Asistente Social le brindara la asesoría y orientación necesaria a los familiares para la realización de los tramites respectivos.
- h) Los trabajadores podrán presentar algún reclamo vinculado con la discriminación de trabajadores infectados o portadores de VIH / SIDA, respetando el siguiente procedimiento:
  - El trabajador deberá presentar su reclamo al Jefe de Recursos Humanos.
  - Si el trabajador infractor labora en el Area de Recursos Humanos, el trabajador deberá presentar su reclamo a la Gerencia de Administración y Finanzas.
  - El Jefe de Recursos Humanos o la Gerencia de Administración y Finanzas, investigarán lo ocurrido y procederán a comunicar a la Gerencia General lo ocurrido.

La Gerencia General tomará las acciones necesarias e inmediatas para evitar o impedir que actos discriminatorios contra el trabajador real o supuestamente VIH positivo; sin perjuicio del procedimiento disciplinario que corresponda.

## CAPITULO XX

### DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

**Primera.-** STAR PERU se reserva el derecho de dictar disposiciones que complementen, amplíen y/o adecuen el presente Reglamento Interno de Trabajo.

**Segunda.-** En todos los casos no previstos y/o infracciones a las normas laborales, morales o éticas que se detecten en el centro de trabajo, o que regulen el desenvolvimiento armonico de las relaciones laborales, no contemplados expresamente en el presente reglamento y las disposiciones laborales vigentes, serán resueltos en cada caso, atendiendo a las circunstancias, antecedentes, consecuencias u otros aspectos pertinentes, aplicándose los principios de razonabilidad y buena fe, el sentido común y la lógica; en concordancia con las disposiciones legales vigentes, los dispositivos internos de la Empresa, la autoridad aeronáutica nacional, la jurisprudencia, el código civil, así como la Constitución del Perú.

**Tercera.-** STAR PERÚ, se reserva el derecho de dictar las normas administrativas y disposiciones complementarias que juzgue conveniente para la correcta aplicación del texto y al espíritu del presente reglamento.

**Cuarta.-** Los jefes y gerentes de las diferentes areas, son responsables de supervisar el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, dentro del ámbito de su competencia, informando a la Jefatura de Recursos Humanos sobre las inobservancias al mismo, así como las acciones administrativas adoptadas.


**Quinta.-** A partir de la vigencia del presente reglamento interno de trabajo quedan sin efecto las normas o disposiciones internas que se le opongán.

**Sexta.-** STAR PERÚ tendrá el derecho de enmendar o agregar cualquier artículo de este reglamento en el futuro, de conformidad a su política institucional o actividades en el Perú, con la debida aprobación por parte de la autoridad administrativa de trabajo.

**Séptima.-** El presente Reglamento interno de Trabajo, entrará en vigencia a la presentación ante la autoridad administrativa del trabajo.

Miraflores, 25 de Febrero del 2013.

ANEXO 9-F

 Banco de la Nación

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO  
PODER JUDICIAL



CODIGO : 07366  
PROCESOS LABORALES Y PREVISIONALES

Christopher Pineda C.

DOCUMENTO: D.N.I. NRO: 07943646  
DEPEN. JUD: 300150101  
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA  
N. EXPDTE.: 8438-14  
MONTO S/.: \*\*\*\*\*192.50

Y3138714  
Exp: 8438-14


202935-1 05MAY2015 9600 1002 0000 12:50:51

14280335-4-K

CLIENTE

100200129 1202935

"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

 Banco de la Nación

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO  
PODER JUDICIAL



CODIGO : 09970  
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

Christopher Pineda C.

DOCUMENTO: D.N.I. NRO: 07943646  
DEPEN. JUD: 300150101  
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA  
CANT. DOC.: 0001  
MONTO S/.: \*\*\*\*\*4.00

Y3138714  
Exp: 8438-14


203635-1 05MAY2015 9600 1002 0000 12:51:03

14280336-4-K

CLIENTE

100200129 1203635

"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

 Banco de la Nación

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO  
PODER JUDICIAL



CODIGO : 09970  
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

Christopher Pineda C.

DOCUMENTO: D.N.I. NRO: 07943646  
DEPEN. JUD: 300150101  
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA  
CANT. DOC.: 0001  
MONTO S/.: \*\*\*\*\*4.00

Y3138714  
Exp: 8438-14

203918-1 05MAY2015 9600 1002 0000 12:51:08

14280337-4-K

CLIENTE

100200130 1203918



Banco de la Nación

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO  
PODER JUDICIAL

CODIGO : 09970  
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: D.N.I. NRO: 07943646  
DEPEN. JUD: 300150101  
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA  
CANT. DOC.: 0001  
MONTO S/.: \*\*\*\*\*3.95

*Handwritten notes:*  
D  
Vista  
8438.14  
entregado

652429-1 23JUN2014 9600 3743 0060 11:00:32

C9241E3

CLIENTE

7290500-3-U

Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla

Banco de la Nación

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO  
PODER JUDICIAL

CODIGO : 09970  
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: D.N.I. NRO: 07943646  
DEPEN. JUD: 300150101  
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA  
CANT. DOC.: 0001  
MONTO S/.: \*\*\*\*\*3.95

*Handwritten notes:*  
D  
Custodia Paga  
8438.14

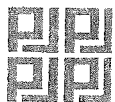
652405-0 23JUN2014 9600 3743 0060 11:00:32

104AAED3

CLIENTE

7290501-3-U

Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla



**QUINTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO**  
**PERMANENTE DE LIMA**

EXPEDIENTE : 8438-2014-0-1801-JR-LA-05  
JUEZ : DR. JUAN CARLOS LOCK GALLEGOS  
ESPECIALISTA : JUNIORS CARRERA VENTOCILLA  
DEMANDADOS : EMPRESA STAR UP S.A.  
DEMANDANTE : JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA  
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y  
OTROS.  
SECRETARIA : ANGELES TUANAMA ROLANDO

**ACTA DE REGISTRO DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**I. HORA, FECHA Y LUGAR:**

Siendo las 09:00 horas del día 20 de abril del 2015, los presentes se encuentran reunidos en la Tercera Sala de Audiencia ubicada en el Piso diecisiete del Edificio Javier Alzamora Valdez, con la finalidad de llevarse a cabo la Audiencia de Juzgamiento, en el proceso tramitado ante el **QUINTO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE** que despacha el señor Juez Dr. Juan Carlos Lock Gallegos, con la asistencia del Secretario Judicial de Audiencia Angeles Tuanama Rolando, con los demás intervinientes, siendo materia del proceso: **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS**. Se da inicio a la audiencia programada, en los términos siguientes:

El señor Juez solicita que se acrediten las partes.

**II.- ACREDITACIÓN DE LAS PARTES PROCESALES**

1. **DEMANDANTE:** Sr. JUAN FÉLIX MENDOZA PANTOJA, identificado con DNI N° 07943646, con domicilio Av. Fortunato Quesada N° 160 Block B-1 Dpto. 203 Urb. Maranga San Miguel.
2. **ABOGADO(A):** Dr. ALBERTO RADO CABEZAS ARROYO con registro CAL N° 61129, casilla electrónica N° 13395.
3. **DEMANDADA:** EMPRESA STAR UP S.A., con domicilio real y procesal en el A. Comandante Espinar N° 331 Miraflores, debidamente representada por el abogado y apoderado Dr. GUSTAVO ALEXANDER LÓPEZ QUISPE con DNI N° 10010216, con registro CAL N° 27423, casilla electrónica N°8886.

El Señor Juez a cargo del presente proceso, imparte las reglas de conducta a los intervinientes que debe observarse durante la presente Audiencia de Juzgamiento De conformidad con el artículo 11 de la NLPT.

**III. ETAPA DE CONFRONTACIÓN DE POSICIONES:**

Se invita a la parte demandante a que realicen una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que la sustentan, las cuales quedan registradas en audio y video. Asimismo se invita a la parte demandada para que haga una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo contradicen la demanda, las cuales quedan registradas en audio y video.

#### **IV. ETAPA DE ACTUACIÓN PROBATORIA:**

En este acto el señor Juez admite las pruebas ofrecidas por la parte procesales:

a) **El señor Juez admite las pruebas de la parte demandante, que necesitan de actuación probatoria.**

- Documentales:

De los puntos del **8.1, al 8.21, y 8.24, Admítase** y téngase presente su mérito al momento de sentenciar. Asimismo, fueron oralizados conforme queda grabado en audio y video.

- Al punto **8.22, 8.23**, no se llevara a cabo las testimoniales de los testigos por su inasistencia, **téngase presente.**

- **La parte demandada presenta tacha 8.10 a los punto se le corre traslado a la parte demandante, se resolverá al momento de sentenciar.**

- **Este acto se admiten a los documentos presentados por la demandante se agregan como pruebas de oficio. Queda grabado en audio y video.**

b) **El señor Juez admite las pruebas de la parte demandada, que necesitan de actuación probatoria.**

- Documentales:

- De los puntos del **01 al 05 Admítase** y téngase presente su mérito al momento de sentenciar. Asimismo, fueron oralizados conforme queda grabado en audio y video.

#### **V. ALEGATOS FINALES O DE CLAUSURA:**

En este acto según el estado del proceso, el señor Juez concede CINCO minutos a los señores abogados de la parte demandante y demandada para que expongan sus alegatos finales, lo que queda registrado en audio y video.

#### **VI. FALLO DE LA SENTENCIA:**

De conformidad con el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, se difiere el Fallo y Notificación de la Sentencia, por la complejidad del caso, para el día **27 DE ABRIL DEL 2015 A HORAS 4:30 DE LA TARDE**, la misma que será notificada por la Secretaría. Con lo que concluyó la presente diligencia.

**6.1.- FINALIZÓ:** A las 10:15 Hrs.

QUINTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA

CORTE SUPERIOR DE LIMA  
Módulo: CARRERA  
CATEGORIA: JUNIORS  
FECHA: 27/04/2015 16:17:28  
Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL  
Judicial: LIMA/LIMA  
FIRMA DIGITAL

Exp. 8438-2014  
Espec. Legal: Juniors Carrera V.  
**SENTENCIA N° 91-2015-NLPT**

**Resolución Número Cinco.-**  
Lima, veintisiete de abril  
del dos mil quince

**I.- PARTE EXPOSITIVA:**

A.- Que mediante escrito de demanda obrante en autos de fojas ciento treintiseis a fojas ciento cincuenticinco y subsanada mediante escrito de fojas ciento sesentiuono a fojas ciento setentidos, **JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA** interpone demanda contra **STAR UP S.A.**, solicitando las siguientes pretensiones:

1. Pago de Indemnización por Despido Arbitrario, por la suma ascendente a S/. 214,617.74 nuevos soles.
2. Pago de Intereses legales, con costos y costas del proceso.

Con los siguientes fundamentos de hecho que sustentan sus pretensiones:

- Ingresó a laborar para la demandada el 07 de enero de 2007 hasta el 07 de marzo de 2014, desempeñándose como Gerente de Aeropuertos, cumpliendo un horario de trabajo de lunes a domingo desde las 3:30 a.m. hasta las 11:30 p.m., percibiendo una remuneración de S/.19,910.42 nuevos soles, habiendo sido despedido de forma arbitraria el día 07 de marzo de 2014.
- Con fecha 18 de octubre de 2013, el Presidente del Directorio le envía un e- mail en el que le indica o reclama por las vacaciones pendientes del suscrito Jefe de Aeropuertos y Lost Found, e indica que “debe salir de vacaciones por 80 días”, asimismo le indica que “pero... mucho tiempo trabajas en la empresa y no puedes dar más” así mismo da respuesta a los argumentos que “tenemos mucho personal”.
- Con fecha 28 de octubre de 2013 previa autorización de la Gerencia General hizo uso del goce de sus vacaciones pendientes de varios años, el mismo que se prolongó previa autorización de la Gerencia General hasta el 06 de marzo de 2014; habiendo retornado a sus labores cotidianas el 07 de marzo de 2014, fecha en que se ha producido el cese de sus labores y el despido arbitrario injustificado.

