

## **“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”**

**SUMILLA:** Reitero que cese la amenaza consumada de violación de mis derechos laborales de primer orden de preferencia (pago de mi remuneración correspondiente al mes de abril 2020, beneficios sociales del 30%, por evaluación y preparación de clases, reconocimiento de las horas y minutos extras laborados e indemnización por retención indebida de remuneración correspondiente al mes de abril de 2020 y a la libertad de trabajo por parte de la UGELH. Disponiéndose la inmediata atención y/o suspensión de procedimientos arbitrarios e ilegales, porque la amenaza de violación es cierta y consumada en su realización, el perjuicio es real, efectivo, tangible, concreto e ineludible, fundada en hechos reales y no imaginarios.

**REFERENCIA:** CARTA N° 75 -2020/GOB-REG-HVCA/GRDS-DREH-UGELHVCA; Y DOCUMENTOS ADJUNTOS

### **SEÑOR DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL-HUANCAVELICA**

Joel HUAMAN CONDORI, identificado con DNI N° 23266856, con domicilio real en el Jr. Mariano Cataño S/N Barrio de San Cristóbal; Distrito, Provincia y Región de Huancavelica; correo electrónico; joelhuaman\_1917@hotmail.com; Celular 944651400 a Ud., respetuosamente, digo: Conforme al inciso 20 del art 2° de la Constitución Política del Estado que; establece que toda persona tiene derecho: A formular peticiones, individual o colectivamente por escrito ante la autoridad competente, la que está obligada a dar al interesado una respuesta también por escrito dentro del plazo legal, bajo responsabilidad, concordante con el numeral 1° del art 115 del T.U.O, de la Ley N° 27444 que a la letra menciona “cualquier administrado, individual o colectivamente, puede promover por escrito el inicio de un procedimiento administrativo ante todas y cualesquiera de las entidades, ejerciendo el derecho de PETICION, reconocido en el art 2 inciso 20 de la Constitución Política del Estado”

Reitero la violación de mis derechos laborales por esta vía, amparado, amparado D.U. N°. 026-2020; D. S. N° 044-2020-PCM; que busca salvaguardar la vida y la salud de los peruanos ante el brote del COVID-19 y para garantizar los servicios de las entidades públicas y privadas, así como en el D. S. N° 006-2017-JUS que expresa en su Artículo 30.- Procedimiento Administrativo Electrónico 30.1 Sin perjuicio del uso de medios físicos tradicionales, el procedimiento administrativo podrá realizarse total o parcialmente a través de tecnologías y medios electrónicos, debiendo constar en un expediente, escrito electrónico, que contenga los documentos presentados por los administrados,

por terceros y por otras entidades, así como aquellos documentos remitidos al administrado. 30.2 El procedimiento administrativo electrónico deberá respetar todos los principios, derechos y garantías del debido procedimiento previstos en la presente Ley, sin que se afecte el derecho de defensa ni la igualdad de las partes, debiendo prever las medidas pertinentes cuando el administrado no tenga acceso a medios electrónicos. 30.3 Los actos administrativos realizados a través del medio electrónico, poseen la misma validez y eficacia jurídica que los actos realizados por medios físicos tradicionales. Las firmas digitales y documentos generados y procesados a través de tecnologías y medios electrónicos, siguiendo los procedimientos definidos por la autoridad administrativa, tendrán la misma validez legal que los documentos manuscritos; D. S. N° 016-2020-PCM amplía los servicios de información en el marco del Decreto Legislativo N° 1246, del Decreto Legislativo N° 1427 y del Plan Nacional de Competitividad y Productividad. Aprueban diversas medidas de simplificación administrativa, que brindan el régimen jurídico para que la Administración Pública actúe en favor de la ciudadanía en función a la simplificación, la eficacia, la eficiencia, la celeridad y la equidad en los procedimientos administrativos; garantizando los derechos e intereses de las personas y el respeto al ordenamiento constitucional.

En este orden de razonamientos jurídicos, reitero que, cese la amenaza consumada de violación de mis derechos laborales de primer orden de preferencia (pago de mi remuneración correspondiente al mes de abril 2020, beneficios sociales 30%, reconocimiento de las horas y minutos extras laborados e indemnización por retención indebida de remuneración correspondiente al mes de abril de 2020 y a la libertad de trabajo por parte de la UGELH. Disponiéndose la inmediata atención y/o suspensión de este procedimiento arbitrario e ilegal, porque la amenaza de violación es cierta y consumada en su realización, el perjuicio es real, efectivo, tangible, concreto e ineludible, fundada en hechos reales y no imaginarios.

La “remuneración” es entendida como la contraprestación por servicios subordinados tanto desde una óptica conceptual como legal y es de libre disponibilidad, es decir que su finalidad mayor será satisfacer principalmente las necesidades primarias, alimentación, vivienda y vestido del trabajador y de las personas a su cargo (familia), sustancialmente ahora por el tema del COVID-19. Por ello la remuneración ha merecido y merecerá especial protección jurídica y ha llevado a nuestra legislación a consagrar su carácter irrenunciable e intangible.

Yo como cualquier ciudadano participo en la economía de mi País, por lo tanto, he asumido otras obligaciones que merecen ser protegidas por el Derecho; estas necesidades se refieren a casos de orden secundario tales como deudas contraídas con entidades financieras, AFP y otras legítimamente contraídas, cuyos respectivos titulares tienen la expectativa de que sean honradas.

En esta secuencia de ideas el criterio del Tribunal de Servicio Civil según la R. N° 000827-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala, está orientado hacia la protección de mis derechos como trabajador, incluido mi remuneración, porque éstos se sustentan en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad que constituyen los pilares básicos sobre los cuales se estructura la Sociedad y el Estado. En tal perspectiva, La Constitución protege, pues, al trabajador, aún respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia se perjudique. En ese sentido, resulta evidente que, si la protección constitucional a los derechos del trabajador se extiende inclusive a los actos

propios originados en una declaración de voluntad viciada, con mayor razón dicho amparo alcanza a los supuestos en los que el acto lesionador provenga de la voluntad unilateral y discrecional del empleador.

La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, constituye un acto de hostilidad que puede equipararse al despido. En consecuencia, antes de accionar en la vía judicial el cese de la hostilidad, emplazo por medio de este escrito a la UGELH ponerse a derecho, otorgándole un plazo razonable no menor de dos (2) días naturales para que, efectúe su descargo y enmiende su conducta. “Durante el tiempo que dure la suspensión, el empleado no acudirá al trabajo y no percibirá remuneración alguna”.

Entonces esgrimido estos razonamientos pregunto ¿Qué ocurre cuando estamos en un escenario de incumplimiento?; ¿Es posible afectar los ingresos del trabajador, sin colisionar con su carácter irrenunciable e intangible? El empleador tendría que obtener autorización judicial previa para retener el pago de remuneración y la liquidación de los demás beneficios sociales, el embargo en forma de retención de los ingresos del trabajador presupone necesariamente la existencia de un proceso judicial.

**Finalmente dentro del marco legal reitero me facilite el número de expediente, link y clave de acceso para ejecutar el seguimiento de este escrito.**

**POR LO EXPUESTO:**

A usted, pido acceder a mi petición por ser de Ley.

**Huancavelica, 10 de mayo de 2020**

  
\_\_\_\_\_  
**Joel HUAMAN CONDORI**  
**Solicitante**