- El Jefe de Recursos Humanos le remite una Carta Notarial de fecha 18 de febrero de 2014, indicando que con fecha 31 de enero de 2014 la presidencia del Directorio, había ordenado a la Gerencia de Administración y Finanzas, realizar: a) Inventario de los equipos de apoyo terrestre; b) auditoría al servidor de correo de la empresa; c) revisión de las funciones asignadas al personal; d) revisión de su situación laboral. Para lo cual se solicitó al actor en un plazo de 72 horas, un informe detallado de 05 puntos, entre ellas la explicación de su situación de representante legal de A&S Aviation Pacific S.A.C. desde noviembre de 2013.
  - Habiendo respondido mediante Carta Notarial de fecha 24 de febrero de 2014, realizando un informe solicitado, aclaración y documentado cada uno de los 5 puntos tratados en su Carta; por lo que posteriormente se le remite intencionalmente la Carta de Pre Aviso de fecha 26 de febrero de 2014, en la cual se le indica que ha cometido faltas graves y que significa el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y el quebrantamiento de la buena fe laboral.
  - La demandada sin contar con la existencia y elementos de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el que se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso, habiendo forzado la figura de despido por falta grave que en ningún momento de ha configurado.
- B.-** Que mediante escrito de contestación de la demanda obrante de fojas doscientos catorce a fojas doscientos veinticinco, la demandada **STAR UP S.A.**, contesta la demanda con los siguientes términos:
- Debido al cargo de confianza desempeñado por el demandante por el demandante, no estaba sujeto a fiscalización inmediata, motivo por el cual no contaba con un horario de trabajo y jornada laboral establecida, razón por la cual no le corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario, además de haber sido despedido por falta grave, según lo dispuesto en los artículos 25°, incisos u), p) y 26, inc. f), g) y m) del Reglamento Interno de Trabajo y en el artículo a) del Decreto Legislativo N° 728.
  - Considerando la gravedad de los hechos imputados y por sobre todo ante los hechos cierto que su representada tomó conocimiento de que el actor había decidido laborar para otra empresa en el cargo de Gerente General, lo que ponía en riesgo el accionar regular de las operaciones aeroportuarias. En ese orden, la Presidencia del Directorio tomó medidas extremas ante la posibilidad de no contar con los servicios del demandante, situación que finalmente resultó provechosa en atención a que éste nunca negó encontrarse laborando para la empresa A&S Aviation Pacific S.A.C., ni manifestó su voluntad de renunciar a dicha

empresa, haciendo que la relación laboral con Star Up S.A. se mantuviera en el tiempo.

- El demandante trata de eludir su responsabilidad manifestando que efectuaba labores para otras empresas sólo cuando le era solicitado por el Sr. Román Kasianov, hijo del Presidente del Directorio, accionante y en ese entonces Gerente General de Star Up S.A. Asimismo, el demandante intenta demostrar su inocencia alegando que "todos los involucrados en las gerencias han realizado apoyo personal a favor del gerente general", siendo que todos ellos han sido sometidos a una exhaustiva investigación, estableciéndose sus respectivas responsabilidades, lo que de ninguna manera excusa al demandante de su mal accionar.

**C.- Actos procesales:** Se admitió a trámite la demanda, mediante Resolución número dos de fecha 25 de julio de 2014 y se fijó fecha de audiencia de Conciliación para el día 15 de octubre de 2014; fecha en la cual no se pudo arribar a un acuerdo conciliatorio, por las posiciones antagónicas de las partes, por lo que se procedió a fijar las pretensiones materia de juicio, y se fijó fecha de Audiencia de Juzgamiento; En la Audiencia de Juzgamiento del día 20 de abril de 2015, se invitó a la parte demandante a realizar una breve exposición oral de la pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que la sustentan, seguidamente se solicitó a la parte demandada realizar una breve exposición oral de los hecho que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda; Posteriormente se admitieron y actuaron los medios probatorios de ambas partes, finalmente se requirió los alegatos finales de ambas partes, siendo el estado del proceso el de expedirse la sentencia.

## **II.- PARTE CONSIDERATIVA:**

### **1.- Consideraciones previas en el nuevo proceso laboral.**

- 1.1. Según lo previsto en el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable al presente proceso, la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.
- 1.2. En el proceso laboral corresponde al Juez Especializado en lo Laboral evitar que la desigualdad entre las partes afecte su desarrollo o resultado, por lo que, en ejercicio de su rol protagónico, procura alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma, interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad, conforme ha sido previsto en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT).

1.3. Respecto a los medios probatorios, el artículo 23° de la NLPT, la carga de la prueba corresponde a quien afirman hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para que la judicatura forme convicción y le sirva para fundamentar su decisión.

## **2.- Delimitación de la Controversia.**

2.1. En el presente proceso deberá determinarse: 1.- Determinar si corresponde otorgar a favor del demandante la indemnización por despido arbitrario en la suma de S/. 214,617.74 nuevos soles.

## **3.- De la Relación Laboral.-**

3.1.- De autos se advierte que no existe controversia respecto al vínculo laboral entre las partes, sobre su fecha de ingreso y cese, así tenemos que el demandante inició sus labores para la demanda el día 01 de enero de 2007 hasta el 07 de marzo de 2014, ocupando el cargo de Gerente de Aeropuertos, conforme se advierte de la Liquidación de Beneficios Sociales y el Certificado de Trabajo de fechas 07 de marzo de 2014, el mismo que obra a fojas cincuentitres y cincuenticuatro respectivamente.

## **4. Tachas formuladas por la parte Demandada:**

4.1. La tacha es aquella cuestión probatoria que tiene por finalidad cuestionar la validez de los documentos ofrecidos por la otra parte y debe fundamentarse en la falsedad o nulidad de los mismos, conforme a lo dispuesto en los artículos 242 y 243 del Código Procesal Civil, es decir, cuando se pruebe la falsedad del documento en un proceso civil o ésta ha sido declarada en un proceso penal, cuando el documento adolezca de una manifiesta ausencia de una formalidad esencial prescrita por ley bajo sanción de nulidad y cuando se comprueba la falsedad o inexistencia de la copia de un documento público; asimismo, debe tenerse en cuenta que la tacha no tiene como finalidad cuestionar el contenido del documento que

se ofrece como medio de prueba, es decir, que esta cuestión probatoria no está destinada a declarar la nulidad del acto que contiene dicho documento, pues este aspecto deberá de hacerse valer vía acción y no como incidente.

4.2. La parte demandada formula tacha contra el medio probatorio 8.10 de los medios probatorios del demandante, consistente en la Fre Liquidación de los Beneficios Sociales, el mismo que obra a fojas cincuentidos de autos, manifestando que no obra sello ni firma del Jefe de Recursos Humanos, por lo que considerada que este documento no corresponde a la verdad. Corrido traslado al demandante este alega oralmente en Audiencia de Juzgamiento que en relación a los hechos mencionados es que el señor Roberto Terulla lo citó al señor Juan Mendoza el día 17 de febrero para tratar justamente el pago de beneficios, prueba de ello es que figura el documento y es justamente el manuscrito del señor Terulla y lo que se ha querido intentar demostrar, es que el inicio del procedimiento de despido<sup>1</sup>

4.3. Si bien la parte demandada manifiesta que dicha liquidación no corresponde a la verdad, es decir son falsas, no acredita con ninguna instrumental la alegada falsedad por lo tanto el cuestionamiento del medio probatorio radica más que en la falsedad del documento en el valor probatorio del mismo, no obstante ello la valoración de dicha instrumental estará a criterio de la apreciación razonada que realice esta Judicatura al momento de sentenciar, por tales motivos se declara **INFUNDADA** la Tacha formulada.

#### **5.- El contrato de Trabajo y los deberes del trabajador.-**

5.1. A nivel constitucional el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, ha preceptuado que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Asimismo ha precisado en su artículo 27° que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Mediante dicho precepto constitucional no se consagra el derecho a la estabilidad absoluta, es decir, el derecho "a no ser despedido arbitrariamente"

5.2. En cuanto al contrato de trabajo podemos decir que el mismo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. No obstante ello, el contrato de trabajo no sólo concede al trabajador derechos, sino que, también, le impone obligaciones y deberes que éste debe cumplir durante la vida de la relación laboral. Tanto la doctrina como la legislación han enunciado cuáles son esas obligaciones.

---

<sup>1</sup> Grabación del Audio y video en el minuto 39:20 a 40:23



5.3. Para DE FERRARI "... además de la prestación del servicio, que constituye su obligación principal, el trabajador tiene las obligaciones siguientes: cumplir las órdenes del empleador, cumplir y respetar el reglamento de taller y el orden interno; guardar a la persona del empleador y de sus compañeros de trabajo la consideración y el respeto debido; poner la mayor diligencia y contracción en su labor; cumplir las disposiciones sobre higiene y seguridad; y ser legal y fiel al empleador"<sup>2</sup>.

5.4. A decir de ALONSO GARCÍA "Los deberes del trabajador son los de diligencia, obediencia, rendimiento y fidelidad"<sup>3</sup>. Asimismo DE BUEN agrega "los deberes de actuar honradamente, de respeto, de actuar moralmente, de discreción, de asistir al trabajo, de conservar una adecuada condición física, de mantener vigente los requisitos legales para la realización del trabajo, y de ser prudente"<sup>4</sup>.

6.- Determinar si corresponde otorgar a favor del demandante la indemnización por despido arbitrario en la suma de S/. 214,617.74 nuevos soles.

6.1. El artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que "*el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar este en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido...*".

6.2. Al respecto el artículo 24° del citado cuerpo legal, precisa que "*son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave (...)*". Asimismo el artículo 26° establece que "*las faltas graves señaladas en el artículo 25° del mismo cuerpo normativo, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir*".

6.3. En cuanto a la conceptualización de falta grave, Mario Pasco Cosmópolis enseña que "... como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permita la continuación de la relación laboral, esto es, una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al

---

<sup>2</sup> De Ferrari, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. I y II. 2da Edición. Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1997, página 207 - 208.

<sup>3</sup> Alonso García, Manuel; Curso de Derecho del Trabajo, Séptima Edición, Editorial Ariel, Madrid, 1981, página 424.

<sup>4</sup> De Buen, Néstor; "Derecho del Trabajo" Ts. I y II, 4ta Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1981.

empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido”<sup>5</sup>.

- 6.4. La falta grave tiene tres medidas de estimación, los cuales son: causalidad, proporcionalidad y oportunidad. La causalidad está referido a la relación existente entre el autor y la falta o incumplimiento y el acto o la omisión misma; la proporcionalidad implica que deberá existir una adecuada relación cuantitativa y cualitativa, entre la falta o incumplimiento cometido y la medida que se adoptará; y oportunidad está referida a la razonable proximidad temporal (inmediatez) entre el hecho que motiva la ruptura del vínculo y la resolución del mismo
- 6.5. En caso de autos, la demandada imputa al accionante en la Carta de Pre Aviso y en la Carta de Despido, obrante a fojas dieciocho y a fojas cincuenta respectivamente, la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728.
- 6.6. En cuanto a las faltas graves imputadas al actor, las mismas se encuentran reguladas en el inciso a), o) y p) del artículo 125 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa Star Perú, las cuales a saber son: a) El incumplimiento de las obligaciones del Trabajador que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores e inobservancia del presente Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene; o) Dedicarse a otras actividades no autorizadas en beneficio propio o de terceros, haciendo uso de herramienta brindadas por la empresa o con el uniforme de trabajo o cuando se encuentre en comisión de servicios.; y p) Cualquier falta similar a las indicadas anteriormente a juicio de STAR PERÚ amerite el despido por falta grave.
- 6.7. La demandada indica respecto a la falta grave prevista en el inciso o) del Reglamento Interno de Trabajo antes citado que, verificado el correo electrónico del demandante [juan.mendoza@starperu.com](mailto:juan.mendoza@starperu.com), se detectaron numerosos correos electrónicos cursado entre el demandante y la empresa FLEX AIR los cuales revelaron que el demandante realizaba labores para la citada empresa mientras se encontraba dentro del horario de trabajo establecido y remunerado por STAR UP, así el demandante utilizaba el tiempo que debía dedicar a su empresa a llevar a cabo actividades en beneficio de un tercero completamente ajeno a esta, trabajo que es fácil concluir, también redundante en ganancia económica para el demandante, todo esto a costa de nuestra institución. Asimismo manifiesta que el demandante no acredita que tales labores le hayan sido solicitados por el Gerente General. No obstante, aún si fuese cierto lo expresado por el demandante, esto no justificaría su reprochable accionar pues el Gerente General es un trabajador más que forma parte de la organización de la empresa y al igual que el demandante están

---

<sup>5</sup> MARIO PASCO COSMOPOLIS, Derecho Individual del Trabajo - Materiales de Enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 1989, páginas 404.

regidos por los Manuales, Reglamentos y Estatutos de la misma, teniendo el demandante la posibilidad de negarse a realizar cualquier trabajo que excediera de sus funciones sin temer ninguna represaría por parte de la empresa. En todo caso, de haber recibido tan irregular encargo del Gerente General de STAR UP S.A. el demandante debió ponerlo inmediatamente en conocimiento del Presidente del Directorio o del Directorio en su conjunto, el cual debía decidir si las actividades que le eran solicitadas le estaban permitidas. Asimismo indica que el demandante no puede escudar su comportamiento en la supuesta autorización brindada por el entonces Gerente General, dado que el mismo manifiesta tener conocimiento de la existencia de un Presidente de Directorio y de un accionista mayoritario, al cual debió informar o solicitar autorización ante situaciones poco regulares en la empresa. Es claro además, que la empresa FLEX AIR S.A.C. aun cuando sea una empresa vinculada al entonces Gerente General, accionista de STAR UP S.A. e hijo del accionista mayoritario, no es una empresa vinculada, por lo que no puede afirmar que las labores desempeñadas a esta empresa fueron a favor de la empresa STAR UP S.A.

- 6.8. Por su lado el demandante manifiesta que los emails adjuntados a su demanda, respecto a los favores que solicitaba el Gerente General sobre asuntos de la empresa FLEX AIR S.A.C eran actos usuales dentro de la empresa, quedando demostrado que no solo el suscrito en su condición de subordinado de la Gerencia General prestaba dicho apoyo personal, sino también todas las Gerencias de la empresa STAR UP; quedando acreditado asimismo, que el Gerente de Administración y Finanzas y el Jefe de Recursos Humanos, también han prestado dicho apoyo personal al Gerente General, sin embargo, considera que estas personas han ocultado dicha información al Presidente del Directorio Sr. Valentin Kasianov, porque estas personas no han sido materia de despido; es más, se han dado el lujo de jugarle e imputarle hechos que ellos también han cometido, por lo que considera que se ha manipulado intencionalmente la información para buscar sacarlo a toda costa de su puesto de trabajo; prueba de ello es que el día de su despido, se le elaboró una liquidación preliminar de sus beneficios sociales, donde se le consideraba el pago por despido arbitrario por la suma de S/. 212,964.52, donde en la negociación de pago se le ofrecía pagarle el importe de S/.160,000.00 nuevos soles, sin embargo este importe reducido no fue aceptado por su persona; por lo que en venganza por este reclamo no se consideró el despido arbitrario en la liquidación final por beneficios sociales.
- 6.9. De lo dicho por el propio demandante en su escrito de demanda, éste reconoce que los pedidos de apoyo personal a favor del Gerente General sobre temas de la empresa FLEX AIR S.A.C. eran usuales no solo en la Gerencia de Aeropuertos, sino también en otras Gerencias de STAR UP. Asimismo de las comunicaciones de los correos electrónicos obrantes de fojas veintiuno a fojas cuarentidos, se colige que el actor realizaba favores

de diversa índole a nombre de la empresa FLEX AIR S.A.C., no estando contempladas dichas acciones realizadas por el actor para un tercero dentro de las responsabilidades del Gerente de Aeropuertos de la empresa demandada conforme se advierte del Manual de Operaciones Aeroportuarias (MOA) obrante a fojas sesentitres a fojas sesentiseis, razón por la cual esta Judicatura considera que la falta grave prevista en el inciso o) del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada, incurrida por el actor revisten tal gravedad que hacen irrazonable el vínculo laboral entre las partes, más aun si el demandante se encontraba en posibilidades de poner en conocimiento de sus superiores - entiéndase Presidente de Directorio- de las irregularidades ejercidas por el Gerente General de STAR UP, accionista minoritario de la demandada, quien si bien era el hijo del accionista mayoritario de la empresa, este hecho no necesariamente implicaba que el actor contaba también con el permiso del accionista mayoritario para que preste su apoyo en la empresa del hijo y Gerente General de la demandada, que es otra empresa, dedicando tiempo remunerado por la demandada en otra empresa del ramo del transporte aéreo, configurándose el quebrantamiento de la buena fe laboral y del reglamento interno de trabajo antes citado, por estas razones se debe declarar **INFUNDADA** la demandada, por haberse acreditado la comprobación de la falta grave prevista en el inciso o) del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa STAR UP, es decir que la demandada ha acreditado que el cese del actor se produjo por causa justa de despido.

#### **7. Pretensiones Accesorias:**

- 7.1. Al amparo del artículo 14° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, los trabajadores se encuentra exentos de la condena de costos y costas procesales cuando el Juez considera que hubo motivos razonables para demandar, situación que se considera se produjo en el caso del accionante, toda vez que el demandante consideró que fue despedido de forma arbitraria.
- 7.2. De conformidad con lo previsto por el artículo 197° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión. En tal sentido, los demás actuados no alteran ni enerva las consideraciones antes expuestas.

#### **III.- PARTE RESOLUTIVA:**

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 31 de la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima; **Resuelve: DECLARAR:**

- 1.- **INFUNDADA** la demanda interpuesta por **JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA** contra **STAR UP S.A** sobre Indemnización por Despido

Arbitrario; en consecuencia **ABSUELVO** de la instancia a la empresa demandada y, consentida o ejecutoriada que sea la presente **ARCHIVASE DEFINITIVAMENTE** los autos, en la forma prevista por ley.

- 2.- **EXONERAR** al demandante del pago de costas y costos procesales.  
**HÁGASE SABER.-**

Expediente No. 8438-2014  
Especialista Legal: Juniors Carrera Ventocilla  
Escrito No. 03  
Sumilla: RECURSO DE APELACION  
SENTENCIA

SEÑOR JUEZ DEL QUINTO JUZGADO  
ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE  
LIMA:

JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA, en los autos  
seguidos contra STAR UP S.A. sobre  
Indemnización por Despido Arbitrario; a Ud.  
Atentamente digo:

### I. PETITORIO

Que, habiendo sido notificado el día 27 de Abril del 2015; con la SENTENCIA No. 91-2015-NLPT contenida en la Resolución No. 05 de fecha 27-ABRIL-2015; encontrándome dentro del término de Ley, de conformidad con el artículo 32 de la Ley No. 29497, (Nueva Ley Procesal de Trabajo); INTERPONGO RECURSO DE APELACION CONTRA LA SENTENCIA No. 91-2015-NLPT contenida en la Resolución No. 05 de fecha 27 de Abril del 2015, que declara INFUNDADA LA DEMANDA interpuesta por JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA contra STAR UP S.A.; sobre Indemnización por Despido Arbitrario. La misma que no encuentro arreglada a ley; por lo que SOLICITO AL SUPERIOR JERARQUICO REVOCAR EL FALLO DE LA SENTENCIA y REFORMANDOLA SE SERVIRA DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO y ordene el pago de costas y costos del proceso, por cuanto se ha incurrido en un error de hecho y derecho, al expedir esta sentencia, conforme a los fundamentos del agravio siguientes:

### II. FUNDAMENTOS DE HECHO DEL AGRAVIO

- 2.1. El Juzgado al expedir la SENTENCIA No. 91-2015-NLPT contenida en la Resolución No. 05 de fecha 27 de Abril del 2015, ha incurrido en un error de hecho y derecho en la elaboración de los CONSIDERANDOS Y FALLO, que declara infundada la demanda de indemnización por despido arbitrario, basado en los agravios siguientes:
- 2.2. SOBRE LOS CONSIDERANDOS DEL PUNTO 6) DETERMINAR SI CORRESPONDE OTORGAR A FAVOR DEL DEMANDANTE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO EN LA SUMA DE S/. 214,617.74

El Superior Jerárquico deberá tener presente que uno de los contenidos esenciales del DERECHO AL DEBIDO PROCESO es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Estado garantiza que los Jueces cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan expresen el proceso lógico que los ha llevado a decidir la controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la Ley, pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa.

- 2.3 Es preciso mencionar que la motivación de las resoluciones judiciales forma parte del contenido esencial del derecho al debido proceso legal, que garantiza que la decisión expresada en el fallo o resolución sea consecuencia de una deducción razonada de los hechos del caso, las pruebas aportadas y su valoración jurídica, en tal virtud esta garantía se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por si mismo la resolución judicial expresa una suficiente justificación de la decisión adoptada.
- 2.3. La Sala de mérito, debe tener en consideración que la SENTENCIA materia de apelación; carece de motivación de la resolución judicial; ya que no expresa el proceso lógico que lo ha llevado a decidir la controversia; no obstante que de la lectura de los considerandos no se aprecia que el Juzgador haya realizado una deducción razonada de los hechos del caso, que haya realizado una valoración conjunta de las pruebas aportadas y su valoración jurídica congruente entre lo pedido y lo resuelto que justifique la decisión adoptada.
- 2.4. En ese sentido, el Juzgado de origen, incurre en una violación del principio de legalidad y la contravención del artículo 197 del Código Procesal Civil, por haber incurrido en una inadecuada apreciación de la valoración de las pruebas, por no haber valorado en conjunto los medios probatorios aportados por el demandante así como de la declaración de parte realizado por el representante del demandado, hechos que importan la violación del derecho al debido proceso.
- 2.5. El Juez de origen, en la sentencia materia de apelación no expresa haber valorado en forma conjunta todos los medios probatorios aportados por las partes; más un que en

la Audiencia de Juzgamiento; se realizó la aportación de nuevos medios probatorios y complementarios; así como de la declaración de parte realizada por el representante legal de Star Up S.A.; que confirmarían nuestra posición de defensa de haber sido utilizado laboralmente por terceros, haciéndome creer que las acciones impartidas eran legales; para que posteriormente se pretenda enmarcarme dentro de lo prescrito por el reglamento interno de Star Up S.A. y se realice el despido arbitrario a la que he sido sometido injustamente. En ese sentido; se está incurriendo en la violación del principio de legalidad y del debido proceso; toda vez, que no está realizando un análisis factico de los medios probatorios actuados en el proceso.

2.6. La Sala de mérito, deberá tener presente que la sentencia laboral se limita a señalar solo parte de los actos procesales acontecidos en el proceso aplicando normas procesales; preceptuados entre otras por el Artículo 197 del C.P.C. respecto de la valoración conjunta de la prueba. En tal sentido, darle una interpretación incongruente a la norma procesal antes indicada, frente a los hechos y medios probatorios merituados por el Juzgador en la sentencia de primera instancia conllevan a que se declare la nulidad de la sentencia de vista; dado que lo actuado desde el numeral 6) de los considerandos de la sentencia; el Juez ha actuado en forma indebida la valorización conjunta de la prueba a los hechos y medios probatorios actuados en el proceso.

2.7. En efecto, no se ha aplicado en forma congruente la valoración conjunta de los medios probatorios actuados y admitidos en el proceso; tal es el caso, que el Juzgador al emitir los considerandos de la sentencia, no ha tomado en consideración el detalle cronológico del proceso de despido y de la obstrucción y bloqueo de mi correo electrónico que mantenía en la empresa ([juan.mendoza@starperu.com](mailto:juan.mendoza@starperu.com)); que recortó mi derecho de defensa; siendo el caso además que se pretende enmarcar los actos acontecidos como una falta grave prevista en el inciso o) del artículo 125 del Reglamento Interno de Trabajo de STAR UP S.A.

2.8. La Sala de Mérito, debe tener presente que en relación a la falta grave cuyas medidas de estimación son de casualidad, proporcionalidad y oportunidad; se cumplen dentro de lo enmarcado por mi accionar dentro de la empresa; dado que en la valoración conjunta que debió realizar el Juzgador; se tenía que analizar si previamente el procedimiento de despido era el correcto; ya que he acreditado que desde Octubre del 2013; con los correos enviados al suscrito por el Presidente del Directorio Sr. VALENTYN KASIANOV; ya expresaba que "*tenemos mucho personal*" y que buscaba



la reducción del personal; así mismo durante el periodo de goce de mis vacaciones con fecha 17-FEB-2014; el Gerente de Administración y Finanzas Sr. ROBERTO TERUYA y Jefe de Recursos Humanos Sr. Gianni Garassino; de la empresa Star Up S.A.; me citaron en su oficina; para comunicarme que el Presidente del Directorio había decidido mi despido y por el cual se me ofrecía el pago de la liquidación de mis beneficios sociales y una indemnización por despido arbitrario por el importe de S/. 212,964.52; (obra como ANEXO 1-L de mi demanda) la misma que ofreció pagarme con descuentos el importe de S/. 160,000.00; importe que no acepte por ser diminuto a mis años de servicio para la empresa; por lo que en forma inmediata al día siguiente 18-FEB-2014; se me curso la carta Notarial de requerimiento y bloquearon mi correo electrónico que mantenía en la empresa; siendo este hecho un acto de hostilización y recorte de mi derecho de defensa; ya que al no poder acceder a mi correo electrónico; no podía acreditar los motivos por los cuales se me estaban imputando ciertos hechos que habían sido debidamente realizados por las otras gerencias de Star Up S.A. y que para ellos, su accionar si era legal; situación que el Juzgador no ha tomado en consideración en los fundamentos de la sentencia. Cabe precisar que el Juzgado declaro INFUNDADA LA TACHA A ESTE DOCUMENTO (LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES QUE CONTIENE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO); pero sin embargo; esta al final en el razonamiento lógico del Juzgador no ha sido tomado en consideración como parte de la cronología del proceso de despido; que no ha sido analizado por el Juzgador.

- 2.9. Así mismo; siguiendo con la cronología del despido; el Presidente del Directorio mediante Memorándum PD No. 005-2014 de fecha 26-FEB-2014; cursada a todas las gerencias; se expresa que "EL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO HA DECIDIDO PRESCINDIR DE LA GERENCIA DE AEROPUERTOS" es decir que antes de que se me curse la carta de pre aviso de despido; ya se había decidido prescindir de mis servicios; siendo este hecho primordial para que la SALA LABORAL tenga como punto de quiebre que el quebrantamiento de la buena fe laboral; la rompieron y/o resolvieron ellos; antes de que mi parte pudiera brindar sus descargos respectivos; ya que conforme se podrá apreciar de autos; LA CARTA DE PRE AVISO DE DESPIDO RECIÉN ME FUE NOTIFICADA EL DÍA 28 DE FEBRERO DEL 2014; ES DECIR 02 DÍAS DESPUÉS DE HABERSE TOMADO LA DECISIÓN DE PRESCINDIR DE LA GERENCIA DE AEROPUERTOS; SEÑORES VOCALES; ESTA SITUACIÓN NO RESULTA SER ARBITRARIA? ; pues todo el trámite que vino después de este hecho fue irrelevante

para la empresa Star Up S.A. ya que la decisión ya estaba tomada por el Presidente del Directorio; y que el objetivo final para ellos: siempre fue el despido arbitrario a como diera lugar; sin importarle ningún tipo de antecedente y como se dieron los hechos y teniendo como aliados a las mismas personas de las gerencias que participaron en los tramites de la empresa FLEX AIR S.AC. y que su accionar no resulta ser una falta grave; este accionar puede corroborarse con la REINCORPORACION A MI CENTRO DE TRABAJO; donde con fecha 07-MARZO-2014; al pretender ingresar a mi centro laboral; la GERENCIA DE AEROPUERTO, YA NO EXISTIA; pues al ponerme a disposición del JEFE DE RECURSOS HUMANOS; ya tenía listo la Carta de Despido de fecha 07-MARZO-2014.

- 2.10. Señores Vocales; es preciso mencionar además que las pruebas aportadas por mi parte; no han sido mencionadas y/o valoradas en conjunto por el Juzgador; siendo preciso mencionar que la declaración de parte realizada por el representante legal y abogado de Star Up S.A., se ha podido acreditar en una de las preguntas que se le realizó; es que se preguntó que si el demandante le había realizado las consultas del caso para que pudiera realizar las acciones de coordinación para el desaduanaje de 02 helicópteros de FLEX AIR S.A.C. a lo que respondió manifestando que era un hecho legal, esta situación no ha sido merituada por el Juzgador; ya que de acuerdo a las pruebas aportadas; se adjuntó la copia literal de la empresa FLEX AIR S.A.C. donde se constata que esta fue constituida en el año 2011; al suscrito a través de las comunicaciones solicitadas por el ex Gerente y accionista minoritario de la empresa Star Up S.A. y los correos enviados por el Gerente de Recursos Humanos; el Gerente de Legal Dr. GUSTAVO LOPEZ; conforme al correo electrónico de fecha 06-SET-2013; con el asunto NEGOCIACION DE VISTO BUENO FLEX AIR 05-09-2013; donde en una parte del texto se expresa "Debe considerarse que estas cosas pueden producirse y SON AJENAS A LOS QUE PARTICIPAMOS EN ESTE PROCESO" y que propio GUSTAVO LOPEZ en su declaración de parte, ha afirmado que este correo lo envió él al suscrito; entonces *queda debidamente afirmado que él, en su condición de GERENTE DE LEGAL en ese entonces; fue debidamente consultado por el suscrito para ver si era legal que se pudiera realizar las coordinaciones para el desaduanaje de los helicópteros de FLEX AIR SAC; ya que siendo ellos los operados logísticos de dicha empresa FLEX AIR SAC, era evidente que tenían que autorizar dichos actos por estar ellos comprometidos con dicho accionar; sin embargo; SE DEBE TENER PRESENTE QUE EL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO NO RADICA EN EL PERU Y QUE EVENTUALMENTE VIENE AL PERÚ;*

entonces la persona más idónea para realizar la consulta legal era evidentemente el GERENTE DE LEGAL, en este caso el Dr. GUSTAVO LOPEZ; quien ahora irónicamente es el representante legal y abogado de STAR UP S.A. y en el caso del GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS Sr. ROBERTO TERUYA, quien también ha tenido una participación activa con la empresa FLEX AIR S.A.C. conforme a los correos que obran en el expediente ahora es irónicamente el GERENTE GENERAL de Star Up S.A.; es decir quienes han tenido una participación activa y continua desde la creación de FLEX AIR S.A.C. (2011) han sido premiados por la empresa STAR UP S.A. mientras que el suscrito, quien les sirvió de buena fe y sin cobrar suma alguna, fue utilizado ilegalmente dentro de esta mafia interna que existía en STAR UP S.A. ya que mi única participación en FLEX AIR SAC, solo fue apoyar en la coordinación del desaduanaje de 02 helicópteros; con el visto bueno de la gerencia de legal y recursos humanos; sin presagiar que me conllevarían al error involuntario; ya que no he tenido la intención de causar daño y mucho menos dedicar mi tiempo remunerado a dichos actos; ya que mi participación solo fue de recomendar y que se acelere los trámites respectivos, por las amistades que mantenía con la Agencia de Aduana externa. Situación que no me conllevo a descuidar mis labores aeroportuarias en la empresa ni mucho menos dedicar tiempo remunerado para dichos actos.- Lo que el Superior Jerárquico deberá merituar oportunamente.-

- 2.11. En tal virtud, la supuesta falta grave imputada al suscrito, regulada en el inciso o) del artículo 125 del Reglamento Interno; esto es, dedicarse a otras actividades no autorizadas en beneficio propio o de terceros, haciendo uso de herramientas brindadas por la empresa o con el uniforme de trabajo o cuando se encuentre en comisión de servicios; esta situación no se encuentra debidamente enmarcada en el caso concreto; puesto que se ha acreditado que he sido conllevado al error involuntario; por parte del gerente de legal quien ha afirmado que dichos actos eran legales; no obstante que el mismo era un operador logístico de dicha empresa; entonces de que quebrantamiento de buena fe laboral hablamos; si mi accionar en ningún momento ha tenido un fin económico ni de beneficio personal en contra de los intereses patrimoniales de Star Up; así mismo es preciso mencionar que la empresa FLEX AIR S.A.C. hasta la fecha no ha entrado en circulación sus helicópteros; por tanto esta empresa hasta la fecha no encuentra laborando en el mercado; por no tener los permisos respectivos de vuelo; entonces de que competencia desleal estamos hablando?

- 2.12. Por ultimo; el Juzgado en el numeral 6.7) de los considerandos de la sentencia; estipula maliciosamente que "Es fácil concluir también redundante en ganancia económica para el demandante" situación que he negado en todo momento y que no está acreditado en el proceso, así mismo, indica que pude negarme acceder a dichos favores; sin embargo; donde queda la una buena fe; ya que a quienes se les consulto sobre este accionar fue al ente mas indicado, es decir al ausentarse el Presidente del Directorio y siendo el Gerente General quien solicita los favores; entonces la persona idónea y superior para consulta era el GERENTE DE LEGAL, en este caso el Dr. GUSTAVO LOPEZ; quien manifestó que era un acto legal; conforme consta de su declaración de parte y de los correos electrónicos obrantes en autos; que él también participaba conjuntamente con otras gerencias de Star Up de la parte logística con FLEX AIR S.A.C.; entonces en atención a la buena fe y recomendación del representante legal de la empresa, accedí a dicho pedido; es decir; mi accionar no ha sido personalizado, sino que realice las consultas del caso, siendo llevado al error por los propios representantes de la empresa y que después se pretende enmarcarme dentro de un contexto de falta grave que no ha sido debidamente desvirtuado por el Juzgador pese a las pruebas existentes y aportadas durante la tramitación de este proceso laboral.
- 2.13. En tal virtud; queda acreditado que he sido víctima de Despido Arbitrario; ordenado por el Presidente del Directorio de Star Up S.A.; sin contar con la existencia y elementos de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido; en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso; habiéndose forzado la figura del despido por falta grave que en ningún momento se ha configurado conforme a los fundamentos expresados en este recurso de apelación.
- 2.14. Por último, el Juzgador sin un razonamiento lógico y de sana crítica no puede declarar infundada la demanda de indemnización por despido arbitrario; pues, está acreditada la violación a la tutela jurisdiccional efectiva con sujeción al debido proceso y que se haya actuado sin valorar en forma conjunta todas las pruebas actuadas en el proceso laboral y que se haya dado mérito solo a los correos electrónicos entre el recurrente y el gerente general referido a la empresa FLEX AIR SAC documentos tratados en forma individual, cuando de lo actuado se puede establecer que el Juez no ha valorado en conjunto los medios probatorios de las partes actuado conforme a su razonamiento lógico, precisando solo un hecho que le han causado convicción; NO OBSTANTE que

realizar una nueva valoración de dichos medios probatorios van a variar e incidir positivamente el fallo de la sentencia; motivos por los cuales SOLICITO AL SUPERIOR JERARQUICO REVOCAR EL FALLO DE LA SENTENCIA y REFORMANDOLA SE SERVIRA DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO y ordene el pago de costas y costos del proceso, conforme a ley; teniendo en consideración lo expuesto por mi parte.

### III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Amparo el presente recurso de apelación en el artículo 32 de la Ley No. 29497 (Nueva Ley Procesal de Trabajo) referentes a la apelación y su procedencia; así como a lo dispuesto por los artículos 364, 365, 366, 371, 373, 374 y siguientes del Código Procesal Civil, artículo 197 del C.P.C. y demás normas legales que amparen mi apelación.

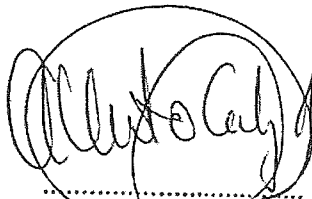
POR LO TANTO:

A Ud. Señor Juez ruego admitir a trámite este recurso y se sirva conceder la apelación con efecto suspensivo, conforme a ley.

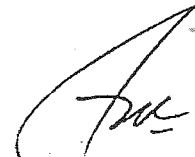
PRIMER OTROSI DIGO: Que se tenga presente que estoy presentando este recurso de apelación dentro del plazo de ley, por cuanto, he sido notificado con la sentencia el 27-ABRIL-2015 y con el feriado decretado para el día VIERNES 01-MAYO-2015; el plazo a vencer para interponer el presente recurso de apelación de sentencia, se amplió por defecto hasta el día 05-MAYO-2015; Téngase Presente.-

SEGUNDO OTROSI DIGO: Adjunto cédulas de notificación y el arancel judicial por recurso de apelación. Téngase Presente.-

Lima, 05 de Mayo del 2015.



ALBERTO CABEZAS ARROYO  
Abogado  
Reg. C.A.L. 61129



JUAN FELIX MENDOZA PANTOJA  
DNI No. 07943646



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
PRIMERA SALA LABORAL TRANSITORIA**

Expediente N° : 08438-2014-0-1801-JR-LA-05  
Demandante : Juan Félix Mendoza Pantoja  
Demandado : Empresa Star Up S.A.  
Materia : Indemnización por despido arbitrario  
Juzgado : 5° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima  
Vista de Causa : 20.10.2016

Sumilla : En ese sentido, quien incumplió las obligaciones de trabajo, que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, no fue el actor, sino el Gerente General, dado que, conforme lo señala el artículo 185° de la Ley General de Sociedades, el Gerente General es elegido por el Directorio y resulta responsable, entre otros, por el ocultamiento de las irregularidades que observe en las actividades de la sociedad, así como del empleo de los recursos sociales en negocios distintos del objeto de la sociedad, conforme establece el artículo 190° de la Ley antes acotada.

**RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE**

Lima, dos de noviembre  
del año dos mil dieciséis

**I. VISTOS:**

Habiendo analizado la causa, conforme lo prescriben los Artículos 131° y 133° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, este colegiado integrado por los señores Jueces Superiores: Espinoza Montoya, Castro Hidalgo, quien interviene como ponente y Chávez Paucar, emite la siguiente decisión judicial:

**II. ASUNTO:**

Viene en revisión lo siguiente:

- 2.1. La apelación del demandante, mediante escrito de fecha 05 de mayo del 2015, obrante de fojas 257 a 264; concedida mediante Resolución N° 06, de fecha 15 de mayo del 2015, de fojas 265 contra:

La Resolución N° 05, que contiene la Sentencia N° 91-2015-NLPT, de fecha 27 de abril del 2015, de fojas 245 a 254, que declaró Infundada la demanda interpuesta sobre pago de indemnización por Despido Arbitrario.

### III. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Señala como agravios, lo siguiente:

- 3.1. La sentencia carece de motivación, ya que no expresa el proceso lógico que ha llevado al Juzgador a resolver la controversia, ni ha realizado una valoración conjunta de las pruebas aportadas.
- 3.2. La declaración de parte realizada por el representante legal de la demandada confirma su defensa, en el sentido de haber sido utilizado laboralmente por terceros, bajo la creencia de que las acciones impartidas eran legales, para posteriormente pretender enmarcar su conducta dentro de lo prescrito por el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada y proceder al despido arbitrario.
- 3.3. El Juzgador no ha tomado en consideración el detalle cronológico del proceso de despido y de la obstrucción y bloqueo de su correo electrónico que mantenía en la empresa, lo cual recortó su derecho de defensa; ya que se ha acreditado, con el correo suscrito por el Presidente del Directorio Sr. Valentyn Kasianov, y por las conversaciones que sostuvo con el Gerente de Administración y Finanzas y Jefe de Recursos Humanos, que se había decidido su despido; habiéndole ofrecido incluso el pago de sus beneficios sociales y una indemnización por despido arbitrario por el importe de S/. 212,964.52, la cual se reduciría a s/. 160,000.00, aplicándole los descuentos correspondientes, importe que no aceptó por considerarlo diminuto; enviándole al día siguiente, 18 de febrero del 2014, una carta notarial para que le informe sobre su actuar.
- 3.4. Asimismo, se debe tener en cuenta que el Memorando PD N° 005-20014, tiene como fecha el 24 de febrero del 2014 y sólo a 2 días de dicho documento, es que se le envió la Carta de Pre Aviso; con lo que se comprueba que su despido ya estaba decidido.
- 3.5. El Juez no ha tomado en cuenta el correo electrónico de fecha 06 de setiembre del 2013, cuyo asunto es Negociación de Visto Bueno Flex Air 05-09-2013, emitido por el Gerente Legal de la demandada, Dr. Gustavo

López, en donde da respuesta a una consulta realizada respecto a la legalidad de realizar las coordinaciones para el desaduanaje de los helicópteros de Flex Air SAC., con lo que se acredita que era de conocimiento público lo que se venía haciendo.

#### IV. ANÁLISIS DEL CASO:

##### De los Límites de la Absolución del Grado

- 4.1. De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional Superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.
- 4.2. Los principios "*Tantum devolutum quantum apeltum*" y el de la prohibición de la "*reformatio in peius*", ligados estrechamente a los principios dispositivo y de congruencia procesal que rigen el recurso de apelación, significa que este órgano superior revisor (*Ad quem*), al resolver la apelación, deberá pronunciarse sólo sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en su recurso, estando impedido de modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte.

##### De la sentencia materia de apelación:

##### De la Carga de la Prueba

- 4.3. La finalidad del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica, ambas con relevancia jurídica, a tenor de lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil y dentro de un debido proceso, como una garantía constitucional, debiendo resaltar que la carga de la prueba en materia laboral, conforme lo previsto en el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales:

*"23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen*



distinto al constitucional o legal, b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido, c) La existencia del daño alegado.

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que la demandada haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes". Esto en concordancia con los artículos 22<sup>a</sup> y 37<sup>a</sup> del Decreto Supremo N° 003 - 97 -TR. - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.<sup>1</sup>

#### De la Indemnización por Despido Arbitrario:

4.4. Cabe señalar que el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, establece que el trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona; que el artículo 27° de la misma Carta Fundamental establece que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; que por su parte el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore cuatro o más horas para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada.

4.5. De igual modo, tal como prevé el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la Falta

---

<sup>1</sup> Artículo 22°.-

(...)

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Artículo 37°.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Grave es la infracción por el trabajador, de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

- 4.6. Es decir, para su configuración, tiene que tomarse en cuenta requisitos esenciales, tales como, que la falta debe estar tipificada en la ley, la existencia de proporcionalidad que consiste en atribuir correctamente la conducta infractora del trabajador la connotación de "grave", que hace justificable su despido, y el de la oportunidad, que consiste en que el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquel en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador, al que se deberá de agregar el principio de razonabilidad a que se refiere el artículo antes mencionado y respecto al fondo de la controversia es necesario señalar que de acuerdo a nuestra normatividad, tal como manifestamos en el primer considerando, corresponde al empleador demostrar la causa del despido .
- 4.7. Asimismo, es de señalar que el artículo 26° del Decreto Supremo 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral dispone: *"Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir"*, concordado con el artículo 31° del mismo dispositivo legal, el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador, sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formula, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulta razonable tal posibilidad o de 30 días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.
- 4.8. Debemos señalar, a modo de ilustración para las partes, que el respeto de las reglas del debido proceso sancionador; es un derecho constitucional de ineludible observancia en todo proceso destinado a restringir derechos de los ciudadanos, conforme al pronunciamiento del Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia (Exp. N° 1112-98-AA/TC; Exp. N° 712-99-AA/TC; Exp. N° 555-99-AA/TC; Exp. N° 150-2000-AA/TC. Tumbes); puesto que, conforme con lo dispuesto en el artículo 2º, inciso 24), literal «d», de la Constitución Política del Estado, el principio de tipicidad impone que los hechos (actos u omisiones) tipificados como infracciones punibles deben ser establecidos de forma expresa e inequívoca, lo cual es aplicable al procedimiento de despido como

mecanismo sancionatorio y cuya consecuencia es la extinción de la relación laboral.

- 4.9. Es preciso señalar también que, la presunción de inocencia constituye un derecho fundamental de toda persona, reconocido en el artículo 2º, inciso 24, literal "e" de la Constitución Política del Estado y es aplicable también a los procesos sancionatorios<sup>2</sup>, la misma que sólo puede ser desvirtuada con base en una actividad probatoria que, con las debidas garantías procesales, produzca certeza en el juzgador sobre la responsabilidad del imputado.
- 4.10. Es de tenerse en cuenta también que, conforme con lo establecido en la Casación N° 620-98-SCON, de fecha 26 de mayo de 1999: *"Para que se configure la falta grave, ésta debe provenir de una actividad personal del trabajador, ..... Asimismo, la falta deberá ser cometida directamente por el trabajador y tendrá que ser de tal naturaleza que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre empleador y trabajador"*.
- 4.11. Por otro lado, en la Casación Laboral N° 419-2014-Ayacucho, la Corte Suprema del Poder Judicial ha considerado que el juez, al analizar la validez de un despido, debe observar los supuestos incumplimientos del trabajador de cara a la aplicación de los principios de tipicidad y razonabilidad.
- 4.12. En este sentido, explica, en primer lugar, que no todo incumplimiento laboral supone falta grave, en tanto el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, exige, como elemento típico de dicha conducta, que revista gravedad.
- 4.13. Asimismo, la Corte señala que en ciertos supuestos debe verificarse que exista una conducta dolosa intencionada del trabajador al momento de cometer una falta.

#### Análisis de la sentencia:

- 4.14. De la revisión de los actuados se advierte que, la emplazada, mediante la carta de pre - aviso de despido, de fecha 26 de febrero del 2014, de fojas 18, señala como falta grave incurrida por el actor, la que se encuentra previstas en el inciso a) del artículo 25º del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; (incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe

---

<sup>2</sup> Así lo sostuvo el Tribunal Constitucional (TC), en la sentencia recaída en el Exp. N° 05104-2008-PA/TC.

laboral); sustentándose en el hecho de haber invertido el tiempo de su jornada laboral pagada por la demandada, en hacer gestiones para otras empresas beneficiando a terceros a costa de Star UP, lo cual iba en contra de los intereses de la empresa; causa que se encontraba prevista en el Reglamento Interno de Trabajo, conforme es de verse de los en los literales a), o) y p) obrante a fojas 47 vuelta.

- 4.15. A fojas 50 obra la carta de despido, de fecha 07 de marzo del 2014, de la cual se desprende que la demandada le indica al actor que no ha desvirtuado los cargos atribuidos y, por el contrario, ha quedado acreditado que existe causa justa de despido.
- 4.16. Como puede apreciarse la controversia se centra en determinar si existió causa justa de despido y de no ser así, indemnizarlo por despido arbitrario al actor.
- 4.17. Al respecto, es de considerar que, en el caso de autos, el dicho del actor, en el sentido de que dichas actividades eran encomendadas por el propio Gerente General de la accionada, señor Román Kasianov, se encuentra debidamente acreditado con los correos obrantes de fojas 8 y 9, los mismos que fueron adjuntados a la Carta Notarial de fojas 4 por la propia demandada, a efecto de que el demandante informe sobre el particular y por los correos obrantes de fojas 25, 35, 41 y 41"A"; de los que se desprende que el Gerente General, no solo tenía pleno conocimiento de las acciones realizadas por el actor a favor de la empresa Flex Air S.A.C.; sino que, estas eran ordenadas por este funcionario; por lo que, no puede sostenerse que tales gestiones se hicieron **sin su conocimiento**, como se le ha imputado al actor.
- 4.18. Asimismo, lo sostenido por el demandante en el sentido de que, incluso el propio Asesor Legal de la empresa, señor Gustavo Alexander López Quispe, fue consultado sobre ciertas acciones a realizar en pro de la empresa Flex Air S.A.C., se encuentra debidamente acreditado, no sólo con el correo emitido por el mismo obrante a fojas 239 a 240, sino con su propio dicho, sostenido en la Audiencia de Juzgamiento y en la Audiencia de Vista; por lo que su afirmación en el sentido de que como asesor legal sólo daba opiniones legales y no órdenes, por cuanto él se encontraba jerárquicamente por debajo de los Gerentes, resultan irrelevantes para calificar con grave la conducta del actor y sólo corrobora lo manifestado por éste en el sentido que **todos tenían conocimiento** y que estos pedidos de apoyo sobre temas de la empresa Flex Air S.A.C. encomendadas por el Gerente General, **no sólo eran usuales en la Gerencia de Aeropuertos,**

sino también en otras Gerencias de la accionada y, es por ello que, hasta incluso se emitían opiniones legales sobre las gestiones a realizar, lo que nos persuade que las actividades reclamadas al actor, se encontraban ordenados y avalados por el propio Gerente General.

- 4.19. De otro lado, conforme es de verse de la copia literal de la Partida Registral N° 12692531, obrante de fojas 232 a 235, se puede establecer de manera fehaciente que lo afirmado durante toda la secuela del proceso por el actor es cierto, tanto más si de dicha instrumental se desprende que quien era el Gerente General de la Empresa Flex Air S.A.C. en el año 2011 era el Gerente General de la empresa demandada Star Up S.A.; es decir, el señor Román Kasianov, hijo del Presidente del Directorio Valentyn Kasianov; por lo que no resulta razonable, por la familiaridad entre ambos representantes de la empresa, que se alegue desconocimiento de las gestiones realizadas por el actor; muy por el contrario, se corrobora que, por el cargo de Gerente General, que ostentaba también en la empresa Flex Air S.A.C., tenía un interés sobre la ejecución de las mismas, por ello las encomendaba.
- 4.20. Estando a lo glozado, se puede concluir que el actor actuó bajo las órdenes de su inmediato superior, esto es, su Gerente General y que, en todo caso, quien debía poner en conocimiento de lo acontecido al Directorio o Junta General de Accionistas, si se consideraba irregular, no era el demandante, sino el Gerente General; es decir, el señor Román Kasianov.
- 4.21. Cabe precisar que, al respecto es aplicable el concepto de responsabilidad de mando -o mejor dicho, de responsabilidad del superior, que crea la responsabilidad del superior por el incumplimiento de actuar para impedir conductas penales (entiéndase faltas, para el presente caso) de sus subordinados. El superior es responsable por la falta de control y supervisión de los subordinados en el evento en que cometan delitos. De esta forma, el superior es responsable, tanto por su propia falta al intervenir, como por las conductas penales de otros. El concepto parece crear, por una parte, una responsabilidad directa por la ausencia de supervisión, y por la otra, una responsabilidad indirecta por las conductas delictivas de otros. Finalmente, como tendremos oportunidad de explicarlo, la responsabilidad del superior tiene un doble carácter: Es un

delito propio de omisión (*echtes Unterlassungsdelikt*) y un delito de peligro (*Gefährdungsdelikt*).<sup>3</sup>

- 4.22. En ese sentido, quien incumplió las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, no fue el actor, sino el Gerente General, dado que, conforme lo señala el artículo 185° de la Ley General de Sociedades, el Gerente General es elegido por el Directorio<sup>4</sup> y resulta responsable, entre otros, por el ocultamiento de las irregularidades que observe en las actividades de la sociedad, así como del empleo de los recursos sociales en negocios distintos del objeto de la sociedad, conforme establece el artículo 190° de la Ley antes acotada<sup>5</sup>.
- 4.23. Por las consideraciones antes señaladas y, siendo que la demandada ha señalado que el actor cometió falta grave, por lo que procede a despedirlo en mérito al inciso a) del artículo 25° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y, siendo que se ha discernido que tal falta no se configura; se debe concluir que **no existe una causa justa de despido**; por consiguiente, al actor le alcanza la protección contra el despido arbitrario, establecido en el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR., que señala: *"Si el despido es arbitrario por no haberse expresado*

<sup>3</sup> KAI AMBOS\*, La responsabilidad del Superior en el Derecho Penal Internacional\*\*, <file:///C:/Users/pjudicial/Downloads/Dialnet-LaResponsabilidadDelSuperiorEnElDerechoPenalIntern-298290.pdf>.

El autor precisa que, mientras el término «mando» parece limitar la doctrina al contexto militar, el término <> es mucho más amplio y se extiende también a los civiles. En esta forma fue adoptado por el Estatuto de Roma. Recomienda ver también al respecto FENRICK, 1995, p. 110, nota 21.

(\*\*) Referente científico del Instituto Max-Planck de Derecho penal extranjero e internacional encargado de las secciones Derecho penal internacional e Hispanoamérica; asistente científico de la Universidad de Freiburg. Doctor por la Universidad de Munich (1992).

(\*) Traducción del inglés de Óscar Julián Guerrero (Colombia) y Mónica Karayán (Argentina, citas); revisión de M. Soledad Saux y del autor.

<sup>4</sup> CAPITULO III GERENCIA Artículo 185.- Designación La sociedad cuenta con uno o más gerentes designados por el directorio, salvo que el estatuto reserve esa facultad a la junta general. Cuando se designe un solo gerente éste será el gerente general y cuando se designe más de un gerente, debe indicarse en cuál o cuáles de ellos recae el título de gerente general. A falta de tal indicación se considera gerente general al designado en primer lugar.

<sup>5</sup> Artículo 190.- Responsabilidad.- El gerente responde ante la sociedad, los accionistas y terceros, por los daños y perjuicios que ocasione por el incumplimiento de sus obligaciones, dolo, abuso de facultades y negligencia grave.

El gerente es particularmente responsable por:

1. La existencia, regularidad y veracidad de los sistemas de contabilidad, los libros que la ley ordena llevar a la sociedad y los demás libros y registros que debe llevar un ordenado comerciante;
2. El establecimiento y mantenimiento de una estructura de control interno diseñada para proveer una seguridad razonable de que los activos de la sociedad estén protegidos contra uso no autorizado y que todas las operaciones son efectuadas de acuerdo con autorizaciones establecidas y son registradas apropiadamente;
3. La veracidad de las informaciones que proporcione al directorio y la junta general;
4. El ocultamiento de las irregularidades que observe en las actividades de la sociedad;
5. La conservación de los fondos sociales a nombre de la sociedad;
6. El empleo de los recursos sociales en negocios distintos del objeto de la sociedad;
7. La veracidad de las constancias y certificaciones que expida respecto del contenido de los libros y registros de la sociedad;
8. Dar cumplimiento en la forma y oportunidades que señala la ley a lo dispuesto en los artículos 130 y 224; y,
9. El cumplimiento de la ley, el estatuto y los acuerdos de la junta general y del directorio.

*causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización (...)*".

- 4.24. Estando a lo señalado precedentemente, se estiman todos los agravios expuestos por el apelante, revocando la venida en grado y declarar fundada la demandada por el concepto de indemnización por despido arbitrario, más costos y costos.
- 4.25. Teniéndose en cuenta que, de conformidad con lo previsto en el artículo 38° de la misma norma, la indemnización por Despido Arbitrario es equivalente a una remuneración ordinaria y media mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de doce (12) remuneraciones; las que deben interpretarse como remuneraciones ordinarias y que las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda; y, que de conformidad con el Artículo 55° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR., la remuneración que servirá de base para el pago de la indemnización prevista la Ley, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido y que, para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas se tomará en cuenta el criterio establecido en el Decreto Legislativo N° 650, debe tomarse en cuenta estos criterios a efectos de determinarse la indemnización que le corresponde.
- 4.26. Advirtiéndose que el actor ha prestado servicios para la emplazada desde el 1 de enero del 2007 hasta el 7 de marzo de 2014, ha acumulado 7 años, 2 meses y 7 días de servicios y que, asimismo se ha establecido que su última remuneración mensual ascendió a S/.19,910.42 nuevos soles, practicando la liquidación respectiva se obtiene lo siguiente:

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**

REMUN. COMPUTABLE	FACTOR	Periodo Laborado			IDA
		Años	Meses	Días	
19,910.42	1.5	7	2	7	214617.73
				Total	214617.73

- 4.27. Siendo así, el monto que deberá ordenarse pagar conforme al artículo 38° de la norma acotada, es de S/.214,617.73 soles, suma a la que deberán de

agregarse los intereses legales respectivos, que se liquidarán en ejecución de sentencia.

- 4.28. Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138º de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre del pueblo, resuelve:

V. DECISIÓN:

REVOCAR: La Resolución N° 05, que contiene la Sentencia N° 91-2015-NLPT de fecha 27 de abril del 2015, de fojas 245 a 254, que declaró Infundada la demanda interpuesta a fojas 136 a 155 a 92, subsanada a fojas 161 a 172; la REFORMARON: declarándola fundada; debiéndose otorgar al actor la suma de S/214,617.73 ( Doscientos Catorce Mil Seiscientos Diecisiete Soles y 73/100), por concepto de indemnización por despido arbitrario; más los intereses legales respectivos, con costos y costas, que se liquidarán en ejecución de sentencia.

En los seguidos por JUAN FÉLIX MENDOZA PANTOJA contra EMPRESA STAR UP S.A., sobre pago de indemnización por Despido Arbitrario y los devolvieron a su Juzgado de origen.-

ESPINOZA MONTOYA

CASTRO HIDALGO

CHÁVEZ PÁUCAR



3

RECEBIDO  
03 ENE. 2017  
Poder Judicial  
Superior de Justicia de Lima  
Jefe de Oficina Ejecutiva  
GONZALO MARQUEZ  
CRIC

EXPEDIENTE : 08438-2014-0-1801-JR-LA-05  
RELATOR :  
CUADERNO : PRINCIPAL  
SUMILLA : RECURSO DE CASACION

**SEÑOR PRESIDENTE DE LA PRIMERA SALA LABORAL TRANSITORIA DE LIMA:**

STAR UP S.A., debidamente representada por su abogado apoderado Gustavo Alexander López Quispe en los seguidos por Juan Félix Mendoza Pantoja sobre indemnización por despido arbitrario, a usted atentamente decimos:

**I. PRETENSION IMPUGNATORIA**

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34° de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, interponemos el presente Recurso de Casación contra la Resolución NUEVE de fecha 02 de noviembre de 2016 expedida por la Primera Sala Laboral Transitoria de Lima, correspondiente al Expediente No. 08438-2014-0-1801-JR-LA-05, a efectos de que el superior jerárquico la REVOQUE en todos sus extremos y declare Infundada la demanda de indemnización por despido arbitrario.

**II. REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD**

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ha cumplido con los siguientes requisitos de admisibilidad:

1. El presente recurso se interpone contra la Resolución NUEVE que contiene la sentencia de vista expedida por la Primera Sala Laboral Transitoria de Lima que, como órgano de segundo grado, pone fin al proceso.
2. Se interpone ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada a fin de que lo remita a la Sala Suprema.
3. La resolución impugnada fue notificada el 11 de noviembre de 2016 y, el recurso de casación se interpone dentro del plazo de 10 días hábiles señalado por ley<sup>1</sup>.
4. Se adjunta el recibo de la tasa correspondiente.

<sup>1</sup> Se debe tener presente que el Poder Judicial decretó paro indefinido a nivel nacional del 22.11.2016

**III. REQUISITOS DE PROCEDENCIA**

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ha cumplido con los siguientes requisitos de procedencia:

- 1. Nuestra parte consintió la resolución de primera instancia pues esta no fue adversa a nuestros intereses, siendo el demandante quien interpuso el recurso de apelación.
- 2. Nuestra pretensión impugnatoria se sustenta en la infracción normativa que incide directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada, transgresión que se ha manifestado de las siguientes maneras:

- Por la infracción de lo establecido en el numeral 5 del artículo 139° de la Constitución Política referente a la motivación de las resoluciones judiciales, lo cual pasaremos a desarrollar posteriormente.
- Por la inaplicación del segundo párrafo, del artículo 43°, del TUO del D.Leg. No. 728, D.S. No. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

3. Incidencia Indirecta de la Infracción Normativa:

**3.1. INFRACCIÓN DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 5, DEL ARTÍCULO 139° DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA**

**Primero:** Que, se ha transgredido en forma evidente nuestro derecho a obtener una resolución debidamente motivada pues si bien existe una motivación aparente ésta no se ha producido como consecuencia de las pruebas actuadas en el proceso y el debate de posiciones y probatorio en ambas instancias. Por el contrario, la motivación se ha desviado del marco del debate judicial, alejándose del análisis de la conducta del demandante y centrándose indebidamente en el actuar del gerente general de la empresa, situación que no ha sido materia de controversia por ninguna de las partes.

**Segundo:** Que, nuestra parte ha alegado que el demandante dedicaba el tiempo remunerado por nuestra empresa a realizar gestiones para un tercero ajeno a esta, sin autorización del Directorio ni de la Junta General de Accionistas, máximos órganos de dirección de la empresa. Esta conducta destruyó la confianza que Star Up S.A. había depositado en su persona, pues su cargo de

Gerente de Aeropuertos implicaba una dedicación exclusiva al mismo, por el que también se le pagaba una alta remuneración.

**Tercero:** Que, en efecto, el cargo de Gerente de Aeropuertos importa una gran responsabilidad pues es responsable directo del control operacional de la empresa, siendo el encargado, entre otras cosas, de aplicar los procedimientos de seguridad a fin de minimizar o prevenir la ocurrencia de accidentes e incidentes en las operaciones de vuelo, razón por la que **una mínima distracción en sus obligaciones puede acarrear consecuencias fatales**, no solo para la empresa, sino también para las vidas humanas que transportamos.

**Cuarto:** Que, durante el desarrollo del proceso y aun en su recurso de apelación, el demandante ha generalizado de forma inadecuada la discusión, **intentando justificar su conducta en la excusa "todos hacían lo mismo"** y no obstante, ni siquiera en la utilización de esta falacia, el demandante ha señalado al Sr. Román Kasianov como parte de ese todo, por lo que **no se entiende cómo es que la Sala elige juzgar la conducta del Sr. Kasianov y no la del demandante.**

**Quinto:** Que, la controversia en este proceso no versa sobre los actos realizados por el Sr. Kasianov, mientras fue gerente general de Star Up, pues éste es un trabajador como cualquier otro en la empresa, quien debe rendir explicaciones sobre sus actos y la de sus subordinados a los órganos de dirección de la empresa. Nótese que los actos a los que nos referimos están estrictamente relacionados con las acciones regulares de la gestión, pues aquellos que no lo sean no pueden ser de su responsabilidad. En ese mismo orden, considerando que los actos que han sido materia de imputación al demandante, no resulta de una gestión regular suya o de sus superiores, por lo que corresponde que cada quien responda directamente por su actos. Establecer conclusiones como las establecidas por la Sala nos llevaría a convalidar actos irregulares cometidos por Gerentes con el aval del Gerente General, siendo el único responsable el Gerente General y no el Gerente Subordinado, quien debería permanecer vinculado en la empresa, aun cuando su accionar sea reprochable. Más aún, sería negar la

autonomía de la persona jurídica de la persona natural y la organización jerárquica de toda empresa, donde existen órganos de máxima instancia y a los cuales se debe rendir cuentas.

Sexto: Habiendo dicho lo anterior, la controversia se ciñe en determinar o no la existencia de la comisión de falta grave por parte del demandante y es allí donde se debe evaluar la conducta desplegada por él y no por sus superiores. En ese orden., consideramos que la Sala ha incurrido en evidente error e infracción normativa, pues resuelve el caso desde la perspectiva de la conducta de otros (Gerente General), presentando para ello una motivación aparente, desviando la discusión del tema central, alterando el debate procesal al incluir como parte del mismo un hecho que no fue cuestionado ni planteado por las partes.

Sétimo: La infracción normativa expuesta en los párrafos anteriores inciden directamente sobre la resolución impugnada porque, al no fundamentar su decisión sobre la conducta del demandante, las pruebas aportadas y el debate procesal, se ha incumplido con el deber de motivación que, de haberse efectuado, habría concluido de manera evidente que, independientemente de los actos de otros funcionarios, la conducta del demandante fue correctamente tipificada en una causa justa de despido.

3.2. INOBSERVANCIA DEL SEGUNDO PÁRRAFO, DEL ARTÍCULO 43º, DEL TUO DEL D. LEG. NO. 728, D.S. NO. 003-97-TR, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

*Octavo: El segundo párrafo del artículo 43º de la norma acotada señala expresamente: "...Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales."* Por consiguiente, personal de confianza no sólo es una persona que gozan de un cargo superior en la empresa

por razones de orden objetivo (conocimientos, experiencia,...) sino también por razones de orden subjetivo, que hacen que el empleador o su personal de Dirección deposite o delegue en ellos la administración y "secretos" de la empresa, de tal manera que deba rendir informes o explicaciones sólo a él o a los órganos de dirección que se designe.

**Noveno:** En ese orden, el personal de confianza no se debe a otro trabajador de un nivel similar, sino al mismo empleador o los órganos de dirección que éste designe. Ahora bien, el Gerente de Aeropuertos es un trabajador **depositario de toda la confianza** del directorio de la empresa, pues la estabilidad económica de la misma y su reputación en el sector empresarial dependen de que este realice adecuadamente su trabajo. En este orden de ideas, el demandante **traicionó la confianza** que la empresa había depositado en su persona pues, de manera temeraria, **distrajo sus actividades como Gerente de Aeropuertos de Star Up S.A.** para realizar trabajos "extras" a favor de otra empresa, exponiendo a nuestra parte a un peligro evidente que, afortunadamente, no se tradujo en una tragedia que lamentar.

**Décimo:** Ha quedado evidenciado en el proceso que el demandante traicionó la confianza de su empleador, pues realizó actos que no favorecían a su empleador, sino a una tercera empresa, no vinculada a su actividad. Actuó sin el conocimiento y autorización de los órganos de dirección de la empresa, como el Directorio o Junta General de Accionistas, siendo su deber explícito informar a estos cuando se trata de actos que atañen a su actividad. En ese orden, todo acto que no haya sido informado a los órganos de dirección de la empresa y que no responda a sus deberes funcionales, no puede entenderse como actos en favor de su empleador, por lo que constituyen un acto evidente de faltamiento a la confianza depositada en su persona.

**Décimos Primero:** La infracción normativa, expuesta en los párrafos octavo

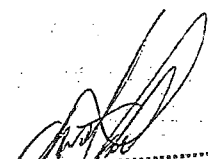
al décimo, inciden directamente sobre la resolución impugnada porque no se ha considerado que el trabajador de confianza tiene una mayor responsabilidad frente al empleador que cualquier otro trabajador de la empresa, por lo que todos sus actos están directamente dirigidos a favorecer sus actividades, debiendo reportar las mismas a aquellos órganos de dirección que lo designaron, como el Directorio o la Junta de Accionistas en el caso de Star Up S.A. La Sala no ha tenido en consideración esta disposición normativa, pues no se existe prueba en el proceso, ni afirmaciones producto del debate procesal que arriben a la conclusión que las actividades del demandante fueron aprobadas o autorizadas por el Directorio de Star Up S.A. o de la Junta General, más aún, de actividades realizadas a favor de empresas terceras, no vinculadas a la actividad de la empresa.


4. El pedido Casatorio es Revocatorio, pues de los actuados en el proceso consideramos que la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia cuenta con suficientes elementos para emitir nuevo fallo y declarar Infundada la demanda en todos sus extremos, pues resulta evidente que el demandante ha incurrido en la causal de falta grave establecida en el inciso a) del artículo 25° del TUO del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. No. 003-97-TR.

**POR TANTO:**

A usted Señor Presidente, sírvase tener por interpuesto el Recurso de Casación, admitirlo y elevarlo en su oportunidad.

Lima, 06 de diciembre de 2016.

  
 .....  
 Gustavo López Quispe  
 ABOGADO  
 CAL. 27423

  
 \_\_\_\_\_  
 Gustavo Alexander López Quispe  
 Abogado Apoderado  
 STAR UP S.A.

SÉPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE  
CORTE SUPERIOR DE LIMA

Sede Arnaldo Márquez - Av. Arnaldo Márquez N°1065 - Piso 08 - Jesús María

SS. GOMEZ CARBAJAL  
MANZANARES CAMPOS  
CHÁVEZ PAUCAR

EXPEDIENTE N° : 8438-2014-0-1801-JR-LA-05.  
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.  
RELATOR : QUIÑONES MONTENEGRO, LUIS ARTURO.  
DEMANDADO : EMPRESA STAR UP S.A.  
DEMANDANTE : MENDOZA PANTOJA, JUAN FELIX.

**Resolución N° 10**

Jesús María, dieciséis de febrero  
Del año dos mil diecisiete.-

**DADO CUENTA** en la fecha el escrito de Casación N° 8438-2017 de fecha 10 de febrero del año en curso, presentado por la demandada y por lo expuesto: **ATENDIENDO: Primero:** La recurrente interpone recurso de Casación contra la Sentencia de Vista de fecha 02 de noviembre de 2016 contenida en la Resolución N° 09, que obra de fojas 277 a 287; **Segundo:** El Artículo 35° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 establece los requisitos de admisibilidad del recurso de casación y refiere: "*El recurso de casación se interpone:*

1. *Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. En caso de sentencia el monto total reconocido en ella debe superar las (100) Unidades de Referencia Procesal (URP). (40,500). No procede el recurso contra las resoluciones que ordenan a la instancia inferior emitir un nuevo pronunciamiento.*

2. *Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. La Sala Superior debe remitir el expediente a la Sala Suprema, sin más trámite, dentro del plazo de tres (3) días hábiles.*

3. *Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna.*

4. *Adjuntando el recibo de la tasa respectiva. Si el recurso no cumple con este requisito, la Sala Suprema concede al impugnante un plazo de tres (3) días hábiles para subsanarlo. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, se rechaza el recurso."*; **Tercero:** De autos se precia que la Sentencia de Vista fue notificada al recurrente el 02 de noviembre de 2016, según la Constancia de Asistencia del Acto de Notificación de foja 288, e interpuso el recurso de Casación el 03 de enero del presente año, es decir, dentro del plazo de diez días; asimismo, se constata que el referido recurso cumple con los demás requisitos de Ley; **Cuarto:** En tal sentido y acorde al numeral 2) del artículo 35° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, en concordancia con el artículo 387° del Código Procesal Civil, modificado por la Ley N° 29364, establece que al ser interpuesto el recurso de casación ante la Sala Superior, esta deberá remitirlo a la Corte Suprema de la República sin más trámite dentro del plazo de tres días. En consecuencia **DECLARARON ADMISIBLE** el recurso de Casación interpuesto por la recurrente como parte demandante; y, **ORDENARON** elevar los autos a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República con la debida nota de atención.-

JUDICIAL DEL PERU  
SUPERIOR DE JUSTICIA

19/09/2018 16:31:06  
Pag. 1 de 1

zamorra valdez  
ancay y Coimena S/N Av. Estado de Lima  
Cargo de Ingreso de Escrito  
Dentro de Distribucion General /  
285710-2018

*Indicente*  
*93*  
*Declaracion*

Cod. Digitalizacion: 0000791951-2018-ESC-JP-LA

iente : 08438-2014-0-1801-JR-LA-05 F. Inicio: 12/05/2014 19:05:49  
lo : 5º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE  
nto : REMISION DE EXP. DE SALA  
reso : 19/09/2018 16:31:05 Folios: 6 Páginas:  
itado : TERCERO 2º SALA DE CONST Y SOCIAL TRANSIT  
ialista : GARCIA GOMEZ DANISSA LIZBETH

la : 6soles 214.617.74 N Copias/Acomp :  
ad : 0 SIN DEPOSITO JUDICIAL

al : 0 SIN TASAS

\*SIN ARANCEL JUDICIAL\*

\*SIN DERECHO DE NOTIFICACION\*

la : //OFICIO S/Nº DE FECHA 14-09-2018

vacacion : 2º SALA DE CONST Y SOCIAL TRANSIT RNTX EXP. FS 303  
CASAC Nº: 5515-2017/SIN ACOMP // OLA COURIER Nº:  
35991839

RECEBIDO  
SERVIDO AL ZAMORRA VALDEZ  
19.09.2018

NO SERRANO, RUTH  
illa 18  
: 1  
7

RECEBIDO  
25.09.2018  
SERVIDO AL SERRANO, RUTH

0715-0

Recibido





PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria  
Corte Suprema de Justicia de la República

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

Lima 14 de Setiembre de 2018.

Indemnización (NLPT) N° 5515-2017-S-2°SDCSTCS-ANS

ñor Doctor.-  
ez del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
orte Superior de Justicia de Lima  
esente.-

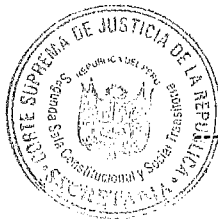
Ref.: Exp. N° 8438-2014

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de  
EMITIRLE el Expediente Principal a fojas 303, con copia certificada de la Ejecutoria  
Suprema emitida por esta Sala el 07 de Setiembre de 2018. En el proceso seguido por  
Juan Félix Mendoza Pantoja contra Star Up S.A. sobre Indemnización por despido  
arbitrario. Se adjunta copia certificada de la Ejecutoria Suprema a fojas 07.

Aprovecho la oportunidad para expresarle  
mis sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente,

PODER JUDICIAL



ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 5515-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Lima, siete de setiembre de dos mil dieciocho

**VISTOS**; interviniendo como ponente el señor juez supremo, Malca Guaylupo, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arévalo Vela, Rodríguez Chávez; con el voto en minoría de la señora jueza suprema De La Rosa Berdriñana; y  
**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Star Up S.A.**, mediante escrito presentado el tres de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos, contra la Sentencia de Vista de fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y siete a doscientos ochenta y siete, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha veintisiete de abril de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos cincuenta y cuatro, que declaró infundada la demanda, y reformándola declaró **fundada**; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es decir: i) la **infracción normativa** y ii) el **apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República**.

**Tercero:** Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; requisitos de

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 5515-2017  
LIMA

Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Cuarto:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento treinta y seis a ciento cincuenta y cinco, subsanada en fojas ciento sesenta y uno a ciento setenta y dos, el actor solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario, en la suma de doscientos catorce mil seiscientos diecisiete con 74/100 soles (S/214,617.74); más intereses legales, con costas y costos del proceso.

**Quinto:** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte impugnante no consintió la resolución adversa de primera instancia, pues la apeló, tal como se aprecia en el escrito de fecha cinco de mayo de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cincuenta y siete a doscientos sesenta y cuatro; asimismo, señala su pedido casatorio como revocatorio, cumpliendo con la exigencia prevista en el inciso 4) de la citada norma.

**Sexto:** La parte recurrente denuncia como causales de su recurso:

- i) **Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.**
- ii) **Infracción normativa por inaplicación del segundo párrafo del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

**Séptimo:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del

2

ANA MARÍA NAUFARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 5515-2017  
LIMA  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Octavo: Sobre la causal denunciada en el *ítem i)*, se debe decir que la parte impugnante pretende a través de sus argumentos que esta Sala Suprema revise nuevamente los hechos y pruebas aportados en el proceso, lo cual es contrario a la naturaleza y fines del recurso de casación; en consecuencia, al no cumplir con el requisito de procedencia, contemplado en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que prevé demostrar la incidencia directa de la supuesta infracción normativa sobre la decisión impugnada, deviene en **improcedente**.

Noveno: Respecto la causal prescrita en el *ítem ii)*, corresponde manifestar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, la parte impugnante no ha descrito de manera concreta como la aplicación del artículo de la norma invocada sobre trabajadores de confianza modificaría la decisión impugnada, la cual versa sobre la configuración de la falta grave, tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que no se cumple con el requisito de procedencia, contemplado en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviniendo en **improcedente**.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Star Up S.A.**, mediante escrito presentado el tres de enero de dos mil

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL Nº 5515-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos; y  
ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El  
Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, Juan  
Félix Mendoza Pantoja, sobre indemnización por despido arbitrario; y los  
devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Jmrp/rjl

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA, DOCTORA DE LA  
ROSA BEDRIÑANA, ES COMO SIGUE:

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por la demandada, **Star Up S.A.**,  
mediante escrito presentado el tres de enero de dos mil diecisiete, que corre en  
fojas doscientos noventa y cinco a trescientos, contra la Sentencia de Vista de  
fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta  
y siete a doscientos ochenta y siete, que revocó la Sentencia apelada de fecha  
veintisiete de abril de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y cinco  
a doscientos cincuenta y cuatro, que declaró infundada la demanda, y reformándola

4

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 5515-2017  
LIMA  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

declaró fundada; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: *i) la infracción normativa y ii) el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.*

**Tercero:** En cuanto a los requisitos de procedencia, el artículo 36° de la precitada Ley, prevé los siguientes: *i) que, el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; ii) que se describa con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes; iii) que se demuestre la incidencia directa de la infracción normativa en la decisión impugnada; y, iv) que se indique si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precise si es total o parcial, y si es ese último, se indique hasta donde debe alcanzar la nulidad. Si fuera revocatorio, se precise en qué debe consistir la actuación de la sala. Si el recurso contuviera ambos pedidos debe entenderse el anulatorio como principal.*

**Cuarto:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento treinta y seis a ciento cincuenta y cinco, subsanada en fojas ciento sesenta y uno a ciento setenta y dos, el actor solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario, en la suma de doscientos catorce mil seiscientos diecisiete con 74/100 soles (S/214,617.74); más intereses legales, con costas y costos del proceso.

**Quinto:** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, conforme al cual *"el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera*

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 5515-2017  
LIMA  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso", el mismo no es exigible en el presente caso, toda vez que la Sentencia emitida en primera instancia no le fue adversa a la impugnante.*


**Sexto:** La parte recurrente denuncia como causales de su recurso:

- i) **Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, sostiene que la motivación del Colegiado Superior se ha desviado del marco del debate judicial, al no analizar la conducta del demandante, centrándose indebidamente en el actuar del gerente general de la empresa.*
- ii) **Infracción normativa por inaplicación del segundo párrafo del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.***

**Séptimo:** Respecto a la causal denunciada en el *ítem i)*, la recurrente cumple con lo establecido en los numerales 2) y 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, por cuanto desarrolla de forma clara y precisa los argumentos que sostienen la infracción normativa del dispositivo invocado, asimismo señala la incidencia de dicha infracción sobre lo decidido por la instancia de mérito; en consecuencia, cumple con los requisitos de procedencia contemplados en los incisos 2) y 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; deviniendo en **procedente**.

**Octavo:** Respecto la causal prescrita en el *ítem ii)*, corresponde señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, la parte impugnante no ha descrito de manera concreta como la aplicación del artículo de la norma citada, referida a trabajadores de confianza,

6

  
ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 5515-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

modificaría la decisión impugnada, la cual versa sobre la configuración de la falta grave, tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que no se cumple con el requisito de procedencia, contemplado en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviniendo en improcedente.

**Noveno:** En cuanto al requisito de procedencia previsto en el inciso 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, cumple con señalar su pedido casatorio como revocatorio.

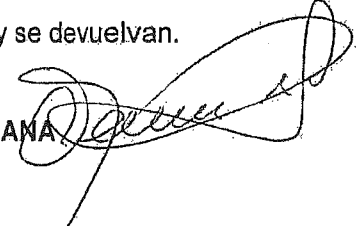
Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

**MI VOTO** es porque **SE DECLARE PROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto la demandada, **Star Up S.A.**, mediante escrito presentado el tres de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos, por la siguiente causal: **Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.** En consecuencia, conforme a lo dispuesto por el artículo 37° de la Ley N° 29497, **SE FIJE** fecha para la vista de la causa; y para efectos de notificarse el mandato, **SE DISPONGA** a través del domicilio procesal electrónico y/o postal señalado por las partes, de conformidad con lo establecido en la Resolución Administrativa N° 175-2016-P-PJ, **notificación que deberá efectuarse en el día y bajo responsabilidad;** en el proceso laboral seguido por el demandante, **Juan Félix Mendoza Pantoja**, sobre indemnización por despido arbitrario; y se devuelvan.

S. S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

jmsb

  
MARIANA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARÍA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA