



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



Expediente 007-2021/CLC

Resolución 052-2023/CLC-INDECOPI

04 de mayo de 2023

VISTOS:

La Resolución 038-2021/DLC-INDECOPI del 28 de diciembre de 2021 (en adelante, la Resolución de Inicio), los descargos a la Resolución de Inicio, el Informe Técnico 053-2022/DLC-INDECOPI del 5 de diciembre de 2022 (en adelante, el Informe Técnico), el escrito de alegatos al Informe Técnico, y las demás actuaciones del procedimiento.

I. ANTECEDENTES

1.1. Sobre el desarrollo del presente procedimiento administrativo sancionador (Expediente 007-2021/CLC)

1. Entre setiembre y noviembre de 2020, la Dirección Nacional de Investigación y Promoción de la Libre Competencia¹ (en adelante, la Dirección) realizó una serie de visitas de inspección sin previa notificación en las oficinas de las empresas [REDACTED] S.A. (en adelante, [REDACTED]), [REDACTED] S.A. (en adelante, [REDACTED]), [REDACTED] S.A. (en adelante, [REDACTED]), [REDACTED] S.A. (antes, [REDACTED] S.A., en adelante [REDACTED]) e [REDACTED] S.A. (en adelante, lccgsa)².

La Dirección impulsó la ejecución de estas diligencias pues, como resultado de las acciones de indagación realizadas en la investigación preliminar recaída en el Expediente 005-2017/CLC-IP³, la Dirección accedió a información adicional que daría

¹ A la fecha de realizadas las visitas de inspección, la Dirección llevaba la denominación de Secretaría Técnica de la Comisión de Defensa de la Libre Competencia.

² Las visitas de inspección se realizaron de acuerdo con lo indicado en las Cartas 431, 432, 433, 529 y 530-2020/ST-CLC-INDECOPI.

³ La investigación realizada bajo dicho expediente abarcó el mercado de obras públicas (construcción, reparación, conservación, mantenimiento, mejoramiento, gestión, rehabilitación y limpieza) llevadas a cabo a nivel nacional



cuenta de la posible existencia de una práctica colusoria horizontal en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción (ingenieros, técnicos, operadores, entre otros) a nivel nacional, consistente en un acuerdo por parte de distintas empresas del sector para no contratar personal entre sí. La probable infracción bajo investigación se encontraba prevista en el artículo 11.1 literal c) de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas (en adelante, TUO de la LRCA)⁴⁵.

2. Como parte de las actuaciones adicionales, la Dirección realizó requerimientos de información a [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e Iccgsa que fueron atendidos en octubre de 2021, así como entrevistas a diversas personas naturales entre agosto y diciembre de 2021, conforme al siguiente detalle:

Cuadro 1
Requerimientos de información realizados en el marco de la Investigación Preliminar 003-2020/CLC-IP

Empresa	Carta de requerimiento	Respuesta
[REDACTED]	284-2021/DLC-INDECOPI	Escrito de 12 de octubre de 2021
[REDACTED]	282-2021/DLC-INDECOPI	Escritos del 13 y 25 de octubre de 2021
[REDACTED]	285-2021/DLC-INDECOPI	Escrito de 22 de octubre de 2021
[REDACTED]	283-2021/DLC-INDECOPI	Escrito de 25 de octubre de 2021
[REDACTED]	288-2021/DLC-INDECOPI	Escrito de 22 de octubre de 2021

mediante procedimientos de contratación con el Estado (incluyendo licitaciones públicas, concursos públicos, concesiones y asociaciones público-privadas, entre otros).

Los resultados de dicha investigación motivaron la emisión de la Resolución 003-2020/ST-CLC-INDECOPI del 31 de enero de 2020, mediante la cual se dispuso el inicio de un procedimiento administrativo sancionador contra [REDACTED] y otros agentes económicos, imputándoles a título de cargo la presunta comisión de una práctica colusoria horizontal en la modalidad de establecimiento de posturas o abstenciones en licitaciones, concursos u otra forma de contratación o adquisición pública en el mercado de obras públicas (rehabilitación, mejoramiento, construcción, reconstrucción y mantenimiento periódico), llevadas a cabo a nivel nacional entre noviembre de 2002 y diciembre de 2016.

⁴ **TUO de la LRCA**

Artículo 11. Prácticas colusorias horizontales.-

11.1. Se entiende por prácticas colusorias horizontales los acuerdos, decisiones, recomendaciones o prácticas concertadas realizadas por agentes económicos competidores entre sí que tengan por objeto o efecto restringir, impedir o falsear la libre competencia, tales como: (...)

c) El reparto concertado de clientes, proveedores o zonas geográficas.

- ⁵ Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas, aprobada mediante Decreto Legislativo 1034 y modificada mediante Decretos Legislativos 1205 (2015), 1396 (2018) y 1510 (2020). Las referencias a la Ley corresponden al Texto Único Ordenado, aprobado mediante Decreto Supremo 030-2019-PCM y publicado en el Diario Oficial El Peruano el 19 de febrero de 2019.

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de Ministros**INDECOPI**

Cuadro 2
Entrevistas realizadas en el marco de la investigación Preliminar 003-2020/CLC-IP

Nombre del entrevistado(a)	Cargo y empresa	Carta de citación	Fecha de la entrevista
██████████	Ex - gerente de Gestión Humana de ██████████	100-2021/DLC-INDECOPI	27 de agosto de 2021
██████████	Ex - jefe de Selección y Desarrollo de ██████████	098-2021/DLC-INDECOPI 126-2021/DLC-INDECOPI	31 de agosto de 2021
██████████	Jefe de Selección y Desarrollo de ██████████	097-2021/DLC-INDECOPI 116-2021/DLC-INDECOPI	1 de setiembre de 2021
██████████	Gerente de Gestión Humana de ██████████	095-2021/DLC-INDECOPI 115-2021/DLC-INDECOPI	1 de setiembre de 2021
██████████	Ex - subgerente de Reclutamiento y Selección de ██████████	099-2021/DLC-INDECOPI 127-2021/DLC-INDECOPI 164-2021/DLC-INDECOPI	13 de setiembre de 2021
██████████	Gerente de Recursos Humanos de ██████████	193-2021/DLC-INDECOPI	29 de setiembre de 2021
██████████	Ex - gerente de Administración de Personal de ██████████	194-2021/DLC-INDECOPI	29 de setiembre de 2021
██████████	Ex - jefe de Gestión y Desarrollo Humano de ██████████	195-2021/DLC-INDECOPI 348-2021/DLC-INDECOPI	12 de octubre de 2021
██████████	Ex - jefe de Planificación y Atracción de Talento de ██████████	605-2021/DLC-INDECOPI	16 de diciembre de 2021
██████████	Ex - gerente de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad de ██████████	606-2021/DLC-INDECOPI	17 de diciembre de 2021



Nombre del entrevistado(a)	Cargo y empresa	Carta de citación	Fecha de la entrevista
[REDACTED]	Ex - gerente de Recursos Humanos de [REDACTED]	607-2021/DLC-INDECOPI	20 de diciembre de 2021

Fuente: Dirección

3. Mediante la Resolución de Inicio, la Dirección resolvió:

- a) Iniciar de oficio un procedimiento administrativo sancionador contra [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] S.A.C. (antes, [REDACTED] S.A., en adelante [REDACTED]) e Iccgsa por la presunta realización de una práctica colusoria horizontal en la modalidad de reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción a nivel nacional entre los años 2011 y 2017, infracción tipificada en los artículos 11.1 literal c) y 11.2 del TUO de la LRCA⁶ y sujeta a la imposición de multas por parte de la Comisión de Defensa de la Libre Competencia (en adelante, la Comisión); según lo establecido en el artículo 46.1 de la referida norma⁷.
- b) Iniciar de oficio un procedimiento administrativo sancionador contra los señores Mauricio [REDACTED] (en adelante, el señor [REDACTED]), [REDACTED] (en adelante, el señor [REDACTED]), [REDACTED] (en adelante, el señor [REDACTED]) y [REDACTED] (en adelante, el señor [REDACTED]) por su presunta

⁶ TUO de la LRCA

Artículo 11.- Prácticas colusorias horizontales.-

11.1. Se entiende por prácticas colusorias horizontales los acuerdos, decisiones, recomendaciones o prácticas concertadas realizadas por agentes económicos competidores entre sí que tengan por objeto o efecto restringir, impedir o falsear la libre competencia, tales como:

c) El reparto concertado de clientes, proveedores o zonas geográficas.

11.2. Constituyen prohibiciones absolutas las prácticas colusorias horizontales inter marca que no sean complementarias o accesorias a otros acuerdos lícitos y que tengan por objeto:

c) El reparto de clientes, proveedores o zonas geográficas; o,

⁷ TUO de la LRCA

Artículo 46.- El monto de las multas.-

46.1. Las conductas anticompetitivas serán sancionadas por la Comisión, sobre la base de Unidades Impositivas Tributarias (UIT), con las siguientes multas:

a) Si la infracción fuera calificada como leve, una multa de hasta quinientas (500) UIT, siempre que dicha multa no supere el ocho por ciento (8%) de las ventas o ingresos brutos percibidos por el infractor, o su grupo económico, relativos a todas sus actividades económicas, correspondientes al ejercicio inmediato anterior al de la expedición de la resolución de la Comisión;

b) Si la infracción fuera calificada como grave, una multa de hasta mil (1 000) UIT, siempre que dicha multa no supere el diez por ciento (10%) de las ventas o ingresos brutos percibidos por el infractor, o su grupo económico, relativos a todas sus actividades económicas, correspondientes al ejercicio inmediato anterior al de la resolución de la Comisión;

c) Si la infracción fuera calificada como muy grave, una multa superior a mil (1 000) UIT, siempre que dicha multa no supere el doce por ciento (12%) de las ventas o ingresos brutos percibidos por el infractor, o su grupo económico, relativos a todas sus actividades económicas, correspondientes al ejercicio inmediato anterior al de la resolución de la Comisión.



participación en la realización y ejecución de una práctica colusoria horizontal en la modalidad de reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción a nivel nacional entre los años 2011 y 2017, infracción tipificada en los artículos 2.1 y 46.3 del TUO de la LRCA⁸.

4. El 7 de febrero de 2022, los imputados fueron notificados con la Resolución de Inicio, así como también con copia de diversas actuaciones acaecidas durante el procedimiento administrativo sancionador tramitado bajo el Expediente 007-2021/CLC.
5. El 21 de marzo de 2022, ██████ presentó su escrito de descargos respecto de la Resolución de Inicio, manifestando su disposición a colaborar con la Dirección en la investigación, a fin de que se logre el pleno esclarecimiento de los hechos, sin rechazar u objetar la imputación formulada en su contra.

Asimismo, ██████ señaló que había adoptado medidas para reforzar el conocimiento y cumplimiento de su Código de Ética por parte de todo el personal, siendo que, tras la designación del Oficial de Cumplimiento, la empresa se encontraba reforzando su Programa de Cumplimiento a través del cual buscaba mejorar sus procesos de control interno con el objetivo de que sus actividades sean realizadas con estricto apego a las normas de libre competencia.

6. El 5 de abril de 2022, mediante Cartas 343 a 352-2022/DLC-INDECOPI notificadas de manera electrónica a las partes imputadas, se informó a los imputados que el período de prueba había iniciado a partir del 23 de marzo de 2022 y que se extendería por un período no mayor de siete (7) meses, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 29 del TUO de la LRCA.
7. Mediante Cartas 439 a 444-2022/DLC-INDECOPI del 25 de abril de 2022, notificadas de manera electrónica en la referida fecha, se requirió a ██████ ██████, Iccgsa ██████, ██████ y ██████ información sobre el mercado de contratación de trabajadores en el sector construcción a nivel nacional durante el periodo comprendido entre el

⁸ **TUO de la LRCA**

Artículo 2.- Ámbito de aplicación subjetivo

2.1. La presente Ley se aplica a las personas naturales o jurídicas, sociedades irregulares, patrimonios autónomos u otras entidades de derecho público o privado, estatales o no, con o sin fines de lucro, que en el mercado oferten o demanden bienes o servicios o cuyos asociados, afiliados, agremiados o integrantes realicen dicha actividad. Se aplica también a quienes ejerzan la dirección, gestión o representación de los sujetos de derecho antes mencionados, en la medida que hayan tenido participación en el planeamiento, realización o ejecución de la infracción administrativa.

Artículo 46.- El monto de las multas.-

46.3. Además de la sanción que a criterio de la Comisión corresponde imponer a los infractores, cuando se trate de una persona jurídica, sociedad irregular, patrimonio autónomo o entidad, se podrá imponer una multa de hasta cien (100) UIT a cada uno de sus representantes legales o a las personas que integran los órganos de dirección o administración según se determine su responsabilidad en las infracciones cometidas.



2011 y 2017. Dichos requerimientos fueron absueltos mediante escritos del 13, 23, 24, 25 y 30 de mayo de 2022, así como del 3, 8 y 23 de junio de 2022.

8. Mediante Cartas 1107 y 1108-2022/DLC-INDECOPI del 16 de setiembre de 2022, notificadas por correo electrónico en la referida fecha, se informó a [REDACTED] y al señor [REDACTED] que el período probatorio del presente procedimiento concluiría en un mes.
9. El 20 de octubre de 2022 concluyó la etapa probatoria del presente procedimiento⁹. En consecuencia, el 5 de diciembre de 2022, la Dirección emitió el Informe Técnico, mediante el cual recomendó a la Comisión:
 - a) Declarar que [REDACTED] incurrió en la práctica colusoria horizontal en la modalidad de reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción a nivel nacional entre los años 2011 y 2017; y que el señor [REDACTED] participó en la realización y ejecución de la práctica horizontal en la modalidad de reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción a nivel nacional entre los años 2014 y 2017.
 - b) Sancionar a [REDACTED] con una multa de 281.94 UIT y al señor [REDACTED] con una multa de 6.29 UIT.
 - c) Dictar una medida una medida correctiva a cargo de [REDACTED], consistente en acreditar, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles de consentida o confirmada la decisión de la Comisión, que el Programa de Cumplimiento implementado en cumplimiento de la Resolución 080-2021/CLC-INDECOPI ha sido actualizado en los términos señalados en el Informe Técnico.

El Informe Técnico fue notificado al señor [REDACTED] y [REDACTED] mediante las Notificaciones 394 y 395-2022/DLC-INDECOPI, enviadas por correo electrónico el 14 de diciembre de 2022.

10. El 30 de enero de 2023, [REDACTED] presentó un escrito de alegaciones respecto a las conclusiones y recomendaciones de la Dirección expuestas en el Informe Técnico.

Sobre el particular, [REDACTED] indicó encontrarse de acuerdo con las conclusiones y recomendaciones emitidas por la Dirección y manifestó que no haría uso del derecho a solicitar una audiencia de Informe Oral. Asimismo, la empresa precisó que ha adoptado medidas para reforzar el conocimiento y cumplimiento de su Código de Ética y de las normas anticompetitivas, tanto de orden legal como las propias, por

⁹ Esta circunstancia fue comunicada al señor [REDACTED] y a [REDACTED] mediante las Cartas 1270-2022/DLC-INDECOPI y 1271-2022/DLC-INDECOPI, respectivamente, las cuales fueron notificadas por correo electrónico el 3 de noviembre de 2022.



parte de todo el personal. Señala además que, de manera previa a la investigación e inicio del procedimiento administrativo sancionador, [REDACTED] se ha ocupado de que sus actividades como empresa sean realizadas con estricto apego a las normas de libre competencia.

11. Cabe añadir que el señor [REDACTED] no presentó alegatos al Informe Técnico.

1.2. Sobre los compromisos de cese aprobados

12. El 3 de marzo, 5, 7 y 8 de abril de 2022, [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], Iccgsa y los señores [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED] presentaron solicitudes de compromiso de cese para la terminación anticipada del procedimiento administrativo sancionador tramitado bajo el Expediente 007-2021/CLC, al amparo de lo dispuesto en el artículo 25.1 del TUO de la LRCA. Dichas solicitudes fueron tramitadas y aprobadas mediante Resoluciones 049, 050, 051, 054, 055 y 056-2022/CLC-INDECOPI del 04, 19 y 26 de agosto de 2022, según las recomendaciones formuladas por la Dirección mediante los Informes Técnicos 022, 031, 032, 033, 034 y 038-2022/DLC-INDECOPI del 31 de mayo, 6 de julio, 8 de julio, 17 de agosto de 2022.

Sobre el particular, en sus respectivas solicitudes de compromiso de cese, [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e Iccgsa se comprometieron a: (i) el reconocimiento voluntario de las conductas imputadas mediante la Resolución de Inicio; (ii) la implementación y/o mantenimiento del programa de cumplimiento, con supervisión del Indecopi; y, (iii) el aporte de un monto económico que fue calculado sobre la proyección de la multa que les hubiere correspondido. Asimismo, los señores [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED], en el marco de sus respectivas solicitudes, se comprometieron a: (i) el reconocimiento voluntario de las conductas imputadas mediante la Resolución de Inicio y (ii) el aporte de un monto económico en los términos antes señalados.

13. Mediante Razón de Dirección 047-2022/DLC-INDECOPI del 15 de octubre de 2022, los documentos vinculados con los compromisos de cese presentados por las empresas y personas naturales antes señaladas y aprobados por la Comisión fueron incorporados al Expediente 007-2021/CLC.
14. Como consecuencia de la aprobación de los compromisos de cese por parte de la Comisión, se dio por concluida la participación en el procedimiento administrativo sancionador de las empresas [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], Iccgsa y los señores [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED]. Por esta razón, el procedimiento administrativo sancionador únicamente continúa contra la empresa [REDACTED] y el señor [REDACTED].



II. CUESTIÓN EN DISCUSIÓN

15. La presente decisión tiene por objeto determinar si (i) [REDACTED] incurrió en la práctica colusoria horizontal en la modalidad de reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción a nivel nacional entre los años 2011 y 2017; y si (ii) el señor [REDACTED] participó en la realización y/o ejecución de una práctica horizontal en la modalidad de reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción a nivel nacional entre los años 2011 y 2017.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Prácticas colusorias horizontales

16. Las prácticas colusorias horizontales se encuentran tipificadas como conductas anticompetitivas en los artículos 1 y 11 del TUO de la LRCA. Estas son realizadas entre agentes económicos que participan en el mismo nivel de una cadena de producción, distribución o comercialización y que rehúsan a competir entre sí respecto de precios, producción, mercados y clientes¹⁰, con el objeto de eliminar, restringir o limitar la competencia en detrimento de sus consumidores, clientes o proveedores y de otros competidores. Como resultado de ello, podría producirse un incremento de los precios o una reducción de la producción, de manera artificial, al margen de los mecanismos naturales del mercado, lo que trae como consecuencia una limitación de las opciones del consumidor, una asignación ineficiente de recursos y, con ello, una pérdida irrecuperable de eficiencia social.
17. En toda práctica colusoria horizontal existe un elemento esencial, a saber, una conducta coordinada con el objeto de eliminar, restringir o limitar la competencia. Sin embargo, el TUO de la LRCA distingue diversas formas de materializar estas conductas: los acuerdos, las decisiones y las recomendaciones.
18. Se entiende por acuerdo todo concierto de voluntades mediante el cual dos o más agentes económicos competidores se adhieren a un esquema común que tiene por objeto o efecto restringir la competencia entre sí.
19. El artículo 11 del TUO de la LRCA también distingue a las prácticas colusorias horizontales a partir del tipo de prohibición aplicable, diferenciando entre aquellas sujetas a una prohibición absoluta y aquellas sujetas a una prohibición relativa.

¹⁰ A diferencia de las prácticas colusorias verticales, realizadas por agentes que operan en planos distintos de la cadena de producción, distribución o comercialización.



20. Los artículos 8 y 9 del TUO de la LRCA establecen las reglas de la carga de la prueba aplicables a la prohibición absoluta y a la prohibición relativa¹¹. Así, los casos sometidos a una prohibición absoluta se caracterizan porque, para declarar la existencia de una infracción administrativa, basta que se demuestre la existencia de la conducta investigada. Por su parte, los casos sometidos a una prohibición relativa se caracterizan porque, además de probar la existencia de la conducta investigada, se debe verificar que esta tiene o podría tener efectos negativos para la competencia y el bienestar de los consumidores¹².
21. Específicamente, se encuentran sometidas a una prohibición absoluta las prácticas colusorias horizontales, *inter marca*, que no son complementarias o accesorias a otros acuerdos lícitos (es decir, los denominados acuerdos desnudos), y que tienen por objeto: a) la fijación de precios u otras condiciones comerciales o de servicio; b) la limitación de la producción o de las ventas; c) el reparto de clientes, proveedores o zonas geográficas; o, d) las licitaciones colusorias o *bid rigging*, según lo establecido taxativamente en el artículo 11.2 del TUO de la LRCA.
22. En cambio, las prácticas colusorias horizontales desarrolladas en el marco de una competencia *intra marca* no se ven sujetas en nuestro ordenamiento a una prohibición absoluta, conforme lo establecido en el artículo 11 de la LRCA, sino a una prohibición relativa.

3.2. El reparto de mercado como prohibición absoluta

23. Entre las conductas restrictivas adoptadas por los cárteles (prácticas colusorias horizontales sujetas a una prohibición absoluta), el reparto de mercado constituye una forma típica, y como tal constituye una conducta prohibida por el TUO de la LRCA, cuyo artículo 11.1. inciso c) señala:

11.1. Se entiende por prácticas colusorias horizontales los acuerdos, decisiones, recomendaciones o prácticas concertadas realizadas por agentes económicos competidores entre sí que tengan por objeto o efecto restringir, impedir o falsear la libre competencia, tales como:

¹¹ TUO de la LRCA

Artículo 8.- Prohibición absoluta. -

En los casos de prohibición absoluta, para verificar la existencia de la infracción administrativa, es suficiente que la autoridad de competencia pruebe la existencia de la conducta.

Artículo 9.- Prohibición relativa. -

En los casos de prohibición relativa, para verificar la existencia de la infracción administrativa, la autoridad de competencia deberá probar la existencia de la conducta y que ésta tiene, o podría tener, efectos negativos para la competencia y el bienestar de los consumidores.

¹² Cabe precisar que, en los casos sometidos a una prohibición relativa, los investigados pueden demostrar que, a pesar de haber cometido la conducta investigada, esta genera o podría generar efectos positivos o eficiencias en el mercado. En este escenario, la autoridad de competencia deberá hacer un balance entre los efectos negativos o anticompetitivos que ha identificado y los efectos positivos o procompetitivos que han demostrado los investigados. Si el balance es positivo, no se habrá configurado una infracción.



c) **El reparto de clientes, proveedores o zonas geográficas;**

[Énfasis agregado]

24. Esencialmente, mediante estos acuerdos los agentes participantes dividen entre sí el mercado en el que compiten o podrían competir, asignando cuotas o segmentos, por ejemplo, en función al ámbito geográfico, en cuyo caso cada uno se comprometerá a no competir dentro del territorio asignado a otro agente. También puede ocurrir que se repartan los clientes o proveedores, por ejemplo, en función de relaciones comerciales preexistentes.
25. En el Perú, un ejemplo de este tipo de infracciones se acreditó en el procedimiento seguido contra tres empresas por prácticas colusorias horizontales en los procesos de selección convocados por EsSalud para la adquisición de oxígeno medicinal líquido y gaseoso, a nivel nacional, entre 1999 y 2004¹³. En dicho caso, la Comisión y la Sala Especializada en Defensa de la Competencia del Tribunal del Indecopi (en adelante, la Sala) determinaron que las imputadas acordaron realizar un reparto a nivel geográfico (norte, centro y sur del país), de forma que no compitieran entre sí en los procesos de selección convocados por EsSalud. Esta decisión fue ratificada por el Poder Judicial en primera y segunda instancia¹⁴. Finalmente, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente Corte Suprema de Justicia de la República también confirmó la decisión del Indecopi sobre este caso.
26. Otro ejemplo es la sanción contra dos empresas por un acuerdo anticompetitivo en la modalidad de reparto de clientes en el mercado de preformas de envases de plástico PET, entre el 2008 y 2016, a nivel nacional. En dicho procedimiento, la Comisión determinó que el acuerdo generó que cada empresa contratara con un grupo específico de clientes, sin que la otra realizara ofertas competitivas para contratar con dichos clientes, logrando con ello cobrar precios mayores. El caso se resolvió mediante el mecanismo de compromiso de cese, por el cual las empresas aceptaron la responsabilidad de los hechos imputados y asumieron el pago de multas.
27. El reparto de mercado constituye una infracción a las normas sobre libre competencia, en la medida que los agentes económicos dejan de competir con el fin de tener poder de mercado y ser los únicos o principales oferentes o demandantes para los

¹³ Procedimiento seguido de oficio contra Praxair Perú S.R.L., Messer Gases del Perú S.A. y Aga S.A. Al respecto, véase la Resolución 051-2010/CLC-INDECOPI de la Comisión, confirmada mediante Resolución 1167-2013/SDC-INDECOPI.

¹⁴ Ver Resolución número 15 del 9 de noviembre de 2015, emitida por el Vigésimo Quinto Juzgado Contencioso Administrativo con subespecialidad en temas de mercado de la Corte Superior de Justicia de Lima (Expedientes acumulados 7766-2013-0-1801-JR-CA-25, 8469-2013-0-1801-JR-CA-26 y 8354-2013-0-1801-JR-CA-26); y, Resolución número 38 del 4 de enero de 2017, emitida por la Quinta Sala Especializada en lo Contencioso Administrativo con subespecialidad en temas de mercado de la Corte Superior de Justicia de Lima (Expediente 7766-2013).



proveedores o clientes que les son asignados, lo cual a su vez les permite mantener o incrementar sus precios, sin enfrentar competencia de los otros agentes económicos que forman parte del cártel¹⁵.

28. Por estos motivos, el reparto de mercado (*market sharing*) se encuentra sujeto a una prohibición absoluta, conforme al artículo 11.2 del TUO de la LRCA. Ello porque, tratándose de acuerdos horizontales desnudos, no es posible reconocer eficiencias que puedan superar su impacto negativo sobre el proceso competitivo. En sentido análogo se ha pronunciado la Corte Suprema de los Estados Unidos al analizar un caso de reparto de mercados¹⁶.

3.3. Medios probatorios reconocidos por el TUO de la LRCA

29. En los procedimientos sobre prácticas colusorias horizontales sujetas a la prohibición absoluta, la autoridad se encuentra en la necesidad de acreditar la ocurrencia de actos que suelen ser ocultados por sus participantes, toda vez que al ser conscientes de la ilegalidad de estos actos, las empresas involucradas suelen desenvolverse de tal manera que dificultan la detección de la conducta investigada, reduciendo la cantidad de documentación que puede ser recabada por la autoridad de competencia

¹⁵ «Los esquemas de asignación o reparto de mercados, de acuerdo con los cuales cada firma vende en una determinada región (o es proveedor de un tipo de clientes específico), mientras que sus rivales venden en otras regiones (o proveen a otro tipo de clientes) (...) tienen la ventaja de permitir que los precios se ajusten a condiciones de demanda o costos nuevos sin gatillar posibles guerras de precios. (...) Mientras que cada firma no provea segmentos de demanda (explícita o tácitamente) asignada a sus rivales, sus precios pueden cambiar sin que se quiebre el resultado colusorio».

Traducción libre de: «Market allocation (or market-sharing) schemes, according to which a firm sells in a certain region (or serves customers of a certain type), whereas the rival sell in other regions (or serve customers of a different type) (...) have the advantage of allowing for prices to adjust to new demand or cost conditions without triggering possible price wars. (...) As long as each firme does not serve segments of demand (explicitly or tacitly) allocated to rivals, prices can change without the collusive outcome being disrupted». MOTTA, Massimo, *Competition Policy, Theory and Practice*, Cambridge University Press, 2004, p. 141.

¹⁶ «Existen ciertos acuerdos o prácticas que, debido a sus efectos perniciosos y la ausencia de beneficios en la competencia, son presumidos irracionales y por lo tanto ilegales, sin necesidad de indagar sobre el daño preciso que han causado o la justificación comercial para su adopción. Este principio de ilegalidad per se no solo genera que exista seguridad sobre el tipo de restricciones que están proscritas por la Sherman Act, sino que además evita la necesidad de realizar una investigación muy complicada, prolongada y costosa sobre la historia de la industria implicada, así como de las industrias relacionadas, de forma que se determine de forma cierta si una restricción particular ha sido irracional – una indagación muchas veces infructuosa »

En: *Northern Pacific R. Co. v. United States*, 356 U.S. 1, 5 (1958). Traducción libre de: «[T]here are certain agreements or practices which, because of their pernicious effect on competition and lack of any redeeming virtue, are conclusively presumed to be unreasonable, and therefore illegal, without elaborate inquiry as to the precise harm they have caused or the business excuse for their use. This principle of per se unreasonableness not only makes the type of restraints which are proscribed by the Sherman Act more certain to the benefit of everyone concerned, but it also avoids the necessity for an incredibly complicated and prolonged economic investigation into the entire history of the industry involved, as well as related industries, in an effort to determine at large whether a particular restraint has been unreasonable -- an inquiry so often wholly fruitless when undertaken».



para acreditar la existencia de una práctica colusoria. Es así que muchas estrategias anticompetitivas y coordinaciones no son realizadas o plasmadas en medios escritos, o en general registradas, evitando con ello la generación de documentos inculpatorios.

30. Por dichas razones, el artículo 30 del TUO de la LRCA reconoce el recurso a distintos medios probatorios para probar este tipo de conductas, tales como documentos, declaraciones de parte, testimonios, inspecciones y pericias, habilitando a la autoridad a utilizar cualquier otro medio probatorio que a criterio de ella sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados.
31. En el mismo sentido, el artículo 177 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, el TUO de la LPAG) establece que los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir el resultado de un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa¹⁷. Como puede advertirse, considerando que no existen pruebas tasadas, cualquier tipo de medio probatorio servirá para acreditar la comisión de una práctica colusoria, incluidos los sucedáneos de los medios probatorios constituidos por los indicios y presunciones.
32. Como se explicó, a la par de intentar eliminar toda evidencia del contacto directo entre sus miembros, los cárteles frecuentemente adoptan mecanismos o estrategias que les permiten mantener en «secreto» las coordinaciones ilegales entre sus participantes.
33. En particular, los integrantes de un cártel -conscientes de la ilegalidad de sus actos- realizan importantes esfuerzos por minimizar el riesgo de detección de la conducta investigada; por ejemplo, llevando a cabo sus coordinaciones de manera clandestina o a través de intermediarios, y reduciendo o eliminando la cantidad de elementos inculpatorios (por ejemplo, comunicaciones o anotaciones) vinculados con el cártel o simulando la existencia de competencia entre sus miembros¹⁸.
34. Por ello, para acreditar la existencia de una conducta anticompetitiva y, en particular, de cárteles, las autoridades de competencia están en capacidad de utilizar todo el

¹⁷**TUO de la LPAG****Artículo 177.- Medios de prueba**

Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa. (...).

¹⁸

Al respecto, el Tribunal General de la Unión Europea ha señalado lo siguiente: «*En cuanto a la suficiencia de estas pruebas para demostrar la infracción imputada a la demandante [cárte], con su duración, **procede recordar que es habitual que las actividades que comportan las prácticas y acuerdos contrarios a la competencia se desarrollen clandestinamente, que las reuniones se celebren en secreto, a menudo en un Estado tercero, y que la documentación al respecto se reduzca al mínimo***» (Énfasis agregado). Sentencia del Tribunal General de la Unión Europea del 27 de junio de 2012, *Coats Holdings v. Commission* (T-439/07).



material probatorio del que puedan disponer, con independencia de su naturaleza (comunicaciones, declaraciones, manuscritos, estadísticas) y de su correspondencia con las usuales categorías de evidencia directa o circunstancial, atendiendo a las exigencias concretas del caso en particular bajo análisis. A partir de una evaluación integral de este material probatorio, la autoridad estará en capacidad de formarse convicción sobre los hechos objeto de análisis y, consecuentemente, determinar o descartar la existencia de la infracción investigada.

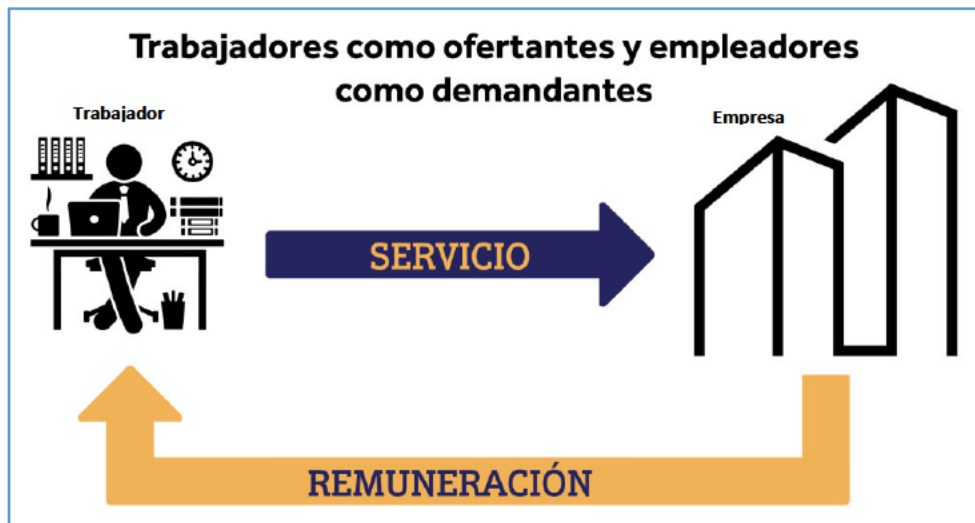
3.4. Prácticas anticompetitivas en el ámbito laboral

3.4.1. Mercados laborales y libre competencia

35. En años recientes, se ha intensificado la discusión sobre el alcance y efecto de la intervención de las autoridades de competencia en el ámbito de las relaciones laborales. En particular, agencias de competencia y especialistas han mostrado una creciente preocupación por determinadas conductas por las cuales los empleadores buscan restringir las condiciones en que los trabajadores pueden desarrollarse en el «mercado» de la oferta laboral; como son los casos de *wage fixing*, *no-poach* y cláusulas de no competencia. El Indecopi no ha sido en absoluto ajeno a esta discusión¹⁹.
36. Como premisa, debe recordarse que, a la par de competir para ofrecer bienes o servicios a los consumidores, las empresas compiten también por el acceso a recursos materiales (insumos) y recursos humanos (trabajadores). Así, desde una perspectiva económica, los trabajadores ofrecen un servicio (fuerza de trabajo o mano de obra) a favor de las empresas (empleadoras), a cambio de una contraprestación económica o «precio» (remuneración y beneficios laborales):

[Continúa en la siguiente página]

¹⁹ En adición a un conjunto de procedimientos vinculados a mercados laborales, como por ejemplo «FECHOP» (1993), Colegio Químico Farmacéutico del Perú (1997) y Sindicatos de Estibadores de Salaverry (2014); en 2020 la Comisión emitió la «Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivos entre empresas en el ámbito laboral», explicando la naturaleza anticompetitiva de determinados acuerdos entre empleadores y la aplicación del TUO de la LRCA en estos casos.



37. Como se puede observar, los empleadores actúan como demandantes del servicio (mano de obra) ofertado por los trabajadores. De esta manera, en el mercado laboral las empresas se encuentran en constante pugna por contratar y retener a los mejores trabajadores. Esto resulta especialmente relevante en mercados que demandan un alto grado de especialización o experiencia, donde la mano de obra especializada es escasa y, por tanto, demanda a los empleadores el ofrecimiento de las mejores condiciones posibles para atraer dicho talento²⁰.
38. Considerando que esta dinámica puede generar incentivos en los empleadores para adoptar conductas lesivas de los intereses de los trabajadores a costa de limitar la competencia entre sí –por ejemplo, coordinando entre sí salarios máximos para eliminar los incentivos a la movilidad laboral, o realizando pactos de «no robarse» empleados–, el Derecho de la Competencia constituye una importante herramienta para prohibir y perseguir este tipo de arreglos o entendimientos anticompetitivos en el mercado laboral. Así, como señala POSNER (2021): «*Nada en las leyes antimonopolio distingue a los mercados laborales de otros tipos de mercado, y los tribunales han acordado que el comportamiento anticompetitivo en los mercados laborales viola la legislación antimonopolio*»²¹.

²⁰ Ello no desconoce que, en diversos mercados laborales, en particular aquellos donde no se requiere mano de obra altamente especializada, las empresas suelen contar con un especial poder de negociación frente a los trabajadores. Para enfrentar esta asimetría, el Derecho Constitucional y Laboral han previsto estándares o requerimientos mínimos a cargo de los empleadores a favor de los trabajadores, «en virtud del reconocimiento constitucional que tienen la dignidad del trabajador y la necesidad de asegurar condiciones materiales básicas para su desarrollo personal y familiar» (Resolución 0479-2014/SDC-INDECOPI, fundamento 28).

²¹ POSNER, Eric, *How antitrust failed workers* (2021), pp. 3-4.



39. Precisamente, conforme al TUO de la LRCA y la jurisprudencia del Indecopi²², las reglas y prohibiciones contenidas en dicha norma resultan plenamente aplicables a los mercados laborales, al encontrarse –tanto empleadores como trabajadores²³– comprendidos en el ámbito de aplicación subjetivo de la norma (artículo 2.1):

Artículo 2.- Ámbito de aplicación subjetivo.-

2.1. La presente Ley se aplica a las **personas naturales o jurídicas, sociedades irregulares, patrimonios autónomos u otras entidades de derecho público o privado, estatales o no, con o sin fines de lucro, que en el mercado oferten o demanden bienes o servicios o cuyos asociados, afiliados, agremiados o integrantes realicen dicha actividad.** Se aplica también a quienes ejerzan la dirección, gestión o representación de los sujetos de derecho antes mencionados, en la medida que hayan tenido participación en el planeamiento, realización o ejecución de la infracción administrativa. (...)

[Énfasis agregado]

40. Además, la defensa de la libre competencia en los mercados laborales encaja plenamente en la finalidad del TUO de la LRCA de promover la eficiencia económica, al fomentar que los mejores trabajadores reciban las mejores condiciones posibles por su trabajo. Que los trabajadores cuenten con condiciones laborales favorables, estimula su desempeño, beneficiando así también el desenvolvimiento de la empresa en el mercado y favoreciendo por ende a los propios consumidores, quienes podrían acceder a mejores productos y servicios:

[Continúa en la siguiente página]

²² Resolución 0479-2014/SDC-INDECOPI, fundamento 56.

²³ Incluso desde temprana jurisprudencia, el Tribunal del Indecopi había aclarado que los profesionales y trabajadores se encontraban sujetas a las normas de competencia, al señalar que «*Los profesionales que laboran en forma dependiente realizan una actividad económica de la misma manera como lo hacen aquéllos que trabajan de forma independiente. Así, al fijar el sueldo mínimo de los profesionales Químicos Farmacéuticos que laboran en relación de dependencia, el Colegio Químico del Perú también limita la competencia de ellos en el mercado [laboral], toda vez que se ven obligados a exigir a sus empleadores un monto mínimo pre-establecido que no podría ser modificado por los propios prestadores del servicio mencionado*». Ver: Resolución 229-97-TDC del 28 de octubre de 1997.

Beneficios de los mercados laborales competitivos



Fuente: «Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivos entre empresas en el ámbito laboral» (2020)

41. En similar sentido se ha pronunciado las agencias de competencia de los Estados Unidos de América –la *Federal Trade Commission* (FTC) y el *Justice Department's Antitrust Division* (DOJ)–, al señalar lo siguiente:

«Los mercados libres y abiertos son la base de una economía dinámica. Así como la competencia entre vendedores en un mercado abierto ofrece a los consumidores precios más bajos, productos y servicios de mayor calidad, más opciones y una mayor innovación, y una mayor innovación, la competencia entre empleadores ayuda a los y potenciales empleadores a través de salarios más altos, mejores beneficios u otras condiciones de empleo. **Los consumidores también pueden beneficiarse de la competencia entre empleadores porque una mano de obra más competitiva puede crear más o mejores bienes y servicios**»²⁴.

[Énfasis agregado]

La gran importancia que en los Estados Unidos de América ha cobrado la promoción de la competencia en los mercados laborales se observa incluso en la agenda de su actual Administración, como parte de una política para generar mercados más competitivos²⁵, entendiendo que, «para los trabajadores, un mercado competitivo

²⁴ Disponible en <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download> (Última consulta: 2 de mayo de 2023)

Traducción libre de: «Free and open markets are the foundation of a vibrant economy. Just as competition among sellers in an open marketplace gives consumers the benefits of lower prices, higher quality products and services, more choices, and greater innovation, competition among employers helps actual and potential employees through higher wages, better benefits, or other terms of employment. Consumers can also gain from competition among employers because a more competitive workforce may create more or better goods and services».

²⁵ El 9 de julio de 2021 la Presidencia de Estados Unidos emitió la «Orden Ejecutiva sobre la Promoción de la Competencia en la Economía Americana», donde se afirma que la política de competencia de la Administración del



genera más puestos de empleo de alta calidad y la libertad económica para cambiar de trabajo o para negociar mejores salarios»²⁶.

42. En suma y sin desvirtuar las particularidades del derecho laboral, las normas de la libre competencia se aplican plenamente en los mercados laborales en tanto, en su calidad de empleadores, las empresas compiten para captar y mantener a los trabajadores, quienes ofertan su mano de obra²⁷. La competencia en el mercado de

presidente Biden se enfocará en combatir la excesiva concentración de la industria, los abusos de posición de dominio y los efectos perjudiciales del monopolio y monoposonío en los mercados laborales, de agricultura, salud, entre otros. (*«This order affirms that it is the policy of my Administration to enforce the antitrust laws to combat the excessive concentration of industry, the abuses of market power, and the harmful effects of monopoly and monopsony — especially as these issues arise in labor markets, agricultural markets, Internet platform industries, healthcare markets [...]»*).

Ver *Executive Order on Promoting Competition in the American Economy*, disponible en: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/07/09/executive-order-on-promoting-competition-in-the-american-economy/> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

En cumplimiento de dicha Orden Ejecutiva, el 7 de marzo de 2022 el Secretario de Tesoro de los Estados Unidos emitió el «Reporte sobre el Estado de la Competencia en el Mercado Laboral», el cual subrayó que una insuficiente competencia en el mercado laboral tiene efectos dañinos en los trabajadores y la economía, además de empeorar la inequidad (*«As this report makes clear, insufficient labor market competition has harmful effects on workers and the economy and worsens inequality [...]»*). En tal sentido, el reporte plantea una serie de recomendaciones, entre las cuales destaca que las agencias de competencia estén atentas al uso demasiado extendido de cláusulas de no competencia respecto de los empleados en el marco de fusiones, pues estas pueden elevar las barreras de entrada en los mercados donde los trabajadores son clave para una competencia efectiva (*«The agencies also will be attentive to the over-broad use of non-compete clauses against employees in conjunction with mergers, as they can raise barriers to entry in markets where workers are a key input to effective competition»*).

Ver *The State of Labor Market Competition*, disponible en: <https://home.treasury.gov/system/files/136/State-of-Labor-Market-Competition-2022.pdf> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

- ²⁶ Traducción libre de: *«For workers, a competitive marketplace creates more high-quality jobs and the economic freedom to switch jobs or negotiate a higher wage »*

Ver *Executive Order on Promoting Competition in the American Economy*, disponible en: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/07/09/executive-order-on-promoting-competition-in-the-american-economy/> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

- ²⁷ Sobre el particular, el Departamento de Justicia de los Estados Unidos (División Antimonopolio) ha señalado lo siguiente en su reporte denominado *No-Poach Approach, Division Update Spring 2019*: *«Cuando las empresas acuerdan no contratar o reclutar a los empleados de otras empresas, están acordando no competir por la mano de obra de esos empleados. Al privar a los empleados de la competencia en el mercado laboral, se les priva de oportunidades de empleo, de información y de la posibilidad de utilizar ofertas competitivas para negociar mejores condiciones de empleo. En virtud de las leyes antimonopolio, se aplican las mismas normas cuando los empleadores compiten por el talento en los mercados laborales que cuando compiten para vender bienes y servicios »*

Traducción libre de: *«When companies agree not to hire or recruit one another's employees, they are agreeing not to compete for those employees' labor. Robbing employees of labor market competition deprives them of job opportunities, information, and the ability to use competing offers to negotiate better terms of employment. Under the antitrust laws, the same rules apply when employers compete for talent in labor markets as when they compete to sell goods and services.»*



trabajo brinda múltiples beneficios a los empleados y permite que accedan a mayores y mejores oportunidades laborales, a través del incremento de sus remuneraciones o del otorgamiento de otros beneficios. Una competencia eficiente en el mercado laboral puede generar que las empresas incrementen su productividad, fortaleciendo el desempeño de la empresa y permitiendo el acceso de los consumidores a más y mejores productos y servicios.

En contraste, cuando los empleadores desarrollan prácticas anticompetitivas en el ámbito laboral como, por ejemplo, ponerse de acuerdo para no competir por contratar o retener a tales empleados, distorsionan directa y sustancialmente las condiciones de oferta y demanda por los servicios de los trabajadores, impidiéndoles acceder a las mejores condiciones que obtendrían en un escenario de competencia efectiva, así como su movilidad laboral y desempeño.

43. Por ello, para las agencias de competencia –como el Indecopi– resulta de vital importancia supervisar el respeto de las normas de libre competencia, no solo en los mercados de productos y servicios, sino también en los mercados laborales, previniendo y combatiendo las conductas anticompetitivas que puedan impedir su correcto funcionamiento, afectando la eficiencia económica y el bienestar de los consumidores en dichos sectores.

3.4.2. Esfuerzos a nivel internacional contra las prácticas anticompetitivas en mercados laborales

44. Advirtiendo los riesgos para la competencia que podrían generar conductas anticompetitivas en el mercado laboral, diversas autoridades de competencia y organismos internacionales han emitido documentos con recomendaciones para las empresas y sus respectivas áreas de gestión del talento, a efectos de que estas puedan prevenir o eliminar todo tipo de práctica lesiva de la competencia en las condiciones de selección y contratación de trabajadores.
45. Por ejemplo, en 2016, la *FTC* y el *DOJ* publicaron una guía dirigida a los profesionales de Recursos Humanos, ejemplificando conductas anticompetitivas como los acuerdos que tienen como objeto la no contratación de ciertos trabajadores, o no competir por salarios, así como también el intercambio de información sensible entre competidores²⁸.

Disponible en: <https://www.justice.gov/atr/division-operations/division-update-spring-2019/no-poach-approach> (Última consulta: 2 de mayo de 2023)

²⁸ *Antitrust Guidance for Human Resources Professionals*. Disponible en el siguiente enlace: <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).



46. Por su parte, la Comisión de Competencia de Hong Kong explicó, en 2018, que «la competencia entre los empleadores por los trabajadores conduce a mejores condiciones de empleo» y que «en el contexto del empleo, las empresas son compradores que compiten por un insumo clave: la mano de obra», debiendo abstenerse de celebrar prácticas concertadas que afecten la forma en que compiten por los trabajadores, y perjudicándolos con salarios más bajos, menores beneficios y/o menos oportunidades²⁹.
47. En la misma línea, en 2019, el Organismo para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante, OECD) desarrolló una mesa redonda de discusión sobre los posibles problemas anticompetitivos en los mercados laborales, enfocándose en acuerdos de no contratación de trabajadores como posibles formas de abuso de un poder de monopsonio³⁰.
48. A su turno, la Autoridade da Concorrência de Portugal publicó, en setiembre de 2021, un reporte y una guía de buenas prácticas enfocados en prácticas colusorias en el mercado laboral, con especial énfasis en acuerdos de no contratación de trabajadores y fijación concertada de sueldos, buscando informar acerca de los potenciales efectos negativos de estas prácticas anticompetitivas en el mercado laboral³¹.
49. De la misma manera, en junio del 2022, el Gobierno de Canadá promulgó una modificación de la sección 45 de la Ley Federal de Competencia, para tipificar como delito los acuerdos de fijación de salarios y reparto de trabajadores entre empleadores, siendo efectiva dicha disposición a partir de junio del 2023.

²⁹ En: Advisory Bulletin Hong Kong Competition Commission, *Competition concerns regarding certain practices in the employment marketplace in relation to hiring and terms and conditions of employment*, publicado el 9 de abril de 2018. Disponible en:

https://www.compcomm.hk/en/media/press/files/20180409_Competition_Commission_Advisory_Bulletin_Eng.pdf (Última consulta: 2 de mayo de 2023). Traducción libre de: «Likewise, competition among employers for employees leads to better employment terms (e.g., higher salaries or more favourable benefits) and increased opportunities for employees. [...] In the employment context, undertakings are purchasers who compete for a key input: labour [...] Undertakings that compete to hire employees should refrain from entering into agreements or engaging in concerted practices in relation to the terms and conditions of employment and the hiring of employees. Such agreements or concerted practices are likely to impact the way in which undertakings compete for employees and can result in harm to employees in the form of suppressed wages, fewer benefits and/or reduced opportunities».

³⁰ Ver Executive Summary of the Roundtable on Competition issues in labour markets. Disponible en el siguiente enlace: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/M\(2019\)1/ANN2/FINAL/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/M(2019)1/ANN2/FINAL/en/pdf) (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

³¹ Ver *Labour market agreements and competition policy*. Disponible en el siguiente enlace: https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

Ver también *Best Practices in Preventing Anticompetitive Agreements in Labor Markets*. Disponible en el siguiente enlace:

<https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/documentos/guias-promocao-da-concorrenca/Best%20Practices%20in%20Preventing%20Anticompetitive%20Agreements%20in%20Labor%20Markets.pdf> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).



50. Recientemente, en febrero de 2023, la Competition and Markets Authority (CMA) del Reino Unido, publicó la guía «Employers advice on how to avoid anti-competitive behaviour» o «Consejos para los empresarios sobre cómo evitar conductas anticompetitivas», la cual aborda, entre otros: acuerdos de no-poach, fijación de salarios e intercambio de información sensible sobre las condiciones ofrecidas en el ámbito laboral.
51. Como se ha señalado, el Indecopi no ha sido ajeno a esta problemática. Así, en junio de 2020, la Comisión publicó la «Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivos entre empresas en el ámbito laboral» con el objeto de orientar a las empresas, empleadores y profesionales de recursos humanos, que explica los principales alcances y aplicación del TUO de la LRCA en el ámbito laboral³².

3.5. Los acuerdos de no captación o contratación de trabajadores («no-poach»)

52. En el Perú, los acuerdos de no captación o contratación de trabajadores (*no-poach*) se encuentran expresamente prohibidos en los artículos 11.1.c) y 11.2.c) del TUO de la LRCA³³, que prohíben los acuerdos entre competidores para repartirse proveedores (en este caso, las empresas no pueden repartirse a los proveedores de la fuerza laboral, esto es, a los trabajadores). Además, se consideran modalidades de cárteles, conductas sujetas a una prohibición absoluta, de manera que no admiten justificaciones de ningún tipo³⁴.

³² Disponible en el siguiente enlace:
<https://www.indecopi.gob.pe/documents/1902049/2501877/Gu%C3%ADa+Informativa-Competencia+en+%C3%81mbito+Laboral.pdf/cc871a77-33ae-6a3f-b2fb-c1fe5a2224e3> (Última consulta: 2 de mayo de 2023)

³³ **TUO de la LRCA**

Artículo 11.- Prácticas colusorias horizontales

11.1. Se entiende por prácticas colusorias horizontales los acuerdos, decisiones, recomendaciones o prácticas concertadas realizadas por agentes económicos competidores entre sí que tengan por objeto o efecto restringir, impedir o falsear la libre competencia, tales como:

c) El reparto concertado de clientes, proveedores o zonas geográficas;

11.2. Constituyen **prohibiciones absolutas** las prácticas colusorias horizontales inter marca que no sean complementarias o accesorias a otros acuerdos lícitos y que tengan por objeto: (...)

c) **El reparto de clientes, proveedores o zonas geográficas;**

[Énfasis agregado]

³⁴ **TUO de la LRCA**

Artículo 8.- Prohibición absoluta

En los casos de prohibición absoluta, para verificar la existencia de la infracción administrativa, es suficiente que la autoridad de competencia pruebe la existencia de la conducta.



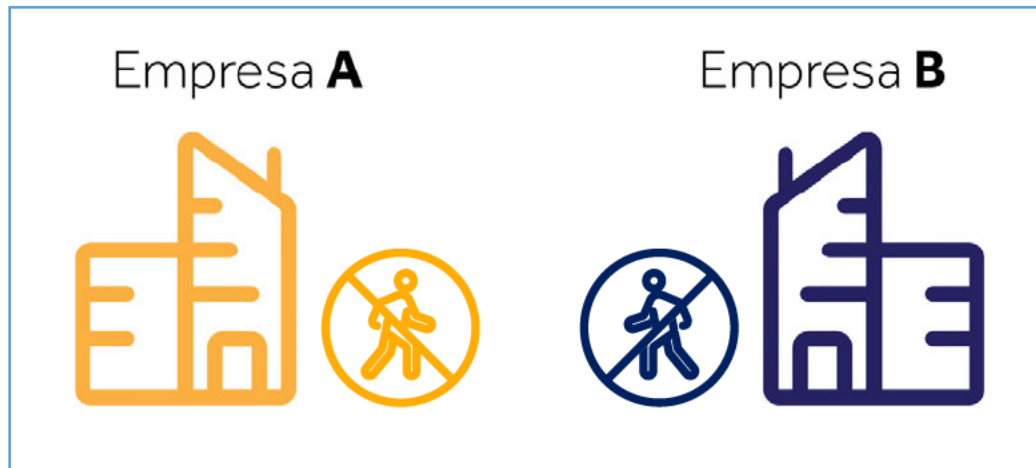
53. Al respecto, como reconocen las diversas autoridades de competencia y organismos internacionales, las prácticas anticompetitivas en los mercados laborales que están en mayor capacidad de lesionar la competencia en dicho sector se producen, principalmente, a través de las siguientes figuras:
- **Los acuerdos de fijación de salarios o *wage-fixing agreements*:** Por los cuales dos o más empresas acuerdan la fijación o eliminación conjunta de remuneraciones u otras condiciones laborales de sus trabajadores, pudiendo establecerse un monto específico de la remuneración o que esta no supere determinado rango³⁵.
 - **Los acuerdos de no contratación de trabajadores o *no-poach agreements*:** Por los que cada empresa se compromete a no solicitar, contratar o contactar personal de las otras empresas que forman parte del acuerdo³⁶.
54. En lo que se refiere a estos últimos, los acuerdos de no contratación de trabajadores o ***no-poach agreements*** –como el que es objeto de imputación en el presente procedimiento– hacen referencia a acuerdos, arreglos o entendimientos que tienen por objeto eliminar o limitar la competencia entre empleadores por las preferencias de sus empleados. Para ello, acuerdan evitar «robarse», reclutar o contratar a los empleados «ajenos»³⁷, limitando las posibilidades de estos últimos de encontrar mejores condiciones laborales en otras empresas.

³⁵ Así, por ejemplo, en octubre de 2022, en Estados Unidos de América, DA OC LLC (VDA), empresa que gestiona la contratación de enfermeros, se declaró culpable y fue condenada por formar parte de un acuerdo junto a otro contratista para no subir los salarios ni solicitar los servicios de los enfermeros a su cargo entre octubre de 2016 y noviembre de 2017. Ver DOJ Justice News: *Health Care Company Pleads Guilty and is Sentenced for Conspiring to Suppress Wages of School Nurses*. Disponible en el siguiente enlace: <https://www.justice.gov/opa/pr/health-care-company-pleads-guilty-and-sentenced-conspiring-suppress-wages-school-nurses> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

³⁶ En estos casos, la movilidad del trabajador se encuentra condicionada a la decisión del empleador y, a los trabajadores «los priva de oportunidades laborales, información y la capacidad de utilizar ofertas de los empleadores competidores para negociar mejores condiciones de empleo». Ver *No-Poach Approach, Division Update Spring 2019* de Departamento de Justicia de los Estados Unidos (División Antimonopolio), disponible en el siguiente enlace: <https://www.justice.gov/atr/division-operations/division-update-spring-2019/no-poach-approach> (Última consulta: 2 de mayo de 2023). Traducción libre de: «*Robbing employees of labor market competition deprives them of job opportunities, information, and the ability to use competing offers to negotiate better terms of employment* »

³⁷ Al respecto, ver DOJ, *Antitrust Guidance for Human Resource Professionals*, pp. 2-3: «*firms that compete to hire or retain employees are competitors in the employment marketplace [...] An individual likely is breaking the antitrust laws if he or she [...] agrees with individual(s) at another company to refuse to solicit or hire that other company's employees*».

Ver también: HOFFER, Dina & Elizabeth PREWITT, *To hire or not to hire: U.S. cartel enforcement targeting employment Practices*, *Concurrences Competition Law Review* N° 3-2018 I, p. 78: «*A no-poach agreement exists among companies that agree not to compete for each other's employees, such as by not soliciting or hiring them [...] such agreements can exist among companies that compete to hire and retain employees, even where they do not otherwise compete in the market to sell products or services [...]*».



55. Cabe anotar que este tipo de acuerdos pueden presentarse incluso entre empresas que no compiten en el mismo mercado de productos o servicios. Por ejemplo, una empresa que produce bebidas gasificadas puede acordar no robarse trabajadores especializados (por ejemplo, ingenieros industriales especializados en producción de productos embotellados) con empresas de otros rubros (por ejemplo, aquellas que producen jugos embotellados, productos lácteos o agua mineral).
56. Entre las razones que incentivan a las empresas a adoptar este tipo de acuerdos se encuentran la especialidad del trabajo y su alta movilidad. En efecto, piénsese en mercados donde las empresas esperan contratar a profesionales altamente calificados o en mercados donde existe escasez de los técnicos o profesionales requeridos. En estos casos, existirán incentivos a que las empresas busquen retener a dichos profesionales, sea mediante mejores condiciones laborales o, en su defecto, mediante estrategias que busquen limitar sus posibilidades de buscar o recibir ofertas en otras empresas.
57. Precisamente porque crean una barrera artificial a la movilidad laboral, los pactos de *no-poach* inciden no solo en la libertad del trabajador a recibir mejores condiciones, sino también en la inversión en capital humano que las empresas podrían haber

Asimismo, ver Autoridade da Concorrência, *Labour market agreements and competition policy*, p. 10: «*No-poach agreements aim at restricting companies from making spontaneous offers or hiring each other's workers. This type of agreement can involve only an arrangement not to solicit [...] On the other hand, agreements by which companies agree not to hire workers from each other are more restrictive*».



desarrollado de otro modo³⁸. Al limitar la movilidad de los trabajadores, se restringe su capacidad de negociación, ya que no pueden tomar ventaja de sus perfiles y experiencia para obtener mayores salarios³⁹. Con ello, en la práctica, estos trabajadores se encuentran sujetos a una especie de monopsonio laboral⁴⁰, que no solo los expone a condiciones menos favorables sino que está en capacidad de generar ineficiencias a lo largo de la cadena⁴¹, pues este mayor poder de negociación de la empresa puede impactar en la productividad de la compañía y, eventualmente, en el precio de sus productos⁴².

³⁸ Autoridade da Concorrência, óp. cit., pp. 11-12: «Regarding the labour market, these agreements may affect wages, labour mobility and investment in human capital [...] No-poach agreements are likely to strengthen firms' buyer power vis-à-vis workers, by decreasing the number of potential alternative employers for each worker [...] In scenarios where a significant proportion or even all potential employers of a type of worker have entered into a no-poach agreement, each worker is limited to providing his/her services [...] In these cases, the market structure approaches an oligopsony or even a monopsony».

³⁹ Al respecto, la autoridad española de competencia, la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, ha señalado que «[e]l riesgo de que un competidor pueda llevarse a tus trabajadores confiere a estos una mayor capacidad negociadora y capacidad para demandar una remuneración más atractiva, adecuada a la demanda que de ese efectivo hay en el mercado. Si se pacta la no captación o que la misma no se produzca sin consentimiento, los trabajadores pierden capacidad negociadora, lo que repercute en su retribución» (Resolución del 31 de julio de 2010 recaída en el Expediente S/0120/08, Transitarios, p. 90).

También ver: HOVENKAMP, Herbert, *Competition Policy for Labour Markets*, OECD (2020), p. 8: «If two independent firms agree not to hire one another's employees, the agreement should be unlawful because it limits the ability of workers to take advantage of mobility in order to bargain for higher wages».

⁴⁰ Posner y Volpin señalan que «el monopsonio laboral prevalece cuando un empleador puede pagar salarios por debajo de un ratio competitivo debido a fricciones en los mercados laborales. Dichas fricciones pueden resultar de una variedad de factores, incluyendo costos de búsqueda, diferenciación del empleo, y concentración del mercado laboral. Cualquiera sea la causa, el monopsonio laboral resulta en salarios por debajo del mercado y reducción en la producción económica, así como un monopolio convencional resulta en precios por encima del mercado y una producción económica reducida». Ver POSNER Eric A. & Cristina A. VOLPIN, Labor monopsony and European competition law, *Concurrences Competition Law Review* N° 4-2020, p. 2.

Traducción I bre de: «Labor monopsony prevails when an employer can pay wages below the competitive rate because of frictions in labor markets. Frictions can result from a variety of factors, including search costs, job differentiation, and labor market concentration. Whatever the source, labor monopsony results in below-market wages and reduced economic output, just as conventional monopoly results in above-market prices and reduced economic output».

⁴¹ Ello, a su vez, puede perjudicar la calidad del trabajo y causar ineficiencias en la asignación de recursos. Así lo señala la Autoridade da Concorrência, óp. cit., p. 11: «By restricting the mobility of workers, these agreements can decrease job match quality, translating into allocative inefficiency. Agreements not to poach workers, as horizontal agreements between companies over an input's purchasing conditions, may have an impact on competition in downstream markets. In particular, this type of agreement may have an effect on the volume of sales and on prices, as well as on product quality and innovation, affecting consumer welfare».

⁴² Íbidem, p. 15. («From a competition standpoint, the exercise of buyer power by employers may have an impact in the downstream market, in terms of consumer welfare. The strengthening of firms' buyer power can lead to a decrease in output and a potential increase in price and/or decrease in quality in the downstream markets, through a decrease in the quantity of labour employed and workers' wages»).



58. Precisamente porque estos acuerdos son equiparables a los clásicos acuerdos de reparto de mercado⁴³ –por los cuales las empresas acuerdan no disputarse determinadas zonas o clientes–, los acuerdos de *no-poach* son considerados como modalidades de *hard-core cartels* (cárteles duros) y, como en el caso peruano, se encuentran generalmente sujetos a las mismas prohibiciones «absolutas» aplicables a otras modalidades de cárteles. Por ejemplo, en Estados Unidos⁴⁴, los acuerdos de *no-poach* «desnudos» se consideran *per se* ilegales⁴⁵; mientras que en México se consideran prácticas monopólicas absolutas prohibidas⁴⁶. Por su parte, a nivel europeo son consideradas como prácticas colusorias ilegales por su objeto⁴⁷, es decir, ilegales con independencia de sus efectos concretos sobre el mercado.

⁴³ HOVENKAMP, óp. cit. p. 5, 8: «A *no-poaching agreement for labour is the rough equivalent of a market division agreement in the product market [...] No-poaching agreements among independent firms are analogous to market division, which, if naked, is unlawful per se*».

⁴⁴ A nivel estadounidense, la Corte Distrital de California, División de San José, ha reconocido que el derecho de la competencia es aplicable a conspiraciones entre empleadores que buscan controlar términos de contratación, ya que afectan el mercado laboral y disminuyen las oportunidades de quienes venden sus servicios en dicho mercado. Al respecto, ver *United States v. eBay, Inc.*, 968 F. Supp. 2d 1030, 1034 (N.D. Cal. 2012) («*Antitrust law addresses employer conspiracies controlling employment terms precisely because they tamper with the employment market and thereby impair the opportunities of those who sell their services there*»).

Asimismo, la Corte considera que un acuerdo sobre no reclutamiento y no contratación entre empresas equivale a un acuerdo de reparto de mercado, el cual es ilegal *per se*. («*A horizontal market allocation typically constitutes a per se violation of Section 1 [...] The court thus finds that the United States' allegations concerning the agreement between eBay and Intuit, taken as true, suffice to state a horizontal market allocation agreement*»).

⁴⁵ La guía de la FTC y el DOJ de los Estados Unidos de América dirigida a los profesionales de Recursos Humanos 2016 indica lo siguiente: «*Los acuerdos desnudos entre empleadores para fijar salarios o no contratar trabajadores, son per se ilegales bajo las normas de libre competencia. Ello quiere decir que si el acuerdo es independiente o no es razonablemente necesario para una colaboración más amplia y legítima entre empleadores, es considerado ilegal sin necesidad de ninguna evaluación de sus efectos competitivos*». Traducción libre de «*Naked wage-fixing or no-poaching agreements among employers, whether entered into directly or through a third-party intermediary, are per se illegal under the antitrust laws. That means that if the agreement is separate from or not reasonably necessary to a larger legitimate collaboration between the employers, the agreement is deemed illegal without any inquiry into its competitive effects*». Ver *Antitrust Guidance for Human Resource Professionals*, pp. 3.

⁴⁶ La Comisión Federal de Competencia Económica de México recientemente investigó acuerdos de no contratación entre clubes de la Federación Mexicana de Fútbol, materializados en un '*Derecho de Retención*' (también conocido como '*Pacto de Caballeros*') que los clubes tenían sobre sus jugadores una vez concluidos sus contratos, determinando que se trata de un acuerdo de reparto de mercado, sujeto a una prohibición absoluta en los términos de la Ley Federal de Competencia Económica. Ver Resolución emitida por el Pleno de la Comisión Federal de Competencia Económica el 2 de setiembre de 2021, recaída en el Expediente IO-002-2018, p. 375: «*La conducta descrita actualiza la fracción III de los artículos 9 de la Ley Anterior y 53 de la LFCE toda vez que impusieron segmentos del Mercado Investigado actual o potencial en términos de proveedores (los jugadores) a través de la creación de "Inventarios", es decir, los Agentes Económicos Emplazados no competían libremente por los jugadores sin contrato que eran parte del segmento de mercado asignado a un Club específico, sino que requerían de su autorización para contratarlo*».

⁴⁷ A nivel europeo, la Autoridade da Concorrência portuguesa califica los acuerdos de no contratación como una infracción por objeto a las normas de competencia nacionales y comunitarias, en tanto que constituye un reparto de cuotas de insumos laborales, así como una forma indirecta de fijar precios de dichos insumos laborales. Ver *Labour*



59. Considerando la importancia de promover el enforcement de las normas de competencia en los mercados laborales frente a estas graves prácticas, en años recientes se ha observado un redoblado esfuerzo de distintas autoridades de competencia en el mundo por combatir este tipo de acuerdos anticompetitivos:
- Por ejemplo, en setiembre de 2021, la autoridad de competencia mexicana (Cofece) sancionó a 17 clubes de fútbol profesional por incurrir en prácticas colusorias absolutas a través de la fijación de un tope máximo a los salarios de las jugadoras de fútbol, así como por segmentar el mercado de jugadores, impidiendo la movilidad libre de los jugadores entre equipos a partir de la configuración de un «derecho de retención» de cada equipo de fútbol⁴⁸.
 - De manera similar, en abril de 2022, la Autoridade da Concorrência de Portugal sancionó a la Liga Portuguesa de Fútbol Profesional y treinta y un (31) clubes de fútbol por incurrir en la práctica de no contratar jugadores que rescindieron de

Market Agreements and Competition Policy, p. 18. («These agreements are liable to violate the Portuguese Competition Act and, if applicable, the TFEU, for constituting a share of labour input and an indirect form of purchase price of labour input»).

Asimismo, la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia de España califica esta conducta como una infracción por objeto a las normas de competencia, al indicar que una «actuación coordinada permite, cuando menos, partir de una mejor posición negociadora frente a los clientes que la que habría cabido en ausencia del acuerdo, bajo una normal competencia. Ello también es potencialmente aplicable a los trabajadores en el caso del pacto de no captación» [énfasis agregado]. En ese sentido, al producirse una concertación entre empresas «con un objeto lesivo para la competencia, toda vez que por esta vía han sustituido la actuación autónoma en el mercado por la concertación, lo cual resulta contrario al artículo 1.1 de la LDC y 101 del TFUE». Ver Resolución del 31 de julio de 2010 recaída en el Expediente S/0120/08, Transitarios, p. 91.

En similar sentido, la autoridad de competencia francesa, la Autorité de la Concurrence, se ha referido a los acuerdos de no contratación como una infracción por objeto al instituir un modelo de organización que sustituye el libre ejercicio de la competencia, autonomía e incertidumbre de los agentes, constituyendo una forma de concertación contraria a la normativa de competencia nacional y comunitaria. Ver Decisión 17-D-20 del 18 de octubre del 2017 relativa a prácticas concertadas en el mercado de pavimento resistente, considerandos 426-431:

«426. Ces accords et pratiques concertées ont également conduit les entreprises en cause à s'entendre sur une série de problématiques spécifiques relatives à leur gestion interne, telles que les stratégies à adopter à l'égard de certains clients ou concurrents, la gestion de la relation client, la politique de recrutement, l'organisation commerciale, ou les échantillons de nouveaux produits.

[...]

431. Ces accords et pratiques ont eu pour objet de mettre en place, dans le secteur de la production et de la commercialisation des produits de revêtements de sols résilients en France, caractérisé par une structure oligopolistique, un mode d'organisation substituant au libre exercice de la concurrence, à l'autonomie et à l'incertitude des opérateurs, une collusion généralisée entre les groupes Forbo, Gerflor et Tarkett. Ils sont donc contraires au premier paragraphe de l'article 101 du TFUE et à l'article L. 420-1 du code de commerce».

⁴⁸ Ver COFECE sanciona a 17 clubes de la Liga MX, a la Federación Mexicana de Fútbol y 8 personas físicas por coludirse en el mercado de fichaje de las y los futbolistas. Disponible en el siguiente enlace: <https://www.cofece.mx/cofece-sanciona-a-17-clubes-de-la-liga-mx-a-la-federacion-mexicana-de-futbol-y-8-personas-fisicas-por-coludirse-en-el-mercado-de-fichaje-de-las-y-los-futbolistas/> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).



manera voluntaria y unilateral su contrato en el contexto de la pandemia de COVID-19⁴⁹. La investigación concluyó que el acuerdo redujo la presión competitiva entre las sociedades deportivas involucradas, llegando a alterar incluso los resultados deportivos y disminuyendo la calidad de los partidos de fútbol, perjudicando así a los consumidores. Asimismo, la autoridad identificó que se impidió la contratación de jugadores que pudieran cubrir las carencias de los equipos de fútbol y algunos jugadores se vieron forzados a abandonar el país para proseguir su actividad profesional⁵⁰.

- Por su parte, en Colombia, diversas empresas y personas naturales solicitaron a la autoridad de competencia –la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC)– acogerse a la terminación anticipada de la investigación iniciada en 2021 por una «práctica coordinada y anticompetitiva, por medio de la cual los presidentes de un número de clubes profesionales de fútbol habrían acordado la no contratación de jugadores entre equipos rivales». De acuerdo con la evidencia preliminar analizada por la SIC, mediante diversos comunicados de los clubes deportivos y conversaciones de WhatsApp entre competidores, los clubes adoptaron un pacto para que no se negocien los «derechos deportivos» de los trabajadores⁵¹. En el marco de la terminación anticipada, los imputados ofrecieron garantías y compromisos, incluyendo reformas a estatutos, códigos de ética y disciplinarios, programas de capacitación y la implementación de sistemas de denuncias, entre otros.
- En los Estados Unidos de América, en marzo de 2023, la compañía VDA OC LLC se acogió a una denuncia formulada por el DOJ, reconociendo los cargos de *wage fixing* y *no-poach agreements*, así como la imposición del pago de una multa y compensación a los trabajadores afectados. Al respecto, VDA OC LLC, empresa dedicada a gestionar la contratación de enfermeros, fue acusada por el DOJ por pactar con otro contratista no incrementar los salarios de los enfermeros y no solicitar los servicios de los enfermeros de las empresas competidoras⁵². El

⁴⁹ Ver *AdC issues sanctioning decision for anticompetitive agreement in the labor market for the first time*. Disponible en el siguiente enlace: <https://www.concorrencia.pt/en/articles/adC-issues-sanctioning-decision-anticompetitive-agreement-labor-market-first-time> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

⁵⁰ Caso PRC/2020/1 de la Autoridade da Concorrência. Decisión disponible en https://www.concorrencia.pt/sites/default/files/processos/prc/AdC-PRC_2020_01-Decisao-VNC-final-net.pdf (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

⁵¹ Resolución N° 50188 del 29 de julio de 2022 de la Superintendencia de Industria y Comercio de Colombia en la, disponible en el siguiente enlace: <https://www.sic.gov.co/sites/default/files/estados/112022/RESOLUCI%C3%93N%2050188%20DEL%2029-07-2022%20-%20ACEPTACI%C3%93N%20OFRECIMIENTO%20DE%20GARANT%C3%8DAS%20-%20F%C3%9ATBOL%20II.pdf> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

⁵² Información disponible en: <https://www.justice.gov/opa/pr/health-care-company-pleads-guilty-and-sentenced-conspiring-suppress-wages-school-nurses> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).



exgerente de VDA OC LLC también aceptó su participación en la conducta investigada y asumió compromisos frente a la DOJ con la finalidad de dar por concluida la persecución penal⁵³.

60. De la experiencia internacional en la persecución de este tipo de infracciones, la Comisión advierte que un *no-poach agreement* puede manifestarse de diversas formas, incluyendo:
- (i) Acuerdos para adoptar una directiva única y permanente de no contactar y/o contratar trabajadores de los agentes competidores. Ello constituiría un impedimento general de considerar a los trabajadores de la competencia en procesos de selección de personal.
 - (ii) La existencia de listas negras con los nombres de determinados trabajadores que las empresas competidoras se comprometen a no contactar o contratar, por lo menos, durante determinado tiempo o periodo de espera de haber culminado su relación con la otra empresa.
 - (iii) Prácticas específicas en función a la profesión o labor realizada por los trabajadores.
61. En suma, los acuerdos entre empresas que tienen por objeto «respetar», no contactar y/o contratar a sus respectivos trabajadores, constituyen un caso específico de cárteles de reparto de proveedores expresamente prohibidos por los artículos 11.1 y 11.2 del TUO de la LRCA. Estos acuerdos, además de afectar la movilidad de los trabajadores, impidiéndoles acceder a mejoras en sus condiciones laborales, generan ineficiencias tanto a nivel de las empresas en tanto empleadoras –pues dejan de competir por su oferta laboral– como a lo largo de la cadena, derivada de la menor productividad y competitividad de las empresas en los mercados de productos o servicios.

Cabe reiterar que, tratándose de conductas sujetas a una prohibición absoluta, conforme al artículo 11.2 del TUO de la LRCA, los acuerdos de no contratación de trabajadores o *no-poach agreements*, *inter marca* y que no sean complementarios o accesorios a otros acuerdos lícitos (es decir, acuerdos desnudos), no admiten justificación, de manera que son sancionables una vez acreditada la comisión de esta conducta infractora.

IV. DESCRIPCIÓN DEL MERCADO INVESTIGADO

⁵³ Información disponible en: https://content.mlex.com/Attachments/2023-03-13_CX16E82232Q274K2%2FUS_DIS_NVD_2_21cr98_d698846052e130_MOTION_to_Dismiss_Indictment_Pursuant_to_Rule_48_b.pdf (Última consulta: 2 de mayo de 2023).



62. La presente investigación está referida al mercado de contratación de trabajadores realizado por las empresas investigadas del sector construcción durante el periodo comprendido entre el 2011 y 2017. En tal sentido, a continuación, se describirán las principales características de dicho sector, así como del mercado de contratación de trabajadores en particular.

4.1. Descripción del sector construcción

63. El sector construcción es uno de los sectores económicos que más aporta a la economía nacional, siendo un gran generador de empleo y, a su vez, de una cantidad importante de inversión, tanto pública como privada. Es un sector muy dinámico, que involucra a otras industrias que son proveedoras de distintos insumos (p.ej., cemento, fierro, asfalto, entre otros) y servicios. Por ello, actualmente, es fuente generadora de aproximadamente 1,3 millones de empleos directos, representando el 7,24% del total de la población ocupada⁵⁴.
64. Asimismo, este sector es importante en la actividad económica nacional debido a su participación en la producción nacional. Durante el 2022, la participación del sector construcción en el Producto Bruto Interno nacional fue de 6,8%⁵⁵; y, entre el 2011 y 2022, tuvo una participación promedio de 6,29%⁵⁶. Para este mismo periodo, el Producto Bruto Interno de este sector creció en 55,15%, mostrando un crecimiento promedio anual de 4,07%⁵⁷. Del mismo modo, es un sector con un importante aporte a los niveles de recaudación y a la presión tributaria. En el año 2018, según actividad económica, este sector aportó el 8,1% de la recaudación de tributos internos del gobierno central⁵⁸. Asimismo, en el primer semestre del año 2021, el 6.4% de los tributos internos recaudados provinieron del sector construcción⁵⁹.

⁵⁴ Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Informe Técnico «Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional, Trimestre: julio-agosto-septiembre 2022, Año móvil: octubre 2021-septiembre 2022». Disponible en: <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-empleo-nacional-jul-ago-set-2022.pdf> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

⁵⁵ Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). Series estadísticas. Disponible en: <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

⁵⁶ Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). Series estadísticas. Disponible en: <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

⁵⁷ Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). Series estadísticas. Disponible en: <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

⁵⁸ Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Estadísticas de la Recaudación Tributaria 2018. Disponible en: https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/2018/comp_tributario2018_tomo1.pdf (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

⁵⁹ ¿Cuáles fueron los sectores económicos que más aportaron a la recaudación tributaria? Disponible en: <https://rpp.pe/economia/economia/cuales-fueron-los-sectores-economicos-que-mas-aportaron-a-la-recaudacion-tributaria-noticia-1350713> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).



65. La actividad de construcción puede clasificarse en obras de carácter público (p.ej., proyectos de infraestructura vial, hospitales, servicios básicos, entre otros) y en obras de carácter privado (por ejemplo, conjuntos habitacionales, edificios para oficinas, locales de comercio, entre otros)⁶⁰.
66. En relación con las obras de carácter público, el cliente vendría a ser la entidad estatal que realiza la contratación de obras mediante licitaciones públicas, bajo un procedimiento regulado en la Ley 30025, Ley de Contrataciones del Estado, que establece las acciones de las empresas constructoras y la supervisión por parte de la entidad estatal⁶¹. Asimismo, en las obras de carácter público, se incluyen aquellos proyectos realizados bajo el esquema de las asociaciones público-privadas y proyectos en activos regulados por el Decreto Legislativo N° 1224 y el Decreto Legislativo N° 674⁶². En relación con las obras de carácter privado, la contratación se puede realizar mediante convocatoria pública o por negociación directa, existiendo flexibilidad en los términos de contratación relacionados con los aspectos técnicos y económicos, así como para otras condiciones de la obra en sus distintas etapas.
67. Las actividades de construcción también se pueden tipificar como edificaciones, obras civiles y obras electromecánicas⁶³. Las edificaciones son aquellas obras de carácter permanente, que tienen como finalidad albergar actividades humanas, las cuales no afectan de manera directa al entorno (es decir, las condiciones del entorno no van a variar significativamente debido a la edificación). Entre las principales edificaciones, se encuentran las viviendas, edificios habitacionales, edificios de oficinas, edificios públicos, locales de servicios, entre otros.
68. Las obras civiles comprenden la construcción de infraestructura y equipamiento de cualquier tipo de estructura distintas a las edificaciones. Usualmente, las obras civiles tienen mayor magnitud que las edificaciones y tienen un mayor impacto en la población en general. Las obras civiles comprenden la construcción de carreteras, autopistas, puentes, puertos, sistemas de riego, entre otros. Por su parte, las obras

⁶⁰ Estudio del Sector Construcción: Identificación de las ocupaciones demandadas a nivel nacional. MTPE (2014) Disponible en: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/publicaciones_dnpefp/2014/IDENTIFICACION_OCUPACIONES_DEMANDADAS_NIVELNACIONAL_SC_1E-2014.pdf (Última consulta: 2 de mayo del 2023).

⁶¹ Observatorio laboral, Informe de Análisis Sectorial: Sector Construcción, PUCP (2017), p. 13. Disponible en: https://cdn01.pucp.education/btpucp/2019/07/25201725/l2_sector-construccion_vf_23-10-2017.pdf (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

⁶² Decreto Legislativo del Marco de Promoción de la Inversión Privada mediante Asociaciones Público Privadas y Proyectos en Activos y la Ley de Promoción de la Inversión Privada de las Empresas del Estado, respectivamente.

⁶³ Observatorio laboral, Informe de Análisis Sectorial: Sector Construcción, PUCP (2017), p. 10. Disponible en: https://cdn01.pucp.education/btpucp/2019/07/25201725/l2_sector-construccion_vf_23-10-2017.pdf (Última consulta: 2 de mayo de 2023).



electromecánicas hacen referencia principalmente a obras relacionadas a la minería y a la construcción de minas, además de las fábricas⁶⁴.

69. Es importante señalar que, cualquiera sea el tipo de actividad de construcción (y el tipo de cliente), las empresas que participan del sector pueden realizar la actividad de manera individual o conjunta, en función a las características del proyecto y las necesidades del propio cliente. De ese modo, un cliente podría requerir contar con cierto nivel de experiencia, tipo de personal, equipos, entre otros requerimientos.
70. En dicho caso, las empresas del sector pueden evaluar si cumplen los requisitos de manera individual; de lo contrario, pueden asociarse para cumplir con el perfil requerido por el cliente y desarrollar el proyecto de manera conjunta. En este último escenario, normalmente se utilizan contratos asociativos, como el de consorcio (entendido como aquel acuerdo de voluntades para participar de un negocio en específico, con el propósito de obtener un beneficio económico, sin que se forme una persona jurídica distinta)⁶⁵, formándose los llamados «*consorcios de construcción*», donde los participantes «*se unen para la complementación de sus respectivas especialidades: movimiento de tierras, trabajos viales, obras civiles, diseño, suministro de tecnología, etc.*»⁶⁶.

4.2. Descripción del mercado de contratación de trabajadores en el sector construcción

71. El mercado laboral puede entenderse como el espacio en donde los agentes económicos (en este caso en particular, las empresas) compiten entre sí para contratar o retener trabajadores⁶⁷. Asimismo, son los trabajadores quienes ofrecen sus servicios a favor de las empresas (empleadores) a cambio de una retribución

⁶⁴ Ídem

⁶⁵ Ello, de conformidad con el artículo 445 de la Ley General de Sociedades, que específicamente regula el contrato de consorcio y dispone que «[e]s el contrato por el cual dos o más personas se asocian para participar en forma activa y directa en un determinado negocio o empresa con el propósito de obtener un beneficio económico, manteniendo cada una su propia autonomía. Corresponde a cada miembro del consorcio realizar las actividades propias del consorcio que se le encargan y aquellas a que se ha comprometido [...]».

Al respecto, ver FERRERO DIEZ-CANSECO, Alfredo, *Algunos apuntes sobre los contratos asociativos y su tratamiento en la Ley General de Sociedades peruana*, Revista *Ius et Veritas* Nro. 18 (1999), p. 63. Ver también SANGALLI RATTI, Gino, *Apuntes al contrato de consorcio en la legislación peruana*, Revista *Advocatus* Nro. 7 (2002), p. 235.

⁶⁶ PICÓN GONZALES, Jorge Luis (2000), *Un acercamiento al tratamiento tributario de los contratos asociativos en la legislación peruana*, Revista *Themis* Nro. 41, p. 111.

⁶⁷ Ver Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivos entre empresas en el ámbito laboral elaborado por la Secretaría Técnica de la Comisión de Defensa de Libre Competencia (actualmente, la Dirección), p. 5. Disponible en: <https://www.indecopi.gob.pe/documents/1902049/2501877/Gy%C3%ADa+Informativa-Competencia+en+%C3%81mbito+Laboral.pdf/cc871a77-33ae-6a3f-b2fb-c1fe5a2224e3>



económica. Por lo tanto, en el mercado de contratación de trabajadores en el sector construcción, en términos de oferta y demanda, las empresas resultan los agentes que demandan los servicios de los trabajadores (la demanda), mientras que los trabajadores son los ofertantes de sus servicios (la oferta)⁶⁸.

72. Cabe precisar que, la demanda de trabajadores depende de condiciones como la producción de bienes y/o servicios del empleador, así como de otros elementos, como la innovación tecnológica, que podrían cambiar la relación técnica de sustitución entre los factores de producción y afectar la demanda por mano de obra. Por su parte, la oferta de trabajo depende del salario que ofrece los demandantes (las empresas), así como de otros factores, como el efecto de sustitución entre trabajo y ocio⁶⁹.
73. Asimismo, otro punto a considerar en el mercado de contratación de trabajadores es la denominada rotación o movilidad del personal, entendida como el flujo de entrada y salida de los trabajadores. Dicha rotación de personal sería un efecto de ciertos fenómenos internos o externos a la organización que condiciona la actitud y comportamiento del personal⁷⁰. Bajo esta concepción, las empresas (empleadores) responden a dicho flujo de personal, ajustando sus condiciones y beneficios laborales, de manera que reflejen tanto las expectativas laborales de los trabajadores como la situación del mercado laboral del sector.
74. En tanto que las obras se realizan para un proyecto específico y, en consecuencia, por un periodo determinado, la empleabilidad de los trabajadores de este sector es volátil y temporal, indistintamente de su especialidad y función. En ese contexto, en un supuesto de alta demanda (empleabilidad), los trabajadores tendrán la opción de

⁶⁸ Al respecto, ver Resolución 0479-2014/SDC-INDECOPI del 16 de abril del 2014, recaída en el Expediente 002-2009/CLC, que confirma la Resolución 052-2012/CLC-INDECOPI del 18 de diciembre de 2012 (ver fundamento 30):

«30. [E]ste colegiado considera que, sin dejar de reconocer la especial condición de las relaciones de trabajo, ni mucho menos la especial protección que les otorgan la Constitución y las leyes, si atendemos a su naturaleza económica, más que a su calificación legal, los sindicatos son asociaciones entre competidores (trabajadores) que, entre otras cosas, adoptan acuerdos vinculados, entre otras cuestiones, con los salarios (lo que podría considerarse como equivalente al “precio” del trabajo). Aunque se trate de un mercado con características particulares, en el mercado de trabajo pueden identificarse también el producto o servicio ofrecido (mano de obra), los “ofertantes” (los trabajadores) y los “demandantes” (las empresas que demandan mano de obra).» [Subrayado agregado]

⁶⁹ Para más información sobre el mercado de trabajo, véase Blanchard, Olivier. Macroeconomía. 7ª. ed. Madrid: Pearson Educación, S.A., 2017, cap.7.

⁷⁰ Para más información, ver Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones, Novena Edición. McGraw Hill Educación (2011), p. 19. Disponible en el siguiente enlace: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf (Última consulta: 2 de mayo de 2023).



moverse de una empresa a otra (rotación laboral), siempre que cumplan con el perfil requerido para el proyecto⁷¹.

75. Según los resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional – EDO, llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) hacia finales de los años 2013 y 2014⁷², las principales razones que tendrían las empresas para incrementar requerimientos de personal estaban asociadas al desarrollo de nuevos proyectos de inversión, el incremento de demanda y la apertura de nuevos mercados, así como la generación de nuevas líneas de producción y servicios.
76. Conforme lo anterior, la demanda en el sector investigado se encuentra representada por aquellas empresas de construcción e ingeniería que requieren de los servicios de los trabajadores. Al respecto, según el «Top 10 000, Companies», entre las empresas del sector construcción (que operan en el Perú) que más facturaron entre el 2011 y 2021 se encuentran ██████, ██████, ██████, ██████ e ICCGSA. En el 2021, ██████ facturó entre US\$ 304 millones y US\$ 335 millones; ██████, entre US\$ 278 millones y US\$ 304 millones; ██████ entre US\$ 137 millones y US\$ 142 millones; ██████, entre US\$ 121 millones y US\$ 137 millones; y, por último, ICCGSA, entre US\$ 3,7 millones y US\$ 4,1 millones.
77. Entre el 2013 y 2017 – años que comprende la presente investigación –, dichas empresas estuvieron dentro de las empresas del ranking general del Top 10,000, siendo ██████ una de las empresas líderes del sector.

⁷¹ La tasa de rotación laboral en el sector construcción para el mes de enero de 2012 alcanzó el 6,4%. Según el lugar donde se desarrolla la obra, la tasa de rotación de personal en las obras ejecutadas en Lima Metropolitana fue de 6,7%, mientras que en las obras del resto del país fue de 7,3%. Para el mes de diciembre de 2016, la tasa de rotación laboral en las empresas privadas formales de 10 y más trabajadores del sector construcción con sede en Lima Metropolitana fue 5,3%, a nivel de obras ejecutadas en el resto del país fue de 5,7%. Para más información, véase: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Informe estadístico mensual* N° 189. Disponible en: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/iem/IEM_189.pdf (Última consulta: 2 de mayo de 2023) y Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Informe estadístico mensual* N° 248. Disponible en: https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/peel/iem/2016/IEM_N_248_ENERO_2017_vf.pdf (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

⁷² Véase:

- MTPE, Principales Resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional en el sector construcción (Enero, 2014), p. 14. Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/2013/resultados_edo_construccion_2013.pdf
- MTPE, Principales Resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional en el sector construcción (Diciembre, 2014), p. 14. Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/2014/BOLETIN_SINTESIS_INDICADORES_LA_BORALES_III_TRIMESTRE_2014.pdf

Cuadro 3
Evolución del ranking y niveles de facturación (mínimo y máximo, en US\$) de las empresas del sector construcción en El Top 10,000, 2013 – 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Ranking	73	14	8	97	30
Mínimo	406 955 235	1 303 735 025	1 662 272 442	308 148 148	1 011 649 295
Máximo	517 943 026	2 114 164 905	2 969 868 173	364 444 443	1 318 209 687
Ranking	113	71	82	125	89
Mínimo	299 667 037	458 069 063	346 829 881	253 333 333	383 200 490
Máximo	325 564 188	528 541 226	408 035 153	266 666 666	423 053 341
Ranking	154	139	145	173	419
Mínimo	406 955 235	264 270 613	215 003 139	189 629 630	193 133 047
Máximo	517 943 026	352 360 817	222 536 095	201 481 480	205 395 463
Ranking	185	266	107	249	405
Mínimo	192 378 838	130 373 502	313 873 195	138 962 963	87 369 712
Máximo	201 997 780	162 085 976	338 983 051	144 888 888	96 566 523
Ranking	197	359	352	201	279
Mínimo	184 979 652	102 184 637	98 870 056	144 888 889	128 755 365
Máximo	192 378 838	115 926 709	102 636 535	159 999 999	137 952 176

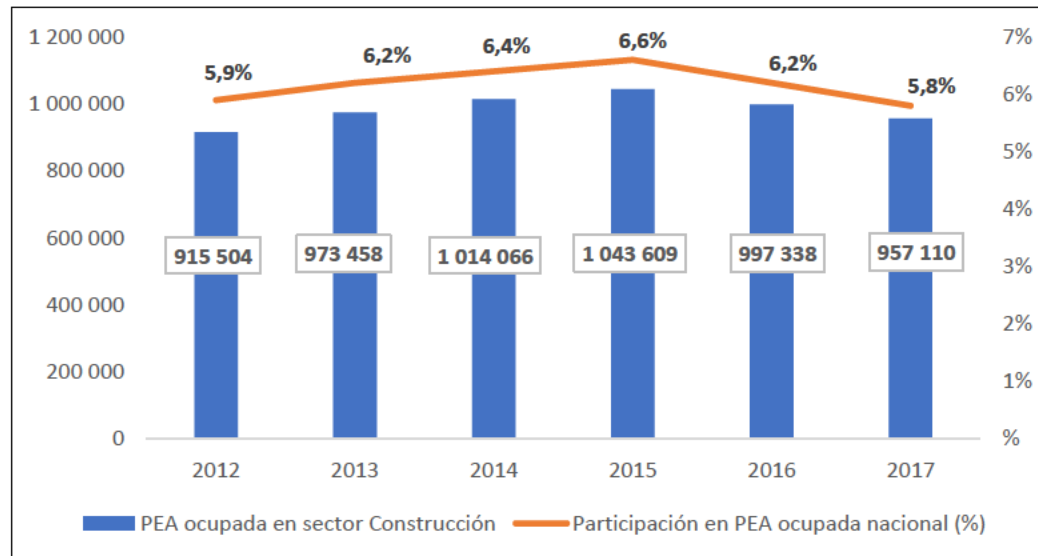
Fuente: Peru: The Top 10000 Companies (2013-2017)

78. De manera complementaria, en la edición del año 2020 de la revista Construcción Latinoamericana – CLA50, se identifica que el Grupo Graña y Montero S.A.A.⁷³ (como empresa peruana) y [redacted] il (como empresa portuguesa) se colocaron dentro de las 50 principales empresas de América Latina. Asimismo, en la edición del año 2021 de la revista, se observa que Aenza S.A.A. (antes Grupo Graña y Montero S.A.A.) y [redacted] se encontraron dentro de las 50 principales empresas de la región⁷⁴.
79. Por otro lado, de acuerdo con los Informes Anuales de Empleo en el Perú – ENAHO, el sector construcción representó, en promedio, el 6,2% de la PEA ocupada durante

⁷⁴ Cabe señalar que las empresas [redacted] y [redacted] pertenecen al Grupo Graña y Montero S.A.A. (grupo que cambio de denominación a Aenza S.A.A. posteriormente),

el periodo comprendido entre 2012 y 2017⁷⁵. En el siguiente gráfico, se puede apreciar que el sector no registró cambios significativos durante dicho periodo⁷⁶:

Gráfico 1
PEA ocupada en el sector construcción y participación en PEA nacional



Fuente: MTPE, Informe Anual del Empleo en el Perú (2012 – 2017).

80. De acuerdo con la información disponible, entre el 2012 y 2015 – años iniciales del periodo investigado – el sector construcción representó el 5,9% (2012), 6,2% (2013), 6,4% (2014) y 6,6% (2015) de la PEA ocupada; mientras que, en el 2016 y 2017 – años finales del periodo investigado – la participación de este sector disminuyó de manera leve, representando el 6,2% y 5,8%, respectivamente⁷⁷.

⁷⁵ Población económicamente activa (PEA): Son todas las personas en edad de trabajar que, en la semana de referencia de la encuesta, se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados). PEA ocupada: Es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el periodo de referencia de la encuesta. Ver Glosario de Términos de Temas de Empleo. Disponible en el siguiente enlace: <http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/terminologia.pdf> (Última consulta: 2 de mayo del 2023)

⁷⁶ Informes Anuales del Empleo en el Perú – ENAHO (2012-2017). Disponibles en: <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/informe-anual-del-empleo/> (Última consulta: 2 de mayo del 2023)

⁷⁷ Informes Anuales del Empleo en el Perú – ENAHO (2012-2017). Disponibles en: <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/informe-anual-del-empleo/> (Última consulta: 2 de mayo del 2023)



81. Ahora bien, en los años 2015, 2016 y 2017, la PEA ocupada en el sector construcción estuvo conformada en su mayoría por obreros y personal de construcción civil, representando el 76,18%, 76,85% y 78,10% del total, respectivamente. Por su parte, el personal administrativo, personal comercial, técnicos, operarios, entre otros tipos de trabajadores de menor responsabilidad especializados para el sector construcción, representaron el 20,73%, 21,19% y 19,27% de la PEA ocupada en este sector para el mismo periodo⁷⁸.
82. Por su parte, el personal profesional altamente calificado requerido para el sector – ingenieros civiles, arquitectos, ingenieros mecánicos e ingenieros electricistas o electrónicos – representó únicamente el 2,56%, 1,42% y 2,48% de la PEA ocupada en el sector construcción para el mismo periodo⁷⁹. Finalmente, el personal que ocupó puesto de directores y/o gerentes representaron tan solo el 0,53%, 0,54% y 0,17% de la PEA ocupada del sector en los años señalados, respectivamente.

Cuadro 4
Distribución por tipo de trabajador de la PEA ocupada en el sector construcción

Tipo de trabajador	Participación en PEA en sector construcción (%)		
	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Obreros - construcción civil	76,18%	76,85%	78,10%
Otros (*)	20,73%	21,19%	19,27%
Directores y gerentes	0,53%	0,54%	0,17%
Ingenieros civiles	1,38%	0,82%	1,82%
Arquitectos	0,52%	0,48%	0,34%
Ingenieros electricistas - electrónicos	0,60%	0,04%	0,18%
Ingenieros mecánicos	0,06%	0,08%	0,14%

(*) Personal administrativo, personal comercial, personal de soporte, guardianes, choferes, entre otros
Fuente: INEI – ENAHO 2015, ENAHO 2016 y ENAHO 2017.

83. Es importante señalar que la principal profesión calificada requerida en el sector es la de ingeniería civil. Como se puede apreciar, dichos trabajadores representaron solamente el 1,38%, 0,82% y 1,82% de la PEA ocupada en el sector construcción en los años 2015, 2016 y 2017, respectivamente.
84. Por su parte, en el siguiente cuadro, se presenta la cantidad de profesionales de ingeniería civil, ingeniería mecánica, ingenieros eléctricos y arquitectura que formaron parte de la oferta laboral en empresas del sector privado durante el periodo comprendido entre el 2014 y 2017, y que fueron contratados en planilla. Estas

⁷⁸ Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). ENAHO 2015, ENAHO 2016 y ENAHO 2017. Disponible en: <https://proyectos.inei.gob.pe/microdatos/> (Última consulta: 2 de mayo del 2023).

⁷⁹ Ibidem



profesiones corresponden a algunas de las ocupaciones específicas más requeridas en el sector construcción.

Cuadro 5
Trabajadores del sector privado, según carreras universitarias (2014-2017)

Año	Ingeniería Civil	Ingeniería Mecánica	Ingeniería Eléctrica	Arquitectura
2014	7 343	1 904	1 631	1 802
2015	11 711	3 210	2 625	2 987
2016	11 961	3 380	2 671	3 096
2017	12 435	3 790	2 768	3 200

Fuente: MTPE. Planilla electrónica 2014-2017

85. Como se puede observar, la profesión que cuenta con una mayor oferta es la de ingeniería civil, seguida por la de ingeniería mecánica y de arquitectura. Asimismo, se puede evidenciar que la oferta se ha ido incrementando a través de los años.
86. La participación de estas profesiones es clave en las siguientes etapas del proceso productivo de la construcción⁸⁰:
- Las profesiones de ingeniería civil e ingeniería eléctrica participan en la etapa de preparación, construcción y terminación de edificios y obras civiles y en la etapa de instalaciones.
 - Las profesiones de ingeniería mecánica e ingeniería eléctrica participan en la etapa de instalaciones.
 - La profesión de arquitectura participa en la etapa de idea y diseño de los proyectos.
87. Como se ha podido apreciar, la oferta laboral en este sector se caracteriza por contar con una participación mayoritaria de personal obrero y de construcción civil. No obstante, de estos, solo una participación menor son empleados dependientes y solo una pequeña porción cuenta con estudios superiores completos⁸¹. En el mismo sentido, el personal administrativo, comercial, técnicos y operarios especializados en el sector representan una menor participación de la oferta laboral. Por último, se tiene que los trabajadores que se desempeñan como personal altamente calificado y de

⁸⁰ MTPE (2014). Estudio del Sector Construcción: Identificación de las ocupaciones demandadas a nivel nacional. Disponible en: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/publicaciones_dnpefp/2014/IDENTIFICACION_OCUPACIONES_DEMANDAS_NIVELNACIONAL_SC_1E-2014.pdf (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

⁸¹ MTPE, óp. cit., p. 45.



dirección tienen la más baja participación en el sector, por lo que la oferta laboral especializada, calificada y de dirección es reducida en el sector construcción.

88. Además, es importante señalar que un porcentaje reducido se encuentra empleado en grandes empresas, mientras que la mayoría de la oferta laboral del sector se encuentra empleado en micro y pequeñas empresas⁸².
89. Considerando lo expuesto, se deduce que la oferta de profesionales calificados para el sector construcción es reducida, por lo que, en condiciones de competencia, la disputa por obtener y retener a dichos trabajadores debe ser alta. Conforme se analizará en la siguiente sección, las empresas investigadas se adhirieron a un esquema coordinado –un «pacto de no agresión»– bajo el cual se comprometieron a no contratar trabajadores de las otras empresas integrantes del acuerdo, lo cual reflejaría su propósito de restringir la competencia en la búsqueda y contratación de dichos trabajadores.

4.3. Sobre el proceso de reclutamiento y selección de trabajadores

90. Los procesos de atracción de talento y/o provisión de trabajadores comúnmente son llevados a cabo por el área de Recursos Humanos de las empresas. Esta área se encarga de efectuar los procesos de planeamiento de personal, investigación del mercado, reclutamiento y selección. En atención al mercado investigado, se tomarán en cuenta los procesos de reclutamiento y selección puesto que están referidos al ingreso de recursos humanos a la empresa (contratación de trabajadores)⁸³.
91. El reclutamiento es definido como un conjunto de técnicas y procedimientos que tiene como finalidad el atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la empresa. En esencia, es un sistema de información en el que la empresa divulga y ofrece al mercado oportunidades de empleo, partiendo de sus necesidades⁸⁴. Para el proceso de reclutamiento, se debe considerar el requerimiento de empleo y/o requisitos del personal; y, a partir de ello, se efectúa la búsqueda de potenciales candidatos, sea de manera interna o externa a la empresa⁸⁵.
92. La selección forma parte del proceso de provisión de recursos humanos y es el paso siguiente del reclutamiento. La tarea de reclutamiento consiste en la atracción de candidatos, mientras que la selección consiste en escoger y clasificar. El proceso de selección contempla generalmente dos momentos: (i) el proceso de comparación y

⁸² Ibidem, p. 46.

⁸³ Chiavenato, Op. cit., p. 144.

⁸⁴ Ibidem, p. 128.

⁸⁵ Ibidem, p 132 y 133.



(ii) el proceso de decisión⁸⁶. El primer proceso se refiere a la comparación entre los criterios de la organización para el puesto (requisitos del puesto por ocupar y/o las competencias individuales necesarias para la organización) y el perfil del candidato, de modo que se evalúa si el candidato reúne las condiciones exigidas para el puesto. Por su parte, el proceso de decisión consiste en la decisión final de aceptación (o rechazo) de los candidatos.

93. La contratación de trabajadores (personal de obra civil y profesionales) está asociada a los requerimientos de personal de la organización, ya sea para la ejecución de proyectos u obras específicas, o para el desarrollo de labores en las oficinas administrativas de la empresa. Por ello, tanto los obreros, operarios y profesionales pueden ser contratados por un periodo determinado.

Esto coincide con la información referida a la contratación de personal para proyectos (llevados a cabo de manera conjunta o no) que puede darse a través de puestos temporales y/o puestos tomados bajo condiciones de zona. Comúnmente, el reclutamiento de personal temporal para proyectos está asociado al personal de mano de obra⁸⁷.

94. Es importante precisar que los procesos de reclutamiento y selección de personal son llevados a cabo por el área de Recursos Humanos. En particular, intervienen las áreas de Reclutamiento y Selección y el área usuaria que solicita el requerimiento del personal. El área usuaria no solo participa en la toma de decisiones para la elección del personal, sino que también interviene en la determinación del perfil y evaluación de candidatos. Sin perjuicio de ello, en atención a que es el área de Recursos Humanos la que realiza el proceso de provisión de personal y/o atracción de talento (reclutamiento y selección), el análisis se centrará en dicha área.

4.4. Organización de [REDACTED]

95. A continuación, se presentan los organigramas de [REDACTED] y los principales cambios organizacionales experimentados por esta empresa durante el periodo investigado, principalmente, en las áreas responsables de la gestión de recursos humanos.
96. En particular, se presenta la organización del Área de Recursos Humanos en los Gráficos 2, 3 y 4 entre el 2011 y 2017, que corresponde al periodo investigado⁸⁸. Como se puede apreciar, durante el periodo comprendido entre 2011 y 2017, el Área

⁸⁶ Ibidem, p 145.

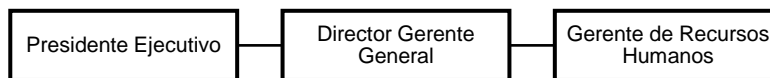
⁸⁷ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] y [REDACTED] a través de sus escritos del 12 y 25 de octubre de 2021, respectivamente.

⁸⁸ Para mayor detalle, revisar la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de octubre de 2021 en la cual se detalla la denominación de los cargos y los funcionarios que ocuparon dichos cargos.

de Recursos Humanos se encontró bajo el mando del Director Gerente General. A su vez, la Gerencia General se encontró bajo el Presidente Ejecutivo y Vicepresidente Ejecutivos, desde el año 2014.

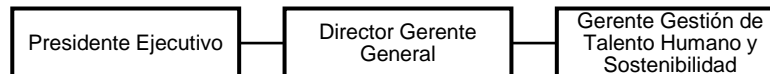
97. Asimismo, la Gerencia de Recursos Humanos pasó a denominarse Gerencia de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad desde el 2012. Por su parte, durante el periodo investigado se registró la creación de nuevas sub-áreas, así como distintos cambios de denominaciones de las sub-áreas al interior de la referida Gerencia.

Gráfico 2
Organigrama de [REDACTED] del año 2011



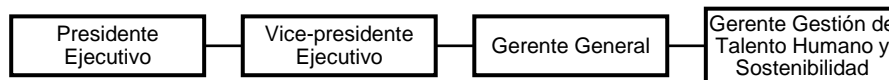
Fuente: [REDACTED]
Elaboración: Comisión

Gráfico 3
Organigrama de [REDACTED] durante los años 2012 y 2013



Fuente: [REDACTED]
Elaboración: Comisión

Gráfico 4
Organigrama de [REDACTED] durante los años 2014 y 2017



Fuente: [REDACTED]
Elaboración: Comisión

98. Respecto al Presidente y Vicepresidente Ejecutivo, se observa que las siguientes personas ocuparon dichas posiciones durante el periodo investigado:
- Según los organigramas de [REDACTED] correspondientes a los años 2011 hasta el 2017, el señor **Walter G. Piazza** ocupó la posición de Presidente Ejecutivo de [REDACTED].
 - A partir del año 2014 hasta el 2017, se incorpora en el organigrama la posición de Vicepresidente Ejecutivo, la cual fue ocupada por el señor **Fernando Valdez**.
99. Respecto a la Gerencia General, se observa que las siguientes personas ocuparon la posición de gerente general durante el periodo investigado:



- Según los organigramas de [REDACTED] correspondientes a los años 2011, 2012 y 2013, el señor **Fernando Valdez** ocupó el cargo de Director Gerente General.
- Según los organigramas de [REDACTED] correspondientes a los años 2014, 2015, 2016 y 2017, el señor **Lizardo Helfer** asumió la Gerencia General.

100. Respecto a la Gerencia de Recursos Humanos o Gerencia de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad, se observa que las siguientes personas ocuparon la posición de Gerente durante el periodo investigado:

- Según el organigrama de [REDACTED] correspondiente al año 2011, el señor **Luis Ruiz** se encontró a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos. La Comisión también ha verificado que dicha información se encuentra disponible en el perfil de LinkedIn del referido trabajador⁸⁹, quien identificó que se mantuvo en dicha posición desde diciembre de 2003 hasta febrero de 2012.
- Según los organigramas de [REDACTED] correspondientes a los años 2012 y 2013, el señor [REDACTED] asumió la Gerencia de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad. La Comisión también ha verificado que dicha información se encuentra disponible en el perfil de LinkedIn del referido trabajador⁹⁰, quien identificó que se mantuvo en dicha posición desde febrero de 2012 hasta marzo de 2014.
- Según los organigramas de [REDACTED] correspondientes a los años 2014, 2015, 2016 y 2017, el señor [REDACTED] asumió la Gerencia de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad. La Comisión también ha verificado que dicha información se encuentra disponible en la información que obra en el expediente⁹¹, identificándose que se mantuvo en dicha posición desde abril de 2014 hasta enero de 2018.

V. ANÁLISIS DE LA CONDUCTA INVESTIGADA

5.1 Participación de M [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], Iccgsa, el señor N [REDACTED], el señor [REDACTED] y el señor C [REDACTED]

⁸⁹ Según información pública disponible: <https://pe.linkedin.com/in/luis-ruiz-7a1a1b38> (Última consulta: 2 de mayo del 2023).

⁹⁰ Según información pública disponible: <https://pe.linkedin.com/in/christian-navarro-echevarria-b6434154> (Última consulta: 2 de mayo del 2023).

⁹¹ De acuerdo a información brindada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de octubre de 2021.



101. Como fue señalado en la sección de Antecedentes, tanto M [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e Iccgsa, como los señores [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED], presentaron propuestas de compromiso de cese mediante escritos del 3 de marzo, 5, 7 y 8 de abril de 2022, para la terminación anticipada del procedimiento administrativo sancionador tramitado bajo el Expediente 007-2021/CLC.
102. Mediante un mismo escrito, [REDACTED] y el señor [REDACTED] presentaron una propuesta de compromiso de cese conforme al siguiente detalle:
- Reconocieron su participación en la conducta imputada en su contra en la Resolución de Inicio, en los siguientes términos:

“1. Los Solicitantes reconocen la participación en la conducta tipificada en el artículo 11.1 literal c) del TUO de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas en los términos de la Resolución N° 038-2021/DLC-SCL-INDECOPI.

2. Cabe destacar que, a la fecha, la conducta de los Solicitantes ha sido coherente con el reconocimiento ofrecido en la presente sección, habiendo tanto MEP como el Sr. Navarro contribuido activamente con el esclarecimiento de los hechos que la Dirección viene investigando, según consta en el expediente. En esa línea, los Solicitantes reiteran su entera disposición de seguir aportando la información a su alcance que fuera requerida en el curso de la presente investigación.”
 - Se comprometieron a lo siguiente:

“a. Compromiso de abstenerse de incurrir en conductas anticompetitivas en cualquier mercado del cual formen parte.

b. Mantener el Programa de Cumplimiento implementado por MEP, con supervisión de INDECOPI

c. Como parte del proceso de Compromiso de Cese, continuar contribuyendo con el esclarecimiento de los hechos materia de la presente investigación y del presente procedimiento administrativo.”
 - [REDACTED] ofreció como medida complementaria el aporte de una suma de dinero ascendente a S/ 695 438,49. Asimismo, el señor Cristhian Navarro ofreció el abono de una compensación adicional, ascendente a S/ 10 431,58. Ambos montos fueron estimados sobre la base de la multa que, siguiendo criterios generalmente reconocidos por esta Comisión, podría haber correspondido a la empresa de continuar el procedimiento.
103. Por su parte, como parte de sus propuestas de compromisos de cese, [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e Iccgsa señalaron lo siguiente:



- [REDACTED] reconoció su participación en la conducta imputada en los términos de la Resolución de Inicio. Asimismo, se comprometió a mantener por dos (2) años el programa de cumplimiento que había venido implementando, conforme a la Guía de Programas de Cumplimiento, así como a los plazos y pautas que la Dirección y la Comisión establecieran. Finalmente se comprometió a entregar un monto económico ascendente a S/. 786 542,86.
 - [REDACTED] y [REDACTED] reconocieron la participación en la conducta imputada en los términos de la Resolución de Inicio. Asimismo, se comprometieron a mantener en los años 2022, 2023 y 2024 el programa de cumplimiento que habían venido implementando, conforme a la referida Guía y a los plazos y pautas que la Dirección y la Comisión establecieran. Finalmente, se comprometió a entregar un monto económico ascendente a S/. 2 696 782,65.
 - Iccgsa reconoció la participación en la conducta imputada en los términos de la Resolución de Inicio. Asimismo, se comprometió a mantener en los años 2022, 2023 y 2024 el programa de cumplimiento que habían venido implementando, conforme a la Guía y a los plazos y pautas que la Dirección y la Comisión establecieran. Finalmente, se comprometió a entregar un monto económico ascendente a S/. 117 282,69.
104. Asimismo, los señores [REDACTED] y [REDACTED] formularon sus propuestas de compromisos de cese en los siguientes términos:
- El señor [REDACTED] reconoció su participación en la realización y ejecución de la conducta imputada y se comprometió a entregar un monto económico ascendente a S/. 11 798,14.
 - El señor [REDACTED] reconoció su participación en la realización y ejecución de la conducta imputada y se comprometió a entregar un monto económico ascendente a S/. 40 451,74.
105. Las propuestas ofrecidas por los investigados fueron objeto de evaluación en los Informes Técnicos 022, 031, 032, 033, 034 y 038-2022/DLC-INDECOPI del 31 de mayo, 6 de julio, 8 de julio, 17 de agosto de 2022, mediante los cuales la Dirección determinó que los compromisos ofrecidos resultaban satisfactorios a la luz de los objetivos señalados en el artículo 25.3 del TUO de la LRCA. Por ende, la Dirección recomendó a esta Comisión aprobar las propuestas de compromiso de cese presentadas.
106. Luego de la evaluación de los distintos compromisos de cese propuestos y considerando la posición de la Dirección, mediante Resoluciones 049, 050, 051, 054, 055 y 056-2022/CLC-INDECOPI, emitidas entre el 4 y el 26 de agosto de 2022, esta



Comisión aprobó las propuestas de compromiso de cese presentadas por [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], Iccgsa, el señor Navarro, el señor [REDACTED] a y el señor [REDACTED]. Asimismo, esta Comisión dio por concluido el procedimiento administrativo sancionador tramitado bajo el Expediente 007-2021/CLC, en el extremo referido a las conductas imputadas a las referidas empresas y personas naturales indicadas, declarando su responsabilidad por dichas infracciones.

107. Conforme lo anterior, la decisión de esta Comisión implica que, en la presente resolución no será materia de evaluación la participación de M [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], Iccgsa ni de los señores [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED] en la conducta investigada.

Así, los correos y declaraciones, entre otros elementos que fueron materia de análisis en la Resolución de Inicio a efectos de evidenciar la participación de M [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], Iccgsa y de los señores [REDACTED], [REDACTED] y C [REDACTED] en la conducta coordinada, no será materia de análisis en el pronunciamiento de la Comisión.

108. Sin perjuicio de ello, esta Comisión considera pertinente reiterar que la no inclusión de dichos elementos en la presente resolución, no implica que los agentes previamente mencionados no hayan participado en la conducta imputada mediante la Resolución de Inicio. Tal es así que, conforme se precisó en la sección de Antecedentes, en el marco de compromiso de cese, los agentes reconocieron de forma voluntaria su participación en la conducta imputada conforme a los términos expuestos en la Resolución de Inicio.
109. Asimismo, la mención a dichos administrados se hará en tanto coadyuve al esclarecimiento de los hechos investigados y a la determinación de la responsabilidad y de la sanción aplicable a [REDACTED] y al señor [REDACTED], en caso corresponda.

5.2 Respetto a la postura asumida por parte de [REDACTED] y el señor [REDACTED] durante el trámite del Expediente 007-2021/CLC

110. La Comisión considera necesario precisar que, durante la tramitación del Expediente 007-2021/CLC, el señor [REDACTED] y [REDACTED] no han presentado objeciones de forma ni de fondo respecto a lo indicado por la Dirección en la Resolución de Inicio y el Informe Técnico.
111. De acuerdo con lo indicado por [REDACTED] en sus escritos del 21 de marzo de 2022 y 30 de enero de 2023, la empresa se encontraba de acuerdo con los términos expuestos por la Dirección respecto a la investigación en trámite, así como con sus conclusiones y recomendaciones a esta Comisión. En tal sentido, la Comisión considera oportuno



indicar que, en la sección de análisis de conducta, no existen puntos controvertidos por parte de los imputados.

112. Como se indicó en la sección de antecedentes, el señor [REDACTED] si bien se encuentra apersonado al procedimiento, no ha presentado escritos de descargos a la Resolución de Inicio ni alegatos al Informe Técnico, advirtiendo la Comisión que el señor [REDACTED] no ha emitido cuestionamientos de forma ni fondo durante la tramitación del Expediente 007-2021/CLC.

5.3. Análisis de la práctica colusoria horizontal imputada

5.3.1. Alcances generales de la práctica

113. De acuerdo con la información recabada en el marco de las actividades de investigación preliminar y procedimiento administrativo sancionador, que dieron lugar a la Resolución de Inicio e Informe Técnico respectivamente, la Comisión considera que los correos electrónicos, documentos y testimonios que forman parte del Expediente 007-2021/CLC acreditan la existencia de una práctica colusoria horizontal por parte de las empresas investigadas, consistente en un reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación del sector construcción, conducta sujeta a una prohibición absoluta y que el desarrollo de la presunta conducta infractora se habría dado entre 2011 y 2017.
114. Del análisis de lo expuesto, la Comisión concluye que la práctica de reparto de proveedores consistió, principalmente, en una conducta de no hacer, por la cual las empresas integrantes del acuerdo –a través del personal encargado de reclutamiento y selección de sus áreas de Recursos Humanos, como los gerentes a cargo y subordinados– evitaban contactar y contratar a trabajadores que mantenían algún vínculo con las demás empresas participantes del pacto.
115. La práctica de no hacer, conforme se desarrollará a detalle a continuación, constituyó el elemento esencial del acuerdo de no agresión, y fue complementada por los agentes investigados con distintas acciones destinadas a procurar el cumplimiento del acuerdo que se fueron adoptando durante el transcurso del periodo investigado tales como consultas de disponibilidad, solicitudes de bloqueo y/o reclamos por las contrataciones finalizadas.
116. Así, esta Comisión observa que la conducta de reparto de proveedores en el mercado laboral tuvo como efecto restringir la movilidad laboral de los trabajadores de las empresas que formaban parte del acuerdo, quienes veían limitada la posibilidad de cambiar de empleador libremente, verificándose casos en los que la movilidad del trabajador entre empresas integrantes del acuerdo dependía de la decisión del empleador o ex empleador. Es decir, incluso finalizado el vínculo laboral, la movilidad de los empleados o ex empleados continuaba supeditada a la decisión del empleador.



117. Con la finalidad de proporcionar una mayor claridad en el análisis de la práctica anticompetitiva identificada, se expondrán de manera detallada los medios probatorios identificados en la presente investigación: declaraciones y correos electrónicos.
118. Asimismo, en aras de brindar una mejor comprensión de las declaraciones y correos electrónicos que se presentarán a continuación, en el siguiente cuadro se indican los datos de un grupo de personas que participan de manera activa o que son mencionadas en estos medios probatorios⁹², junto con sus respectivos cargos y el periodo aproximado en el que ejercieron sus respectivos cargos:

Cuadro 6
Funcionarios por empresa

Nombre	Cargo	Periodo	Empresa	
██████████	Director Gerente Administrativo y Financiero	2011 - 2013 (c)	██████████	
██████████	Gerente de Recursos Humanos	2000 - 2012 (c)		
	Gerente de Desarrollo Humano	2013		
	Gerente de Administración	2014 - 2017		
██████████	Gerente General de Producción / Gerente Central de Producción de Carreteras	Octubre de 2007 - Abril de 2013 (a)		██████████
██████████	Presidente del Directorio	2011 - 2016 (a) (c)		
██████████	Jefe de Gestión y Desarrollo Humano	Noviembre de 2011 - Febrero de 2013 (a)		
██████████	Gerente de Recursos Humanos	Octubre de 2014 - Actualidad (a)		
██████████	Supervisor de Capacitación	Febrero de 2011 - Octubre de 2012 (a)		
	Jefe de Desarrollo Humano	Octubre de 2012 - Junio de 2021		
██████████	Gerente de Gestión Humana	Enero de 2007 - Diciembre de 2012 (a)	██████████	
██████████	Subgerente de Gestión Humana	Enero 2009 - Noviembre 2012 (a)		
	Gerente de Gestión Humana	Diciembre de 2012 - Noviembre de 2017		
	Gerente Corporativo de Gestión Humana y Prevención	Diciembre de 2017 - Enero de 2023		
██████████	Psicólogo de Selección	Noviembre de 2007 - Febrero de 2009 (a)		
	Supervisor de Reclutamiento y Selección	Enero de 2013 - Agosto de 2015		

⁹² El cuadro se presenta únicamente para fines informativos y no presupone que todas las personas contenidas en este se encuentren vinculadas con la práctica investigada.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



Nombre	Cargo		Empresa
		Diciembre de 2012 (a)	
		Enero de 2013 - Enero de 2015	
		Mayo de 2012 - Abril de 2014 (b)	
		Junio de 2014 - Mayo de 2017 (a)	
		Agosto de 2014 - Abril de 2018 (a)	
		Noviembre de 2007 - Febrero de 2012 (a)	
		Marzo de 2012 - Noviembre de 2015	
		Julio de 2016 - Abril de 2019 (a)	
		Enero de 2012 - Diciembre de 2013 (a)	
		Enero de 2014 - Noviembre de 2014	
		Octubre de 2014 - Abril de 2016 (a)	
		Enero de 2009 - Setiembre de 2011 (a)	
		Octubre de 2011 - Marzo de 2014	
		Abril de 2014 - Enero de 2018	
		Noviembre de 2010 - Marzo de 2014 (a)	
		Abril de 2014 - Febrero de 2018	
		Agosto de 2012 - Enero de 2022 (a)	
		Junio de 2014 - Actualidad (a)	
		Noviembre de 2010 - Diciembre de 2012 (a)	
		Febrero de 2012 - Marzo de 2014	
		2003 - 2015 (a)	
		Diciembre de 2009 - Diciembre de 2011 (a)	

- Cabe precisar que, en el marco del presente procedimiento administrativo sancionador, esta Dirección identificó el grupo económico Graña y Montero S.A.A. (en adelante, Grupo ■■■), dentro del cual se encuentran incluidas las empresas ■■■ y ■■■. En tal sentido, teniendo en cuenta que tanto ■■■ como ■■■ contaron con una misma unidad de decisión durante el periodo investigado, ambas han sido consideradas como Grupo ■■■ a efectos del procedimiento. Para mayores detalles, véase la Sección 5.2 de la Resolución de Inicio.

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual
Calle De la Prosa 104 - San Borja, Lima.Perú/ Central:(511) 224-7800
www.indecopi.gob.pe



Nombre	Cargo	Periodo	Empresa	
Luis Ruiz [REDACTED]	Gerente de Recursos Humanos	Octubre de 1992 - Enero de 2012 (a)	[REDACTED]	
[REDACTED]	Director de Proyecto	Julio de 2011 - Julio de 2017 (a)		
[REDACTED]	Gerente Adjunto de la Unidad de Negocio de Infraestructura	Enero de 2011 - Diciembre de 2013 (a)		
	Gerente de la Unidad de Negocio de Infraestructura	Enero de 2014 - Diciembre de 2019		
[REDACTED]	Jefe de Planificación y Atracción de Talento	Marzo de 2012 - Marzo de 2014 (a)		
[REDACTED]	Jefe de Administración de Personal, Relaciones Laborales y Compensaciones	Enero de 2012 - Actualidad (a)		
[REDACTED]	Coordinadora de Atracción de Talento	Diciembre de 2013 - Febrero de 2014		
[REDACTED]	Asistente de Gerencia General	2011 - 2017 (c)		
[REDACTED]	Coordinadora de Planificación y Atracción del Talento	Enero de 2013 - Marzo de 2015 (a)		
[REDACTED]	Gerente de Propuestas	Julio de 2014 - Actualidad (a)		
[REDACTED]	Encargado de Selección y Reclutamiento	Noviembre de 2012 - Febrero de 2015 (a)		
[REDACTED]	Superintendente SSOMA	Febrero de 2011 - Actualidad (a)		
[REDACTED]	Jefe de Gestión de Calidad	Abril de 2013 - Actualidad (a)		
[REDACTED]	Gerente de UN Infraestructura	2011 - 2012 (c)		
	Gerente General Adjunto	2013		
	Gerente General	2014 - 2017		
[REDACTED]	Director de Proyectos	Febrero de 2010 - Marzo de 2015 (a)		
	Gerente de Propuestas y Licitaciones	Marzo de 2015 - Noviembre de 2019		
[REDACTED]	Gerente Técnico Corporativo Geotecnia y Pavimentos	Febrero de 2005 - Actualidad (a)		
[REDACTED]	Gerente General	2011 - 2013 (c)		
[REDACTED]	Subgerente de Reclutamiento y Selección	Enero de 2010 - Agosto de 2016 (c)		[REDACTED]
[REDACTED]	Gerente de Recursos Humanos	Agosto de 2012 - Junio de 2020 (c)		

(a) Fuente: LinkedIn

(b) Debido a que no se cuenta con información disponible, se indica el periodo en que el funcionario aparece en los correos.

(c) Para el resto de los casos, la información fue extraída de los escritos presentados por las partes.

Elaboración: Comisión

5.3.2. Descripción de la práctica colusoria horizontal imputada

119. Las empresas investigadas, con la finalidad de lograr el reparto de trabajadores del sector construcción durante el periodo investigado, se adhirieron a un esquema coordinado –un «pacto de no agresión»– bajo el cual se comprometieron a no contratar trabajadores que estuvieran vinculados laboralmente con otra de las



empresas integrantes del acuerdo, ello conforme a las declaraciones recabadas a los gerentes del área de Recursos Humanos de las empresas participantes de este acuerdo:

██████████ (Grupo ██████████)

Minuto 15:06 a 16:17

DLC: Dentro de la investigación de la Dirección, hemos visto que algunas empresas del sector mencionaban tener entre ellas un pacto de caballeros o un pacto de no agresión ¿usted recuerda haber conocido de este entendimiento?

██████████: Sí, yo me entero en el año 2011 y sí me comentan que había estos pactos de no agresión.

DLC: ¿Cómo tuvo conocimiento del pacto?, si nos podría comentar en qué consistió en sus propias palabras.

██████████: El pacto de no agresión, en el 2011 me comentan que era con ██████████ y era con JJ. ¿En qué consistía? en que **la empresa, digamos, no contactaba a trabajadores de la otra empresa y a su vez ésta no contrataba trabajadores de la tuya.**

██████████ (Mota-Engil)

Minuto 39:05 a 39:51

DLC: ¿Había algún tipo de libertad o restricción una vez culminada la obra para tratar de jalarse a ese personal valioso?

██████████: El personal contractual era bien complicado porque generaba multas, generaba penalidades y, claro, esto obviamente generaba estas coordinaciones con los socios que al final, como yo he puesto en algunos correos, **“no nos podemos hacer daño porque tú y yo mañana vamos a estar en otro consorcio haciendo el trabajo”**. Entonces, eso es lo que se ha venido haciendo.

Hora 1:06:36 a 1:06:49

██████████: Este es un **acuerdo de socios donde “oye no me hagas daño, no hay que hacernos eso porque es por la continuidad de nuestro negocio, de nuestros proyectos que tenemos.”**

██████████ (██████████)

Minuto 23:09 a 25:00

DLC: En nuestra investigación hemos identificado que algunas empresas del sector mencionaban tener un entendimiento de no agresión entre ellas, ¿usted recuerda haber conocido de este término o de este entendimiento? y si fuese así ¿cómo es que tuvo conocimiento?

██████████: Como término entendimiento no podría precisarlo, pero lo que yo recuerdo es de estar en el ambiente, como algo que la gente podía entender como una, podría llamarse, **una creencia generalizada de que las compañías**, al menos hablo de la compañía de la que trabajé, de que, les explicaba, de cuando habían los requerimientos para unas posiciones, **que la prioridad sea buscar profesionales más allá de los principales socios comerciales** de este mercado de construcción que es tan amplio y hay tantos profesionales; **que la prioridad sea buscar profesionales de otras compañías y que no sea el foco el buscarlos en los socios comerciales con**



los cuales teníamos relaciones comerciales frecuentes y, al menos en este período, proyectos vigentes que estábamos ejecutando de manera directa en ese momento.

120. En línea con la no contratación entre empresas integrantes del acuerdo, esta Comisión observa que también formó parte de la ejecución del acuerdo de no agresión el evitar el contacto con aquellos candidatos que postulan de forma voluntaria a una posición en la empresa, así como evitar que los reclutadores internos o externos de la empresa consideren a un trabajador de otro agente participante del pacto como disponible en el mercado. Lo anterior se puede apreciar también en las declaraciones del gerente de Recursos Humanos y una funcionaria del Área de Selección de algunas de las empresas participantes del pacto:

[REDACTED] (Grupo [REDACTED])

Minuto 17:41 a 18:25

DLC: *¿Hasta qué nivel del proceso de contratación se pudo haber implementado esta regla?, o sea, por ejemplo, desde no considerar a un candidato en particular o, de repente, si se consideraba al candidato, pasaba un filtro y se detenía el proceso ¿o?*

[REDACTED]: *Digamos, partías de no contactarlo. **Ese era el lineamiento: no lo contactabas. En caso lo hubieses contactado** y en el camino, o te dabas cuenta o hacían que te des cuenta, quedaba en ese proceso, **no continuaba en el proceso.***

Luciana Varela (Mota-Engil)

Minuto 20:53 a 21:39

DLC: *Lo que entendemos es que este acuerdo había consistido en no contratar personal de otras empresas competidoras que habían formado este pacto. Lo que queremos saber es ¿hasta qué nivel del proceso de contratación podía implementarse esta práctica? Es decir, ¿ustedes no podían considerar en lo absoluto a los trabajadores o, de repente, sí estaban permitidos de entrevistarlos o establecer cierto contacto?, ¿hasta qué nivel llegaba esta limitación que a usted se le había comunicado?*

Luciana Varela: *La idea era no captar gente de las otras empresas, o sea, era eso.*

DLC: *O sea no establecer contacto, evitarlos.*

Luciana Varela: *Sí.*

121. Para que los agentes investigados actúen conforme al compromiso de no contactar y/o contratar, durante el periodo investigado implementaron diversas acciones destinadas a limitar la competencia por recursos humanos tales como comunicaciones para consultar la posibilidad de contratar a determinado trabajador, reclamos por incumplimiento del referido acuerdo, así como supuestos de bloqueo de la contratación respectiva.
122. De la revisión de las coordinaciones que serán expuestas a continuación mediante correos electrónicos, así como las declaraciones de las personas naturales que participaron de manera activa o fueron mencionadas en estos medios probatorios, la Comisión confirma que dichos elementos resultan compatibles con el reparto de trabajadores del sector construcción. Así, las coordinaciones facilitaron la ejecución del acuerdo de no agresión entre las empresas integrantes del acuerdo, evitándose,



esencialmente, el contacto y/o contratar a un trabajador que se encontrase vinculado a alguna de las empresas integrantes del acuerdo.

123. Sin perjuicio de lo expuesto como descripción general de la conducta y a efectos de alcanzar una mayor comprensión de la interacción entre los agentes integrantes del acuerdo, la Comisión expondrá las principales características del pacto de no agresión respecto al personal del sector construcción en el periodo investigado.

Cabe precisar que, para hacer referencia a las evidencias que serán analizadas a continuación, se continuarán empleando los códigos asignados en la Resolución de Inicio (por ejemplo, Correo MEP003).

▪ **Contexto y conocimiento del acuerdo**

124. Las empresas participantes del pacto consideraron que la competencia por captar personal era una situación que habría perjudicado el desarrollo de sus proyectos, al encarecer su ejecución. Tal es el sentido que recoge el Correo **MEP003**, en el que el señor Luis Ruiz (██████) les indicó a los señores Nuno Figueiredo y Carmen Salazar (Mota-Engil) que «*los socios ahora pagamos mucho más por una persona que sigue haciendo lo mismo en el mismo proyecto*»⁹⁴.
125. En el marco de la ejecución del acuerdo, las empresas vieron limitadas y/o impedidas las posibilidades de recurrir al mercado nacional para contar con personal calificado, lo cual generó la necesidad de recurrir al mercado laboral extranjero para la provisión de proveedores de servicios laborales, tal como se puede apreciar del Correo **CSP035**:

Durante la entrevista via skype que tuve con Rolando Correa de ██████, al término de la misma le pregunté por qué razón ellos buscaban cubrir esta posición con extranjeros, ya que no es una posición de formación específica o de expertise internacional, a lo que me contestó que en Perú había una rápida expansión de la industria de construcción y por ende falta de profesionales, a tal punto que habían hecho un «pacto de no agresión» entre las principales empresas para no robarse personal entre sí.

[Énfasis agregado]

⁹⁴ Esta afirmación fue realizada en el contexto de un reclamo del señor Luis Ruiz a los señores Nuno Figueiredo y Carmen Salazar, debido al hecho de que el trabajador Fredy Roque, que laboraba para ██████ en un proyecto conjunto con Mota-Engil culminó su vínculo con la primera empresa para pasar a laborar con la segunda en el mismo proyecto.

«Por otro lado, es preciso mencionar que debemos resolver en forma conjunta el caso del Proyectista-Cadista Fredy Roque, quien trabajando en la planilla de ██████ para el proyecto El Descanso-Langui argumentó que dado que su contrato vencía ya no renovarían con ██████ (aún cuando ██████ le estaba renovando contrato para que permanezca en el proyecto). Grande fue nuestra sorpresa, enteramos que sigue trabajando en el mismo proyecto pero en la planilla de Mota Engil, más aún, con un sueldo mucho más alto; es decir los socios ahora pagamos mucho más por una persona que sigue haciendo lo mismo en el mismo proyecto [...]» [Énfasis agregado].



▪ **Tipos de trabajadores a los que se extendía el acuerdo**

126. En cuanto al alcance del pacto, como se ha precisado en secciones previas, la oferta laboral en el sector construcción se encuentra conformada, de manera general, por personal obrero y por empleados dependientes o también llamados el personal profesional. Conforme se verá a continuación, el referido pacto involucró a estos últimos trabajadores, aquellos considerados como **profesionales**:

██████████ (Grupo ██████████)

Minuto 24:07 a 24:57

DLC: Respecto a la regla de no agresión o no contratación, ¿a qué tipo de profesionales se extendía?

██████████: Era general, era a nivel de empresa. Yo te puedo hablar desde Recursos Humanos lo **que gestionábamos era empleados, no gestionábamos por ejemplo obreros o construcción civil, eso no lo veíamos. Pero desde Recursos Humanos era general.**

DLC: ¿Y empleados de las oficinas y de los proyectos? ¿o solamente proyectos?

██████████: En general, podía involucrar proyectos o podía involucrar oficinas. **Era básicamente no tocar a un empleado de la otra empresa.**

██████████ (██████████)

Minuto 41:33 a 44:30

DLC: Respecto a los casos que usted verificó o si pudo conocer sobre este entendimiento generalizado, ¿recuerda qué tipo de profesionales o trabajadores estaban involucrados en esos casos?

██████████: No podría precisar exactamente el tipo de profesional. Lo que sucede es que dependiendo del proyecto o de la circunstancia el aporte de un profesional podría ser más valorado [...]

DLC: Podría ser algo más general ¿entonces?, no un tipo específico de trabajador.

██████████: Creería que no, al menos de lo que yo recuerdo no estaba establecido o no se hablaba de un tema en específico o, en todo caso, si hablamos de manera general porque de repente podemos diferenciar dos categorías: empleados y obreros; podríamos mencionar en el tema de empleados.

DLC: Ok. Entonces este tipo de situaciones en las que se hacía mención o se comunicaban por el entendimiento generalizado de no contactar a trabajadores del socio ¿era respecto de los trabajadores del tipo de empleados?

██████████: **Sí, empleados.** El de obreros, no recuerdo alguna situación; además la forma de trabajar de los obreros es distinta, tienen normalmente un supervisor y las cuadrillas normalmente se mueven de manera conjunta con un supervisor. **Entonces es básicamente el tema de empleados.**

▪ **Mecanismos de implementación del acuerdo**

127. Con el objetivo de materializar la restricción de movilidad laboral acordada, e impedir la competencia por los trabajadores, los agentes investigados recurrieron a distintas acciones tales como consultas de disponibilidad de trabajadores, solicitudes de



bloqueo de ingreso de postulantes y/o reclamos por contrataciones finalizadas. Esta Comisión ha verificado que, para la ejecución del referido acuerdo de no agresión, la adopción de las conductas previamente identificadas habría seguido el siguiente orden en el tiempo:

- a. Durante los **primeros años del acuerdo (2011-2012)** se verifican comunicaciones: (i) solicitando bloqueos de ingreso de postulantes, y (ii) formulando reclamos por contrataciones finalizadas entre los agentes investigados. Cabe señalar que en este primer periodo también se aprecia la intervención de los mandos superiores en las empresas (p. ej. comunicaciones entre o dirigidas hacia las Gerencias Generales)⁹⁵.

La Comisión observa que los bloqueos de ingreso consistieron en impedimentos de ingreso efectuados por una de las empresas investigadas a trabajadores interesados en ser contratados, incluso en casos donde existía registro de la voluntad expresa del trabajador de cambiar de empleador (a través de su postulación voluntaria). Los bloqueos fueron ejecutados de la siguiente manera: (i) solicitudes al interior de una empresa investigada de no continuar con un proceso de contratación; o (ii) solicitudes formuladas por otra de las empresas investigadas destinadas a bloquear el ingreso de uno de sus trabajadores (incluso ex trabajadores).

Por otro lado, las comunicaciones de reclamos tenían el objetivo de cuestionar las contrataciones de trabajadores que no habrían sido materia de consulta o autorización por parte de la empresa a la cual se encontraba vinculado el trabajador, y que formaba parte del presunto pacto de no agresión. La mayoría de los reclamos verificados por esta Comisión durante 2011 y 2012 estaban vinculados a procesos de selección en una etapa avanzada o a contrataciones de personal efectivamente realizadas (y en principio prohibidas por el pacto celebrado entre las empresas investigadas), teniendo como objeto dejar constancia de ocasionales incumplimientos del acuerdo. En menor cantidad, y dependiendo del interés de la empresa afectada, la Comisión también ha identificado que se aprecian reclamos complementados con solicitudes expresas para cancelar la contratación.

Finalmente, también se verifica que, con el objetivo de promover el cumplimiento del acuerdo de no agresión, los cargos superiores en la organización de los agentes investigados (p. ej. la Gerencia General y/o miembros del Directorio) participaron de forma directa o en copia en las comunicaciones arriba referidas. Asimismo, la Comisión ha constatado que en

⁹⁵

En referencia a los Correos MEP003, CSP004, CSP005, CSP006, CSP007, CSP008, MEP005, CSP010, MEP007, MEP008, MEP010, MEP011, MEP012, MEP013, MEP014, CSP012, CSP013.



las comunicaciones se hizo referencia a la intervención de dichos mandos superiores ante incumplimientos del pacto de no agresión.

- b. Posteriormente, en una **segunda etapa, desde el año 2013 hasta el año 2017**, la evidencia obtenida confirma que el pacto de no agresión continuó con un matiz distinto al de los primeros años. En efecto, para esta etapa se verifica una disminución en los reclamos o solicitudes de bloqueos que proliferaron en el periodo anterior, constatándose en lugar de ello una predominancia de comunicaciones con el objetivo de consultar la disponibilidad de los trabajadores, establecer un mayor contacto a través de reuniones presenciales entre las áreas de Recursos Humanos y el reconocimiento expreso del pacto de no agresión por funcionarios ubicados en áreas distintas a la de Recursos Humanos de los respectivos agentes investigados.

Ahora bien, las consultas consistieron en la interacción entre los agentes investigados para informar sobre la disponibilidad de un trabajador. Así, las empresas que formaban parte del acuerdo solo podían contactar y/o contratar a aquellos trabajadores que cuenten con la autorización del último empleador. Se ha constatado, para algunos supuestos, que dicha autorización también se habría extendido incluso sobre trabajadores que, al momento de realizada la consulta, ya no mantenían un vínculo laboral vigente. Es decir, el pacto de no agresión se habría extendido incluso para ex trabajadores que inclusive habrían dejado de laborar para otra empresa por meses⁹⁶.

Para actuar conforme al acuerdo, los representantes de las empresas investigadas realizaron consultas externas (es decir, entre los representantes de las empresas investigadas) e internas (como aquellas verificaciones formuladas dentro de una empresa investigada por el Área de Recursos Humanos) sobre la disponibilidad del trabajador. El resultado de dichas consultas –sean internas o externas– podía tener como resultado o el consentimiento de la empresa empleadora o, en su defecto, el bloqueo del trabajador; acreditándose en ambos supuestos el cumplimiento del acuerdo.

Asimismo, durante esta segunda etapa del pacto de no agresión se registra un mayor contacto entre los representantes de los agentes investigados a nivel de los gerentes de Recursos Humanos de las empresas [REDACTED], [REDACTED] y Grupo [REDACTED], a través de reuniones y correos electrónicos, principalmente.

⁹⁶ En referencia a los Correos CSP029, CSP033, CSP036 y CSP038 que relatan el caso del señor Luis Francisco Marchán Sánchez - en ese entonces - trabajador de [REDACTED].

▪ **Continuidad del acuerdo en el tiempo**

128. El reparto de proveedores en el mercado investigado se tradujo en una situación permanente en el tiempo. Así, los testigos coinciden en que la transgresión a la competencia no había requerido de acciones destinadas para renovar el acuerdo, en tanto la prohibición de contratar a trabajadores de la competencia consistía en una directiva única y permanente que había sido internalizada por las empresas investigadas a lo largo del tiempo.

██████████ (Grupo ██████████)

Minuto 27:14 a 27:41

DLC: Volviendo sobre este pacto de no agresión, de esta regla de no contratar trabajadores ¿era un acuerdo que ameritaba algún tipo de renovación o recordatorio? o digamos que ya era un entendimiento que estaba asumido y permanecía en el tiempo.

██████████: Sí, ya estaba y se continuó.

██████████ (Mota-Engil)

Hora 1:07:05 a 1:07:50

DLC: En su conocimiento, en su etapa en ██████████ ¿se habría discutido o le habrían trasladado de que esto también era conocimiento de las Gerencias Generales o Directivos que estén encima o a la cual Recursos Humanos responda? ¿O habría sido una iniciativa propia de Recursos Humanos que ya habría venido anteriormente?

██████████: Yo, como le digo, esta práctica ya la encontré y la continué [...] yo mantenía esa práctica que en su momento se venía haciendo en la compañía.

Luciana Varela (Mota-Engil)

Minuto 20:11 a 20:47

DLC: ¿Conoce cuál habría sido el motivo por el cual habría surgido este acuerdo del cual estamos conversando?

Luciana Varela: La verdad que no, no tengo idea.

DLC: Pero se le fue trasladado de alguna forma, ¿se le dio una indicación al inicio de sus labores?

Luciana Varela: Sí, era algo que se sabía que en el área o, al menos, la persona de Selección lo conocía y a mí se me trasladó. No me acuerdo si fue ella o si al final fue otra persona más, pero yo sí tenía conocimiento de que esto existía.

129. Como se puede observar, de manera interna, los agentes investigados procuraron introducir en la ejecución de dicha política de no agresión a los nuevos trabajadores involucrados en las áreas de Recursos Humanos y también en otros puestos con un rol relevante en la selección de personal.

▪ **Excepcionalidad de las comunicaciones**

130. Considerando la característica de continuidad del pacto de no agresión, es decir que no requería ser renovado en cada ocasión, una característica inherente del acuerdo es que las comunicaciones vinculadas con su ejecución no son frecuentes, pues durante el desarrollo regular del acuerdo los agentes investigados procuraron no



contactar ni contratar trabajadores de la competencia. De esta manera, la existencia de comunicaciones habría respondido a situaciones puntuales donde habría existido la necesidad de reaccionar frente a la contratación de un trabajador o verificar algún aspecto de la situación laboral de un trabajador de interés. Ello se ve reforzado por las declaraciones que se citan a continuación:

██████████ (Grupo ██████████)

Minuto 28:37 a 29:24

DLC: ¿Y con qué frecuencia podía recibir o registrar estas comunicaciones sobre las contrataciones de trabajadores con otras empresas, con las empresas del pacto?

██████████: ¿Dónde se hubiera contactado a alguien que no se debía? **Muy esporádico, eran casos esporádicos.** En líneas generales, por lo general un currículum ya llega con el detalle de tu puesto y la empresa en la que estas, normalmente colocas el tiempo, es un uso y costumbre, y actualmente; entonces ahí mismo se podría identificar, con lo cual que alguien pasará ese primer filtro era esporádicamente.

Luciana Varela (Mota-Engil)

Minuto 48:08 a 48:28

Luciana Varela: No era común porque no consideramos a la gente que estaba en estas empresas.

DLC: Claro. Entonces este tipo de comunicaciones eran cuando había ciertos desajustes en este entendimiento que habrían tenido, se podría entender.

Luciana Varela: Ajá, exacto.

▪ **Afectación a la movilidad laboral y voluntad del trabajador**

131. En atención a las características del acuerdo, se puede verificar que las distintas acciones dirigidas a ejecutar el pacto de no agresión tuvieron por objeto y efecto una restricción en la libertad de trabajo, en tanto el contacto entre empresas afectó la decisión del trabajador de cambiar libremente de empleo. Así, la decisión de cambiar de empleador no dependía de la voluntad del trabajador, sino de lo determinado entre empleadores y, por regla general, sin que el trabajador haya sido informado de las restricciones en su movilidad laboral.
132. De esta manera, la Comisión observa que el acuerdo procuró evitar la rivalidad entre las empresas en relación con los trabajadores profesionales que habrían mantenido una relación laboral con un agente competidor, limitando el contacto y/o contratación de dichos profesionales y, de esta manera, afectando su movilidad laboral. El respeto a este pacto tenía por objeto, en última instancia, poder exigir a los miembros del pacto que no reciban ni le ofrezcan mejores condiciones a trabajadores «ajenos».

▪ **Periodo de desvinculación mínimo**

133. Una característica adicional del cumplimiento del pacto de no agresión comprende el periodo de desvinculación mínimo al cual debía sujetarse un trabajador profesional



vinculado a una empresa del pacto en aquellas situaciones donde quisiera establecer contacto o un nuevo vínculo laboral con otra empresa del pacto.

Sobre el particular, para poder ser considerados como trabajadores disponibles, los profesionales objeto del pacto debían permanecer sin vínculo laboral por un periodo mínimo de dos a tres meses. De esta manera, los representantes priorizaban mantener las buenas relaciones entre los socios, en clara afectación a la movilidad laboral de los profesionales⁹⁷.

5.3.3. Conclusión preliminar

134. En línea con lo expuesto anteriormente, la afectación descrita constituye un reparto de proveedores, en tanto los agentes investigados repartieron el mercado de trabajadores del sector construcción en base a ciertos parámetros básicos como: respetar el vínculo existente o previo del trabajador con un agente determinado, lo cual implicaba que los demás agentes eviten contratar e incluso contactar a dichos trabajadores (o ex trabajadores) para sus procesos de convocatoria, así como la implementación de mecanismos complementarios para respetar el acuerdo de no agresión.
135. De esta forma, la conducta desplegada por los agentes investigados tuvo por objeto central la eliminación de la competencia en la captación y contratación de trabajadores (proveedores), por lo que se encuentra sujeta a una prohibición absoluta bajo el TUO de la LRCA.

5.3.4. Desarrollo de la práctica investigada por parte de [REDACTED]

136. Dado que esta Comisión dio por concluido el procedimiento administrativo sancionador tramitado bajo el Expediente 007-2021/CLC respecto de las conductas imputadas a [REDACTED], Mota-Engil, Grupo [REDACTED] e Iccgsa y a los señores [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED], únicamente se analizará la responsabilidad y la determinación de la sanción aplicable a [REDACTED] y el señor [REDACTED].
137. A continuación, se procederá a analizar las interacciones entre los agentes que formaron parte del acuerdo de reparto de mercado (consistente en un pacto de no contratación de trabajadores), específicamente aquellas que involucran a [REDACTED] y demuestran su participación en la conducta imputada, con énfasis en evidencias especialmente gráficas respecto de la participación de dicha empresa por cada año, sin perjuicio de aquellas introducidas al expediente mediante la Resolución de Inicio⁹⁸.

⁹⁷ En referencia a los Correos CSP012, CSP013, CSP020 y MEP059.

⁹⁸ Para un análisis del conjunto de evidencias que involucran a todas las empresas y personas naturales imputadas, véase la Resolución de Inicio, la cual adicionalmente incluye transcripciones de tales correos electrónicos.



A partir de la evidencia recabada, la Comisión expondrá con claridad el desarrollo del pacto a lo largo de los años 2011 al 2017 en que se observa inicialmente cierto periodo de conocimiento y adecuación al acuerdo donde se presentan más comunicaciones de reclamo y solicitudes de bloqueo entre los agentes, luego del cual se advierte esencialmente relaciones a través de consultas para verificar la disponibilidad de los trabajadores que se buscaba reclutar.

▪ **Año 2011**

138. De acuerdo al Correo **CSP001**, en junio de 2011, el señor [REDACTED], gerente del Área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) de [REDACTED], y el señor Jorge Palacios, también del Área de SSOMA de [REDACTED], establecieron contacto a raíz de una solicitud de revisión del salario del trabajador Mario Mena, quien venía ocupando el puesto de «supervisor de seguridad» en [REDACTED]⁹⁹.

Sobre el particular, se aprecia que el trabajador reportó al interior de [REDACTED] que habría recibido una oferta para pasar al Grupo [REDACTED] con un sueldo superior. Dicha comunicación fue remitida por el señor Jorge Palacios al señor [REDACTED], quien indicó que dicha oferta no se pudo haber realizado debido al pacto de no agresión al que pertenecerían las empresas.

Al respecto, la Comisión observa que el trabajador, a pesar de recibir la propuesta del Grupo [REDACTED], permaneció vinculado laboralmente a [REDACTED]. Asimismo, también se considera relevante la referencia expresa a la existencia de un pacto de un acuerdo a la movilidad laboral de los trabajadores y la sujeción de [REDACTED] al mismo¹⁰⁰.

139. Más adelante, en agosto de 2011, la hoja de vida del señor Wilford Peña, extrabajador de [REDACTED], fue puesta en conocimiento del señor Gonzalo Carnet ([REDACTED]) mediante el Correo [REDACTED]014. Respecto a dicho perfil, el señor Carnet manifestó en una comunicación posterior dirigida a los señores Erika [REDACTED] ([REDACTED]), Roberto Jauregui ([REDACTED]) y Oswaldo Otoyá ([REDACTED]) – todos miembros del Área de Recursos Humanos de [REDACTED] – su autorización para contactar al trabajador como respuesta al incumplimiento de [REDACTED] del pacto de no agresión, ya que «[REDACTED] no está respetando nada del acuerdo»¹⁰¹.

⁹⁹ Ello, de conformidad con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.

¹⁰⁰ Asimismo, cabe indicar que, de acuerdo con la información que obra en el presente expediente, se verifica que el señor Mario Mena continuó laborando en [REDACTED] de manera posterior a la fecha de la comunicación. Ello, de conformidad con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.

¹⁰¹ El señor Peña trabajó en [REDACTED] hasta junio de 2011 y se desempeñaba como «administrador general», de acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.



140. Mediante Correo **CSP002** de setiembre de 2011 se observa la discusión sobre la situación laboral del señor Dino Tasayco, trabajador de ██████¹⁰². Al respecto, el señor Javier Pérez Albela, quien en dicha fecha se desempeñaba como jefe de Capacitación y Desarrollo de ██████, trasladó al personal de Recursos Humanos la propuesta recibida por el trabajador de parte de una empresa del Grupo ██████. En respuesta, el señor Luis Ruiz (gerente de Recursos Humanos de ██████) le indicó que dicha oferta no podría ser concretada debido a la existencia del pacto de no agresión del que formarían parte las empresas.

Esta comunicación tiene un sentido similar al Correo CSP001 del mes de julio, en tanto que las ofertas recibidas por los trabajadores de ██████ de parte de empresas del Grupo ██████, al ser trasladadas a personal de distintas áreas de dicha empresa, fueron consideradas como inviables o no factibles en razón del pacto de no agresión.

141. También en setiembre de 2011 se remitió el Correo **CSP003**, mediante el cual el trabajador Lorenzo Huamán (██████), quien ocupaba el puesto de «técnico de laboratorio»¹⁰³, comunicó al señor Raúl de la Lama (coordinador de Atracción del Talento de ██████) en dicha fecha, que ██████ le había hecho llegar una propuesta laboral para ingresar a su empresa. El señor de la Lama trasladó esta información a personal de ██████ e informó que le comunicó al trabajador que su pase a ██████ no sería posible debido a la existencia del pacto de no agresión.

Es importante añadir que, de acuerdo con la información que obra en el presente expediente, se verifica que el trabajador Lorenzo Huamán continuó laborando en ██████ de manera posterior a la fecha de la comunicación¹⁰⁴, hecho que respalda la existencia de restricciones en la movilidad laboral de los trabajadores, así como su acatamiento al acuerdo.

142. En octubre de 2011 se remitieron los Correos **CSP004, CSP005, CSP006, CSP007 y CSP008**, que revelan los esfuerzos por parte de ██████ para retener al trabajador Gorick Huamán frente a una oferta laboral por parte de ██████, el cual se desempeñaba como ingeniero en la Gerencia de Gestión de Operaciones de ██████.

Entre las acciones dirigidas a retener al trabajador se encuentra la comunicación del señor Billy Trejo, jefe de Administración de Contratos de ██████ en dicha fecha, quien le advirtió al señor Huamán acerca de la existencia de un pacto de no agresión entre ██████ y ██████ y que era probable que la oferta que le fue realizada haya sido hecha

¹⁰² El señor Dino Tasayco se desempeñaba como «dibujante Autocad – Civil», de acuerdo con la información proporcionada por ██████ mediante escrito del 25 de mayo de 2022.

¹⁰³ El señor Lorenzo Huamán se desempeñaba como «técnico de laboratorio», de acuerdo con la información proporcionada por ██████ mediante escrito del 25 de mayo de 2022.

¹⁰⁴ Ello, de conformidad con la información proporcionada por ██████ mediante escrito del 25 de mayo de 2022.



sin que la Gerencia General de [REDACTED] sepa de ella: *«Te recomiendo que tengas mucho cuidado con la oferta de [REDACTED], Lucho me comentó que [REDACTED] tiene un pacto con [REDACTED] de no agresión y al parecer alguien que no está muy informado podría estar actuando sin conocimiento de su gerencia general».*

Asimismo, se aprecia que el señor Luis Ruiz (gerente de Recursos Humanos de [REDACTED]), advertido de la intención de [REDACTED] de captar personal, consideró necesario comunicarse con su par en [REDACTED], el señor Oswaldo Otoya, y solicitar el retiro de la oferta realizada al trabajador, en virtud de que el pacto se mantenía vigente. Así, señaló que *«[...] me buscó Fernando Valdez para contarme que habían acordado con Fernando Camet mantener el acuerdo sobre contratación de gente».* Posteriormente, el señor Otoya respondió ante el reclamo de [REDACTED] por el incumplimiento del pacto: *«[...] ya fui informado por Fernando Camet [gerente general de [REDACTED]] y vamos a actuar en congruencia con el acuerdo».*

Lo anterior permite demostrar, tal como se mencionó en la sección previa de mecanismos de implementación del acuerdo, que para esta etapa de la conducta los gerentes generales (altos directivos de las empresas involucradas) serían quienes entablaban contacto con la finalidad de darle continuidad al pacto de no agresión ante posibles conflictos. Asimismo, para la Comisión resulta de especial importancia advertir que nos encontrábamos ante una práctica que, si bien era ejecutada a nivel de recursos humanos, contaba con el conocimiento y participación de mandos superiores como las gerencias generales.

Ahora bien, de acuerdo con la información que obra en el presente expediente, se verifica que el trabajador Gorick Huamán permaneció en [REDACTED] de forma posterior a las comunicaciones previamente citadas¹⁰⁵.

143. En diciembre de 2011, se aprecia la cadena del Correo **CSP009**, en la que el señor Jorge Palacios ([REDACTED]) dio cuenta de la salida de varios trabajadores de [REDACTED] de uno de sus proyectos, a lo cual el señor Guillermo Gutiérrez ([REDACTED]) contestó que dicha situación se habría presentado desde que el ingeniero Elvis Talavera fuera contratado para un proyecto que realizaría Mota-Engil. Frente a ello, el señor Luis Ruiz ([REDACTED]) confirmó que Mota-Engil estaría solicitando referencias de los trabajadores mencionados por el señor Palacios, precisando que conversaría con la gerente de Recursos Humanos y el subgerente de Operaciones de Mota-Engil¹⁰⁶.
144. Luego de dicha comunicación, se aprecia en la cadena de comunicaciones del Correo **MEP004**, enviadas entre diciembre de 2011 y enero de 2012, que el señor Jorge Palacios ([REDACTED]) pone en conocimiento de la señora Carmen Salazar (Mota-Engil)

¹⁰⁵ Según información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.

¹⁰⁶ En particular, se menciona al señor Luis Calderón quien se desempeñaba como «topógrafo».



una lista de trabajadores de ██████ que habrían renunciado para ingresar a Mota-Engil¹⁰⁷.

Sobre el particular, el señor Palacios requiere a la señora Salazar que «*las personas mencionadas en estos dos correos no deberían ingresar a trabajar a Mota – Engil ya que en caso contrario ustedes estarían rompiendo el acuerdo de no contratación de personal que viene trabajando en ambas empresas*». Asimismo, Jorge Palacios añade que el actuar de Mota-Engil sería informado a las gerencias generales, lo cual da cuenta de que habrían estado advertidas de la existencia del pacto de no agresión.

Al respecto, de manera similar a los casos anteriores, la Comisión observa aspectos coincidentes en las comunicaciones previamente analizadas durante el año 2011. Así, la Comisión destaca lo siguiente: (i) la referencia expresa a un acuerdo de no contratación de personal que se habría encontrado vigente a la fecha de la comunicación, (ii) que las comunicaciones analizadas tienen un contenido de reclamo por el presunto incumplimiento del acuerdo y, finalmente, (iii) se reitera la participación de las gerencias generales en la ejecución del acuerdo.

145. A partir de estos elementos, la Comisión identifica a lo largo del año 2011 la existencia del acuerdo de no agresión y las acciones de ██████ para actuar, junto con otros agentes investigados, conforme al pacto en esta etapa inicial.

▪ **Año 2012**

146. En la cadena **CSP010**, desarrollada entre abril y mayo de 2012, esta Comisión verifica un reclamo de parte del señor ██████ (█████) dirigido a los señores ██████ y José Carlos Ascarza (Grupo ██████) a propósito de la situación laboral del trabajador Carlos Schettini, quien ocupaba la posición de «comprador» en ██████¹⁰⁸. En la comunicación se verifica que ██████ tomó conocimiento de la existencia de un vínculo entre el trabajador y el Grupo ██████ mediante una consultoría y trasladó su preocupación por una eventual contratación. Sobre el particular, el contacto con un trabajador de ██████ por parte del Grupo ██████ representaría, según indica textualmente el señor Navarro: «una manera de no respetar el acuerdo».

Asimismo, el señor Navarro añadió en la comunicación que de concretarse la contratación del trabajador Carlos Schettini por parte del Grupo ██████, resultaría necesaria la intervención de las gerencias generales.

¹⁰⁷ En particular, en la comunicación de diciembre de 2011 se menciona a los señores José Nunura, Abrahan Valle y Raúl Díaz; mientras que, en la comunicación de enero de 2012 se menciona a los señores Mario Quezada y Carlos Abanto.

¹⁰⁸ De acuerdo con la información proporcionada por ██████ mediante escrito del 25 de mayo de 2022.



Esta afirmación guarda congruencia con lo desarrollado como parte de las características generales del acuerdo, en particular, que durante esta primera etapa las gerencias generales habrían tenido un rol fundamental de respaldo del pacto, ya sea mediante su participación directa o una referencia que confirme su respaldo al acuerdo de no agresión, así como la adhesión de su representada al mismo.

147. La cadena **MEP016** desarrollada entre mayo y setiembre de 2012 inició con el reporte del señor Guillermo Lazo (Jefatura de Geotecnia y Pavimentos de [REDACTED]), dirigido a personal de [REDACTED] y Mota-Engil relacionado con la movilidad de los trabajadores. Al respecto, el señor Guillermo Lazo reportó el incumplimiento al acuerdo entre las empresas, indicando que *«tenemos entendido que **no se deberán llevar técnicos, operadores, empleados, etc. De una empresa hacia la otra.**»* [énfasis agregado], e incorporó un listado de técnicos que ejemplificarían el incumplimiento reclamado.

En una comunicación posterior, el señor Jorge Duran (director de Proyectos de [REDACTED]) complementó la información remitida y reiteró la preocupación por la contratación de personal en afectación directa al acuerdo: *«realmente un motivo de preocupación que se esté dando este tipo de situaciones debido seguramente a una falta de conocimiento de la personas que están interviniendo en estas contrataciones»* y añadió a la lista remitida, profesionales que ocuparían puestos de «asistentes de administración», «ingeniero de valorizaciones», «asistente de costos» y «asistente de obras de arte».

En tal sentido, esta Comisión verifica que la interacción entre Mota-Engil y [REDACTED] daría cuenta de la vigencia del pacto de no agresión del que formarían parte las referidas empresas y, en particular, de los esfuerzos de parte de [REDACTED] para reclamar desviaciones que puedan advertirse. Asimismo, sin perjuicio que en la etapa inicial el conocimiento y adecuación de la conducta de no agresión estuvo a cargo de las gerencias generales y áreas de recursos humanos, la Comisión observa que las áreas operativas también empezarían a adecuar su comportamiento conforme al acuerdo sobre la movilidad del personal.

148. En junio de 2012, mediante Correo **CSP011**, el señor Alejandro Altez (director de Proyectos de [REDACTED]) comunicó al señor [REDACTED] ([REDACTED]) sobre la oferta laboral que habría recibido una trabajadora de [REDACTED], la señora Vanessa Rivera, de parte del Grupo [REDACTED]. En relación con dicha propuesta, se le solicitó al señor Navarro, quien a la fecha de la comunicación ya ocupaba la posición de gerente de Recursos Humanos, que se comunique con el Grupo [REDACTED] para *«cortar la insistente llamada que la está haciendo dudar»*.



Asimismo, cabe indicar que, de acuerdo con la información que obra en el presente expediente, la Comisión verifica que la señora Rivera permaneció en [REDACTED] de forma posterior a la oferta laboral realizada¹⁰⁹.

149. Ahora bien, los Correos **CSP010** y **CSP011** reflejan un nuevo estadio del acuerdo de no agresión, en tanto se verifica un contacto directo entre representantes de Recursos Humanos, así como la presencia de reclamos por acercamientos que habrían sido considerados como contrarios al pacto entre los agentes investigados.

La Comisión observa que para la ejecución del pacto de no agresión resultó necesario que las áreas de Recursos Humanos conozcan del mismo y dirijan sus esfuerzos para que, al interior de sus respectivas empresas, este acuerdo sea acatado. Así, por ejemplo, en la comunicación CSP010 se observa la solicitud expresa de parte del gerente de recursos humanos de [REDACTED] hacia representantes del área de recursos humanos de Grupo [REDACTED] para verificar la situación actual de un extrabajador, en el marco del reclamo por un presunto incumplimiento al acuerdo.

Por otro lado, tanto la comunicación CSP010 como CSP011 son evidencia de que los agentes competidores, ante presuntos incumplimientos al acuerdo, establecían contacto para hacer respetar el mismo. Por ejemplo, en la comunicación CSP010 destaca la declaración del representante de [REDACTED] dirigida al Grupo [REDACTED] «(...) podríamos entender que esta es una manera de no respetar el acuerdo (...) De concretarse esta situación, tendremos que transmitir nuestra preocupación a nuestros Gerentes Generales(...)» y, en CSP011, internamente en [REDACTED] se observa la siguiente solicitud: «te quería solicitar (...) que te comuniqués con [REDACTED] para cortar esta insistente llamada que la está haciendo dudar».

150. La comunicación [REDACTED]018 desarrollada entre mayo y junio de 2012 inició con el contacto del señor Humberto Fernández ([REDACTED]), quien ocupaba el puesto de «gerente de Obra» con el señor Oscar Moscol, quien a dicha fecha se desempeñaba como «Jefe de Equipos» en [REDACTED], con el objetivo de promover su ingreso a [REDACTED].

Para continuar con el proceso de reclutamiento y selección, tanto los señores Humberto Fernández como Ricardo Montes ([REDACTED]) solicitaron considerar dentro del requerimiento de contratación de dos (2) ingenieros al señor Moscol. Al ser informado de la situación laboral de dicho trabajador, el señor [REDACTED], gerente de Recursos Humanos de [REDACTED] a la fecha de la comunicación, indicó que si el trabajador «sigue en [REDACTED] **no podremos convocarlo.**» [énfasis agregado]. Cabe agregar que, de acuerdo con la información que obra en el presente expediente, se verifica que el

¹⁰⁹ Según información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022. Asimismo, para la fecha de la comunicación, la trabajadora se desempeñaba como «asistente de SSOMA», según el escrito referido previamente.



señor Oscar Moscol permaneció en [REDACTED] de manera posterior a la comunicación indicada¹¹⁰.

En esta comunicación, la Comisión aprecia que la responsabilidad del Área de Recursos Humanos de las empresas coludidas recaía en que la actuación de los funcionarios de sus empresas (en especial, las áreas operativas distintas a recursos humanos) se ajuste a las restricciones de movilidad de personal impuestas.

151. La cadena **MEP009** de agosto de 2012 inició con el reclamo del señor [REDACTED] ([REDACTED]) a la señora Carmen Salazar (Mota-Engil) respecto a un trabajador de [REDACTED], el señor Jimmy Limachi quien ocupaba el puesto de «técnico de laboratorio» y habría recibido una oferta de parte de Mota-Engil, conforme al asunto del correo referido. En particular, el señor Navarro le indicó: *«me veo en la necesidad de conversar contigo al respecto, se supone que tenemos un pacto de no agresión, tenemos personas que están siendo tentadas por ustedes para sus proyectos»*.

Recibido el reclamo del señor Navarro, la señora Salazar (Mota-Engil) le solicitó más detalles *«pues está interesada en dar solución al tema»*, lo cual confirma que Mota-Engil no solo tuvo conocimiento del pacto de no agresión, sino que actuó con la intención de adecuarse a este, solucionando el reclamo recibido. Cabe agregar que, de acuerdo con la información que obra en el presente expediente, se verifica que el señor Jimmy Limachi permaneció en [REDACTED] de manera posterior a la comunicación indicada¹¹¹.

Estas comunicaciones dan cuenta del conocimiento del pacto de no agresión y de la ejecución del mecanismo de reclamos por parte de las empresas involucradas en el acuerdo. Asimismo, la Comisión verifica el contacto entre los gerentes de recursos humanos de las dos empresas a efectos de promover la regular ejecución del acuerdo de no agresión.

152. En el caso de las comunicaciones **MEP011**, **MEP012** y **MEP013**, remitidas en agosto de 2012, la Comisión observa que el señor [REDACTED] ([REDACTED]) trasladó a la señora Carmen Salazar (Mota-Engil) y al señor Jorge Raygada (Mota-Engil), con copia a otros directivos de ambas empresas, un reporte con la lista de incumplimientos del pacto de no agresión realizados por parte de Mota-Engil. En el referido reporte adjuntó la relación de personal de [REDACTED] que, a la fecha de la

¹¹⁰ Según información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.

¹¹¹ Ello, de conformidad con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022. Al respecto, el señor Jimmy Limachi permaneció en [REDACTED] hasta diciembre de 2017.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



comunicación, ya se encontraba en Mota-Engil, así como aquellos que vendrían siendo «tentados» por dicha empresa¹¹².

La señora Salazar, en respuesta a dicho reclamo, informó al señor Navarro que las contrataciones se habrían dado después de que [REDACTED] liberaba a los trabajadores en el mercado, situación que, de hecho, para el caso particular de dos trabajadores, fue conversada de manera previa con [REDACTED]. Asimismo, precisó que de la lista adjunta no todos los trabajadores habrían sido contactados por Mota-Engil y confirmó el conocimiento a nivel interno del pacto de no agresión, así como el compromiso de respetarlo: **«Nuestro personal de RR.HH. tiene bien claro el compromiso existente y en ningún momento ha sido nuestra intención incumplir acuerdos que tenemos establecidos con ustedes, sin embargo, como podrás apreciar en los casos presentados, varios de ellos se han dado por situaciones en las cuales [REDACTED] ya había liberado a los trabajadores quedando libres en el mercado para optar por cualquier otra opción.»** [énfasis agregado]. Al finalizar el mensaje, solicitó que, entre las áreas de Recursos Humanos, exista una mayor comunicación a efectos de solucionar futuros inconvenientes.

Al respecto, el señor Fernando Valdez ([REDACTED]), quien ocupaba para esa fecha la posición de Director Gerente General y quien, entre otras funciones, tenía poder de decisión sobre el Área de Recursos Humanos de [REDACTED]¹¹³, indicó que la respuesta trasladada por la señora Salazar no era satisfactoria, en tanto Mota-Engil actuaba ofreciendo a trabajadores de [REDACTED] mejores sueldos al término de su vínculo con [REDACTED].

Luego de recibir la respuesta del señor Valdez, la señora Salazar trasladó a los señores Nuno Figueiredo (director de Administración y Finanzas de Mota-Engil), Ruben Lora (director de Producción de Mota-Engil) y Rui Guimaraes (director y Gerente General de Mota-Engil), todos ellos parte del Directorio Mota-Engil¹¹⁴, una solicitud para que **«nos den instrucciones claras y precisas sobre los convenios que existen con algunas empresas ([REDACTED], [REDACTED])»**, así como que las referidas instrucciones deberían ser extendidas a otras áreas de las empresas, en particular, a

¹¹² Entre dichos trabajadores se menciona a los señores José Nunura (en [REDACTED] hasta diciembre de 2011), Guido Calero (en [REDACTED] hasta diciembre de 2011), Héctor Huamaní (en [REDACTED] hasta marzo de 2012), Mario Córdova (en [REDACTED] hasta marzo de 2012), Juan Ticona (en [REDACTED] hasta marzo de 2012), Elizabeth Peña (en [REDACTED] hasta abril de 2012), Carlos Pabón (en [REDACTED] hasta mayo de 2012), Víctor Cabello (en [REDACTED] hasta mayo de 2012), Celestino Santisteban (en [REDACTED] hasta junio de 2012), Claudio Araoz (en [REDACTED] hasta julio de 2012), y los señores Jimmy Limachi, David Araoz, Daniel Gastelu (en [REDACTED] hasta setiembre de 2012) y José López (en [REDACTED] hasta agosto de 2013, reincorporándose posteriormente en marzo de 2015), quienes permanecieron en la empresa de manera posterior a las comunicaciones indicadas. Lo anterior ha sido verificado por esta Comisión de conformidad con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.

¹¹³ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de octubre de 2021.

¹¹⁴ De acuerdo con la información proporcionada por Mota-Engil mediante escrito del 22 de octubre de 2021.



los ingenieros que habrían actuado de manera anticipada ofreciendo acuerdos a los postulantes, para evitar nuevas comunicaciones como la recibida de parte de [REDACTED] *«Estas instrucciones tienen que darse a conocer y comprometer también a nuestros ingenieros a cumplir con lo que tenemos acordado. Como ustedes saben (por los casos que se han venido presentando) RRHH, tiene conocimiento de estas contrataciones después que nuestros propios ingenieros ya han efectuado acuerdos con los postulantes, y solo nos queda pedir las autorizaciones a ustedes para ese ingreso».*

Para la Comisión, el detalle de estas comunicaciones da cuenta de: (i) el conocimiento del pacto de no agresión por parte de las empresas involucradas y sus altos funcionarios; (ii) la ejecución del mecanismo de reclamos para ventilar presuntos incumplimientos al acuerdo; (iii) la solicitud de mayor claridad respecto a las características del acuerdo; y (iv) la solicitud expresa de extender el conocimiento del pacto a áreas distintas a Recursos Humanos para facilitar su cumplimiento.

153. De acuerdo a los correos **MEP017** y **MEP018** de octubre de 2012, personal de Mota-Engil reportó al Área de Recursos Humanos el acercamiento de [REDACTED] con el objetivo de reclutar trabajadores. En atención al reporte, la señora Carmen Salazar (Mota-Engil) precisó que entre las medidas adoptadas se encontraría la conversación con *«el Dr. Nuno [Figueiredo] para hablar con los responsables de ambas empresas para evitar que sigan actuando de esta manera».* Lo citado confirmaría la intención de parte de Mota-Engil de contactar a los directivos de ambas empresas a fin de trasladar un reclamo por la contratación de personal de la empresa. Asimismo, cabe precisar que la referencia a «Dr. Nuno» se habría referido a Nuno Figueiredo, quien ocupaba el puesto de Director y Gerente Administrativo y Financiero de Mota-Engil.

Finalmente, la cadena culmina con la comunicación del señor Jorge Raygada, gerente de Producción de Mota-Engil, indicando que conversaría con las empresas involucradas. Ello daría cuenta del conocimiento del pacto en áreas distintas a las de Recursos Humanos y la alta dirección.

Por otro lado, la Comisión, en línea con las evidencias previamente expuestas, vuelve a verificar la referencia a altos directivos y el papel de respaldo al acuerdo de no agresión.

154. En diciembre de 2012, de la revisión de los correos **CSP012** y **CSP013**, la Comisión verifica coordinaciones internas en [REDACTED] para gestionar el ingreso del trabajador Andreas Rempel, proveniente de [REDACTED].

Entre las coordinaciones, se observa el interés de [REDACTED] de evitar que *«se relacione su salida [del trabajador] de [REDACTED] con su incorporación a [REDACTED]».* En particular, el señor [REDACTED] (área de recursos humanos de [REDACTED]) develó que, entre las opciones se encontraba que el referido trabajador ingrese a una empresa distinta,



previo a su pase a ■■■■, a efectos de evitar que ■■■■ pueda efectuar un reclamo por incumplimiento del acuerdo de no agresión. En el otro escenario, en el cual sería un ingreso directo a ■■■■, el señor Navarro precisó que «[en] este escenario debo conversar con ■■■■, por que será evidente que su próximo empleador será ■■■■, cuando tenemos un pacto de caballeros entre los GG».

Al respecto, el señor Alberto Mego (gerente adjunto de Infraestructura en ■■■■), en referencia a la discusión desarrollada y los posibles problemas que podría suscitar el ingreso del señor Rempel, propuso «esperemos el tiempo necesario para que no parezca que le quitamos personal. [...] Del 22 de diciembre al 1 de febrero me parece tiempo suficiente para considerar que está suelto por lo cual no debieras de hacer ninguna consulta. Si 39 días te parece poco les sumamos algo más». En una comunicación posterior, el señor Navarro indicó que por indicación de «FVT»¹¹⁵ el plazo quedaría «en dos meses para evitar realizar la consulta». Cabe indicar que, de acuerdo con la información que obra en el presente expediente, se verifica que el señor Andreas Rempel trabajó en ■■■■ hasta el 31 de diciembre del 2012¹¹⁶, y que el inicio de su relación laboral con ■■■■ fue el 12 de abril del 2013¹¹⁷, es decir, su vínculo con ■■■■ inició tres meses después de finalizar el vínculo con ■■■■.

De lo expuesto, la Comisión verifica que ■■■■ y ■■■■ continuaban cumpliendo con en el pacto de no agresión a la fecha de la comunicación. Asimismo, que habían incorporado mecanismos como la consulta entre empresas para verificar la disponibilidad de los trabajadores en el mercado. Finalmente, un aspecto que la Comisión estima necesario enfatizar de la revisión de la evidencia, es que las empresas habrían priorizado evitar desencuentros con sus pares en desmedro de la continuidad laboral del trabajador, llegando a considerar alternativas como la postergación del ingreso del trabajador o la implementación de un esquema de contratación a través de un tercero, con el único objetivo de no generar conflictos con ■■■■.

155. De la revisión del correo **CSP014** de diciembre de 2012, se observa que el señor Rolando Correa (■■■■) reveló la liberación de un trabajador proveniente de ■■■■, Guillermo Barrezueta, quien se desempeñaba como «administrador general». En este caso, se verifica que, a efectos de continuar con el proceso de contratación, ■■■■ realizó una consulta de disponibilidad con ■■■■: «Buena noticia, nos confirmaron de ■■■■ que podemos incorporar a Guillermo Barrezueta», a partir de lo cual se coordina internamente su incorporación a la empresa.

¹¹⁵ Las siglas «FTV» harían referencia al señor Fernando Valdez, gerente general de ■■■■.

¹¹⁶ De acuerdo con la información proporcionada por ■■■■ mediante escrito del 12 de octubre de 2021.

¹¹⁷ De acuerdo con la información proporcionada por ■■■■ mediante escrito del 25 de mayo de 2022.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



La Comisión concluye que esta comunicación daría cuenta de que las empresas continuaban con su pacto de no agresión, mediante la ejecución del mecanismo de consultas para asegurar su cumplimiento.

156. Un aspecto fundamental que esta Comisión ha corroborado – a través del registro de citas en Outlook – es que, a partir del año 2012, se evidencia la programación de reuniones periódicas entre los representantes de Recursos Humanos de [REDACTED], [REDACTED] y Grupo [REDACTED]. Ello reflejaría el continuo contacto entre el personal de Recursos Humanos de estas empresas, que se fue consolidando a través del periodo investigado.

[Cuadro en la siguiente página]

Cuadro 7
Reuniones entre representantes de Recursos Humanos de [REDACTED], CSP y [REDACTED]

Código de comunicación	Asunto	Fecha de invitación	Fecha de reunión	Participantes
[REDACTED]020	“Reunión Coordinación [REDACTED] y Donny Lopez [REDACTED]” ¹¹⁸	20 de agosto de 2012	28 de agosto de 2012	[REDACTED]
[REDACTED]022	“Almuerzo C. Cayo y [REDACTED]”		12 de setiembre de 2012	[REDACTED]
[REDACTED]024	“Revisión de sueldos empleados”		24 de octubre de 2012	[REDACTED]
[REDACTED]025	“Almuerzo [REDACTED] y [REDACTED]”		19 de diciembre de 2012	[REDACTED]

Elaboración: Comisión

Año 2013

157. En línea con el registro de citas en Outlook para el año 2012, la Comisión también verificó entre enero a agosto del 2013 la realización de reuniones entre los representantes de Recursos Humanos de [REDACTED], [REDACTED] y Grupo [REDACTED].

[Cuadro en la siguiente página]

¹¹⁸ Se tiene registro de la agenda de dicha reunión:

«Agenda:

1. Intercambio de información sobre compensaciones de algunos puestos críticos
2. Benchmark de prácticas.
3. Indicar si hay otros puntos de interés»

¹¹⁹ Si bien en el Correo [REDACTED]022 no se registra expresamente la participación del señor [REDACTED] (Grupo [REDACTED]), esta Comisión, en el mismo sentido de lo señalado por la Dirección, infiere la participación de dicha persona debido al cargo ocupado en ese periodo y el nombre del asunto del correo “Almuerzo C. Cayo y [REDACTED]”.

¹²⁰ Si bien en el Correo [REDACTED]025 no se registra expresamente la participación de los señores [REDACTED] ([REDACTED]) y [REDACTED] (Grupo [REDACTED]), esta Comisión, en el mismo sentido de lo señalado por la Dirección, infiere la participación de dichas personas debido al cargo ocupado en ese periodo y el nombre del asunto del correo “Almuerzo [REDACTED] y [REDACTED]”.

Cuadro 8
Reuniones entre representantes de Recursos Humanos de [REDACTED], CSP y [REDACTED]

Código de comunicación	Asunto	Fecha de invitación	Fecha de reunión	Participantes
[REDACTED]026	"Almuerzo [REDACTED] + [REDACTED]"		30 de enero de 2013	[REDACTED] y [REDACTED] ¹²¹
[REDACTED]028	"Reunión en [REDACTED]" ¹²²	4 de marzo de 2013	7 de marzo de 2013	[REDACTED] y [REDACTED]
[REDACTED]		31 de marzo de 2013		[REDACTED] y Donny López, [REDACTED] ¹²³
[REDACTED]031	"Almuerzo [REDACTED] [REDACTED]"	9 de abril de 2013	17 de abril de 2013	[REDACTED] y [REDACTED]
[REDACTED]034	[REDACTED]	7 de agosto de 2013	15 de agosto de 2013	[REDACTED] y [REDACTED]

Elaboración: Comisión

158. Respecto de las reuniones previamente indicadas, para la Comisión es importante resaltar que todos los agentes coinciden que no habría existido, durante el 2013 ni en adelante, un proyecto en conjunto entre las tres empresas ([REDACTED], [REDACTED] y Grupo [REDACTED]) que haya motivado la continua realización de reuniones entre los referidos representantes. Asimismo, esta información ha sido corroborada por la Comisión a partir de la información disponible en el presente expediente.

¹²¹ Si bien en el Correo [REDACTED]026 no se registra expresamente la participación del señor [REDACTED] (Grupo [REDACTED]), esta Comisión, en el mismo sentido de lo señalado por la Dirección, infiere la participación de dicha persona debido al cargo ocupado en ese periodo y el nombre del asunto del correo "Almuerzo [REDACTED] + [REDACTED]".

¹²² Se tiene registro de la agenda de dicha reunión:
De acuerdo a lo coordinado nos vemos el martes 5 de marzo, los temas a tocar serían
1. Remuneración de los puestos claves (Rangos: Mínimo, Máximo, Promedio, Mediana)
2. Políticas de RRHH.

¹²³ Si bien en el Correo CSP015 no se registra expresamente la participación de los señores [REDACTED] (Grupo [REDACTED]) y [REDACTED] ([REDACTED]), esta Comisión, en el mismo sentido de lo señalado por la Dirección, infiere la participación de dichas personas debido al cargo ocupado en ese periodo y, además, en dicho correo el señor [REDACTED] indica al señor Donny López: «voy a reunirme con [REDACTED] y [REDACTED] para comparar sueldos».

¹²⁴ Se tiene registro de la agenda de dicha reunión:
Considerando los últimos sucesos de Toromocho ([REDACTED]/[REDACTED]) les propongo comentar sobre:
1. Reacción ante accidentes fatales (p.e. Comité de Crisis o Protocolos de respuesta)
2. Capacitaciones/ Campañas de Seguridad.
3. Compensaciones Supervisores (mecánicos, civiles, mecánicos- eléctricos).



██████████ (██████████)

Minuto 19:19 a 20:56

DLC: ¿Recuerda con qué empresas ██████████ tenía este tipo de relaciones comerciales de manera frecuente?

██████████: Sí, hemos hecho consorcio con distintas compañías, pero las compañías con las cuales teníamos una relación más fluida, se podría decir era con ██████████, con ██████████ construcción y Mota-Engil; eran socias de negocio comercial digamos más frecuente, de lo que yo recuerdo al menos, en el periodo que estamos conversando. Han habido periodos donde ██████████ ha tenido otros socios más frecuentes.

DLC: Si bien hay relaciones comerciales frecuentes con estas empresas ¿recuerda algún proyecto que se haya ejecutado de manera conjunta entre estas empresas?

[...]

██████████: No recuerdo un consorcio con estas 3 empresas. Lo que sí recuerdo es una relación bilateral de ██████████ con estas compañías. Y podía también entender, pero no podría asegurarlo, que entre ellas también tenían proyectos en común. Eso igual, tendrían que verificarlo porque los proyectos están ahí y es información pública que “el proyecto fue ejecutado por tal consorcio, por tal compañía”.

██████████ (Grupo ██████████)

Minuto 11:20 a 11:38

DLC: ¿Algún proyecto que haya englobado a JJ, ██████████ y Graña?

██████████: ¿Las tres en simultáneo?

DLC: Ajá.

██████████: No. No identifico. Por lo general cuando se iba en socio, se iban de dos.

159. Con ocasión de un cambio en la situación laboral de un ex colaborador de ██████████, de la revisión del Correo **CSP016** de abril de 2013, la Comisión advierte que los señores Javier Pérez Albela y Donny López (jefe de Relaciones Laborales y Compensaciones de ██████████) confirmaron el conocimiento del pacto de no agresión entre el Grupo ██████████ y ██████████, así como que el mismo contaría con la coordinación por parte de las gerencias generales de las empresas.
160. De la revisión del correo **ICG002** de mayo de 2013, la Comisión constata el contacto entre la señora Vanesa Sánchez (subgerente de Reclutamiento y Selección de Personal de ICCGSA) y el señor José Carbajal (Gerente de Recursos Humanos de ICCGSA), en el cual se propone el reclutamiento del trabajador Aldo Bayro, proveniente de ██████████, «antes de que nos cierren la puerta para traer gente de allá». Esta comunicación daría cuenta de la premura de la empresa por incorporar a un colaborador de la otra empresa del pacto antes de caer en incumplimiento ante ella¹²⁵.

¹²⁵ El señor Bayro trabajó en ██████████ hasta junio de 2013. Ello, de acuerdo con la información proporcionada por ██████████ mediante escrito del 25 de mayo de 2022.



161. De las comunicaciones **CSP018** y **CSP017** de mayo de 2013, se aprecia que el señor Billy Trejo (jefe de Administración de Contratos de [REDACTED]) compartió con los señores Jorge Morán (jefe de Control de Proyectos de [REDACTED]) y Elmer Chávez (jefe Corporativo de Oficina Técnica de [REDACTED]) el perfil del trabajador Carlos Vargas, con el objetivo que pueda ser evaluado en el marco de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Respecto al perfil compartido, el señor Morán precisó respecto a [REDACTED] que a la fecha de la comunicación: **«tenemos [un] convenio con [REDACTED] para no jalarnos gente»** [énfasis agregado]. Dicho acuerdo, implicaba que [REDACTED] no se encontraba habilitado para contactar a trabajadores que se hayan encontrado laborando en una empresa competidora como el Grupo [REDACTED].

Al respecto, la Comisión considera que este medio probatorio acredita que [REDACTED] y Grupo [REDACTED] continuaban formando parte del acuerdo. Asimismo, también permite concluir que el conocimiento del acuerdo, al momento de la comunicación, ya trascendía a áreas externas a Recursos Humanos y, finalmente, que como una medida para asegurar el cumplimiento del pacto se realizaron acciones de bloqueos de contrataciones al interior de las empresas.

162. En la cadena de correos **CSP019** de mayo de 2013, el señor Rolando Correa (jefe de Planificación y Atracción del Talento de [REDACTED]) le solicitó al señor [REDACTED] (gerente de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad de [REDACTED]) que, en revisión con Carmen Salazar (Mota-Engil), confirmen la disponibilidad de la trabajadora Rocío Collao.

Posteriormente, se verifican comunicaciones que permiten advertir de que se habría continuado con la contratación, situación que podría dar cuenta de una respuesta favorable a [REDACTED]. Es importante añadir que la consulta de disponibilidad respecto a la trabajadora fue realizada de manera posterior a la desvinculación de la trabajadora con Mota-Engil. Asimismo, la Comisión observa que, conforme a la información que obra en el presente expediente, la señora Rocío Collao finalizó su vínculo laboral con Mota-Engil el 27 de abril del 2013¹²⁶ e inició labores en [REDACTED] el 10 de junio del 2013¹²⁷, realizándose la consulta un mes después de su desvinculación con Mota-Engil.

Ello confirmaría lo expuesto por la Comisión como parte de los alcances generales de la conducta investigada bajo el presente expediente como es el periodo de desvinculación mínimo. En el caso particular, aún cuando ya se encontraba

¹²⁶ La señora Rocío Collao se desempeñaba como «asistente administrativo», de acuerdo con la información proporcionada por Mota-Engil mediante escrito del 22 de octubre del 2021.

¹²⁷ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



desvinculados de la empresa por un mes, no se consideraba como disponible y su contratación dependía de la respuesta que pueda brindar su antiguo empleador, en este caso Mota-Engil a [REDACTED].

163. En la cadena de comunicaciones **CSP020**, desarrollada entre febrero y mayo de 2013, se observa que el trabajador Jorge Zuazo habría establecido contacto con el señor Alejandro Altez (director de Proyectos de [REDACTED]) y a partir de dicho contacto, habría recibido una oferta laboral para ingresar a [REDACTED].

No obstante, el señor Altez advirtió al trabajador que «*para no generar conflictos entre las empresas debes estar fuera de [REDACTED] con un periodo de mínimo un mes y por decisión de renuncia, no stand by*». En la misma comunicación, el señor Altez precisó que solo un trabajador que se encontrara libre podría ser captado por la competencia: «*como Profesional libre podríamos contratarte sin tener problemas con [REDACTED]. Esto es muy importante*».

Finalmente, el trabajador interesado indicó que su cese de [REDACTED] se produjo el 15 de abril de 2013, verificándose luego coordinaciones internas para la incorporación del señor Zuazo. Asimismo, de acuerdo con la información que obra en el presente expediente, se verifica que el señor Zuazo ingresó a trabajar en [REDACTED] el 1 de junio de 2013¹²⁸.

Esta cadena da cuenta de que [REDACTED] y [REDACTED] continuaban formando parte del pacto de no agresión, así como los cuidados de esta última para evitar incurrir en incumplimientos al acuerdo. Cabe señalar que el conocimiento y cumplimiento del acuerdo abarcaba a áreas distintas a Recursos Humanos e, inclusive, era comunicada indirectamente al trabajador a contratar.

Asimismo, en línea con la comunicación **CSP019**, la Comisión verifica que [REDACTED] hace referencia a que, para considerar a un trabajador como disponible en el mercado, debía transcurrir un periodo de desvinculación mínimo desde su último empleo, evitando con ello el traspaso inmediato de un empleador a otro. En la misma línea, en el marco del acuerdo, el trabajador debía efectivamente encontrarse desvinculado de su empleador y no se podía considerar a un trabajador como disponible en el mercado si se encontraba en estado de «stand by», el cual implicaba un «estado de espera» que debía acatar el trabajador para ser reubicado por la empresa en un nuevo proyecto, oficina u obra.

164. En un sentido similar a la evidencia CSP019, el Correo **CSP021** de junio de 2013, el señor Rolando Correa ([REDACTED]) solicitó al señor [REDACTED] ([REDACTED]) que traslade a la señora Carmen Salazar (Mota-Engil) la consulta de disponibilidad del trabajador José Chávez para reclutarlo al Área de Recursos Humanos.

¹²⁸ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.



Esta comunicación da cuenta del cumplimiento del pacto de no agresión entre Mota-Engil y [REDACTED] a través de coordinaciones internas en el Área de Recursos Humanos para hacer uso del mecanismo de consultas con la otra empresa involucrada.

Asimismo, de acuerdo con la información que obra en el presente expediente, se verifica que el trabajador José Chávez permaneció en Mota-Engil de forma posterior a las comunicaciones previamente citadas¹²⁹.

Estas comunicaciones dan cuenta de que las empresas permanecían en el acuerdo de no agresión y que este abarcaría no solo posiciones técnicas relacionadas al Área de Ingeniería, sino que se extendería a otras ramas como la de Recursos Humanos.

165. En la cadena del Correo **MEP023** de julio de 2013, la señora Carmen Salazar (Mota-Engil) realiza una consulta de disponibilidad al señor [REDACTED] ([REDACTED]) respecto a la situación del trabajador Félix Chalco, quien se desempeñaba dentro del Área de Control de Calidad de [REDACTED].

A propósito de dicha consulta, el señor Donny López ([REDACTED]) informó que el trabajador se encontraba con un contrato vigente y que lo tenían previsto para futuros proyectos, lo cual habría implicado que no estaría disponible para ser contactado por Mota-Engil. De acuerdo con información que obra en el marco del presente expediente, se verifica que el señor Félix Chalco permaneció en [REDACTED] de manera posterior a la comunicación indicada¹³⁰.

Esta cadena daría cuenta de la ejecución del mecanismo de consultas entre las áreas de Recursos Humanos de Mota-Engil y [REDACTED], a fin de dar cumplimiento al pacto de no agresión.

166. En el correo **CSP022** de octubre de 2023 se observa el desarrollo de un proceso de selección para ocupar distintas posiciones en una de las obras de [REDACTED]. De la revisión de la evidencia citada, la Comisión verifica la persistencia del pacto de no agresión entre [REDACTED] y otras empresas del acuerdo como el Grupo [REDACTED], debido a que el señor Rolando Correa ([REDACTED]) dio la indicación que *«en el caso de los de GMI, si siguen laborando **no podemos hacerles oferta laboral por acuerdo entre socios. Voy a hacer la consulta a rrhh de [REDACTED] si serán liberados o tienen planes con ellos**»* [énfasis agregado].

¹²⁹ De acuerdo con la información proporcionada por Mota-Engil mediante escrito del 22 de octubre del 2021.

¹³⁰ El señor Chalco permaneció en [REDACTED] hasta junio de 2015, de acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.



La cadena de comunicaciones citada da cuenta de que [REDACTED] y el Grupo [REDACTED] continuaban participando del pacto de no agresión y, de modo específico, de la intención de hacer uso del mecanismo de consultas entre las áreas de Recursos Humanos de las empresas para verificar la disponibilidad de los trabajadores.

167. En la cadena **CSP023** de noviembre de 2013 se aprecian comunicaciones internas en [REDACTED] en las que el señor Juan Urquiza ([REDACTED]) informó a los señores Donny López (en ese entonces jefe de Relaciones Laborales y Compensaciones de [REDACTED]) y a Claudia Reyes (jefa de Gestión de Calidad de [REDACTED]) que un trabajador de la empresa, el señor José Sandoval que se desempeñaba como «ingeniero de Calidad», habría recibido una oferta de trabajo de parte de [REDACTED].

Sobre el particular, el señor López señaló que «[REDACTED] no puede hacer ofertas laborales a nuestros trabajadores», lo cual evidencia que el acuerdo de no agresión permanecía vigente al momento de la comunicación, tal como se desprende de la comunicación CSP020 de mayo de 2013.

Asimismo, de acuerdo con la información que obra en el presente expediente, la Comisión ha constatado que el señor José Sandoval permaneció en [REDACTED] de manera posterior a la comunicación antes citada¹³¹.

En línea con las comunicaciones previamente analizadas, la Comisión observa en el correo CSP023 que el conocimiento del acuerdo de no agresión y su incidencia en la posibilidad de realizar ofertas laborales a trabajadores de la competencia fue de conocimiento general en [REDACTED], trascendiendo las áreas de recursos humanos.

168. En las comunicaciones **CSP024**, **CSP025** y **CSP026**, desarrolladas entre junio y diciembre de 2013, se discutió el acercamiento del Grupo [REDACTED] a un trabajador de [REDACTED], el señor Yonathan Vilcahuaman, quien se desempeñaba como «Supervisor de Calidad de Electricidad e Instrumentación».

Sobre el particular, el señor Donny López (jefe de Relaciones Laborales y Compensaciones de [REDACTED]) solicitó al señor [REDACTED] ([REDACTED]), en su calidad de gerente de Recursos Humanos, que establezca el contacto necesario con el Área de Recursos Humanos del Grupo [REDACTED] «para que converse con su equipo de Reclutamiento», añadiendo que «queda claro que no están respetando los acuerdos».

En ese sentido, el señor Navarro trasladó el reclamo realizado al señor [REDACTED] y la señora Helen Farías (Grupo [REDACTED]), indicando que «uno de [sus] analistas de reclutamiento desconoce [...] **de nuestro pacto de NO AGRESION**, apreciaré puedan parar a la brevedad esta contratación» [énfasis agregado]. Frente a dicho

¹³¹ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.



reclamo, la señora Farías indicó que el pacto de no agresión es de conocimiento del personal del Grupo [REDACTED] «*todos los chicos tienen conocimiento del pacto con [REDACTED]*».

A partir de la revisión de esta cadena de comunicaciones, la Comisión constata que [REDACTED] y el Grupo [REDACTED] continuaban cumpliendo con el pacto, mediante la ejecución del mecanismo de reclamos a la empresa ante cualquier posible desviación. Asimismo, cabe señalar que, la solicitud de bloqueo fue ejecutada en tanto la Comisión verifica que el trabajador objeto de reclamo permaneció en [REDACTED] de manera posterior a la comunicación citada¹³².

169. En el Correo **CSP027** de diciembre de 2013, el señor Rolando Correa ([REDACTED]) consultó a la señora Helen Farías-Ríos (Grupo [REDACTED]) sobre la disponibilidad del trabajador Noe Huarcaya, quien ocupaba el puesto de «asistente de campo» y habría finalizado su vínculo con el Grupo [REDACTED] en el mes de noviembre de 2013¹³³. La señora Farías atendió la consulta del señor Correa y precisó que [REDACTED] podía proceder con la contratación.

Para la Comisión, la comunicación citada revela la necesidad de parte de [REDACTED] de confirmar la disponibilidad del trabajador de manera directa con la empresa parte del pacto, así como subordinar su contratación a la autorización expresa de parte del Grupo [REDACTED]. Ello, a pesar de que el trabajador había manifestado su interés en trasladarse a [REDACTED], tras finalizar su vínculo con el Grupo [REDACTED].

Conforme a lo descrito en la sección de alcances generales de la práctica, la situación descrita indicaría que, en el marco de las relaciones laborales afectadas por el acuerdo de no agresión, la voluntad del trabajador no resultaría suficiente para decidir sobre su propia situación laboral, quedando dicha libertad sujeta a lo determinado por los agentes competidores del sector y participantes del acuerdo ya descrito.

170. Finalmente, en el Correo **CSP030** de diciembre de 2013, el señor Gary Barrezueta (administrador de Obra de [REDACTED]) compartió con personal de la empresa, entre ellos el señor Fernando Mendoza (gerente de SSOMA de [REDACTED]), el perfil de la señora Katherine Lama, la cual habría sido una candidata para ocupar el puesto de «supervisor SSOMA» conforme el detalle expuesto en el asunto de la comunicación referida. Al respecto, el señor Mendoza reenvió el perfil al señor Rolando Correa (en su calidad de jefe del Área de Reclutamiento), para averiguar sus expectativas salariales.

¹³² El señor Yonathan Vilcahuaman permaneció en la empresa hasta febrero de 2014. Ello, de acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.

¹³³ De acuerdo con la información proporcionada por Grupo [REDACTED] mediante escrito del 25 de octubre de 2021.



La señora Lorena Arribas (coordinadora de Planificación y Atracción del Talento de [REDACTED]), en respuesta al perfil trasladado, informó que «*actualmente sigue trabajando en [REDACTED], por lo que no podemos contratarla para [REDACTED] por el momento*» [énfasis agregado].

La Comisión constata en esta comunicación que, a diciembre de 2013, [REDACTED] y [REDACTED] mantenían vigente el pacto de no agresión, y se aprecia la aplicación del mecanismo de bloqueo interno a los candidatos provenientes de las otras empresas. Asimismo, se verifica que el área de recursos humanos ocupó un rol fundamental en la ejecución del acuerdo, pues mantenía al resto de la organización alineada a la práctica.

Año 2014

171. Tal y como se desarrolló en la sección de las características generales del acuerdo, la Comisión advierte que las empresas durante el año 2014 recurrieron con mayor frecuencia a herramientas como las consultas de disponibilidad de trabajadores.

Así se constata en las comunicaciones **CSP029, CSP033, CSP036 y CSP038** desarrolladas entre marzo y abril de 2014, en las cuales la Comisión observa la consulta de disponibilidad de un trabajador, la cual comprendió la acción de verificación con la empresa competidora sobre la situación laboral de un trabajador de interés. Así, las consultas de disponibilidad constituyeron acciones conducentes a permitir una mejor ejecución del pacto de no agresión.

En efecto, se aprecia que, en marzo de 2014, la señora Helen Farías (Grupo [REDACTED]) trasladó al señor Rolando Correa ([REDACTED]) una consulta respecto a la posibilidad de contar con el trabajador Luis Marchán, quien habría finalizado su vínculo con [REDACTED]. Esta consulta de disponibilidad fue trasladada por el señor Correa a personal de [REDACTED] para verificar si algún área requería al trabajador objeto de consulta, o, de lo contrario «*dar a [REDACTED] luz verde para que lo contraten*». Ante la demora del señor Correa, la señora Farías reenvió la consulta al señor Billy Trejo (jefe de Planificación y Atracción del Talento de [REDACTED]), quien finalmente indicó que el señor Marchán sería reubicado en uno de los proyectos de [REDACTED].

Ahora bien, la Comisión verifica que el vínculo laboral del señor Luis Marchán, quien se desempeñaba como «supervisor de electricidad», finalizó el 31 de enero de 2014¹³⁴. Sin embargo, para marzo de 2014, cuando se registra el traslado de la consulta de disponibilidad a personal de [REDACTED], el trabajador aún no había logrado reubicarse a pesar de existir el interés de empresas como el Grupo [REDACTED] en contratarlo.

¹³⁴ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.



Para el mes de abril de 2014, se registró el contacto entre el señor Luis Marchán con el señor Trejo (■■■■■), solicitando su liberación ante el interés del Grupo ■■■■ en contar con sus servicios: «[...]van 3 meses desde que salí de Alpamarca y aun no tengo nada en concreto. Tengo la opción de laborar en Graña, para lo cual necesito ser liberado. Por favor necesito que envíe un correo [...] sobre mi liberación». Solo tras el proceso de verificación interna en ■■■■, pudo ser concretada la operación respecto a la movilidad del personal.

Asimismo, resalta de esta comunicación lo mencionado por el señor Luis Marchán: «Me estoy viendo perjudicado económicamente, tengo obligaciones que cumplir». Finalmente, el señor Trejo informó al Grupo ■■■■ que el señor Luis Marchán ya no se encontraba en proceso de incorporación a un nuevo proyecto en ■■■■, debido a que no superó un examen médico, «motivo por el cual no podrá continuar el proceso, por tanto, es potestad de él optar por otras opciones laborales» (ver correo CSP037).

Este correo evidencia que incluso los trabajadores conocían del pacto de no agresión y sus mecanismos de ejecución, como lo son las consultas de disponibilidad como acción de verificación previa a establecer contacto con algún candidato que sea trabajador – o en este caso, ex trabajador- de otra empresa parte del pacto. Asimismo, en este caso particular se aprecia que la ejecución del pacto de no agresión afectó la movilidad laboral de un trabajador sin vínculo vigente, cuyas posibilidades de ser empleado nuevamente dependían de que su ex empleador (■■■■■) decida si contaría con el o no.

Para la Comisión, la cadena de correos citada refleja que las acciones en el marco del pacto de no agresión en el mercado laboral fueron realizadas en desmedro de los intereses de los trabajadores objeto del pacto, generando un impacto directo en su movilidad laboral.

172. En febrero de 2014, según la comunicación **CSP028**, la señora Kathia Diaz, quien en dicho momento laboraba para el Grupo ■■■■ en el puesto de «asistente de comunicaciones»¹³⁵, postuló de forma voluntaria a la posición de «analista Senior de Imagen y Comunicaciones» en ■■■■, remitiendo vía correo electrónico su perfil profesional al señor Rolando Correa (■■■■■). En su posición de jefe de Planificación y Atracción del Talento, el señor Correa informó a la postulante sobre la imposibilidad de contar con ella por ser trabajadora del Grupo ■■■■: «[...] **tenemos un pacto de no agresión con ■■■■, por lo cual no será posible invitarte al proceso de Selección.**» [énfasis agregado].

Para la Comisión, lo afirmado por el señor Correa, reafirma tanto el conocimiento como la ejecución del acuerdo de no agresión, mediante los bloqueos internos de postulaciones voluntarias de candidatos. En esta comunicación se aprecia

¹³⁵ De acuerdo con la información proporcionada por Grupo ■■■■ mediante escrito del 25 de octubre de 2021.



nuevamente que, a pesar de la voluntad de la trabajadora, sus posibilidades de participar en un proceso de selección se veían obstaculizadas por el cártel, siendo rechazada de plano por el hecho de trabajar para otra empresa parte del acuerdo.

Asimismo, en un correo posterior, el señor Correa enfatizó la consulta de disponibilidad como mecanismo de contacto entre los representantes de las áreas de Recursos Humanos de las empresas participantes del pacto a propósito de la movilidad laboral de los trabajadores: *«sí es un práctica consultarnos entre los jefes de selección y los gerentes de rrhh de ambas empresas sobre trabajadores que postulan a ofertas de la otra empresa»*. Estas comunicaciones darían cuenta de que las empresas permanecían en el acuerdo de no agresión y que este abarcaría no solo posiciones técnicas relacionadas al Área de Ingeniería, sino que se extendería a otras ramas como la de Recursos Humanos.

173. En marzo de 2014, se aprecia el Correo **CSP034** donde, a propósito de la búsqueda de candidatos para el puesto «asistente de nóminas construcción civil», la señora Lady Tarazona (coordinadora de Planificación y Atracción del Talento de [REDACTED]) remitió a personal de [REDACTED] los candidatos entrevistados para el puesto solicitado. Como parte de una relación de candidatos remitida en la comunicación, se incluyó el siguiente comentario respecto al candidato José García: *«[a]l pertenecer al (sic) planilla de [REDACTED] no es posible contactarlo»*.

Esta cadena de comunicaciones da cuenta de que [REDACTED] y [REDACTED] mantenían el pacto de no agresión, mediante la ejecución del mecanismo de bloqueos internos de candidatos provenientes de empresas que formaban parte del acuerdo. Asimismo, se aprecia que el trabajador habría manifestado su interés – mediante su postulación – de cambiar de empleador; sin embargo, de lo expuesto en el correo, la Comisión concluye que [REDACTED] omitiría su evaluación en tanto sea un empleado con contrato vigente con [REDACTED].

174. De la revisión del Correo **CSP035** de abril de 2014, se verifica que Pablo Peña (socio de la empresa argentina Elective, que brindaba servicios de selección de personal) reenvió al señor Billy Trejo ([REDACTED]) un correo del señor Alberto Russo, candidato a un puesto en [REDACTED], en el que comentó acerca de su participación en una entrevista que mantuvo con el señor Rolando Correa ([REDACTED]).

Al respecto, el señor Russo señaló que le consultó al señor Correa sobre la razón para considerar extranjeros en el proceso de selección, a lo que el señor Correa contestó que se debía a que *«en Perú había una rápida expansión de la industria de construcción y por ende falta de profesionales, a tal punto que habían hecho un “pacto de no agresión” entre las principales empresas para no robarse personal entre sí»*.

Estas comunicaciones confirman el contexto del mercado laboral del sector construcción, en concordancia con la hipótesis anticompetitiva planteada en la



Resolución de Inicio, y una de las posibles razones que motivaron a las empresas del sector a formar o adherirse al pacto de no agresión.

Asimismo, la Comisión ve reflejada en la comunicación citada una de las características desarrolladas en la sección de alcances generales, en particular que debido al pacto de no agresión y la consecuente imposibilidad de recurrir al mercado de trabajadores nacional para contar con personal calificado, las empresas como [REDACTED] recurrieron al mercado extranjero para la provisión de servicios laborales.

175. En la cadena **CSP039** de abril de 2014, la señora Giuliana Piana (asistente de la Gerencia General de [REDACTED]) trasladó al señor Billy Trejo ([REDACTED]) la hoja de vida del señor Alfredo Cueva, quien se desempeñaba como «electricista industrial». Recibida la hoja de vida, el señor Trejo le informó a la señora Piana sobre la imposibilidad de contactarlo, señalando que lo tendrían en cuenta *«más adelante cuando se desligue de [REDACTED]. No sería prudente contactarlo hasta que haya terminado su vínculo con el socio.»*

Esta cadena de comunicaciones también da cuenta del acuerdo de no agresión, y en particular, su ejecución a través del mecanismo de bloqueo interno de candidatos que provenían de las empresas del pacto.

176. En términos similares al Correo CSP039, en la cadena **CSP040** de abril de 2014, se aprecia el traslado de una hoja de vida hacia la señora Lorena Arribas y el señor Billy Trejo (coordinadora y jefe de Planificación y Atracción del Talento de [REDACTED], respectivamente) de un candidato para ocupar la posición de «jefe de guardia», el cual provenía del Grupo [REDACTED]. Al respecto, la señora Arribas informó que la situación laboral actual del perfil trasladado impediría a [REDACTED] establecer contacto con él, en tanto *«[REDACTED] tiene un pacto de no agresión con ellos, por lo que no podemos tomar personal de su empresa»*. [énfasis agregado].
177. Asimismo, en abril de 2014 se verifica el Correo **CSP041**, en el que el señor Billy Trejo y la señora Lorena Arribas (ambos de [REDACTED]) se contactaron a propósito de los candidatos que les habrían sido referidos para ocupar un puesto en su área. En particular, intercambiaron información sobre el perfil del señor Jimmy Camacho, quien venía ocupando el puesto de «analista de reclutamiento y selección» en el Grupo [REDACTED]¹³⁶, motivo por el cual la señora Arribas consultó si iba a ser entrevistado. A dicha consulta, el señor Trejo determinó que *«si sigue en [REDACTED], no lo contactamos a él»*.

Sobre el particular, la Comisión constata que estas comunicaciones dan cuenta de que las empresas permanecían en el acuerdo de no agresión y que este abarcaría no solo posiciones técnicas relacionadas al Área de Ingeniería o ejecución de proyectos, sino que se extendería a otras áreas como la de Recursos Humanos. Lo expuesto se

¹³⁶ De acuerdo con la información proporcionada por Grupo [REDACTED] mediante escrito del 25 de octubre de 2021.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



encuentra en línea con lo identificado por la Comisión como una de las características generales del acuerdo, que el mismo se extendía de manera general a todos los profesionales o empleados.

178. En el correo **CSP043** de mayo de 2014, se aprecia que el señor [REDACTED] remitió a los señores Donny López y a Billy Trejo (todos del Área de Recursos Humanos de [REDACTED]) el archivo en formato Excel titulado «Open Book [REDACTED] [REDACTED] v2 (2)» (en adelante, «Open Book») para que sea actualizado para la reunión que sostendría con los señores Garma ([REDACTED]) y Cayo (Grupo [REDACTED]).

De la revisión del archivo «Open Book», la Comisión verifica que contiene información sobre las políticas en materia de recursos humanos de las empresas [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED]. Asimismo, este documento fue actualizado periódicamente por esas empresas, tal como se puede verificar en el Correo **CSP047** de junio de 2014, donde se aprecia la incorporación de un nuevo ítem en la pestaña de «Políticas de RRHH» respecto al reclutamiento de empleados.

En dicho ítem se indica la persona que sería el encargado de reclutamiento de cada empresa (los señores Billy Trejo en [REDACTED], Helen Farías-Ríos en el Grupo [REDACTED] y Erika [REDACTED] en [REDACTED]). Asimismo, se observa lo siguiente: «**Acuerdo: validar con jefe de selección si su último trabajo fue en su empresa. HH [Head Hunters] deben ser instruidas de no tocar nuestras empresas**» [énfasis agregado].

Sobre el particular, esta Comisión observa que dicho documento revela que, durante la realización de la anterior reunión entre los gerentes de Recursos Humanos de junio de 2014 (coordinada a través del Correo CSP042), se habrían tratado los procedimientos de reclutamiento y el mecanismo de consulta entre las empresas correspondiente al pacto de no agresión.

Asimismo, corresponde contrastar este hecho con las declaraciones de los gerentes de Recursos Humanos que participan en las reuniones y conocían de la existencia de este archivo, quienes coincidieron en indicar que se trataba de un documento elaborado con el objeto de compartir prácticas laborales en el sector.

[REDACTED] (Grupo [REDACTED])

Minuto 24:59 a 27:07

DLC: También dentro de la investigación hemos identificado que algunas empresas compartían información sobre determinados puestos y condiciones laborales a través de un documento que se llamaba «Open Book» ¿Usted recuerda este documento haberlo visto?

[REDACTED]: Sí.

DLC: Nos podría comentar de qué trataba y cómo surgió.

[REDACTED]: Eso se compartió con JJ y con [REDACTED]. A nivel de sector participábamos de algunos estudios, te hablo como constructora, tanto con Hay Group y con Price, y en esos estudios participaban seguramente más de 10 empresas. En el camino te daban



las condiciones en líneas generales, así como te decían cuáles eran las prácticas, las condiciones laborales del sector, eso después derivó a una especie de “zoom”, de hacer un comparativo acotado a estas tres empresas.

DLC: ¿Y era un documento compartido de manera periódica?

██████████: Se tomó como un benchmark, por llamarlo de alguna manera, y se habrá hecho un par de veces, que fue para tomar referencias. Ya después nosotros ya continuamos; igual nosotros nunca dejamos de tener los estudios con Hay.

DLC: De acuerdo, entonces podríamos decir que el documento éste, el Open Book, ¿terminaba siendo un documento elaborado a iniciativa de las empresas o era parte de estos estudios que mencionaba con esas dos empresas?

██████████: A iniciativa de las empresas, o sea se manejó entre las tres, independiente a lo que podía ser lo otro, que manejaba una consultora y centralizaba toda la información.

██████████ (██████████)

Hora 01:16:15 a 1:17:57

DLC: Y, digamos, entendemos que a partir de este documento que la idea era que, así como hay una columna que acá dice ██████████, pues las otras empresas, o sea ██████████ y Graña, también, ¿incluyan su información para compararla?

██████████: No, nosotros completábamos esa información en una reunión. Nosotros éramos socios de Graña y socios de ██████████, y Graña y ██████████ también tenían un consorcio, entonces era eso ¿no?, un open book. Yo recuerdo, habían temas relacionados a porcentajes de zona, cuánto le pagabas al junior cuando entraba, regímenes de bajada, me parece que también, sistema de bonificación; [...] era un compartir de prácticas, un benchmark que hacíamos, más o menos para ver como estábamos situados, también.

179. En la cadena del Correo **CSP045**, de junio de 2014, se verifica la consulta de disponibilidad realizada por la señora Helen Farías (Grupo ██████████) al señor Billy Trejo (██████████) respecto a la disponibilidad y posibilidad de contactar a la señora Katy Reyes, quien se habría desempeñado en el puesto de «auxiliar de administración» y, a la fecha de la comunicación, ya habría finalizado su vínculo con ██████████¹³⁷.

Finalmente, el señor Trejo le informó a la señora Farías que podían contactar a la trabajadora, en tanto no podrían asegurar desde ██████████ que se le pueda dar continuidad.

Estas comunicaciones dan cuenta de que las empresas permanecían en el acuerdo de no agresión, mediante la ejecución del mecanismo de consultas para asegurar su cumplimiento. Así, el trabajador solo podía cambiar de empleador si contaba con la autorización expresa del empleador previo.

180. Otro ejemplo de consulta de disponibilidad se verifica en el Correo **CSP046** de junio de 2014, en el cual la señora Claudia Sotomayor Ríos (jefa corporativa de Atracción

¹³⁷ De acuerdo con la información proporcionada por ██████████ mediante escrito del 25 de mayo de 2022.



y Selección del Talento del Grupo [REDACTED]) le solicitó al señor Billy Trejo ([REDACTED]) información sobre la disponibilidad del trabajador Andrés Aguirre, quien habría ocupado la posición de «supervisor mecánico» y que, a la fecha del contacto, ya habría cesado sus labores en [REDACTED]. Conforme se advierte de la información que obra en el presente expediente, se verifica que el señor Aguirre trabajó en [REDACTED] hasta el 15 de junio de 2014; y, luego, regresó a trabajar a [REDACTED] el 1 de octubre de 2014¹³⁸.

181. En el Correo [REDACTED]037 de julio de 2014, el señor Gianpierre La Rosa (analista de Reclutamiento y Selección de [REDACTED]) informó de manera interna en [REDACTED] la exclusión del trabajador Enrique Acuña, quien ocupaba el puesto de «analista senior de Presupuestos» del proceso de contratación para ocupar la posición de «gerente de Presupuestos», debido a que el trabajador se encontraría vinculado con [REDACTED] mediante un contrato a tiempo indeterminado. Añadió que, respecto a [REDACTED], [REDACTED] mantendría un acuerdo que consistiría en no contratar candidatos en caso mantengan un vínculo laboral con la referida empresa. Cabe señalar que, de acuerdo con la información que obra en el presente expediente, se verifica que el señor Acuña permaneció en [REDACTED] hasta agosto de 2014, es decir, aún cuando se verifica mediante la postulación el interés del trabajador de cambiar de empleador, este se mantuvo en la empresa de forma posterior a la comunicación citada debido a que existía un acuerdo consistente en «mantenemos un acuerdo con [REDACTED] de no contratar candidatos así aún mantienen vínculo laboral»¹³⁹.

Esta comunicación nuevamente reitera el acuerdo de no agresión, mediante la ejecución del mecanismo de bloqueo interno al descartar a candidatos que provenían de otras empresas que formaban parte del acuerdo.

182. En términos similares, en el Correo [REDACTED]038 de julio de 2014, se aprecia que el señor Roberto Jáuregui (supervisor de Reclutamiento y Selección de [REDACTED]), a propósito del perfil del señor Félix Castañeda remitido por el señor Sergio Quispe, consulta si este trabajador continúa laborando en [REDACTED]. Al ser la respuesta del señor Quispe afirmativa, el señor Jáuregui informa que dicho profesional, recomendado para ocupar el puesto de «especialista de suelos y pavimentos» no podría ser considerado pues [REDACTED] mantendría un acuerdo con «[REDACTED] y Graña de no quitarnos gente».

En ese sentido, si el candidato recomendado aún se encontraba vinculado laboralmente con [REDACTED], no podría ser evaluado por [REDACTED] para ocupar una posición en la empresa. Al respecto, cabe indicar que, de acuerdo con la información que obra

¹³⁸ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.

¹³⁹ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.



en el marco del presente expediente, se verifica que el señor Félix Castañeda permaneció en [REDACTED] luego de dicha comunicación¹⁴⁰.

183. Las comunicaciones [REDACTED]039, CSP048, CSP049 y CSP050, desarrolladas en agosto de 2014, iniciaron con la solicitud de consulta de parte de la señora Erika [REDACTED] (jefa de Selección y Desarrollo de [REDACTED]) al señor [REDACTED] ([REDACTED]) sobre la disponibilidad del señor José Gómez, trabajador que habría ocupado la posición de «metrador cadista» en [REDACTED] y quien se habría desvinculado de la empresa, a efectos de confirmar con [REDACTED] si era posible contactar al trabajador y evitar problemas durante el proceso de selección.

En atención a la solicitud, la consulta fue transmitida por el señor Garma al señor [REDACTED] ([REDACTED]). De manera interna en [REDACTED], el señor Billy Trejo le informó al señor [REDACTED] que el trabajador, efectivamente, había sido cesado y «se encuentra libre para optar por otras opciones laborales, pues no tenemos requerimientos por atender con ese perfil». Con esta información, el señor [REDACTED] procedió a informarle al señor Garma que [REDACTED] no tendría objeción en caso [REDACTED] decida contratar al referido trabajador.

Finalmente, cabe indicar que, se verifica que el señor Gómez finalizó su vínculo laboral con [REDACTED] el 31 de julio de 2014¹⁴¹ e inició su relación laboral con [REDACTED] el 17 de agosto de 2014¹⁴².

Esta cadena de comunicaciones da cuenta del acuerdo de no agresión entre estas empresas y, de modo específico, del proceso de ejecución del mecanismo de consultas: (i) la solicitud inicial por una de las empresas del pacto respecto a la situación laboral de un potencial candidato, (ii) el contacto entre las áreas de Recursos Humanos de las empresas para trasladar la consulta, (iii) la verificación interna en la empresa receptora de la solicitud, y (iv) la absolución de la consulta con la confirmación o negativa para el reclutamiento del trabajador.

184. En la cadena de comunicaciones de los Correos CSP057 y CSP058 de octubre de 2014, la señora Laura Palomino (gerente de Propuestas de [REDACTED]) remitió al señor [REDACTED] ([REDACTED]) el perfil del señor Javier Paico para el puesto de «ingeniero para presupuestos», e indicó que estaba trabajando en Mota-Engil, pero que se encontraría en proceso de renuncia.

El señor [REDACTED] trasladó la información al señor Lizardo Helfer (gerente general de [REDACTED]) y le consultó cómo proceder: si el señor Billy Trejo (del Área de Reclutamiento

¹⁴⁰ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.

¹⁴¹ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.

¹⁴² De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 12 de octubre de 2021.



de [REDACTED]) debía establecer contacto con el candidato o si el señor Helfer prefería establecer contacto con el gerente general de Mota-Engil.

En respuesta a la consulta, el señor Helfer ordenó detener la contratación del «ingeniero de presupuesto» proveniente de Mota-Engil en tanto habría establecido contacto con «Jorge»¹⁴³, quien le habría indicado que dejaba la contratación a su consideración, pero que agradecería el bloqueo de la misma «*pensando en el resto de su persona*».

Esta cadena de comunicaciones reitera la vigencia del acuerdo de no agresión mediante el mecanismo de bloqueo a solicitud de una de las empresas, en tanto la posibilidad de establecer contacto o contratar a candidatos provenientes de agentes competidores estaba supeditada a la autorización del actual empleador. Asimismo, ha de resaltarse la intervención de la alta dirección en este caso.

185. De la revisión del Correo **CSP065** de diciembre de 2014, con el objetivo de contratar personal que ocupe la posición de «ingeniero jefe de guardia», el señor Hugo Córdova (gerente de Proyectos de [REDACTED]) trasladó al señor Jorge Durán (director de Proyectos de [REDACTED]) el perfil del señor Amarildo Carrasco, trabajador del Grupo [REDACTED].

En respuesta al traslado indicado, el señor Durán informó sobre la existencia de un acuerdo con el Grupo [REDACTED] y la importancia de conocer si el trabajador se habría desvinculado o no del referido agente: «*Confirmanos si has conversado con Amarildo sobre este asunto (desvinculación de [REDACTED]). **Formalmente, tenemos un acuerdo con esta empresa para NO quitarnos a los empleados**, por lo que no nos queda claro si realmente él ya está desvinculado de [REDACTED] y/o si está próximo a cumplir su contrato*» [énfasis agregado].

Estas comunicaciones ratifican que las empresas permanecían en el acuerdo de no agresión, así como de la extensión del conocimiento del pacto a áreas distintas a las de Recursos Humanos (en este caso, el Área de Proyectos).

186. En una nueva comunicación de diciembre de 2014, Correo **CSP066**, se verifica el inicio del proceso de contratación en [REDACTED] para el ingreso del trabajador Julio Charca quien ocupaba el puesto de «supervisor mecánico» y se encontraría próximo, a la fecha del correo, a concluir su vínculo laboral en el Grupo [REDACTED]. Al respecto, la señora Stephany Salas (analista de Reclutamiento y Selección de [REDACTED]) consultó a la señora Luz Oriundo (coordinadora de Planificación y Atracción del Talento de [REDACTED]) si pueden iniciar el proceso considerando que el señor Charca laboraba para el Grupo [REDACTED] ya que «[tiene] *entendido que **tenemos un convenio de no agresión con dicha empresa***» [énfasis agregado].

¹⁴³ De acuerdo con la información proporcionada por Mota-Engil mediante escrito del 22 de octubre de 2021, el presidente del Comité Ejecutivo de la empresa para el año 2014 era el señor Jorge Balsemao. En ese sentido, la referencia a «Jorge» señalada por el señor Helfer correspondería al señor Balsemao.



La señora Oriundo atendió la consulta e informó que «[n]o podemos tomar personal de [REDACTED] [...] lo que debe hacerse es una consulta con Helen Farías – jefe Selección en [REDACTED], para confirmar la fecha de finalización y saber si el candidato es elegible en el mercado».

En atención a lo expuesto, la Comisión constata la referencia expresa al acuerdo vigente de «no agresión», así como la activa implementación del mecanismo de consultas entre empresas para asegurar su cumplimiento.

187. De modo similar a los años anteriores, se ha corroborado la realización de reuniones entre los gerentes de Recursos Humanos de [REDACTED], [REDACTED] y Grupo [REDACTED], siendo que en el año 2014 se evidencia la mayor cantidad de reuniones efectuadas, lo cual permite observar la consolidación de las relaciones entre dichas empresas, que contribuyeron al cumplimiento del acuerdo de no agresión¹⁴⁴. Asimismo, como se ha precisado anteriormente, tanto a partir de las declaraciones recabadas en el expediente como de la información disponible sobre las relaciones comerciales de las empresas imputadas, no habría existido durante el 2014 ni en adelante del periodo investigado un proyecto en conjunto entre las tres empresas ([REDACTED], [REDACTED] y Grupo [REDACTED]) que haya motivado la continua realización de reuniones entre los referidos representantes.

[Cuadro en la siguiente página]

¹⁴⁴ Tal como se aprecia del Correo CSP053. Ver nota al pie 136.



Cuadro 9
Reuniones entre representantes de Recursos Humanos de [REDACTED], CSP y [REDACTED]

Código de comunicación	Asunto	Fecha de invitación	Fecha de reunión	Participantes
[REDACTED]035	“Reunion”		5 de febrero de 2014	[REDACTED] y [REDACTED]
CSP031	“Almuerzo”	10 de marzo de 2014	12 de marzo de 2014	[REDACTED] ¹⁴⁵ , [REDACTED] y [REDACTED] ¹⁴⁶
CSP042	“Almuerzo Construcción”	3 de junio de 2014	12 de junio de 2014 ¹⁴⁷	[REDACTED] y [REDACTED]
CSP051	“Próxima reunión” ¹⁴⁸	12 de agosto de 2014	18 de agosto de 2014	[REDACTED] y [REDACTED]
CSP052	“Reunion BM”	12 de agosto de 2014	18 de agosto de 2014	[REDACTED] y [REDACTED]
CSP053	“Reunión de jefes de Selección” ¹⁴⁹	19 de agosto de 2014	27 de agosto de 2014	Billy Trejo, Erika [REDACTED] y Helen Farias-Ríos

¹⁴⁵ En el Correo CSP031 se registra «Amigos, de acuerdo a lo coordinado nos reuniremos con [REDACTED] para que inicien una nueva etapa del benchmarking». De esta manera, el correo hace referencia a la participación del señor [REDACTED] ([REDACTED]), que para abril de 2014 ocupaba el cargo de gerente de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad, conforme con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de octubre de 2021.

¹⁴⁶ En correo CSP031 se evidencia la participación de los señores [REDACTED] (Grupo [REDACTED]) y [REDACTED] ([REDACTED]) de acuerdo con el registro de las direcciones de correo electrónico como invitación para dicha reunión.

¹⁴⁷ Si bien no se tiene registro de la programación de la reunión, en el correo CSP042 se evidencia comunicación del señor [REDACTED] ([REDACTED]) dirigida a los señores [REDACTED] (Grupo [REDACTED]) y [REDACTED] ([REDACTED]): «De acuerdo, quedamos el jueves 12-Jun »

¹⁴⁸ En el correo CSP051 se registra coordinaciones previas entre los participantes para fijar una fecha de reunión que posteriormente se define en el correo CSP052.

¹⁴⁹ En el Correo CSP053 se registra una comunicación del señor Billy Trejo ([REDACTED]) dirigida a las señoras Erika [REDACTED] ([REDACTED]) y Helen Farias-Ríos (Grupo [REDACTED]): «El día de ayer nuestros Gerentes de Recursos Humanos sostuvieron una reunión en la cual sugirieron que los Jefes de Selección también nos reunamos para conocernos, intercambiar prácticas e información relevante a nuestra gestión. Si están de acuerdo, sugiero que tengamos un almuerzo la próxima semana, podría ser el 27 de Agosto u otra fecha que propongan. [...] Quedo atento a sus comentarios para confirmar la fecha, hora y lugar».



Código de comunicación	Asunto	Fecha de invitación	Fecha de reunión	Participantes
CSP054 y CSP056 ¹⁵⁰	"Reunión en [REDACTED]" ¹⁵¹	4 de octubre de 2014	6 de octubre de 2014	[REDACTED] y [REDACTED]
CSP055	"Reunión con [REDACTED] y [REDACTED]"		6 de octubre de 2014	[REDACTED] y [REDACTED] ¹⁵²
CSP059 ¹⁵³	"Incrementos Salariales / Reunión"	15 de noviembre de 2014	1 de diciembre de 2014	[REDACTED] y [REDACTED]
CSP060	"Reunión para revisar temas de RR HH"	17 de noviembre de 2014	1 de diciembre de 2014	[REDACTED] y [REDACTED]
CSP061	"Reunión para revisar temas de RR HH"	21 de noviembre de 2014	4 de diciembre de 2014	[REDACTED] y [REDACTED]
CSP062	"RV: Reunión con [REDACTED]" ¹⁵⁴	25 de noviembre de 2014	4 de diciembre de 2014	[REDACTED] y [REDACTED]

Al respecto, esta comunicación daría cuenta no solo de la consolidación de las buenas relaciones entre los gerentes de Recursos Humanos de [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED], sino que dicha situación contribuyó a un mejor cumplimiento del acuerdo de no agresión, a través del involucramiento de personal de las jefaturas encargadas de reclutamiento y selección, a solicitud de los gerentes.

¹⁵⁰ El Correo CSP056 es la continuación del Correo CSP054, el señor [REDACTED] ([REDACTED]) señala «Señores, ¿es hoy la reunión? Por favor confirmar.».

¹⁵¹ En el Correo CSP054 se registra coordinaciones previas entre los participantes para fijar una fecha de reunión que posteriormente se define en el Correo CSP055.

¹⁵² Si bien en el Correo CSP055 no se registra expresamente la participación de los señores [REDACTED] (Grupo [REDACTED]) y [REDACTED] ([REDACTED]), esta Comisión, en el mismo sentido de lo señalado por la Dirección, infiere la participación de dichas personas debido al cargo ocupado en ese periodo, el nombre del asunto del correo "Reunión con [REDACTED] y [REDACTED]" y, además, la invitación (programación de reunión) es posterior al Correo CSP054 en el cual se registra coordinaciones entre dichas personas para fijar una fecha de reunión.

¹⁵³ En el correo CSP059 se registra coordinaciones previas entre los participantes para fijar una fecha de reunión que posteriormente se define en el Correo CSP060.

¹⁵⁴ En el Correo CSP062 se registra una comunicación de la señora Raisa Valencia ([REDACTED]) dirigida al señor [REDACTED] ([REDACTED]): «Remito datos de estacionamiento asignado para reunión programada». Posteriormente, el señor Gama ([REDACTED]) se comunica con el señor [REDACTED] ([REDACTED]) para preguntar la fecha de la reunión programada en el correo CSP061.



Código de comunicación	Asunto	Fecha de invitación	Fecha de reunión	Participantes
CSP063	"Re: Reunión con [REDACTED] [REDACTED]" ¹⁵⁵	26 de noviembre de 2014	4 de diciembre de 2014 ¹⁵⁶	[REDACTED] y [REDACTED]

Elaboración: Comisión

Año 2015

188. De acuerdo a los correos **CSP067** y **[REDACTED]046**, ambos de enero de 2015, el señor [REDACTED], gerente de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad de [REDACTED], convocó a sus pares de [REDACTED] (el señor [REDACTED]) y Grupo [REDACTED] (el señor [REDACTED]) a una reunión en las oficinas de [REDACTED], lo que evidencia que, para enero del 2015, las empresas mantenían el contacto entre ellas.

189. En febrero de 2015, mediante Correo **CSP068**, el señor Roberto Álvarez, coordinador del Área de Seguridad y Salud Ocupacional de Mota-Engil, consultó al señor Marco Antonio Del Pino, superintendente del Área de SSOMA de [REDACTED], por el retiro y posible liberación del trabajador de [REDACTED] Gianfranco Torres, que se desempeñaba como «supervisor de seguridad», señalando que *«no quisiéramos tener problemas más adelante sobre esta situación a fin de llevar como de costumbre nuestras buenas relaciones»*.

A la consulta, el señor del Pino señaló que el trabajador contaba con contrato hasta junio de 2015 y que el proyecto donde se encontraba laborando aún terminaría a fines de ese año. Frente a ello, el señor Álvarez respondió que el trabajador debería continuar con [REDACTED].

Conforme puede apreciarse, a febrero del 2015 el acuerdo de no agresión seguía ejecutándose y continuaba siendo conocido incluso por personal ajeno a las áreas de Recursos Humanos. Por otro lado, la Comisión también observa la adhesión al acuerdo de no agresión por parte de áreas externas a Recursos Humanos, así como la implementación del mecanismo de consultas para respaldar la ejecución del referido pacto.

190. La cadena del Correo **MEP046**, también de febrero de 2015, contiene la consulta del señor [REDACTED] (Mota-Engil) al señor [REDACTED] ([REDACTED]) sobre el señor Gino Mamani (trabajador de Mota-Engil): *«me he enterado que este colaborador se va con ustedes, apreciaré nos podamos comunicar para conversar al respecto»*.

¹⁵⁵ El Correo CSP063 es la continuación del Correo CSP062, el señor [REDACTED] ([REDACTED]) señala al señor [REDACTED] ([REDACTED]) «A la 1 pm nos reuniremos en un restaurante, luego vamos a la oficina de [REDACTED] (por eso el desfase) »

¹⁵⁶ En el Correo CSP064 se muestra que el señor [REDACTED] (Grupo [REDACTED]) canceló su asistencia el mismo día.



Posteriormente, el señor Navarro reenvió ese correo a las señoras [REDACTED] gerente de Administración de Personal de Mota-Engil [REDACTED] y [REDACTED], también de la misma área, indicando que «[m]e llamó [REDACTED] y me dijo que no lo tienen “mapeado” en el área de selección, por favor veamos de cerca este caso».

Esta cadena da cuenta del monitoreo entre las empresas parte del acuerdo de no agresión a través del mecanismo de consultas.

191. En el mismo mes de febrero de 2015, el Correo **CSP069** muestra al señor [REDACTED] ([REDACTED]) requiriendo a sus gerentes pares en [REDACTED] (el señor [REDACTED]) y Grupo [REDACTED] (el señor [REDACTED]) que completen un cuadro comparativo para su siguiente reunión.

El cuadro contenía información de las tres empresas respecto de diversas políticas de Recursos Humanos, tales como: jubilación, beneficios laborales (salud, seguros, transporte, entre otros), trabajadores extranjeros, contratos en obra, entre otros. Uno de estos temas comparativos era el de «*Reclutamiento Empleados*», en el que textualmente se indicaba lo siguiente «*Acuerdo: validar con jefe de selección si su último trabajo fue en su empresa. HH deben ser instruidas de **no tocar nuestras empresas***» [énfasis agregado].

Para la Comisión, la comunicación citada evidencia que a febrero de 2015 el pacto de no agresión alcanzó un nivel de política corporativa, o lineamiento general de las áreas de Recursos Humanos involucradas en el acuerdo.

192. En el Correo **CSP070** de abril de 2015, se aprecia que el señor [REDACTED] (Grupo [REDACTED]) agendó la siguiente reunión entre las gerencias de Recursos Humanos de su empresa, [REDACTED] y [REDACTED], cursando una comunicación a los señores [REDACTED] y [REDACTED] (gerentes de [REDACTED] y [REDACTED], respectivamente).

En el Correo **CSP071** se muestra la programación de reunión para el 15 de abril de 2015, en la que participan los señores [REDACTED] ([REDACTED]), [REDACTED] ([REDACTED]) y [REDACTED] (Grupo [REDACTED]).

Esta comunicación da cuenta de la continuación del Correo CSP069 en el que las mismas personas compartieron y completaron un cuadro comparativo, precisamente para discutirlo en su siguiente reunión, dentro de los cuales se encontraba la referencia expresa al acuerdo de no agresión.

193. En mayo de 2015, se encuentra registro del Correo **CSP072**, en el que se coordinó internamente en [REDACTED] el posible ingreso de una supervisora de Seguridad proveniente del Grupo [REDACTED], la señora [REDACTED] quien se desempeñaba como



«supervisor de prevención de riesgos y gestión ambiental»¹⁵⁷. Ante el posible ingreso, se le consultó a la señora [REDACTED], coordinadora del Área de Planificación y Atracción del Talento, si es que se podía considerar a la candidata.

La señora [REDACTED] respondió que «no podemos considerarla en evaluación hasta que finalice contrato con [REDACTED], **debido al pacto de no agresión que se tiene**» [énfasis agregado]. Dicha respuesta ameritó la intervención del señor [REDACTED] jefe de dicha área, quien le indicó a la señora [REDACTED] que «[n]o debemos poner por escrito esto podría mal entenderse». Cabe destacar la última respuesta de la señora Oriundo, quien señaló que «entendía que era de conocimiento general».

La comunicación citada da cuenta del cumplimiento del pacto al interior de las empresas (que fuera también mencionado en febrero de 2015 a través del correo CSP069). Asimismo, cabe destacar la percepción del personal de que el pacto era de conocimiento general, pese al interés del jefe del Área de Selección de mantenerlo en reserva.

Siguiendo la cadena de correos anterior, se registra la cadena del Correo **CSP073**, en el que la señora Luz Oriundo ([REDACTED]) consultó a los señores [REDACTED] y [REDACTED] ([REDACTED] Grupo [REDACTED]) sobre la disponibilidad de la señora [REDACTED]. El señor [REDACTED], gerente de Recursos Humanos del Grupo [REDACTED], incluyó en la cadena al señor Javier Sopla e indicó que él brindaría la confirmación. Finalmente, el señor Sopla señaló que la señora Vargas se encontraba laborando en un proyecto y brindó la fecha de finalización de su contrato (31 de mayo de 2015), indicando que no se le renovará el vínculo. Asimismo, conforme la información que obra en el presente expediente, se verifica que la señora Vargas ingresó a trabajar en [REDACTED] el 4 de junio de 2015¹⁵⁸.

Como puede apreciarse, las cadenas de los Correos CSP072 y CSP073 dan cuenta del cumplimiento del pacto de no agresión en tanto que registran: (i) el conocimiento interno del pacto al reclutar a un trabajador de otra empresa del acuerdo, (ii) la comunicación de consulta con la empresa sobre la disponibilidad del trabajador, y (iii) la confirmación de la empresa para contactar a su colaborador.

Asimismo, esta Comisión destaca que la movilidad laboral dependía, no de la voluntad el trabajador, sino de la autorización de su empleador, siendo esto una de los aspectos esenciales del acuerdo de no agresión analizado en el presente expediente.

194. Asimismo, en el mismo mes de mayo de 2015 se registró la cadena de comunicaciones del Correo **CSP074**, en el que el señor [REDACTED] (Mota-Engil) se contactó con el señor [REDACTED] ([REDACTED]) por el caso del trabajador

¹⁵⁷ De acuerdo con la información proporcionada por Grupo [REDACTED] mediante escrito del 25 de octubre de 2021.

¹⁵⁸ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



Gino Mamani. Cabe precisar que esta comunicación es la continuación del Correo MEP046 de febrero del mismo año.

Sobre el particular, el señor Navarro le reclamó al señor [REDACTED], precisamente, sobre la incorporación del señor Mamani y sobre el hecho de que el habría negado conocer sobre su incorporación, haciendo referencia -además- al pacto entre las empresas: «[e]sto lo tomaré en cuenta **no sólo por el acuerdo que debemos tener entre las empresas como socios que somos sino por tus palabras que negaste conocer en ese momento, ahora tendré que comunicar al GG**» [énfasis agregado]¹⁵⁹.

Esta cadena de comunicaciones da cuenta de una aproximación de [REDACTED] buscando hacer efectivo el pacto de no agresión, el posterior reclamo por el incumplimiento por parte de [REDACTED] y la referencia expresa al pacto como parte del reclamo.

195. En julio de 2015 se registra la cadena del Correo **CSP076**, en el que se informó acerca de la renuncia de la trabajadora [REDACTED] a [REDACTED], quien se desempeñaba como «ingeniero de control de proyectos», y que había recibido una propuesta laboral de otra empresa.

Al respecto, el Área de Recursos Humanos intentó retener a la trabajadora a través de la intervención del señor [REDACTED], jefe del Área de Compensaciones, Bienestar y Relaciones Laborales. Sin embargo, el señor [REDACTED] indicó que la decisión de la señora [REDACTED] era firme, que se había coordinado su fecha de salida y compartió algunos datos de la propuesta que recibió, indicando que era de una empresa similar a [REDACTED]. Asimismo, se verifica que la señora [REDACTED] permaneció en [REDACTED] de forma posterior a la comunicación¹⁶⁰.

Como respuesta a ello, el señor [REDACTED], gerente de Recursos Humanos de [REDACTED], le solicitó al señor [REDACTED] que conversara con las áreas de Recursos Humanos de [REDACTED], [REDACTED] y Grupo [REDACTED] «para asegurarnos que no se la estén jalando de una de estas empresas». Esta última comunicación daría cuenta de un monitoreo interno del cumplimiento del pacto de no agresión.

196. En virtud del Correo **CSP077** de agosto de 2015, el señor [REDACTED] ([REDACTED]) invitó a sus pares de [REDACTED] y Grupo [REDACTED] (los señores [REDACTED] y [REDACTED], respectivamente) a una nueva reunión a realizarse el mismo mes en las oficinas de [REDACTED], lo que da cuenta de que a dicha fecha continuaban las coordinaciones y buenas relaciones entre estas empresas.

¹⁵⁹ El señor Mamani ingresó a trabajar en [REDACTED] el 1 de abril de 2015. Ello, de acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.

¹⁶⁰ De acuerdo con la información disponible en LinkedIn, <https://pe.linkedin.com/in/johisi-garay-valverde-a8b23117a> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



197. En el mismo mes de agosto se aprecia la cadena del Correo **CSP078**, en el que el señor ██████████, entonces «jefe del Sistema de Gestión de Calidad» de ██████████ ██████████¹⁶¹, se comunicó con la señora ██████████, jefa de Gestión de Calidad del Área de Gestión de Operaciones de ██████████, para informar que estaría saliendo de ██████████ y consultar sobre oportunidades en ██████████.

La señora Reyes contestó que «*existe un convenio entre empresas, y para contratarte tienes que estar desligado completamente de MEP*». En respuesta, el señor ██████████ le indicó que conocía el convenio y que existen «*casos especiales que lo arreglan los Gerentes de RRHH de ambas empresas*» donde se contrataría al personal de las empresas del pacto.

Estas comunicaciones, nuevamente, dan cuenta del conocimiento del pacto de no agresión en áreas ajenas al personal de Recursos Humanos, así como también del mecanismo de consultas que establecieron las áreas de Recursos Humanos para reclutar y contratar trabajadores de otras empresas que formaban parte del pacto.

198. En noviembre de 2015, en el correo **CSP079** se aprecian las comunicaciones internas de ██████████ en las que el señor ██████████ (gerente de Unidad de Negocios Edificaciones)¹⁶² envió el currículum de un posible candidato al señor ██████████, jefe del Área de Planificación y Atracción del Talento. Como respuesta, el señor Trejo señaló que «*[I]o tendremos en base, **mientras este con ██████████ no podemos contactarlo***» [énfasis agregado].

De la revisión de la comunicación, la Comisión concluye que se sigue dando cumplimiento del pacto de no agresión a nivel interno, al evitarse inclusive el contacto con el potencial candidato por encontrarse laborando en una empresa que forma parte del acuerdo.

199. También en noviembre de 2015, se aprecia el Correo **CSP080**, en el que el señor ██████████, gerente de Recursos Humanos de ██████████, invitó a los señores ██████████ y ██████████, gerentes de Recursos Humanos de ██████████ y Grupo ██████████, a una nueva reunión a realizarse en las oficinas de ██████████, la cual fue finalmente se reprogramó para el mes de diciembre de 2015, de acuerdo al Correo **CSP081**.

Estas invitaciones reiteran que continuaban las coordinaciones y buenas relaciones entre estas empresas en respeto del pacto de no agresión. A manera de resumen del año 2015, se detallan las reuniones y coordinaciones previas efectuadas:

¹⁶¹ De acuerdo con la información proporcionada por M ██████████ mediante escrito del 22 de octubre de 2021.

¹⁶² Según información pública disponible en: <https://www.linkedin.com/in/luis-valeriano-murga-7758b9137/?originalSubdomain=pe> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

Cuadro 10
Reuniones entre representantes de Recursos Humanos de [REDACTED], CSP y [REDACTED]

Código de comunicación	Asunto	Fecha de invitación	Fecha de reunión	Participantes
CSP067 y [REDACTED]046 ¹⁶³	“Reunion RR HH”	29 de enero de 2015	4 de febrero de 2015	[REDACTED] y [REDACTED]
CSP070 y CSP071 ¹⁶⁴	“Construcción”	1 de abril de 2015	15 de abril de 2015	[REDACTED] y [REDACTED]
CSP077	“Reunión BM”	13 de agosto de 2015	25 de agosto de 2015	[REDACTED] y [REDACTED] ¹⁶⁵
CSP080 y CSP081	“Reunión RR HH / Constructoras”	18 de noviembre de 2015	2 de diciembre de 2015 (cancelada) y 17 de diciembre de 2015 (reprogramada)	[REDACTED] y [REDACTED]

Elaboración: Comisión

Año 2016

200. En febrero de 2016, se registra la cadena del correo **CSP082** remitida de manera interna por funcionarios de [REDACTED], en la que el señor José Romero, gerente comercial de la empresa, le comunicó al señor [REDACTED], gerente de Recursos Humanos, que recibió una llamada de M [REDACTED] en la que «*indican que el área de RRHH está ofreciendo trabajo a personal que actualmente viene laborando en [REDACTED]. El puesto indicado es coordinador de licitaciones. Entiendo que no es intención de [REDACTED] de jalar gente de nuestros socios*» [énfasis agregado].

Ante ello, el señor Billy Trejo, jefe del Área de Planificación y Atracción del Talento, respondió que verificaron la situación del candidato y su vínculo con [REDACTED], a

¹⁶³ En el Correo [REDACTED]046 de enero de 2015, el señor [REDACTED] ([REDACTED]) aceptó la reunión programada.

¹⁶⁴ En el Correo CSP070 se registran coordinaciones previas entre los participantes para fijar una fecha de reunión que posteriormente se define en el Correo CSP071.

¹⁶⁵ En el Correo CSP077 se evidencia la participación de los señores [REDACTED] (Grupo [REDACTED]) y [REDACTED] ([REDACTED]) de acuerdo con el registro de las direcciones de correo electrónico como invitación para dicha reunión.



partir de lo cual «se le explicó que estamos en la búsqueda de un coordinador de licitaciones, sin embargo, no se volvió a tener contacto con él».

Estas comunicaciones dan cuenta de: (i) la ejecución del mecanismo de consultas/reclamos por parte de las empresas que formaban parte del pacto (en este caso, de parte de ██████████); (ii) el cumplimiento del acuerdo de no agresión por parte del Área de Recursos Humanos de ██████████; y (iii) el conocimiento del pacto extendido a otras áreas (en este caso, el área comercial de ██████████).

201. A fines de marzo de 2016, se registró la cadena del Correo **CSP083**, remitida de manera interna entre el personal de ██████████, en el que la señora ██████████, coordinadora del Área de Planificación y Atracción del Talento, solicitó al personal de su área «**no tramitar el ingreso de ██████████, si recibiésemos alguna solicitud, les agradeceré me lo hagan saber. Personal ██████████**» [énfasis agregado], apreciándose la respuesta afirmativa de otras analistas y coordinadoras del área.

Esta cadena, de manera similar a las previamente expuestas, da cuenta del cumplimiento del acuerdo de no agresión a través del mecanismo de bloqueo de ingreso. Al respecto, el área de Recursos Humanos procuraba ser el área que, ante un eventual desvío del pacto, evite el incumplimiento ante los socios bloqueando la contratación.

202. En mayo de 2016, se verifica la cadena del Correo **CSP085**, en el que el señor ██████████ (gerente de Gestión Humana de ██████████) remitió el perfil de un trabajador de dicha empresa al señor ██████████ (jefe del Área de Planificación y Atracción del Talento de ██████████), para que sea tenido en cuenta por esta última empresa. Asimismo, se aprecia la respuesta del señor Trejo, acusando recibo del candidato e indicando que buscarán opciones con él.

Esta comunicación da cuenta de ajustes en la dinámica del pacto entre las empresas, apreciándose la liberación voluntaria de trabajadores y la coordinación entre las áreas de Recursos Humanos a tales efectos. En efecto, conforme precisó la Comisión previamente, el pacto de no agresión se desarrolló a través de mecanismos que fueron variando a lo largo del tiempo: en un primer momento se apreciaban más reclamos y solicitudes de bloqueo, mientras que luego predominaron las consultas de disponibilidad. Para el caso bajo análisis, se observa que los agentes empezaron a manifestar voluntariamente la disponibilidad de sus trabajadores a través de este tipo de comunicaciones.

203. En el mismo mes de mayo se aprecia la cadena del Correo **CSP086**, en la que el señor ██████████ (██████████) remitió una consulta al señor ██████████ (██████████) acerca de la disponibilidad del trabajador ██████████, «asistente de control de gestión»¹⁶⁶,

¹⁶⁶ De acuerdo con la información proporcionada por ██████████ mediante escrito del 12 de octubre de 2021.



de [REDACTED] que era de interés de [REDACTED]. El señor [REDACTED] contestó indicando que el referido trabajador se encontraba laborando en un proyecto de [REDACTED] y que tendrá continuidad en la empresa.

Estas comunicaciones dan cuenta de la ejecución del mecanismo de consultas a efectos de asegurar el cumplimiento del pacto de no agresión entre las empresas.

También en el mes de mayo de 2016, se aprecia la invitación del Correo **CSP084**, en la que el señor [REDACTED], gerente de Recursos Humanos de [REDACTED], convocó a una nueva reunión a sus pares de [REDACTED] y Grupo [REDACTED], los señores [REDACTED] y [REDACTED], respectivamente.

Esta comunicación da cuenta de que, a mayo de 2016, las gerencias de Recursos Humanos de dichas empresas mantenían relaciones de coordinación.

204. En mayo de 2016 se verifica la invitación contenida en el Correo [REDACTED] **051**, en el que el señor [REDACTED] ([REDACTED]) convocó a los señores [REDACTED] ([REDACTED]) y a [REDACTED] (Grupo [REDACTED]) a reunirse, según indica el asunto del correo de invitación «Reunión GTH con [REDACTED] y [REDACTED]».

205. Al igual que en el Correo CSP084, en junio de 2016 se aprecia la invitación del Correo **CSP087**, en la que el señor [REDACTED], gerente de Recursos Humanos de Grupo [REDACTED], convocó a sus pares de [REDACTED] y [REDACTED], los señores [REDACTED] y [REDACTED], respectivamente, a una reunión de «after office».

Esta comunicación da cuenta de una relación cercana entre los gerentes de Recursos Humanos de empresas que mantenían un acuerdo de no agresión.

206. También en junio de 2016, se aprecia el Correo **CSP088** enviado por el señor [REDACTED] ([REDACTED]) a los señores [REDACTED] ([REDACTED]) y a [REDACTED] (Grupo [REDACTED]), con el señor [REDACTED] (gerente de Recursos Humanos de [REDACTED]) en copia.

En dicha comunicación, de manera similar al caso del Correo CSP085 de mayo de 2016, el señor [REDACTED] remitió el perfil de un trabajador de [REDACTED] para que sea tenido en cuenta por las empresas del pacto. Al respecto, cabe destacar lo indicado por el señor Trejo respecto a que «**según lo conversado en nuestra última reunión respecto al verdadero objetivo de nuestra colaboración entre empresas, comparto su hoja de vida con ustedes a fin que lo consideren en algún proyecto. En caso lo requieran podríamos coordinar un plazo prudente para liberarlo sin afectar el funcionamiento del área que tiene a cargo**» [énfasis agregado].

De la revisión de esta comunicación, la Comisión concluye que se da: (i) la liberación coordinada de un trabajador de una de las empresas del pacto; (ii) una variación en



la dinámica hasta entonces usual del acuerdo entre las empresas; y (iii) que el pacto fue materia de conversación en las reuniones entre las áreas de Recursos Humanos.

207. En términos similares a los Correos CSP085 y CSP088, en junio se registran los Correos **CSP089**, **CSP090** y **CSP091** en los que el señor [REDACTED] ([REDACTED]) remitió al señor Billy Trejo ([REDACTED]) el perfil de dos trabajadores de [REDACTED] para que sean considerados en algún proceso de selección. Asimismo, puede notarse que el señor Trejo recibió los perfiles, comentó que evaluaría opciones para uno de ellos (Correo CSP089) y remitió el otro al interior de [REDACTED] para que sea incorporado a la base de datos de la empresa (Correo CSP091).
208. En noviembre de 2016 se registra la cadena del Correo **CSP092**, en la que se aprecia la coordinación interna en [REDACTED] para la incorporación del señor Augusto Arrieta al puesto de «supervisor SSOMA», en la que intervienen los señores [REDACTED] (superintendente SSOMA), Marco Antonio Carrasco (gerente de Proyecto), [REDACTED] [REDACTED] (analista de Planificación y Atracción del Talento) y Fernando Mendoza (gerente de SSOMA).

En la cadena se aprecia la comunicación de la señora Ponce de León en la que envió un cuadro con los datos del perfil del candidato, notándose que en la sección «*Empresa Actual/Último*» figura [REDACTED]. En ese sentido, el señor M [REDACTED] solicitó al señor [REDACTED] (gerente de Recursos Humanos, en copia) aclarar la situación del candidato ya que «[s]i está actualmente en [REDACTED] entiendo no lo podemos contratar, **creo que hay un acuerdo con [REDACTED] de no jalarnos gente. Y si salen de una empresa, creo que hay que esperar no recuerdo si es 1 o 3 meses para poderlo contratar**» [énfasis agregado]. Finalmente, la señora Ponce de León confirmó que «*el candidato no trabaja actualmente en [REDACTED] se retiró en agosto de este año*». Asimismo, se verifica que el señor Arrieta ingresó a trabajar a [REDACTED] el 1 de diciembre de 2016¹⁶⁷.

Esta cadena ratifica que incluso áreas distintas a la de Recursos Humanos de [REDACTED] conocían del pacto de no agresión, incluyendo el procedimiento a seguir para contactar a ex trabajadores de las empresas que formaban parte del acuerdo.

209. Del Correo **CSP093** de diciembre de 2016, se aprecia la cadena de comunicaciones internas de [REDACTED], en la que el señor [REDACTED] (jefe del Área de Reclutamiento) trasladó al señor Eric Pareja (gerente de Obra) una consulta de [REDACTED] sobre la disponibilidad del trabajador Augusto Nieto: «[REDACTED] *está consultando si pueden contar con el Sr. Nieto al termino (sic) de su contrato*». Al respecto, el señor Pareja confirmó que «*efectivamente se estará liberando en la quincena [...] sería conveniente que lo consideren si es que no tenemos alguna obra en [REDACTED]*».

¹⁶⁷ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de mayo de 2022.



En paralelo al Correo CSP093, se aprecia la cadena interna de comunicaciones en [REDACTED] del Correo [REDACTED] 052, en la que se hace referencia al reclutamiento del señor Nieto. De esta cadena destaca una primera comunicación de la señora Patricia Ramos (analista de Reclutamiento y Selección) en la que indicó «**Mauricio** [Garma] **conversó con [REDACTED] sobre este tema, me indica que la próxima semana tendrá una respuesta para saber si [REDACTED] estaría considerando a Agosto para un próximo proyecto, por el momento no se le puede ofrecer nada**»; así como un posterior correo en el que confirmó la disponibilidad del señor Nieto, donde indica que «**[REDACTED] está liberando a Agosto, [...] cuenta con disponibilidad inmediata**» [énfasis agregado].

Como puede apreciarse de ambas cadenas de correos, a diciembre de 2016 [REDACTED] y [REDACTED] mantenían vigente el acuerdo de no agresión, mediante la ejecución del mecanismo de consultas entre empresas para asegurar su cumplimiento.

210. Finalmente, además de las comunicaciones reseñadas, a manera de resumen se muestra el detalle de las reuniones efectuadas entre los gerentes de Recursos Humanos de [REDACTED], [REDACTED] y Grupo [REDACTED]:

Cuadro 10
Reuniones entre representantes de Recursos Humanos de [REDACTED], CSP y [REDACTED]

Código de comunicación	Asunto	Fecha de invitación	Fecha de reunión	Participantes
[REDACTED] 051 y CSP084 ¹⁶⁸	“Reunión GTH con [REDACTED] y [REDACTED]”	4 de mayo de 2016	26 de mayo de 2016	[REDACTED] y [REDACTED]
CSP087	“After office”	9 de junio de 2016	15 de junio de 2016	[REDACTED] y [REDACTED]

Elaboración: Comisión

Año 2017

211. Del Correo **CSP094**, de abril de 2017, se verifica la cadena de comunicaciones remitidas internamente en [REDACTED], respecto a la posibilidad de reclutar a la señora Johisi Garay, ex trabajadora de [REDACTED] que en dicho momento se encontraba laborando para [REDACTED] (cuya renuncia fue materia del Correo CSP076).

Al respecto, el señor Billy Trejo (jefe de Planificación y Atracción del Talento) indicó que «**consulte al gerente de RRHH de [REDACTED] sí podrían liberarla, este me indicó que**

¹⁶⁸ En el Correo [REDACTED] 051 de enero de 2015, el señor [REDACTED] ([REDACTED]) acepta la reunión programada.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



podría referirme otras personas, pero tienen planes con Johisi (note que tienen interés en ella). Por tanto, quedamos con Jorge en que una vez que nos pongamos de acuerdo con ella, haremos las gestiones para su retorno» [énfasis agregado].

Estas comunicaciones confirman una vez más la ejecución del mecanismo de consultas entre empresas. Asimismo, destaca que se coordine una posterior gestión para la posible incorporación de la señora Garay, ya que se trata de una trabajadora que renunció a [REDACTED] para trasladarse – precisamente – a [REDACTED], lo que da cuenta del respeto del acuerdo de no agresión por parte de [REDACTED].

212. En términos similares al Correo CSP094, también de abril de 2017, se aprecia la cadena del Correo **CSP096**, remitida internamente en [REDACTED], en la que se discute el reclutamiento de la señora Liliana Gonzales como «analista de proyectos»¹⁶⁹, quien en dicho momento laboraba en [REDACTED], para cubrir la posición de «jefe de propuestas» en el Área de Infraestructura (conforme se nota en el asunto del correo). Al respecto, el señor Billy Trejo consultó a la señora Laura Palomino (gerente de Propuestas de [REDACTED]) si se había comunicado con la señora Gonzáles, paso que él consideraba necesario para luego coordinar con el señor [REDACTED] el referido reclutamiento (gerente de Recursos Humanos de [REDACTED]).

Esta comunicación también da cuenta de la aplicación del mecanismo de consulta entre las áreas de Recursos Humanos de las empresas que formaban parte del acuerdo de no agresión, con la finalidad de no incurrir en incumplimientos al pacto.

213. De otro lado, también en abril de 2017, se aprecia el Correo **CSP095**, a través del cual el señor [REDACTED] ([REDACTED]) remitió al señor Billy Trejo ([REDACTED]) el currículum vitae del señor Gianpierre La Rosa, quien en dicho momento laboraba para [REDACTED] y ocupaba el puesto de «analista de reclutamiento y selección»¹⁷⁰.

Sobre el particular, se advierte que esta comunicación tiene un sentido similar a la de los Correos CSP085 y CSP088, CSP089, CSP090 y CSP091, remitidos en el 2016 por el señor Garma en los que también comparte perfiles de trabajadores para que sean tenidos en cuenta por [REDACTED].

214. Con posterioridad, en junio de 2017 se remitieron las comunicaciones de la cadena del Correo **CSP097**, en las que las áreas de Recursos Humanos de [REDACTED] y [REDACTED] trataron la incorporación del señor Santiago Castillo, «asistente técnico de obra»¹⁷¹ de [REDACTED], a [REDACTED]. De la revisión de la comunicación, se aprecian las solicitudes de

¹⁶⁹ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 12 de octubre de 2021.

¹⁷⁰ Según información pública disponible en <https://pe.linkedin.com/in/gianpierre-la-rosa> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

¹⁷¹ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 12 de octubre de 2021.



las señoras Carla Salazar y Luz Oriundo (del Área de Planificación y Atracción del Talento de [REDACTED]) al señor Roberto Jáuregui (jefe de Reclutamiento y Selección de [REDACTED]) respecto de las condiciones de ingreso del señor Castillo, a lo cual el señor Jáuregui respondió que se encontraba realizando las coordinaciones necesarias para su liberación.

De modo similar a los Correos CSP094 y CSP096, estas comunicaciones darían cuenta de la aplicación del mecanismo de consulta entre empresas en el marco del acuerdo de no agresión. Asimismo, da cuenta del conocimiento a nivel de recursos humanos de la implementación del acuerdo de no agresión y la sujeción a la autorización de los empleadores, en este caso [REDACTED], para continuar con las gestiones para el ingreso del nuevo trabajador o no.

215. De la cadena del Correo **CSP098** de setiembre de 2017, se aprecian comunicaciones remitidas a nivel interno en [REDACTED], en el que el señor Billy Trejo (jefe de Planificación y Atracción del Talento) consultó al señor Marco Antonio Carrasco (gerente de Proyecto) por el trabajador Luis Fernández, ya que «[e]n [REDACTED] **me están preguntando si lo tenemos en nuestros planes y si le vamos a dar continuidad. Si te va bien les respondo que tenemos planes para él**» [énfasis agregado]. En respuesta, el señor Carrasco indicó que el trabajador se iba desempeñando positivamente y que «*deberíamos mantenerlo en la empresa para futuros proyectos*».

En términos similares a los Correos CSP094, CSP096 y CSP097, estas comunicaciones dan cuenta de la aplicación del mecanismo de consultas entre empresas a efectos de respetar el acuerdo de no agresión entre ellas. Además, se destaca nuevamente que la movilidad laboral del trabajador podría verse afectada si es que voluntariamente deseaba cambiar de empleador.

5.3.5. Conclusiones sobre la participación de [REDACTED] en la práctica colusoria horizontal imputada

216. Como se ha precisado en secciones previas, frente a la evidencia obtenida durante el presente procedimiento y analizada por la Dirección mediante la Resolución de Inicio e Informe Técnico, [REDACTED] no ha formulado objeción alguna en su escrito de descargos del 21 de marzo de 2022 ni alegatos del 30 de enero de 2023.

De igual modo, la Comisión observa que [REDACTED], [REDACTED], Grupo [REDACTED] e Iccgsa como los señores [REDACTED], [REDACTED] y Christian Cayo han reconocido su participación en la conducta imputada durante todo el periodo investigado, en el marco de los compromisos de cese solicitados y aprobados por esta Comisión conforme a la sección 5.1 de la presente resolución.

217. En línea con lo expuesto, esta Comisión concluye que [REDACTED], junto con otras empresas, incurrió en la comisión de prácticas colusorias horizontales en la modalidad



de reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción a nivel nacional entre enero de 2011 y setiembre de 2017.

En efecto, las empresas investigadas, al implementar un «pacto de no agresión» o acuerdo de «respeto» y no contratación de trabajadores, evitaron contratar, convocar en sus procesos e incluso contactar al personal vinculado a las empresas coludidas e implementaron para ello mecanismos de consultas, reclamos y bloqueos, con la finalidad de hacer efectivo el cumplimiento del acuerdo.

218. Esta restricción de la movilidad de los trabajadores, según análisis de la Comisión, habría sido sistemática y coordinada en el marco del acuerdo de no contratación llevado a cabo por las empresas investigadas. Los elementos de juicio recabados por la Dirección y puestos en conocimiento de la Comisión dan cuenta de que la movilidad laboral entre los participantes del pacto era prácticamente inexistente y que la voluntad del trabajador (o incluso ex trabajador) que postulaba a un nuevo puesto en una de estas empresas se encontraba subordinada a la decisión de las empresas participantes del cártel, a través de las autorizaciones de las jefaturas de las áreas de Recursos Humanos.
219. Ahora bien, la Comisión verifica que esta restricción sistemática, en línea con las características generales del acuerdo, si bien motivó el intercambio de comunicaciones entre los representantes de los agentes investigados, estas no eran frecuentes. Ello pues los agentes procuraron no contactar ni contratar trabajadores de la competencia y las comunicaciones registradas respondieron a situaciones puntuales donde existió una reacción ante la contratación de un trabajador y/o la necesidad de verificar con el empleador o ex empleador la situación laboral de un trabajador que genere especial interés en la empresa.
220. Por otro lado, la Comisión también constata que este acuerdo de no agresión afectó a todos los trabajadores de la empresa calificados como profesionales o empleados. Esta característica incluso difiere de las prácticas observadas en el ámbito internacional, en los cuales la restricción se limitó a un grupo de trabajadores en particular (por ejemplo: jugadores de fútbol para el caso mexicano y portugués o ingenieros o enfermeros de acuerdo a investigaciones llevadas por las autoridades norteamericanas).

Ello va en línea con lo expuesto por los entrevistados en el presente expediente, la práctica materia de investigación era una directiva única y permanente que había sido internalizada por las empresas investigadas y sus funcionarios a lo largo del tiempo, lo cual promovió su adopción general, tanto respecto a la continuidad del acuerdo, como su extensión a todos los trabajadores calificados como empleados o profesionales. En efecto, la Comisión constata la aplicación de las modalidades del acuerdo a profesionales como ingenieros, personal de las áreas de recursos humanos, comunicaciones, relacionistas comunitarios, entre otros.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



221. Considerando al acuerdo como una directiva única y permanente, la Comisión también ha verificado que ninguna de las evidencias previamente analizadas da cuenta de que el «pacto de no agresión» o acuerdo de «respeto» y no contratación de trabajadores – que como hemos visto se desarrolló de manera continuada durante el periodo investigado – haya sido complementario o accesorio a otro acuerdo.
222. De hecho, la Comisión ha constatado que los agentes investigados realizaron conductas como consultas o bloqueos en periodos en los cuales no tenían relaciones comerciales con sus competidores, es decir, consorcios o proyectos en conjunto.

Por ejemplo, [REDACTED] y [REDACTED] no ejecutaron proyectos en conjunto sino hasta el año 2015¹⁷²; sin embargo, como se observó en sección previa, ambas empresas incurrieron en conductas relacionadas con el «pacto de no agresión» desde el 2011.

Del mismo modo, a pesar de que Grupo [REDACTED] y [REDACTED] no ejecutaron proyectos en conjunto entre los años 2014 y 2017¹⁷³, se puede observar que ambas empresas realizaron mecanismos de consultas de disponibilidad de trabajadores y bloqueos en dichos años, que solamente se podrían contextualizar en el «pacto de no agresión» entre las empresas.

Por otro lado, según información proporcionada por las empresas, [REDACTED] e Iccgsa no desarrollaron proyectos en conjunto durante el periodo investigado. En ese sentido, la única justificación a la restricción de movilidad reconocida conforme a las secciones previas sería la existencia de una directiva única y permanente de afectación a la movilidad del personal.

223. Asimismo, la Comisión también observa que, si bien durante algunos periodos las empresas ejecutaron proyectos de forma conjunta en virtud de un consorcio, no se aprecia que los trabajadores sobre los cuales recayó la práctica (por ejemplo, a través de bloqueos) hayan estado asignados a alguno de los consorcios. Así, se tiene que [REDACTED] y [REDACTED] venían ejecutando diversos proyectos en conjunto durante el

¹⁷² De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de octubre del 2021 y por [REDACTED] mediante escrito del 12 de octubre de 2021. De acuerdo a la información proporcionada por las empresas, desarrollaron entre el 2015 y 2017 los siguientes proyectos: «Construcción de los Edificios del Área Administrativa de Refinería Talara», «Servicio de saneamiento de sistemas operativos en Refinería Talara», «Trabajos obras civiles área 1 – Refinería Talara» y «Modernización de la Refinería Talara (TRM) Trabajos electromecánicos unidades de proceso HTN, RCA, TGL, RG2, HTD - PMRT - Técnicas Reunidas».

¹⁷³ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 25 de octubre de 2021, dicha empresa ejecutó, en consorcio con [REDACTED], la obra denominada «CC-05 Montaje Estructura y Electromecánico de Equipos - Reembolsables – Antamina» hasta el mes de julio del 2012 y también, en consorcio con [REDACTED], la obra denominada «CC06 Montaje Área Húmeda Concentradora Toromocho» hasta el mes de octubre de 2013. Asimismo, [REDACTED], en consorcio con [REDACTED] y Técnica Metálicas, ha participado del proyecto denominado «Fabricación y Montaje de la Ampliación de la Planta de Atocongo – Cementos Lima» cuya ejecución finalizó en octubre del 2013.



periodo investigado¹⁷⁴; no obstante, los trabajadores involucrados en los mecanismos de consultas y bloqueos realizados por ambas empresas durante dicho periodo no se encontraban asignados a estos proyectos.

224. Lo expuesto descarta que el «pacto de no agresión», llevado a cabo de manera continuada durante el periodo investigado y aplicada a todos los empleados de los agentes investigados, pueda contextualizarse como complementario o accesorio a un acuerdo lícito, siendo la única explicación para esta práctica la existencia de un acuerdo de voluntades entre los agentes investigados para restringir la movilidad laboral de sus trabajadores.
225. De allí que, en aplicación del marco teórico desarrollado en la sección 3, el acuerdo bajo análisis está sujeto a una prohibición absoluta pues calza dentro del supuesto de reparto de mercado regulado por el TUO de la LRCA.
226. En atención a lo desarrollado, esta Comisión concluye que [REDACTED] es responsable por la realización de una práctica colusoria horizontal en la modalidad de reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción a nivel nacional durante el periodo comprendido entre enero de 2011 y setiembre de 2017, infracción tipificada en los artículos 11.1 literal c) y 11.2 del TUO de la LRCA, citados precedentemente.

5.3.6. Participación del señor [REDACTED] en la conducta imputada

227. Conforme a lo que se mencionó anteriormente, esta Comisión dio por concluido el procedimiento administrativo sancionador tramitado bajo el Expediente 007-2021/CLC respecto de la conducta imputada a [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e ICCGSA y los señores [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED]. Asimismo, en la sección anterior ha quedado demostrada la responsabilidad de [REDACTED] respecto de la conducta imputada. En tal sentido, a continuación, esta Comisión analizará la responsabilidad del señor [REDACTED].

5.3.7. Marco de análisis de la responsabilidad de las personas naturales

228. Como se sabe, las personas jurídicas son una ficción legal sin correspondencia o existencia material en la realidad. Como consecuencia, toda decisión o acto

¹⁷⁴ De acuerdo con la información proporcionada por [REDACTED] mediante escrito del 22 de octubre de 2021, la empresa durante el periodo investigado, ejecutó los siguientes proyectos en consorcio con [REDACTED]: «Serv. Conserv. vial carret. cusco pisac, urcos - la raya, sicuani - huambutio - alfamayo – Quillabamba», «Serv Conserv vial carretera panamericana sur, tramos: atico - dv. quilca - la reparticion, dv. matarani - pte. montalvo y dv. ilo - pte. Camiara», «Serv. Conserv. Vial carret. Emp 1 Conococha Huaraz Molinopampa y Emp 3 Chiquian Aquia», «Servicio de Gestión y Conservación Vial por Niveles de Servicio del Corredor Vial: Ayacucho-Tambillo» (Consorcio Vial Tambillo) y «Servicio de Gestión y Conservación Vial por niveles de servicio del Corredor Vial Huancavelica Lircay Emp PE 3S Huallapampa y Emp PE 3S La Mejorada Acobamba Emp PE 3S Puente Alcomachay» (Consorcio Vial Acobamba).



jurídicamente imputable a una persona jurídica se relaciona, materialmente, con acuerdos o conductas que se adoptan y llevan a cabo por las personas naturales que integran sus órganos de dirección, gestión y representación.

229. Atendiendo a esta característica inherente a las personas jurídicas, los artículos 2.1 y 46.3 del TUO de la LRCA establecen que las personas naturales que ejerzan la dirección, gestión o representación de los agentes económicos infractores, responden por su participación en el planeamiento, realización o ejecución de la infracción administrativa con una sanción administrativa de hasta 100 UIT¹⁷⁵, con el objetivo de desincentivar eficazmente la adopción de estas infracciones por parte de aquellas personas que las hacen posibles en la práctica¹⁷⁶.

¹⁷⁵

TUO de la LRCA

Artículo 2.- Ámbito de aplicación subjetivo

2.1. La presente Ley se aplica a las personas naturales o jurídicas, sociedades irregulares, patrimonios autónomos u otras entidades de derecho público o privado, estatales o no, con o sin fines de lucro, que en el mercado oferten o demanden bienes o servicios o cuyos asociados, afiliados, agremiados o integrantes realicen dicha actividad. Se aplica también a quienes ejerzan la dirección, gestión o representación de los sujetos de derecho antes mencionados, en la medida que hayan tenido participación en el planeamiento, realización o ejecución de la infracción administrativa. (...)

Artículo 46.- El monto de las multas

46.3. Además de la sanción que a criterio de la Comisión corresponde imponer a los infractores, cuando se trate de una persona jurídica, sociedad irregular, patrimonio autónomo o entidad, se podrá imponer una multa de hasta cien (100) UIT a cada uno de sus representantes legales o a las personas que integran los órganos de dirección o administración según se determine su responsabilidad en las infracciones cometidas.

¹⁷⁶

La justificación de la persecución y sanción a las personas naturales por la comisión de conductas anticompetitivas puede apreciarse en las siguientes citas de la OECD:

«(...) en muchas jurisdicciones, las agencias o las cortes pueden también multar a las personas naturales, es decir, al individuo específico que cometió la infracción, adicionalmente a multar a la empresa. La lógica detrás de estos sistemas es que la imposición de sanciones solo a la empresa no puede asegurar una disuasión adecuada. Las empresas se involucran en cárteles a través de la conducta de sus representantes que son personas naturales. Las sanciones impuestas a individuos pueden, por lo tanto, complementar las multas impuestas a corporaciones/empresas y mejorar la disuasión » Traducción libre de: «(...) in several jurisdictions, agencies or courts can also fine natural persons, i.e. the specific individual who committed the infringement in addition to fining the undertaking. The logic behind these systems is that the imposition of sanctions only on the undertaking cannot ensure adequate deterrence. Undertakings are engaged in cartels through the conduct of their representatives who are natural persons. Sanctions imposed on individuals can therefore complement fines imposed on corporations/undertakings and enhance deterrence » OECD (2003). Cartels: Sanctions against Individuals. Policy Roundtables, p. 16.

«Un régimen de sanciones que se centra exclusivamente en las empresas y excluye a las personas sólo funciona indirectamente para crear incentivos para cumplir con la ley. Las multas serán pagadas por los accionistas en forma de reducción de sus beneficios o de una caída en el valor de las acciones, mientras la sanción impuesta no afectará a las personas directamente responsables de las infracciones. [Además], las personas sujetas a posibles multas tendrán más probabilidades de seguir el consejo de los programas de cumplimiento, de cooperar con las investigaciones de la autoridad de competencia, de resistirse a las instrucciones de la gerencia de participar en actividades ilegales, e incluso de alentar a los empleados a actuar como denunciantes » OECD (2013), Criterios para la imposición de multas por infracciones a la ley de competencia. Documento de base preparado por la Secretaría de la OECD, p.13.



230. De acuerdo con lo anterior, para sancionar a una persona natural, bajo los artículos 2.1 y 46.3 del TUO de la LRCA, se debe acreditar que dicha persona: (i) ejerció la dirección, gestión o representación del agente económico que realizó la conducta anticompetitiva; y (ii) participó en el planeamiento, ejecución o realización de la conducta anticompetitiva.

a. Ejercicio de la dirección, gestión o representación de los agentes económicos involucrados

231. En relación con este primer elemento de análisis, para determinar si una persona natural ha ejercido la dirección, gestión o representación de los agentes económicos responsables de la infracción administrativa, además de las funciones que formalmente cumple según los estatutos y normas corporativas aplicables, corresponde recordar que el artículo 5 del TUO de la LRCA reconoce expresamente al principio de primacía de la realidad¹⁷⁷, en virtud del cual la autoridad administrativa determinará la verdadera naturaleza de las conductas investigadas, atendiendo a las situaciones que se presenten, desarrollen o establezcan en la realidad.

232. En consecuencia, al momento de analizar si una persona natural es integrante de los órganos de dirección o gestión del agente económico que cometió la conducta anticompetitiva, la autoridad no solo tomará en cuenta la evaluación de las funciones atribuidas por los estatutos y otros documentos de la empresa, sino también el análisis de las funciones que dicha persona natural realiza efectivamente, de conformidad con los principios de primacía de la realidad y verdad material.

233. Ahora bien, con relación a lo que se entiende por dirección, gestión o representación, el TUO de la LRCA no ha establecido una definición, desprendiéndose únicamente de su artículo 2.1 que a través de estas actividades se puede llevar a cabo el planeamiento, la realización o la ejecución de una conducta anticompetitiva. Sin embargo, su sentido puede ser deducido a partir del significado de tales vocablos.

234. Así, de conformidad con el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (en adelante, RAE), se entiende por dirección la acción y efecto de dirigir. A su vez, se define al concepto de dirigir como el acto de gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión. Por su parte, la gestión se define como la acción y efecto de gestionar o administrar. Asimismo, define al concepto gestionar como ocuparse de la administración, organización y funcionamiento de una empresa, actividad económica u organismo.

¹⁷⁷

TUO de la LRCA

Artículo 5.- Primacía de la realidad.-

En la aplicación de esta Ley, la autoridad administrativa determinará la verdadera naturaleza de las conductas investigadas, atendiendo a las situaciones y relaciones económicas que se pretendan, desarrollen o establezcan en la realidad. La forma de los actos jurídicos utilizados por los contratantes no enerva el análisis que la autoridad efectúe sobre la verdadera naturaleza de las conductas subyacentes a dichos actos.



235. En la legislación peruana, el artículo 188 de la Ley 26887, Ley General de Sociedades, señala las facultades de representación y gestión que tienen los gerentes de las sociedades anónimas¹⁷⁸. Así, por ejemplo, entre las funciones de los gerentes que estarían relacionadas con la gestión de la empresa se encuentra la de celebrar y ejecutar los actos y contratos ordinarios correspondientes al objeto social.
236. A mayor abundamiento, el ordenamiento aplicable a las actividades financieras también contempla supuestos similares de gestión. En efecto, las Normas Especiales sobre Vinculación y Grupo Económico, aprobadas mediante Resolución SBS 5780-2015¹⁷⁹, indican lo siguiente:

Artículo 5.- Relaciones de gestión

Existen relaciones de gestión en los siguientes casos:

(...)

m) Entre una persona natural y una persona jurídica, y entre una persona natural y un ente jurídico, cuando la primera sea, director, gerente, gestor, asesor o principal funcionario de la persona jurídica o ente jurídico, según corresponda, o haya ejercido cualquiera de estos cargos en alguna oportunidad durante los últimos doce (12) meses.

237. Si bien la referida norma pertenece al ordenamiento que regula las actividades financieras y no forma parte de las normas de libre competencia, el análisis de los supuestos de relaciones de gestión que contiene puede servir para tener una mayor comprensión del referido concepto.
238. Por su parte, respecto de la representación, el artículo 145 del Código Civil establece que mediante ella una persona puede realizar actos jurídicos en nombre de otra, generando efectos que son oponibles a esta última¹⁸⁰. En similar sentido, Giovanni Priori Posada define la representación como el instituto jurídico que permite que una

¹⁷⁸ **Ley 26887, Ley General de Sociedades**
Artículo 188.- Atribuciones del gerente

Las atribuciones del gerente se establecerán en el estatuto, al ser nombrado o por acto posterior.

Salvo disposición distinta del estatuto o acuerdo expreso de la junta general o del directorio, se presume que el gerente general goza de las siguientes atribuciones:

1. Celebrar y ejecutar los actos y contratos ordinarios correspondientes al objeto social;
2. Representar a la sociedad, con las facultades generales y especiales previstas en el Código Procesal Civil y las facultades previstas en la Ley de Arbitraje.
3. Asistir, con voz pero sin voto, a las sesiones del directorio, salvo que éste acuerde sesionar de manera reservada.
4. Asistir, con voz pero sin voto, a las sesiones de la junta general, salvo que ésta decida en contrario.
5. Expedir constancias y certificaciones respecto del contenido de los libros y registros de la sociedad.
6. Actuar como secretario de las juntas de accionistas y del directorio.

¹⁷⁹ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 28 de setiembre de 2015.

¹⁸⁰ **Código Civil**

Artículo 145.- El acto jurídico puede ser realizado mediante representante, salvo disposición contraria de la ley. La facultad de representación la otorga el interesado o la confiere la ley.



persona denominada representante realice negocios jurídicos en nombre de otra persona, denominada representado, con la finalidad de que los efectos del negocio jurídico celebrado tengan efectos en la esfera jurídica de este último¹⁸¹. De acuerdo con lo anterior, se puede afirmar que una persona ejerce la representación de un agente económico si realiza actos jurídicos en nombre de este último, los cuales tengan efectos que le puedan ser oponibles (al agente económico).

b. Participación en el planeamiento, ejecución o realización de la conducta investigada

239. De conformidad con los artículos 2.1 y 46.3 del TUO de la LRCA, para sancionar a una persona natural es necesario acreditar que dicha persona tuvo una participación en el planeamiento, realización o ejecución de las conductas investigadas.
240. Acerca del concepto de participación, cabe indicar que el diccionario de la RAE lo define como «la acción y efecto de participar», siendo la definición de participar la de «tomar parte en algo». Si se aplica dicha definición a los casos de infracciones a las normas de libre competencia, se puede afirmar que una persona participa en una conducta anticompetitiva si realiza una acción conducente a la configuración de dicha conducta. Así, por ejemplo, si el gerente general de una empresa se comunica con el gerente general de su competidora para no competir y asignarse a los clientes, se puede afirmar que dichas personas han participado en una conducta anticompetitiva, en ese caso, un acuerdo de reparto de clientes.
241. Sobre el planeamiento, la RAE ha definido dicho término como la realización de un plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado. Asimismo, ha definido la ejecución como llevar a la práctica o realizar algo; y a la realización como efectuar, llevar a cabo algo o ejecutar una acción.
242. En la resolución de segunda instancia recaída en el Expediente 011-2015/CLC, la Sala planteó una definición de cada uno de estos términos, de la siguiente forma:

*«A criterio de la Sala, los correos previamente analizados revelan la participación del señor Leoncio Lizárraga en la **realización** y **ejecución** del noveno episodio.*

*Ciertamente, los referidos correos electrónicos acreditan que el señor Leoncio Lizárraga mantuvo contacto directo con los funcionarios de Solgas y Zeta Gas involucrados con la política de precios de ambas empresas durante el episodio noveno, coordinando con ellos la adopción de la conducta anticompetitiva, por lo que participó en la **realización** del noveno episodio. Asimismo, el señor Leoncio Lizárraga participó activamente en el monitoreo de precios de Solgas y Zeta Gas e instruyó al señor Franz Espinoza para que*

¹⁸¹ PRIORI POSADA, Giovanni. *Título III Representación*. En: Código Civil Comentado por los Cien Mejores Especialistas. Lima: Gaceta Jurídica. 2003. pág. 641.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



*implemente el incremento de precios coordinado con dichas empresas, lo que evidencia su participación en la **ejecución** del noveno episodio.*

*No obstante, las comunicaciones analizadas no acreditan fehacientemente que el señor Leoncio Lizárraga haya participado en la **planificación** del episodio noveno, esto es, que haya planeado con los representantes de las demás empresas los alcances del acuerdo anticompetitivo corroborado en este episodio.»¹⁸² [énfasis agregado]*

Entonces, de la cita transcrita podría inferirse que, por **planeamiento**, debe entenderse como los actos llevados a cabo por una persona natural dirigidos a definir con los representantes de otras empresas competidoras los alcances del acuerdo anticompetitivo; por **realización**, el mantener contacto directo con los funcionarios de empresas competidoras y coordinar con ellos la adopción de la conducta anticompetitiva; y por **ejecución**, la mera implementación del acuerdo anticompetitivo y el monitoreo de su cumplimiento.

243. De acuerdo con ello, para que se determine la existencia de la infracción establecida en los artículos 2.1 y 46.3 del TUO de la LRCA se deberá identificar la concretización de una o varias acciones conducentes a la configuración de una conducta anticompetitiva. Por ejemplo, la asistencia a reuniones o comunicaciones que reflejen coordinaciones para alcanzar o lograr un acuerdo entre empresas competidoras.

5.3.8. Análisis de la responsabilidad del señor [REDACTED]

244. En atención al marco teórico y legal desarrollado en las secciones anteriores, se determinará la responsabilidad del señor [REDACTED] respecto de la práctica colusoria horizontal identificada y acreditada. De esta forma, corresponde verificar si dicha persona ejerció la dirección, gestión y/o representación de [REDACTED] y luego, establecer su grado de participación en la conducta; es decir, si participó en su planeamiento, realización y/o ejecución en el período comprendido entre enero de 2011 y septiembre de 2017¹⁸³.
245. De acuerdo con los organigramas de [REDACTED] correspondientes a 2014, 2015, 2016 y 2017, el señor [REDACTED] asumió la Gerencia de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad en dichos años. Esta Comisión también ha corroborado que dicha información se encuentra disponible en el perfil de LinkedIn del referido

¹⁸² Ver numerales 933 a 935 de la Resolución 157-2019/SDC-INDECOPI del 26 de agosto de 2019.

¹⁸³ Cabe precisar que si bien el señor [REDACTED] tomó conocimiento de la práctica desde el año 2011 (Correo CSP004), a criterio de esta Comisión, recién se cuenta con evidencia de su participación desde que asumió el cargo de Gerente de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad, es decir, desde el año 2014.



trabajador¹⁸⁴, quien identificó que se mantuvo en dicha posición desde marzo de 2014 hasta enero de 2018.

246. En tal sentido, para esta Comisión está probado que el señor [REDACTED], ejerciendo la gestión y representación de [REDACTED] (2014), como gerente de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad, conoció del presunto acuerdo de reparto de clientes y participó de su realización y ejecución, toda vez que:

- Su cargo implicaba tener poder de decisión sobre el Área de Reclutamiento de Personal y las estrategias relacionadas a la captación de trabajadores.
- Asimismo, esta Comisión ha encontrado evidencia de su participación en la práctica a través de los siguientes correos mencionados precedentemente: CSP042, CSP043, CSP047, CSP048, CSP049, CSP050, CSP051, CSP052, CSP054, CSP055, CSP056, CSP057, CSP058, CSP059, CSP060, CSP061, CSP062, CSP067, CSP069, CSP070, CSP071, CSP074, CSP076, CSP077, CSP080, CSP081, CSP082, CSP084, CSP087, CSP090, CSP092, [REDACTED] 046, [REDACTED] 051. En dichas comunicaciones, se aprecia que el señor [REDACTED] participó, en representación de [REDACTED], en las coordinaciones para la realización y ejecución del reparto de proveedores a través de la política de no contratación de trabajadores con las otras empresas identificadas en la presente Resolución.
- También, debe considerarse que la infracción acreditada en el presente caso fue un acuerdo de reparto de proveedores entre 2011 y 2017. Para ello, los funcionarios de las empresas investigadas (entre ellas, [REDACTED]) coordinaban que el trabajador que buscaban contratar no estuviese vinculado laboralmente con otra empresa del acuerdo para mantener el continuo respeto que coordinaron en un primer momento.

En ese sentido, la intervención del señor [REDACTED] fue fundamental para la realización y ejecución de la conducta debido a que, por el hecho de ostentar el cargo de gerente de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad, su participación fue clave para mantener el respeto de proveedores, pues tenía una alta responsabilidad en el reclutamiento del personal dentro de la empresa. Por ello, esta Comisión considera que, si bien el acuerdo de reparto inició en el 2011¹⁸⁵, la participación del señor [REDACTED] fue a partir del año 2014

¹⁸⁴ Según información pública disponible [REDACTED] (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

¹⁸⁵ Cabe precisar que el señor [REDACTED] en la entrevista del 17 de diciembre de 2021 reconoció que el acuerdo fue implementado años antes de que el fuera Gerente de Recursos Humanos.

Minuto 23:09 a 25:43



hasta el año 2017, considerando que hacia final del periodo de la práctica continuaba ejerciendo el cargo de gerente de Recursos Humanos.

- A mayor abundamiento, el señor [REDACTED] participó reiteradamente, en representación de [REDACTED], en reuniones con los representantes de Recursos Humanos de las otras empresas que eran parte del acuerdo de reparto, conforme a los elementos probatorios expresamente recogidos en la sección anterior y aquellos contenidos en la Resolución de Inicio.
- Frente a toda la evidencia antes señalada, que sustancialmente ya había sido explicada por la Resolución de Inicio e Informe Técnico, el señor [REDACTED] no presentó descargos, alegatos u otra solicitud habilitada conforme a ley para ejercer su derecho de defensa y manifestar su oposición a lo indicado por la Dirección.
- En tal sentido, la interpretación conjunta de la evidencia antes indicada revela que participó en la realización y ejecución de reparto de proveedores en el mercado de trabajadores del sector construcción a nivel nacional entre los años 2014 y 2017¹⁸⁶.

DLC: En nuestra investigación hemos identificado que algunas empresas del sector mencionaban tener un entendimiento de no agresión entre ellas, ¿usted recuerda haber conocido de este término o de este entendimiento?, y si fuese así ¿cómo es que tuvo conocimiento?

[REDACTED]: Como término entendimiento no podría precisarlo, pero lo que yo recuerdo es de estar en el ambiente, como algo que la gente podía entender como una, podría llamarse, una creencia generalizada de que las compañías, al menos hablo de la compañía de la que trabajé, de que, les explicaba, de cuando habían los requerimientos para unas posiciones, que la prioridad sea buscar profesionales más allá de los principales socios comerciales de este mercado de construcción que hemos hablado que es tan amplio y que hay tantos profesionales; **que la prioridad sea buscar profesionales de otras compañías y que no sea el foco el buscarlos en los socios comerciales con los cuales teníamos relaciones comerciales frecuentes y, al menos en este período proyectos vigentes que estábamos ejecutando de manera directa en ese momento.**

DLC: ¿Y cómo usted pudo conocer de esta creencia generalizada?, ¿en qué circunstancia tomo conocimiento?

[REDACTED]: [...] No recuerdo que haya sido en una reunión, no recuerdo que alguien me haya sentado y me haya dicho "esto es así"; sino lo habré escuchado en un momento y **fue varios años antes de ser gerente de Recursos Humanos.**

186

Si bien se cuenta con evidencia de la participación del señor [REDACTED] en la práctica anticompetitiva hasta el mes de noviembre de 2016 (Correo CSP092), debe tenerse en cuenta que permaneció en el cargo de gerente de Recursos Humanos hacia el final del periodo investigado.

Al respecto, la Sala ha señalado en su Resolución 037-2021/SDC-INDECOPI, respecto a la responsabilidad de una persona natural (el señor Pedro Isasi Rivero) en una práctica colusoria horizontal en la modalidad de reparto concertado de clientes, que si bien puede no contarse con evidencia directa vinculada a la realización y ejecución de la práctica anticompetitiva, ello no impide considerar de forma conjunta los diversos indicios existentes para analizar la participación de la persona en cuestión.

En este punto, cabe reiterar que ha quedado acreditado que las empresas imputadas, incluyendo a [REDACTED], realizaron prácticas colusorias horizontales en la modalidad de reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción a nivel nacional durante el periodo 2011 – 2017, las cuales implicaron la implementación de un «pacto de no agresión» o acuerdo de «respeto» y no contratación de trabajadores; a través del cual evitaron contratar, convocar en sus procesos e incluso contactar al personal vinculado a las empresas



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



247. Por lo expuesto, esta Comisión considera que el señor [REDACTED], en su condición de gerente de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad de [REDACTED], es responsable por haber participado en la **realización y ejecución** de una práctica colusoria horizontal en la modalidad de reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción a nivel nacional durante el periodo comprendido entre los años 2014 y 2017, infracción tipificada en los artículos 2.1 y 46.3 del TUO de la LRCA, citados precedentemente.

VI. DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN

248. Habiéndose demostrado la existencia de la práctica colusoria horizontal investigada, así como también acreditado la responsabilidad por la misma de [REDACTED] y del señor [REDACTED], corresponde determinar la sanción adecuada que, a criterio de esta Comisión, se le debe imponer a cada uno de dichos administrados.

6.1. Multa aplicable a las personas jurídicas

Reglas para la determinación de la sanción

249. El artículo 248.3 del TUO de la LPAG reconoce el principio de razonabilidad como esencial en el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, en los siguientes términos:

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora

3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas

coludidas, siendo clave la participación de las jefaturas de las áreas de Recursos Humanos de las empresas infractoras.

Si [REDACTED] continuó ejecutando la práctica hasta el año 2017 (Ver Correos CSP094, CSP096, CSP095, CSP097 y CSP098 previamente analizados) no lo pudo hacer sin el involucramiento de la jefatura de su área de Recursos Humanos, la cual recaía en el señor [REDACTED]. Esta inferencia se sustenta, además, en la naturaleza de la práctica verificada en este caso: una conducta de no hacer consistente en no contratar trabajadores que estuvieran vinculados laboralmente con otra de las empresas integrantes del acuerdo.

En tal sentido, en el caso particular del señor [REDACTED], se verifican elementos indiciarios que permiten asumir razonablemente que participó en la práctica anticompetitiva hasta el 2017, ello en atención a: (i) la naturaleza y funciones del cargo de gerente de Recursos Humanos (que implicaba tener poder de decisión sobre el Área de Reclutamiento y la política de captación de trabajadores); y (ii) su rol en la ejecución y realización del acuerdo, que implicaba actuaciones directas (participación activa en las comunicaciones de consultas, reclamos o solicitudes de bloqueo) e indirectas (cuando se encontraba copiado y no intervenía en las comunicaciones de consultas, reclamos o bloqueos) en la ejecución y realización del acuerdo.

A mayor abundamiento, cabe reiterar que, frente a la Resolución de Inicio e Informe Técnico que le atribuía responsabilidad por participar en la conducta imputada hasta el año 2017, el señor [REDACTED] no presentó descargos ni alegatos.



infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

- a) *El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;*
- b) *La probabilidad de detección de la infracción;*
- c) *La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;*
- d) *El perjuicio económico causado;*
- e) *La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.*
- f) *Las circunstancias de la comisión de la infracción; y*
- g) *La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.*

250. Las sanciones de tipo administrativo tienen como principal objetivo disuadir o desincentivar la realización de infracciones por parte de los administrados. Ello implica que la magnitud de dichas sanciones debe ser igual o superior al beneficio esperado de realizar las infracciones. El objetivo es garantizar que las sanciones administrativas tengan realmente un efecto disuasivo, no solo sobre las empresas infractoras sino sobre el resto de los agentes económicos del mercado. Sin perjuicio de ello, la autoridad de competencia tiene la posibilidad de graduar la sanción, incrementándola o reduciéndola, en función de los respectivos criterios agravantes o atenuantes que resulten aplicables en cada caso concreto.

251. Al respecto, el artículo 47 del TUO de la LRCA establece los criterios para determinar la gravedad de la infracción y graduar la sanción en procedimientos sobre conductas anticompetitivas:

- El beneficio ilícito esperado por la realización de la infracción;
- La probabilidad de detección de la infracción;
- La modalidad y el alcance de la restricción de la competencia;
- La dimensión del mercado afectado;
- La cuota de mercado del infractor;
- El efecto de la restricción de la competencia sobre los competidores efectivos o potenciales, sobre otras partes en el proceso económico y sobre los consumidores;
- La duración de la restricción de la competencia;
- La reincidencia de las conductas prohibidas; o,
- La actuación procesal de la parte.

252. Los dos primeros criterios, el beneficio ilícito esperado y la probabilidad de detección de la infracción, responden al principio de razonabilidad. En efecto, dado que la sanción debe cumplir una función disuasiva, debe procurarse que sea mayor que los beneficios que el infractor esperaba obtener como consecuencia de su conducta ilícita. Estos dos criterios permitirán determinar un monto base de la multa que, en atención al principio de razonabilidad, garantice el cumplimiento de la función disuasiva de la sanción.



253. No obstante, también deben tenerse en cuenta otras circunstancias vinculadas con la conducta infractora que permitirán apreciar su real dimensión y, en tal sentido, motivarán el incremento o la disminución de la multa base, en virtud del principio de proporcionalidad¹⁸⁷. Así, criterios como la dimensión del mercado afectado, los efectos reales y potenciales sobre otros competidores y los consumidores, la participación de mercado del infractor y la duración de la conducta ilícita, son factores que permiten apreciar las repercusiones de la conducta infractora y, de esta manera, ayudan a establecer la gravedad de la infracción.
254. Del mismo modo, y siguiendo la jurisprudencia de la Sala, criterios como la indebida actuación procesal y la reincidencia pueden ser considerados como agravantes de la sanción y, por lo tanto, pueden incrementar la multa base determinada a partir del principio de razonabilidad¹⁸⁸.
255. Al respecto, se ha señalado que *«una vez determinado el beneficio esperado y la probabilidad de detección de la infracción, la autoridad administrativa podrá tener en consideración otros factores como los efectos reales o potenciales en los consumidores y en el mercado de la conducta infractora, la conducta procedimental y la reincidencia de la denunciada, entre otros criterios establecidos legalmente, para agravar o atenuar la magnitud de la sanción a imponerse¹⁸⁹»*.

Cálculo de la multa base para los agentes infractores

256. De acuerdo con lo anterior, para el cálculo de la multa base, se considera el beneficio ilícito extraordinario y la probabilidad de detección de modo que, a mayor beneficio extraordinario, mayor será el beneficio esperado y, por lo tanto, mayor deberá ser la multa. Por otro lado, a menor probabilidad de detección, mayor será el *beneficio* esperado y, en consecuencia, mayor deberá ser la multa. En ese sentido, el cálculo de la multa se realizará aplicando la siguiente fórmula¹⁹⁰:

¹⁸⁷ Al respecto, se ha señalado lo siguiente: *«En efecto, es en el seno de la actuación de la Administración donde el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia, debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación, como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas (...)*». Sentencia del Tribunal Constitucional del 11 de octubre de 2004, recaída en el Expediente 2192-2004-AA /TC.

¹⁸⁸ Sobre la obligación de las partes de observar una adecuada conducta procesal y la consideración del incumplimiento de este deber como factor agravante, ver Resolución 0352-2008/TDC-INDECOPI del 26 de febrero de 2008. Respecto de la reincidencia como factor agravante para la imposición de una multa, ver Resolución 0839-2009/TDC-INDECOPI del 29 de abril de 2008.

¹⁸⁹ Resolución 0960-2008/TDC-INDECOPI del 19 de mayo de 2008.

¹⁹⁰ Formalmente se llega a ese resultado de la siguiente manera:

$$\frac{B_{Ext}}{P_{det}} \leq Multa$$

257. En este punto es importante mencionar que las empresas compiten entre sí para contratar o retener a trabajadores en el mercado laboral. Por lo tanto, la competencia de estas empresas en dicho mercado permite que los trabajadores puedan acceder a salarios más altos, mejores beneficios u otras condiciones de empleo. En contraste, una conducta como la investigada en el presente caso restringe la movilidad de trabajadores en el mercado e impide que estos puedan acceder a estos salarios más altos y mejores beneficios u otras condiciones de empleo.
258. En atención a ello, la estimación del beneficio anticompetitivo se encontrará asociado a los salarios de aquellos trabajadores de la empresa infractora durante la comisión de la conducta anticompetitiva, esto es, entre enero de 2011 y septiembre de 2017.
259. En primer lugar, se identificaron los trabajadores de [REDACTED] que fueron objeto de la conducta materia de la presente investigación, conforme se ha mostrado en la sección anterior de la presente resolución¹⁹¹. Luego, para el caso de cada uno de dichos trabajadores se estimó un «salario de competencia», que representa el salario que hubieran obtenido dichos trabajadores de no haberse producido la conducta

$$\begin{aligned} BE^{NL} &= (B^{NL} - Multa)(P_{det}) + (B^{NL})(1 - P_{det}) \\ BE^{NL} &= B^{NL} \cdot P_{det} - Multa \cdot P_{det} + B^{NL} - B^{NL} \cdot P_{det} \\ BE^{NL} &= B^{NL} - Multa \cdot P_{det} \leq B^L \\ (B^{NL} - B^L) - Multa \cdot P_{det} &\leq 0 \\ B_{Ext} &\leq Multa \cdot P_{det} \\ \frac{B_{Ext}}{P_{det}} &\leq Multa \end{aligned}$$

Donde:

BE^{NL} = Beneficio esperado de no cumplir la ley

B^{NL} = Beneficio de no cumplir la ley

B^L = Beneficio de cumplir la ley

P_{det} = Probabilidad de detección

B_{Ext} = Beneficio extraordinario

¹⁹¹ En particular, se han identificado aquellos trabajadores de [REDACTED] que, de acuerdo con las comunicaciones que obran en el presente expediente, fueron objeto de interés por parte de las otras empresas durante el periodo investigado y sobre los que se da cuenta del actuar coordinado de las empresas que formaron parte del reparto de mercado. La relación específica de trabajadores que se utilizan para el cálculo de la multa se encuentra en el Anexo 1 de la presente resolución. Al respecto, para cada trabajador se ha identificado el salario que tuvo en la empresa y su vigencia (es decir, fecha de inicio y fecha de término).



anticompetitiva investigada. Este «salario de competencia» resulta de multiplicar el salario que el trabajador tuvo en la empresa por un margen equivalente a 31,6%^{192,193}.

260. A continuación, para cada uno de los trabajadores identificados, se calculó la diferencia entre el «salario de competencia» y el salario que tuvo el trabajador en la empresa, y se multiplicó por el tiempo que este trabajador estuvo en la empresa (meses). De esta forma, se obtuvo un beneficio anticompetitivo equivalente a S/ 533 797,95.
261. Posteriormente, se aplicó un factor de actualización para traer a valor presente la estimación del beneficio ilícito¹⁹⁴. Finalmente, se dividió el monto actualizado entre la probabilidad de detección de 53,81%¹⁹⁵.
262. Sobre la probabilidad de detección, cabe indicar que – y conforme con lo señalado por esta Comisión en anteriores pronunciamientos –, esta se determina en función de la recurrencia, magnitud e importancia en la que se presentan características como la clandestinidad, denuncias de terceros y acciones programadas de supervisión y fiscalización; características asociadas con una baja, media y alta probabilidad de detección.

¹⁹² Conforme se puede advertir de las comunicaciones que obran en el presente expediente, para trasladarse de una empresa a otra, los trabajadores tenían en cuenta el salario que recibían en dicho momento respecto al salario que recibirían de trasladarse a otra empresa. En tal sentido, a partir de las comunicaciones MEP058, ICG003, CSP001, CSP002, CSP011, CSP022, CSP023, CSP034 y CSP076 se han podido identificar los incrementos que hubieran tenido los salarios. Así, el margen de 31,6% consiste en el promedio de los incrementos salariales que se identificaron en las comunicaciones indicadas.

¹⁹³ Para el caso de aquellos trabajadores con diferentes salarios durante el periodo investigado, se calculó un salario y un periodo de permanencia (meses) promedio, y sobre dicho salario promedio se calculó el «salario de competencia». Al respecto, cabe indicar que, toda vez que dichos trabajadores tuvieron diferentes salarios y tiempo de permanencia con dichos salarios – que reflejaría su movilidad de cambio a determinado cargo y nivel salarial –, esta Comisión estima que la conducta bajo análisis habría afectado a estos trabajadores respecto de un determinado nivel salarial y tiempo de permanencia en dicho nivel. Por lo tanto, a criterio de esta Comisión, resulta adecuado considerar un salario y un tiempo promedio para el caso de estos trabajadores.

Por otro lado, para cada trabajador, se consideraron catorce (14) salarios al año y beneficios por compensación por tiempo de servicio (equivalente a 1,17 del salario). Ver: <https://elperuano.pe/noticia/120873-atencion-trabajadores-hoy-vence-el-plazo-para-el-deposito-semestral-de-la-cts>, <https://elcomercio.pe/economia/personal/cts-2021-que-es-como-calcular-el-monto-a-recibir-y-otros-detalles-sobre-el-pago-a-trabajadores-en-noviembre-ndc-noticia/?ref=ecr>, <https://rpp.pe/economia/economia/cts-2022-como-calcular-cuanto-te-pagaran-noticia-1444740> (Última consulta: 2 de mayo de 2023). Para más información, véase Anexo 2 de la presente resolución.

¹⁹⁴ Se actualizó utilizando el Índice de Precios al Consumidor (IPC) a abril de 2023. Para más información, véase Anexo 2 de la presente resolución.

¹⁹⁵ De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo 032-2021-PCM, que aprueba la graduación, metodología y factores para la determinación de las multas que impongan los órganos resolutivos del INDECOPI respecto de las infracciones sancionables en el ámbito de su competencia, la probabilidad de detección sería equivalente a 53,81%.



263. En el presente caso, esta Comisión estima adecuado considerar una probabilidad de detección alta. Ello, toda vez que, a partir de la revisión de la evidencia que obra en el presente expediente no se han identificado elementos que apunten al uso de estrategias para ocultar o eliminar pruebas, como podría ser el hecho de usar frases en clave o mecanismos especiales de protección del contenido de los correos electrónicos remitidos entre los representantes de las empresas investigadas. Es más, en el presente caso se han identificado correos electrónicos – que dan cuenta de la conducta investigada – que no solamente se remitieron a la interna de estas empresas, sino correos electrónicos que se remitieron a personas que postularon a un puesto de trabajo, es decir, al trabajador específicamente afectado con la conducta bajo análisis; siendo, por lo tanto, un elemento que podría facilitar el acceso a la autoridad de tales comunicaciones.
264. Por ejemplo, en el correo CSP003 representantes de ██████ señalan: «*Le indiqué [en relación a un trabajador] que no podría pasar a ██████ por el pacto que tenemos*»; en el correo CSP005 representantes de ██████ le advierten a un trabajador sobre la existencia del pacto: «*Te recomiendo que tengas mucho cuidado con la oferta de ██████, Lucho me comentó que ██████ tiene un pacto con ██████ de no agresión*»; en el correo CSP020 representantes de ██████ le indican a un postulante al que le habrían ofrecido una oferta laboral para ingresar a dicha empresa: «*para no generar conflictos entre las dos empresas efectivamente debes estar fuera de ██████ con un periodo de mínimo (sic) un mes*», en la misma comunicación se le precisa que solo un trabajador que se encontrara libre podría ser captado por la competencia: «*como Profesional libre podríamos contratarte sin tener problemas con ██████. Esto es muy importante*»; y, en el correo CSP078 representantes de ██████ le indican a otro postulante: «*TE comento que existe un convenio entre empresas, y para contratarte tienes que estar desligado completamente de MEP*».
265. Por lo tanto, el producto del cálculo – conforme los criterios anteriormente expuestos – ascendería a S/ 1 344 828,37 (un millón trescientos cuarenta y cuatro mil ochocientos veintiocho y 37/100 soles), monto equivalente a 271,68 Unidades Impositivas Tributarias (doscientos setenta y un con 68/100 UIT).
266. Esta Comisión considera que dicho cálculo resulta conservador, toda vez que este se realiza para el caso de aquellos trabajadores que se han identificado en las comunicaciones presentadas en la sección anterior; sin embargo, la conducta investigada incluso podría haber distorsionado el salario de una mayor cantidad de trabajadores del mercado laboral bajo análisis, sobre todo considerando que fue una política generalizada de la empresa, conforme lo expuesto anteriormente.

Por otro lado, a efectos de determinar la gravedad de la infracción, se estima que: la conducta se trató de una práctica colusoria horizontal consistente en el reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción, y que esta infracción es considerada como una de las más nocivas para



el bienestar de la sociedad; la conducta tuvo un alcance a nivel nacional; la conducta se realizó a lo largo de varios años, específicamente, entre enero de 2011 y setiembre de 2017.

Por consiguiente, a partir de la valoración de los elementos anteriormente señalados, esta Comisión concluye que la calificación que le corresponde a la práctica identificada es de muy grave.

267. En razón de esta calificación y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 del TUO de la LRCA¹⁹⁶, correspondería graduar la multa base de forma tal que no exceda el doce por ciento (12%) de las ventas o ingresos brutos percibidos por las empresas en el ejercicio inmediato anterior. Al respecto, se debe indicar que, [REDACTED] no ha presentado información sobre sus ingresos para que esta Comisión pueda aplicar dicho límite legal. Por lo tanto, el monto de la sanción a imponerse a [REDACTED] corresponderá al cálculo realizado previamente.

6.2. Cálculo de la multa correspondiente al señor [REDACTED]

268. Conforme a lo establecido por la Comisión en anteriores pronunciamientos¹⁹⁷, las multas a las personas naturales involucradas en una conducta anticompetitiva serán determinadas en función a criterios objetivos y cuantificables, los que se encuentran asociados a tres factores: (i) el nivel de afectación que se generó al mercado desde la empresa en la cual trabajó una persona investigada, (ii) su responsabilidad en la empresa (lo cual está asociado a su cargo); y, (iii) su grado de participación en la conducta (si fue parte del planeamiento de ella, de su realización o de su ejecución). Para cada uno de factores se calculará un puntaje total que será asignado a cada persona cuya responsabilidad ha sido acreditada.

a. Sobre el nivel de afectación generado

269. Sobre el primer factor, esta Comisión advierte que las multas a las personas naturales deben tener una relación directa con el beneficio obtenido por el agente económico en cuyo nombre actuaron y, por lo tanto, con la multa aplicable a tales personas jurídicas. Ello, debido a que el beneficio ilícito obtenido por una persona natural como

¹⁹⁶

TUO de la LRCA

Artículo 46.- El monto de las multas.-

46.1. Las conductas anticompetitivas serán sancionadas por la Comisión, sobre la base de Unidades Impositivas Tributarias (UIT), con las siguientes multas:

(...)

b) Si la infracción fuera calificada como grave, una multa de hasta mil (1 000) UIT, siempre que dicha multa no supere el diez por ciento (10%) de las ventas o ingresos brutos percibidos por el infractor, o su grupo económico, relativos a todas sus actividades económicas, correspondientes al ejercicio inmediato anterior al de la resolución de la Comisión (...)

¹⁹⁷

Al respecto, ver Resoluciones 010-2017/CLC-INDECOPI, 100-2017/CLC-INDECOPI, 049-2018/CLC-INDECOPI, 104-2018/CLC-INDECOPI, 014-2020/CLC-INDECOPI, 015-2021/CLC-INDECOPI y 080-2021/CLC-INDECOPI.



resultado de cometer una infracción se encuentra directamente vinculado con el nivel de beneficio ilícito de la empresa infractora.

270. Por este motivo, para el cálculo de la multa de las personas naturales, se considerará que el factor de afectación al mercado será la base sobre la cual se apliquen los otros dos factores (carga y grado de participación). Dicha base se estimará en el presente caso como un porcentaje de la multa a personas jurídicas, reflejando la contribución de las personas naturales a la afectación generada por las personas jurídicas que representan.
271. Conforme lo ha indicado la Comisión en anteriores pronunciamientos, este criterio también es aplicado por autoridades de competencia representativas en el mundo. En efecto, la experiencia internacional muestra que la multa a las personas naturales se puede calcular como un porcentaje de la multa impuesta a las personas jurídicas, oscilando entre el 1% al 20% de dicho monto, en función a las circunstancias concretas de cada caso. Por ejemplo, las autoridades de Brasil, España, Estados Unidos y Turquía calculan la multa para las personas naturales según los siguientes porcentajes de la multa impuesta a las respectivas personas jurídicas:
- En Brasil, se considera entre el 1% y 20% de la multa impuesta a la empresa jurídica.
 - En España, la Comisión Nacional de los Mercados y Competencia (CNMC), en el marco del Expediente S/0519/14 INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS, precisó que «Para la determinación de la sanción [de personas físicas], primero han de tenerse en cuenta criterios objetivos, como la gravedad y demás rasgos característicos de la infracción, tal y como se han descrito en los apartados anteriores. Estos criterios pueden resumirse de forma sintética mediante la comparación entre el tipo sancionador impuesto a sus empresas con el máximo tipo sancionador posible según el art. 63 de la LDC (10%)».
 - En Estados Unidos, se considera entre el 1% y 5% del volumen del comercio, pero no menos de \$ 20,000.
 - En Turquía, se considera hasta el 5% de la multa impuesta a la empresa.
272. Por lo tanto, considerando el impacto generado por la conducta infractora en el presente caso y con la finalidad de mantener el carácter disuasivo de las multas, esta Comisión concuerda con el criterio propuesto por la Dirección en el Informe Técnico 053-2022-DLC/INDECOPI e iniciará su cálculo asignándole al señor [REDACTED] como multa base el 5% de la multa calculada a la persona jurídica correspondiente, es decir, la multa calculada a [REDACTED]¹⁹⁸. En efecto, en atención a las características del caso concreto, y la afectación al proceso competitivo de este tipo

¹⁹⁸ El criterio de considerar un porcentaje de la multa a la persona jurídica para calcular la multa de la persona natural ya ha sido utilizado por la Sala Especializada en Defensa de la Competencia del Indecopi en un caso anterior. Para más información, véase la Resolución 0183-2021/SDC-INDECOPI del 21 de diciembre de 2021.



de conductas – consideradas como una de las más nocivas para el bienestar de la sociedad –, esta Comisión considera que corresponde asignar un porcentaje de 5% de la multa de la persona jurídica para el cálculo de la multa de la persona natural a sancionar.

b. Sobre el nivel de responsabilidad al interior de la empresa

273. Para el cálculo del segundo factor, siguiendo el mismo sentido de lo señalado en anteriores pronunciamientos, se asignó un puntaje entre 0 y 1, acorde con el nivel jerárquico que la persona natural tuvo en su empresa. Ello, considerando que los cargos que ocuparon las personas dentro de la empresa infractora aproximan su nivel de responsabilidad dentro de esta y, por lo tanto, su responsabilidad en la práctica anticompetitiva¹⁹⁹. En tal sentido, para aquellas personas que ocuparon un cargo que implicaba dentro de la empresa investigada según cada caso – la toma de decisiones principales, la responsabilidad de estos cargos dentro de una conducta anticompetitiva sería mayor, correspondiendo el mayor puntaje de 1²⁰⁰. Por lo tanto, considerando el cargo de gerente de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad de la empresa [REDACTED], y la relevancia de dicho cargo para los efectos de la conducta investigada en el presente caso, al señor [REDACTED] se le asignó un puntaje de 0.7 en este componente²⁰¹.

c. Sobre el nivel de participación en la infracción

274. Para el cálculo del tercer y último factor se utilizó el análisis presentado en la sección 5.2.8 de la presente resolución. Al respecto, cabe indicar que, este factor de cálculo

¹⁹⁹ La Comisión ha señalado en un anterior pronunciamiento: «(...) las personas que participan en una conducta actúan en ella en correspondencia con el cargo laboral que ostentan. Es decir, usualmente mientras una persona tenga un mayor rango dentro de un agente económico involucrado en una conducta anticompetitiva, mayor será su poder de decisión en la implementación de dicha conducta ilícita». Al respecto, véase Resolución 014-2020/CLC-INDECOPI del 20 de mayo de 2020.

²⁰⁰ En anteriores pronunciamientos se ha indicado que un cargo como el de gerente general o presidente del directorio implican dentro de las empresas investigadas la toma de las decisiones principales referida a la política de precios, por lo que la responsabilidad de estos cargos dentro de una práctica anticompetitiva sería mayor. Por otro lado, un cargo como el de gerente comercial se encuentra subordinado a un gerente general, por lo que la responsabilidad de este cargo dentro de una práctica anticompetitiva sería menor, en atención a ello, se le pondera con un peso menor.

²⁰¹ Como se ha indicado en la sección 5.3.8, el señor [REDACTED], en el ejercicio de su cargo como gerente de Gestión del Talento Humano y Sostenibilidad de [REDACTED], participó en la realización y ejecución del acuerdo. Asimismo, su cargo implicaba tener poder de decisión sobre el área de reclutamiento de personal y las estrategias relacionadas a la captación de trabajadores de la empresa. En tal sentido, el cargo del señor [REDACTED] es uno de los cargos de mayor responsabilidad sobre los temas relacionados con la conducta investigada. En efecto, como se ha indicado anteriormente, las empresas investigadas implementaron un «pacto de no agresión» o acuerdo de «respeto» y no contratación de trabajadores; a través del cual evitaron contratar, convocar en sus procesos e incluso contactar al personal vinculado a las empresas coludidas, implementando para ello mecanismos de consultas, reclamos y bloqueos, con la finalidad de hacer efectivo el cumplimiento del acuerdo, es decir, actividades que son directamente responsabilidad del cargo ejercido por el señor [REDACTED] en la empresa.



cuantifica el nivel de participación de las personas naturales infractoras mediante parámetros objetivos, para lo cual toma en cuenta si tuvieron una labor limitada de ejecución (a la cual se asigna un puntaje de 1.00), un rol activo en la realización de la conducta (a la cual se asigna un puntaje de 1.20) o un rol de planificación de la conducta (a la que asigna un puntaje de 1.50). En dicha sección, se acreditó que el señor [REDACTED] tuvo un rol activo en la realización de la conducta imputada. Por lo tanto, se le asignó un puntaje de 1.2 en este componente.

Multa resultante

275. Finalmente, se procedió a multiplicar el monto de afectación de mercado, que en este caso corresponde al 5% de la multa base por su puntaje de responsabilidad jerárquica (0.7) y por el puntaje por su rol en la realización y ejecución de la conducta (1.2)²⁰². En ese sentido, la multa del señor [REDACTED] ascendería a S/ 29 287,37 (veintinueve mil doscientos ochenta y siete y 37/100 soles), monto equivalente a 5,92 Unidades Impositivas Tributarias (cinco y 92/100 UIT).

VII. MEDIDA CORRECTIVA APLICABLE EN EL PRESENTE CASO

276. Sin perjuicio de las respectivas multas impuestas a [REDACTED] y al señor [REDACTED], esta Comisión concuerda con la recomendación formulada por la Dirección y considera que – en el presente caso – resulta oportuno dictar una medida correctiva a cargo de [REDACTED] consistente en la aplicación de un programa de cumplimiento de la normativa de libre competencia (en adelante, el Programa de Cumplimiento), de acuerdo con lo dispuesto en el literal e) del artículo 49.1 del TUO de la LRCA²⁰³.
277. Conforme a lo establecido en dicho artículo, esta Comisión puede dictar medidas correctivas conducentes a restablecer el proceso competitivo o prevenir la comisión de conductas anticompetitivas, entre las cuales se encuentra el desarrollo de programas de capacitación y de eliminación de riesgos de incumplimiento de la

²⁰² El monto resultado de la multiplicación de dichos factores fue equivalente a S/ 56 482,79. Además, y en el mismo sentido de lo señalado por la Comisión en anteriores pronunciamientos, a dicho monto se le realizó un ajuste tomando en cuenta que al señor [REDACTED] se le imputa responsabilidad posterior al inicio de la conducta. Específicamente, conforme la sección 5.3.8 de la presente resolución, al señor [REDACTED] se le imputó responsabilidad desde el mes de abril de 2014 hasta setiembre de 2017. Por lo tanto, su multa se divide entre 81 (número de meses que duró la conducta – entre enero de 2011 y setiembre de 2017 –) y se multiplica por 42 (número de meses en los que participó el señor [REDACTED] en la conducta), obteniendo un monto equivalente a S/ 29 287,37.

²⁰³ **Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas**

49.1. Además de la sanción que se imponga por infracción a la presente Ley, la Comisión podrá dictar medidas correctivas conducentes a restablecer el proceso competitivo o prevenir la comisión de conductas anticompetitivas, las cuales, entre otras, podrán consistir en:

(...)

e) El desarrollo de programas de capacitación y de eliminación de riesgos de incumplimiento de la normativa sobre libre competencia.



normativa sobre libre competencia. En general, los programas de cumplimiento suponen la implementación de políticas, procedimientos y todo mecanismo que adopten los agentes económicos para procurar la mejora en el cumplimiento de las normas de competencia al interior de las empresas. Los principales beneficios de un programa de cumplimiento son la prevención de infracciones, la detección y control de riesgos de incurrir en una conducta anticompetitiva y la detección oportuna de este tipo de prácticas²⁰⁴.

278. Diversas agencias de competencia y organismos internacionales resaltan la importancia de poner en funcionamiento programas de cumplimiento. Por ejemplo, la Red Internacional de Competencia (ICN, por sus siglas en inglés) considera de suma relevancia la aplicación de programas de cumplimiento como herramienta de las agencias de competencia en la lucha contra los cárteles²⁰⁵.
279. En el mismo sentido, el Departamento de Justicia de Estados Unidos (DOJ, por sus siglas en inglés) reconoce que los beneficios de este tipo de programas para las autoridades son (i) la prevención, ya que desincentivan la formación de cárteles y (ii) la detección oportuna de prácticas anticompetitivas que, por un lado, aumenta la posibilidad de que la autoridad de competencia detenga el cártel antes de que este ocasione un daño significativo en la economía y, por otro lado, aumenta la probabilidad de que las empresas sean las primeras en solicitar clemencia cuando descubran que han incurrido en una conducta anticompetitiva²⁰⁶.
280. La Dirección General de Competencia de la Comisión Europea señala que los programas de cumplimiento deben reflejar: (i) una estrategia clara, comunicada al interior de la empresa sobre el control de riesgos de comisión de conductas anticompetitivas, (ii) constante actualización sobre materias de libre competencia y

²⁰⁴ Ello en la misma línea de lo expresado por la Fiscalía Nacional Económica de Chile en el manual titulado Programas de Cumplimiento de las normas de libre competencia, publicado en junio del 2012. Para mayor detalle, véase: <http://www.fne.gob.cl/wp-content/uploads/2012/06/Programas-de-Cumplimiento.pdf>. (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

²⁰⁵ En el manual del ICN “Cartel Awareness, Outreach and Compliance” (2012). p.19, se señala lo siguiente: «*La detección, investigación y sanción de cárteles es una prioridad para cada agencia de competencia. Los cárteles típicamente se desenvuelven en secreto por lo que, adicionalmente a la aplicación de normas de libre competencia, es importante trabajar activamente para prevenir la ocurrencia de conductas anticompetitivas. Promover la aplicación de programas de cumplimiento es, por lo tanto, una herramienta importante para las agencias de competencia en la lucha contra los cárteles*». Traducción libre de: «*The detection, investigation and prosecution of cartel behaviour is a priority for every competition agency. Cartels are typically shrouded in secrecy and, in addition to effective enforcement, it is important to work actively to prevent cartel behaviour. Promoting compliance is therefore an important tool for competition agencies in the fight against cartels*» Disponible en: https://www.internationalcompetitionnetwork.org/wp-content/uploads/2018/05/CWG_ACEMAwarenessOutreachCompliance.pdf (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

²⁰⁶ Departamento de Justicia de Estados Unidos (2002). “Antitrust Compliance Programs: The Government Perspective”. Disponible en: <https://www.justice.gov/atr/speech/antitrust-compliance-programs-government-perspective> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).



canales de comunicación para absolución de consultas sobre la estrategia adoptada, (iii) mecanismos de monitoreo para la detección o tratamiento de una posible infracción, o, cuando sea el caso, para la eliminación de una conducta riesgosa²⁰⁷.

281. En nuestro ordenamiento jurídico, aunque no en el ámbito del Derecho de la Competencia si no en el Derecho Penal, pueden mencionarse los «Lineamientos para la Implementación y Funcionamiento del Modelo de Prevención», aprobados por la SMV mediante Resolución SMV N° 006-2021-SMV/01 del 29 de marzo de 2021 y publicados en el Diario Oficial El Peruano el 31 de marzo de 2021.
282. Estos Lineamientos tienen como objetivo que aquellas personas jurídicas comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley N° 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas y sus modificatorias²⁰⁸ cuenten con una herramienta referencial en la implementación y puesta en funcionamiento de su modelo de prevención. En dichos Lineamientos, la SMV considera como elementos mínimos de su modelo de prevención a las siguientes acciones: (i) la identificación, evaluación y mitigación de riesgos, (ii) la designación de un encargado de prevención, (iii) la implementación de procedimientos de denuncia, (iv) la difusión y capacitación periódica del modelo de prevención y (v) la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención.
283. Cabe mencionar que, la Comisión no ha sido ajena a la relevancia que han cobrado los programas de cumplimiento en los últimos años. Así, en diversos procedimientos se han dictado medidas correctivas consistentes en la implementación de este tipo de programas por parte de empresas involucradas en cárteles. Véase por ejemplo las Resoluciones 010-2017/CLC-INDECOPI²⁰⁹, 100-2017/CLC-INDECOPI²¹⁰ y 104-

²⁰⁷ Comisión Europea, Dirección General de Competencia. *Compliance matters*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea (2012). Disponible en: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/78f46c48-e03e-4c36-bbbe-aa08c2514d7a/language-en> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

²⁰⁸ El objetivo de dicha Ley es el de regular la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por los delitos previstos en los artículos 384, 397, 397-A, 398 y 400 del Código Penal, en los artículos 1, 2, 3 y 4 del Decreto Legislativo 1106, Decreto Legislativo de lucha eficaz contra el Lavado de Activos y otros delitos relacionados a la minería ilegal y el crimen organizado y en el artículo 4-A del Decreto Ley 25475, Decreto Ley que establece la penalidad para los delitos de terrorismo y los procedimientos para la investigación, la instrucción y el juicio.

²⁰⁹ La Resolución 010-2017/CLC-INDECOPI del 22 de marzo de 2017, se sancionó a Kimberly Clark y Protisa y catorce (14) de sus representantes por incurrir en una práctica colusoria horizontal, en la modalidad de acuerdo para la fijación concertada de precios y condiciones en la comercialización de papel higiénico y otros productos de papel *tissue* en el territorio nacional, en el periodo de 2005 a 2014. Como medida correctiva, la Comisión ordenó la implementación de un programa de cumplimiento de la normativa de libre competencia por un periodo de cinco (5) años.

²¹⁰ La Resolución 100-2017/CLC-INDECOPI del 18 de diciembre de 2017 y confirmada por el Tribunal mediante Resolución 157-2019/SDC-INDECOPI del 26 de agosto de 2019, la Comisión sancionó a Solgas S.A., Lima Gas S.A. y Zeta Gas Andino S.A. y siete (7) de sus representantes por la fijación concertada de precio del balón de gas de 10, y 45 Kg. a nivel nacional entre los años 2008 a 2011, y dictó como medida correctiva la implementación de un programa de cumplimiento de la normativa de libre competencia por un periodo de 3 (tres) años.



2018/CLC-INDECOPI²¹¹ que sancionaron a las empresas imputadas por su participación en prácticas colusorias horizontales y ordenaron la implementación de programas de un programa de cumplimiento de la normativa de libre competencia por un periodo de tres (3) a cinco (5) años.

284. La Guía de Programas de Cumplimiento de las Normas de Libre Competencia, aprobada mediante Resolución 006-2020/CLC-INDECOPI del 27 de marzo de 2020, proporciona lineamientos para el dictado de Programas de Cumplimiento en calidad de medidas correctivas. En efecto, si bien se reconoce la potestad de las empresas de definir el alcance de los componentes que formarán parte de sus programas de cumplimiento de acuerdo con sus propias necesidades y características, la Guía de Cumplimiento desarrolla los componentes esenciales que forman parte de un programa de cumplimiento efectivo. De manera similar, en otras jurisdicciones, las agencias de competencia (como las de Estados Unidos²¹², Canadá²¹³, Chile y la Unión Europea) han emitido guías para dar a conocer las características mínimas con las que debe contar un programa de cumplimiento.
285. La Guía de Cumplimiento establece como componentes esenciales los siguientes: (i) Compromiso real de cumplir de la Alta Dirección; (ii) Identificación y gestión de riesgos, tanto actuales como potenciales; (iii) Procedimientos y protocolos internos; (iv) Capacitaciones para los trabajadores; (v) Actualización constante y monitoreo del programa de cumplimiento; (vi) Auditorías al programa de cumplimiento; (vii) Procedimientos para consultas y denuncias; y (viii) Designación de un Oficial o Comité de Cumplimiento.
286. Considerando que la infracción detectada en el presente caso consiste en un cártel que, en ausencia de una política interna de respeto de las normas de libre competencia, infringió de manera sistemática y continua estas normas, esta Comisión considera que un programa de cumplimiento constituye una herramienta necesaria para eliminar las condiciones que provocaron, promovieron o facilitaron la realización de la conducta infractora, evitando la reincidencia.

²¹¹ De acuerdo con la Resolución 104-2018/CLC-INDECOPI del 31 de diciembre de 2018, la Comisión sancionó en primera instancia administrativa a sesenta y cuatro (64) empresas y a veintinueve (29) de sus representantes por participar en prácticas colusorias horizontales en la modalidad de acuerdo para la fijación concertada de precios de gas natural vehicular (GNV) en Lima Metropolitana y Callao entre julio de 201 y mayo de 2015. Adicionalmente, la Comisión ordenó como medida correctiva la implementación de un programa de cumplimiento de la normativa de libre competencia por un periodo de tres (3) años.

²¹² Departamento de Justicia de Estados Unidos (2019). «*Evaluation of Corporate Compliance Programs in Criminal Antitrust Investigation*». Disponible en: <https://www.justice.gov/atr/page/file/1182001/download> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).

²¹³ Agencia de Competencia de Canadá - Competition Bureau Canada (2015), «*Corporate Compliance Programs*». Disponible en: <https://www.competitionbureau.gc.ca/eic/site/cb-bc.nsf/eng/03927.html> (Última consulta: 2 de mayo de 2023).



287. Asimismo, en tanto que, para la comisión de la infracción sancionada (es decir, una práctica colusoria horizontal en la modalidad de reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción a nivel nacional entre los años 2011 y 2017) fue clave la participación de las áreas de Recursos Humanos de las empresas infractoras, esta Comisión considera razonable que el Programa de Cumplimiento dirigido a contrarrestar dicho cártel haga particular énfasis en las referidas áreas.
288. Sobre este punto, [REDACTED] ha manifestado haber implementado un Programa de Cumplimiento a raíz de las investigaciones y procesos seguidos. En particular, dicha empresa indicó que se encontraba reforzando su Programa de Cumplimiento a través del cual buscaba mejorar sus procesos de control interno con el objetivo de que sus actividades sean realizadas con estricto apego a las normas de libre competencia.
289. Mediante Resolución 080-2021/CLC-INDECOPI, en el marco del procedimiento seguido bajo el Expediente 001-2020/CLC, se ordenó a las empresas infractoras, entre las cuales se encontraba [REDACTED], la siguiente medida correctiva: *«la implementación de un programa de cumplimiento de la normativa de libre competencia, bajo las características y pautas señaladas en la sección IX de la presente Resolución. Dicho programa deberá ser financiado por cada una de las empresas y aplicado durante cinco (5) años»*. Cabe precisar que [REDACTED] no apeló dicha decisión y ha cumplido con el mandato de la Comisión implementando un Programa de Cumplimiento, que actualmente se encuentra bajo la vigilancia de la Dirección y la Comisión.
290. En este contexto, en virtud del principio de razonabilidad²¹⁴, no corresponde exigir a [REDACTED] un nuevo programa de cumplimiento, sino que adecúe el programa en curso con la finalidad de identificar riesgos de posibles conductas anticompetitivas en el ámbito laboral y establecer controles que reduzcan o minimicen tales riesgos, en el marco de un sistema de gestión de cumplimiento. De igual modo, [REDACTED] deberá realizar capacitaciones a sus trabajadores, con particular énfasis en las áreas de Recursos Humanos, acerca de la importancia de respetar las normas de libre competencia en el ámbito laboral para evitar incumplimientos como los detectados en el presente caso.

²¹⁴**Ley del Procedimiento Administrativo General****Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.4. Principio de razonabilidad.- Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.



291. Por lo expuesto, [REDACTED] deberá acreditar, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles de consentida o confirmada la presente decisión, que el Programa de Cumplimiento implementado en cumplimiento de la Resolución 080-2021/CLC-INDECOPI ha sido actualizado en los términos señalados en el párrafo anterior, con el objetivo de eliminar las condiciones que provocaron, promovieron o facilitaron la realización de la conducta infractora y evitar la reincidencia²¹⁵.

De no cumplir con acreditar la actualización de su Programa de Cumplimiento, la Comisión podrá establecer los términos en que se desarrollará el mismo.

De considerarlo indispensable, la Comisión podrá plantear observaciones o ajustes al Programa de Cumplimiento informado en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles de presentada la información antes indicada. En un plazo equivalente, [REDACTED] deberá cumplir con implementar los ajustes exigidos por la Comisión, bajo apercibimiento de aplicarse multas coercitivas²¹⁶.

292. Estando a lo previsto en la Constitución Política del Perú, el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y el Texto Único Ordenado de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas, la Comisión de Defensa de la Libre Competencia:

RESUELVE:

PRIMERO: Declarar que [REDACTED] S.A. incurrió en una práctica colusoria horizontal en la modalidad de reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción a nivel nacional entre los años 2011 y 2017, conducta tipificada en los artículos 11.1 literal c) y 11.2 del Texto Único Ordenado de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas.

²¹⁵ Cabe resaltar que un razonamiento similar se adoptó en la Resolución 030-2018/CLC-INDECOPI del 14 de mayo de 2018.

²¹⁶ **TUO de la LRCA**

Artículo 51.- Multas coercitivas por incumplimiento de medidas correctivas.-

51.1. Si el obligado a cumplir una medida correctiva ordenada por la Comisión en su resolución final no lo hiciera, se le impondrá una multa coercitiva equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la multa impuesta por infracción de la conducta anticompetitiva declarada. La multa coercitiva impuesta deberá ser pagada dentro del plazo de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales se ordenará su cobranza coactiva.

51.2. En caso de persistir el incumplimiento a que se refiere el párrafo anterior, la Comisión podrá imponer una nueva multa coercitiva, duplicando sucesivamente el monto de la última multa coercitiva impuesta, hasta que se cumpla la medida correctiva ordenada y hasta el límite de dieciséis (16) veces el monto de la multa coercitiva originalmente impuesta.

51.3. Las multas coercitivas impuestas no tienen naturaleza de sanción por infracción de la conducta anticompetitiva.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

SEGUNDO: Sancionar a Cosapi S.A. con una multa de 271,68 Unidades Impositivas Tributarias (doscientos setenta y un con 68/100 UIT).

TERCERO: Declarar que el señor [REDACTED] participó en la realización y ejecución de la práctica horizontal en la modalidad de reparto concertado de proveedores en el mercado de contratación de trabajadores del sector construcción a nivel nacional entre abril de 2014 y setiembre de 2017, conducta tipificada en los artículos 2.1 y 46.3 del Texto Único Ordenado de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas.

CUARTO: Sancionar al señor [REDACTED] con una multa de 5,92 Unidades Impositivas Tributarias (cinco y 92/100 UIT).

QUINTO: Ordenar como medida correctiva que Cosapi S.A. acredite, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles de consentida o confirmada la presente decisión, que el Programa de Cumplimiento implementado en cumplimiento de la Resolución 080-2021/CLC-INDECOPI ha sido actualizado en los términos señalados en la sección VII de la presente resolución, con el objetivo de eliminar las condiciones que provocaron, promovieron o facilitaron la realización de la conducta infractora y evitar la reincidencia.

Con el voto favorable de los señores miembros de la Comisión de Defensa de la Libre Competencia: Lucio Andrés Sánchez Povis, Nancy Aracelly Laca Ramos y María del Pilar Cebrecos González.

Lucio Andrés Sánchez Povis
Presidente



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

**ANEXO 1
LISTA DE TRABAJADORES**

NOMBRE	DNI	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	SALARIO
PEÑA PLASENCIA WILFORD LUIS	06320713	01/01/2011	28/02/2011	Información declarada confidencial por Resolución 051-2023/CLC- INDECOPI
		01/03/2011	30/06/2011	
MOSCOL JIMENEZ OSCAR ÉMILIO	09780108	01/01/2011	28/02/2011	
		01/03/2011	29/02/2012	
		01/03/2012	31/01/2013	
ACUÑA PARDO OSCAR ENRIQUE	07491484	01/02/2013	08/05/2013	
		01/02/2012	31/01/2013	
		01/02/2013	31/01/2014	
CASTAÑEDA MORALES FELIX	15727774	01/02/2014	17/08/2014	
		20/06/2011	29/02/2012	
		01/03/2012	15/08/2012	
		01/09/2012	31/01/2013	
		01/02/2013	31/01/2014	
		01/02/2014	28/02/2015	
MENA GIL MARIO MIGUEL	08662203	01/03/2015	28/02/2017	
		01/03/2017	31/05/2017	
		01/01/2011	28/02/2011	
		01/03/2011	31/05/2011	
		01/06/2011	31/08/2011	
		01/09/2011	29/02/2012	
		01/03/2012	30/04/2012	
		01/05/2012	23/07/2012	
		08/08/2012	08/02/2013	
		25/02/2013	07/10/2013	
HUAMAN ANTUNEZ LORENZO	10753645	10/10/2013	31/01/2014	
		01/02/2014	02/03/2015	
		03/03/2015	20/12/2015	
		08/01/2016	15/04/2016	
		01/04/2011	01/10/2011	
		04/10/2011	31/12/2011	
HUAMAN BUSTAMANTE GORICK MARVIN	42179490	01/01/2012	31/01/2013	
		01/02/2013	31/01/2014	
		01/02/2014	28/02/2015	
		01/03/2015	30/09/2017	
		01/01/2011	28/02/2011	
		01/03/2011	31/07/2011	
		01/08/2011	31/12/2011	



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

NOMBRE	DNI	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	SALARIO
		01/01/2012	31/01/2013	Información declarada confidencial por Resolución 051-2023/CLC- INDECOPI
		01/02/2013	31/01/2014	
		01/02/2014	28/02/2015	
		01/03/2015	02/05/2017	
CALDERON BE...NO LUIS ALBERTO	30854469	01/06/2011	23/01/2012	
		22/05/2012	31/01/2013	
		01/02/2013	01/04/2013	
		18/04/2013	31/12/2013	
		20/01/2014	31/01/2014	
		01/02/2014	18/05/2014	
		01/10/2016	01/02/2017	
SCHETTINI ONETTI CARLO GONZALO	43987227	01/04/2017	30/09/2017	
		01/01/2011	28/02/2011	
		01/03/2011	31/03/2011	
		01/04/2011	29/02/2012	
RIVERA MEDINA VANESSA	41745475	01/03/2012	23/04/2012	
		01/02/2012	31/05/2012	
		01/06/2012	31/01/2013	
		01/02/2013	09/05/2013	
		12/08/2013	31/01/2014	
		01/02/2014	28/02/2015	
SANDOVAL MARCELO JOSE ELADIO	80238530	01/03/2015	21/12/2015	
		21/03/2011	29/02/2012	
		01/03/2012	31/01/2013	
		01/02/2013	15/06/2013	
		24/06/2013	31/01/2014	
		01/02/2014	02/03/2015	
		03/03/2015	31/03/2016	
		07/04/2016	10/01/2017	
		13/02/2017	28/02/2017	
VILCAHUAMAN RODRIGUEZ YONATHAN MIGUEL	45158309	01/03/2017	31/08/2017	
		25/07/2012	31/12/2012	
GARAY VALVERDE JOHISI CATHERINE	45141963	24/04/2013	24/02/2014	
		21/06/2012	31/12/2012	
		01/01/2013	31/05/2014	
ABANTO ZARATE CARLOS WILFREDO	41402727	01/06/2014	15/08/2014	
		04/08/2011	29/02/2012	
		01/03/2012	31/01/2013	
		01/02/2013	31/01/2014	
		01/02/2014	28/02/2015	



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

NOMBRE	DNI	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	SALARIO
LIMACHI ULLOA JIMMY HARRLEY	45446354	01/03/2015	22/10/2015	Información declarada confidencial por Resolución 051-2023/CLC- INDECOPI
		06/03/2017	15/04/2017	
		01/05/2011	03/01/2012	
		27/01/2012	29/02/2012	
		01/03/2012	30/06/2012	
		01/07/2012	31/12/2012	
		01/01/2013	20/07/2013	
		01/10/2013	31/01/2014	
		01/02/2014	31/10/2014	
		23/04/2015	18/02/2016	
		23/02/2016	28/02/2017	
		01/03/2017	30/09/2017	
HUAMANI SAMANEZ HECTOR	04748292	01/02/2011	30/04/2011	
		01/05/2011	29/02/2012	
		01/03/2012	31/03/2012	
		06/04/2016	06/05/2016	
		12/04/2017	30/09/2017	
TICONA NUÑEZ JUAN CARLOS	41605858	01/02/2011	30/06/2011	
		01/07/2011	31/08/2011	
		01/09/2011	31/03/2012	
PEÑA TRUJILLO ELIZABETH EVELYN	42696140	01/01/2011	28/02/2011	
		01/03/2011	29/02/2012	
		01/03/2012	21/04/2012	
PABON GUERRERO CARLOS ENRIQUE	40747007	01/01/2011	31/07/2011	
		01/08/2011	15/09/2011	
		03/10/2011	31/01/2012	
		03/04/2012	20/05/2012	
CABELLO DIAZ VICTOR RAUL ROSENDO	41535890	01/01/2011	28/02/2011	
		01/03/2011	29/02/2012	
		01/03/2012	30/04/2012	
		04/05/2012	20/05/2012	
		23/08/2012	31/01/2013	
		01/04/2013	31/01/2014	
		01/02/2014	31/07/2014	
		01/08/2014	28/02/2015	
		01/03/2015	28/02/2017	
01/03/2017	30/09/2017			
SANTISTEBAN LLONTOP CELESTINO	16658424	01/01/2011	28/02/2011	
		01/03/2011	01/08/2011	
		20/09/2011	31/01/2012	



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

NOMBRE	DNI	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	SALARIO
		10/04/2012	02/06/2012	Información declarada confidencial por Resolución 051-2023/CLC- INDECOPI
		25/02/2013	30/05/2013	
		09/07/2013	31/12/2013	
		04/01/2017	30/09/2017	
ARAOZ MAMANI CLAUDIO	41671526	01/07/2011	31/12/2011	
		20/02/2012	30/04/2012	
		01/05/2012	16/07/2012	
		18/07/2017	30/09/2017	
ARAOZ MAMANI DAVID	43054820	10/05/2012	31/12/2012	
		01/01/2013	06/08/2013	
		01/12/2014	28/02/2015	
		01/03/2015	05/04/2015	
		26/08/2016	31/12/2016	
		06/07/2017	30/09/2017	
LOPEZ KCACHA JOSE LUIS	42505609	16/01/2012	31/12/2012	
		01/01/2013	12/08/2013	
		25/03/2015	31/05/2015	
		01/06/2015	30/09/2017	
BAYRO VALENZA ALDO MARTIN	41387953	02/01/2012	31/01/2013	
		01/02/2013	30/06/2013	
CHALCO CARRASCO FELIX VENANCIO	08332758	01/01/2011	28/02/2011	
		01/03/2011	31/03/2011	
		01/04/2011	29/02/2012	
		01/03/2012	31/03/2012	
		01/04/2012	31/01/2013	
		01/02/2013	16/06/2015	
GOMEZ CRUZ JOSE WALTER	72030504	21/09/2012	01/03/2013	
		06/03/2013	31/08/2013	
		01/02/2014	31/07/2014	
AGUIRRE TITO ANDRES	40381370	01/05/2013	21/05/2013	
		20/06/2013	31/01/2014	
		01/02/2014	15/06/2014	
		01/10/2014	10/03/2015	
TORRES RIVERO GIANFRANCO ESTEBAN	42980024	01/01/2011	31/03/2011	
		01/04/2011	31/12/2011	
		06/01/2012	17/01/2012	
		20/01/2012	31/03/2012	
		01/04/2012	15/08/2012	
		21/08/2012	23/09/2012	
		01/10/2012	31/01/2013	



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

NOMBRE	DNI	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	SALARIO
		01/02/2013	30/04/2013	Información declarada confidencial por Resolución 051-2023/CLC- INDECOPI
		01/05/2013	31/07/2013	
		21/10/2013	31/01/2014	
		01/02/2014	31/07/2014	
CORDOVA CORONADO GODOFREDO MARIO	80655203	11/01/2011	28/02/2011	
		01/03/2011	30/06/2011	
		17/08/2011	04/03/2012	
REYES CARRANZA KATY MARLENY	43213972	18/04/2012	12/10/2012	
		12/11/2012	30/07/2013	
		09/12/2013	31/05/2014	
		25/06/2014	21/02/2015	
GASTELU SOTO DANIEL ALEJANDRO	45652426	18/04/2012	19/09/2012	
CALERO HUAMAN GUIDO NEOFITO	45094825	22/08/2011	31/12/2011	
FERNANDEZ FERNANDEZ LUIS RENZO GERARDO	46651780	20/03/2017	30/09/2017	
ROQUE LUQUE FREDY	29650244	01/01/2011	30/06/2011	
NUNURA ROSAS JOSE RENZO	40971612	25/10/2011	08/12/2011	
VALLE MORE ABRAHAM	03691761	01/06/2011	23/12/2011	
DIAZ SANCHEZ RAUL	40517788	16/08/2011	31/12/2011	
QUEZADA PONTE MARIO DIONICIO	07159257	01/08/2011	31/01/2012	
MARCHAN SANCHEZ LUIS FRANCISCO	10038474	06/08/2013	31/01/2014	

* En aquellos casos donde no se contó con información del día exacto de fecha de inicio o término, se consideró el primer día y último día del mes, respectivamente.

Fuente: Cosapi

Elaboración: Comisión



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

ANEXO 2 ESTIMACIÓN DEL BENEFICIO ILÍCITO Y MULTA BASE

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)	DNI (B)	FECHA DE INICIO (C)	FECHA DE FIN (D)	MESES (E = (D - C) / 30)	SALARIO (F)	MARGEN (31,50%) (G = F * 1,315)	INCREMENTO (S / I) (H = G - F)	ANUAL (I = H * 12 + H * 1,17)	BENEFICIO ILÍCITO (J = (I / 12) * E)	IPC (K)	FACTOR (L)	BENEFICIO ILÍCITO ACTUALIZADO (M = J * L)	MULTA BASE (N = M / 0,5381)
PEÑA PLASENCIA WILFORD LUIS	06320713	01/01/2011	28/02/2011	1,93									
		01/03/2011	30/06/2011	4,03									
		Promedio		2,98									
		01/01/2011	28/02/2011	1,93									
MOSCOL JIMENEZ OSCAR EMILIO	09780108	01/03/2011	29/02/2012	12,17									
		01/03/2012	31/01/2013	11,20									
		01/02/2013	08/05/2013	3,20									
		Promedio		7,13									
		01/02/2012	31/01/2013	12,17									
ACUÑA PARDO OSCAR ENRIQUE	07491484	01/02/2013	31/01/2014	12,13									
		01/02/2014	17/08/2014	6,57									
		Promedio		10,29									
				2,69									
CASTAÑEDA MONALES FELIX	15727774			7,60									
		20/06/2011	29/02/2012	8,47									
		01/03/2012	15/08/2012	5,57									
		01/09/2012	31/01/2013	5,07									
		01/02/2013	31/01/2014	12,13									
		01/02/2014	28/02/2015	13,07									
		01/03/2015	28/02/2017	24,33									
		01/03/2017	31/05/2017	3,03									
		Promedio		10,24									
				5,24									
		5,00											

Información declarada confidencial por Resolución 051-2023/CLC-INDECOPI





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

INDECOPI

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)	DNI (B)	FECHA DE INICIO (C)	FECHA DE FIN (D)	MESES (E = (D - C)/30)	SALARIO (F)	MARGEN (31.60%) (G = F * 3.16)	INCREMENTO (5%) (H = G * F)	ANUAL (I = H * 12 + H * 1.17)	BENEFICIO ILÍCITO (J = (I/12) * E)	IPC (K)	FACTOR (L)	BENEFICIO ILÍCITO ACTUALIZADO (M = J * L)	MULTA BASE (N = M / 0.3381)	
MENA GIL MARIO MIGUEL	08662203	01/01/2011	28/02/2011	1,93										
		01/03/2011	31/05/2011	3,03										
		01/06/2011	31/08/2011	3,03										
		01/09/2011	29/02/2012	6,03										
		01/03/2012	30/04/2012	2,00										
		01/05/2012	23/07/2012	2,77										
		08/08/2012	08/02/2013	6,13										
		25/02/2013	07/10/2013	7,47										
		10/10/2013	31/01/2014	3,77										
		01/02/2014	02/03/2015	13,13										
		03/03/2015	20/12/2015	9,73										
		08/01/2016	15/04/2016	3,27										
	Promedio			5,19										
				1,69										
				3,50										
HUAMAN ANTONIO LORENZO	10753645	01/04/2011	01/10/2011	6,10										
		04/10/2011	31/12/2011	2,93										
		01/01/2012	31/01/2013	13,20										
		01/02/2013	31/01/2014	12,13										
		01/02/2014	28/02/2015	13,07										
		01/03/2015	30/09/2017	31,47										
			Promedio			13,15								
						4,08								
						9,07								
						1,93								
						5,07								
						5,07								
HUAMAN BUSTAMANTE GORICK MARVIN	42179490	01/01/2012	31/01/2013	13,20										
		01/02/2013	31/01/2014	12,13										

Información declarada confidencial por Resolución 051-2023/CLC-INDECOPI





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)	DNI (B)	FECHA DE INICIO (C)	FECHA DE FIN (D)	MESES (E = (D - C)/30)	SALARIO (F)	MARGEN (31,60%) (G = F * 1,316)	INCREMENTO (S/L) (H = G - F)	ANUAL (I = H * 12 + H * 1,17)	BENEFICIO ILÍCITO (J = (I/12) * E)	IPC (K)	FACTOR (L)	BENEFICIO ILÍCITO ACTUALIZADO (M = J * L)	MULTA BASE (N = M/0,3881)
		01/02/2014	28/02/2015	13,07									
		01/03/2015	02/05/2017	26,43									
		Promedio		10,99									
				6,95									
				4,03									
		01/06/2011	23/01/2012	7,87									
		22/05/2012	31/01/2013	8,47									
		01/02/2013	01/04/2013	1,97									
		18/04/2013	31/12/2013	8,57									
CALDERON BERNARDO LUIS ALBERTO	30854469	20/01/2014	31/01/2014	0,37									
		01/02/2014	18/05/2014	3,53									
		01/10/2016	01/02/2017	4,10									
		01/04/2017	30/09/2017	6,07									
		Promedio		5,12									
		01/01/2011	28/02/2011	1,99									
		01/03/2011	31/03/2011	1,00									
		01/04/2011	29/02/2012	11,13									
SCHETTINI ONETTI CARLO GONZALO	43987227	01/03/2012	23/04/2012	1,77									
		Promedio		3,96									
				0,19									
				3,77									
		01/02/2012	31/05/2012	4,00									
		01/06/2012	31/01/2013	8,13									
		01/02/2013	09/05/2013	3,23									
		12/08/2013	31/01/2014	5,73									
RIVERA MEDINA VANESSA	41745475	01/02/2014	28/02/2015	13,07									
		01/03/2015	21/12/2015	9,88									
		Promedio		7,33									
		21/03/2011	29/03/2012	11,50									

Información declarada confidencial por Resolución 051-2023/CLC-INDECOPI





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)	DNI (B)	FECHA DE INICIO (C)	FECHA DE FIN (D)	MESES (E = (D - C)/30)	SALARIO (F)	MARGEN (31,60%) (G = F * 1,316)	INCREMENTO (S/) (H = G - F)	ANUAL (I = H * 12 + H * 1,17)	BENEFICIO ILÍCITO (J = (I/12) * E)	IPC (K)	FACTOR (L)	BENEFICIO ILÍCITO ACTUALIZADO (M = J * L)	MULTA BASE (N = M/0,3381)		
SANDOVAL MARCELO JOSE ELADIO		01/03/2012	31/01/2013	11,20											
		01/02/2013	15/06/2013	4,47											
		24/06/2013	31/01/2014	7,37											
		01/02/2014	02/03/2015	13,13											
		03/03/2015	31/03/2016	13,13											
		07/04/2016	10/01/2017	9,27											
		13/02/2017	28/02/2017	0,50											
		01/03/2017	31/08/2017	6,10											
		Promedio		8,52											
				0,45											
		9,07													
VILCAHUAMAN RODRIGUEZ YONATHAN MIGUEL	45158309	25/07/2012	31/12/2012	5,30											
		24/04/2013	24/02/2014	10,20											
		Promedio		7,75											
				5,95											
		1,80													
		6,43													
GARAY VALVERDE JOHISI CATHERINE	45141963	21/06/2012	31/12/2012	6,43											
		01/01/2013	31/05/2014	17,17											
		01/06/2014	15/08/2014	2,50											
		Promedio		8,70											
		1,17													
		7,53													
		6,97													
ABANTO ZARATE CARLOS WILFREDO	41402727	04/08/2011	29/02/2012	6,97											
		01/03/2012	31/01/2013	11,20											
		01/02/2013	31/01/2014	12,13											
		01/02/2014	28/02/2015	13,07											
		01/03/2015	22/10/2015	7,83											
		06/03/2017	15/04/2017	1,33											
Promedio		8,76													

Información declarada confidencial por Resolución 051-2023/CLC-INDECOPI

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual
Calle De la Prosa 104 - San Borja, Lima.Perú/ Central:(511) 224-7800

www.indecopi.gob.pe



134/27



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)	DNI (B)	FECHA DE INICIO (C)	FECHA DE FIN (D)	MESES (E = (D-C)/30)	SALARIO (F)	MARGEN (31,60%) (G = F*1,316)	INCREMENTO (S/L) (H = G + F)	ANUAL (I = H*12 + H*1,17)	BENEFICIO ILÍCITO (J = I/12)*E	IPC (K)	FACTOR (L)	BENEFICIO ILÍCITO ACTUALIZADO (M = J*L)	MULTA BASE (N = M/0,5881)		
LIMACHI ULLOA JIMMY HARRLEY	45446354			5,29											
				3,47											
			01/05/2011	03/01/2012	8,23										
			27/01/2012	29/02/2012	1,10										
			01/03/2012	30/06/2012	4,03										
			01/07/2012	31/12/2012	6,10										
			01/01/2013	20/07/2013	6,67										
			01/10/2013	31/01/2014	4,07										
			01/02/2014	31/10/2014	9,07										
			23/04/2015	18/02/2016	10,03										
	23/02/2016	28/02/2017	12,37												
	01/03/2017	30/09/2017	7,10												
		Promedio		6,88											
HUAMANI SAMANEZ HECTOR	04748292			2,93											
			01/02/2011	30/04/2011	10,13										
			01/05/2011	29/02/2012	1,00										
			01/03/2012	31/03/2012	1,00										
			06/04/2016	06/05/2016	1,00										
	12/04/2017	30/09/2017	5,70												
		Promedio		4,15											
TICONA NUÑEZ JUAN CARLOS	41605858			4,97											
			01/02/2011	30/06/2011	2,03										
			01/07/2011	31/08/2011	7,07										
			01/09/2011	31/03/2012	4,69										
				Promedio		1,69									
				3,00											
PEÑA TRUJILLO ELIZABETH EVELYN	42696140			1,93											
			01/01/2011	28/02/2011	12,17										
			01/03/2011	29/02/2012	1,70										
	01/03/2012	21/04/2012	1,70												
		Promedio		5,27											

Información declarada confidencial por Resolución 051-2023/CLC-INDECOPI

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual
Calle De la Prosa 104 - San Borja, Lima Perú/ Central:(511) 224-7800

www.indecopi.gob.pe





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)	DNI (B)	FECHA DE INICIO (C)	FECHA DE FIN (D)	MESES (E = (D - C)/30)	SALARIO (F)	MARGEN (31.60%) (G = F * 1,316)	INCREMENTO (5/1) (H = G * F)	ANUAL (I = H * 12 + H * 1,17)	BENEFICIO ILÍCITO (J = (I/12) * E)	IPC (K)	FACTOR (L)	BENEFICIO ILÍCITO ACTUALIZADO (M = J * L)	MULTA BASE (N = M/0,5381)
				1,57									
				3,70									
		01/01/2011	31/07/2011	7,03									
		01/08/2011	15/09/2011	1,50									
		13/10/2011	31/01/2012	3,67									
		03/04/2012	20/05/2012	1,57									
		Promedio		3,44									
		01/01/2011	28/02/2011	1,93									
		01/03/2011	29/02/2012	12,17									
		01/03/2012	30/04/2012	2,00									
		04/05/2012	20/05/2012	0,53									
		23/08/2012	31/01/2013	5,37									
		01/04/2013	31/01/2014	10,17									
		01/02/2014	31/07/2014	6,00									
		01/08/2014	28/02/2015	7,03									
		01/03/2015	28/02/2017	24,33									
		01/03/2017	30/09/2017	7,10									
		Promedio		7,66									
		01/01/2011	28/02/2011	1,93									
		01/03/2011	01/08/2011	5,10									
		20/09/2011	31/01/2012	4,43									
		10/04/2012	02/06/2012	1,77									
		25/02/2013	30/05/2013	3,13									
		09/07/2013	31/12/2013	5,83									
		04/01/2017	30/09/2017	8,97									
		Promedio		4,45									
		01/07/2011	31/12/2011	6,10									
		20/02/2012	30/04/2012	2,33									
		01/05/2012	16/07/2012	2,53									
PABON GUERRERO CARLOS ENRIQUE	40747007												
CABELLO DIAZ VICTOR RAUL ROSENDO	41535890												
SANTISTEBAN LLONTOP CELESTINO	16658424												
ARAOZ MAMANI CLAUDIO	41671526												

Información declarada confidencial por Resolución 051-2023/CLC-INDECOPI

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual
Calle De la Prosa 104 - San Borja, Lima Perú/ Central:(511) 224-7800

www.indecopi.gob.pe



136/277



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)	DNI (B)	FECHA DE INICIO (C)	FECHA DE FIN (D)	MESES (E = (D - C)/30)	SALARIO (F)	MARGEN (31,60%) (G = F * 31,6)	INCREMENTO (S/J) (H = G - F)	ANUAL (I = H * 12 + H * 1,17)	BENEFICIO ILÍCITO (J = (I/12) * E)	IPC (K)	FACTOR (L)	BENEFICIO ILÍCITO ACTUALIZADO (M = J * L)	MULTA BASE (N = M/0,5381)
		18/07/2017	30/09/2017	2,47									
		Promedio		3,36									
		10/05/2012	31/12/2012	7,83									
		01/01/2013	06/08/2013	7,23									
		01/12/2014	28/02/2015	2,97									
ARAOZ MAMANI DAVID	43054870	01/03/2015	05/04/2015	1,17									
		26/08/2016	31/12/2016	4,23									
		06/07/2017	30/09/2017	2,87									
		Promedio		4,38									
		16/01/2012	31/12/2012	11,67									
		01/01/2013	12/08/2013	7,43									
		25/03/2015	31/05/2015	2,23									
LOPEZ KCACHA JOSE LUIS	42505609	01/06/2015	30/09/2017	28,40									
		Promedio		12,43									
				3,37									
				9,07									
		02/01/2012	31/01/2013	13,17									
		01/02/2013	30/06/2013	4,97									
BAYRO VALENZA ALDO MARTIN	41387953	Promedio		9,07									
				3,07									
				6,00									
		01/01/2011	28/02/2011	1,93									
		01/03/2011	31/03/2011	1,00									
		01/04/2011	29/02/2012	11,13									
		01/03/2012	31/03/2012	1,00									
CHALCO CARRASCO FELIX VENANCIO	0833758	01/04/2012	31/01/2013	10,17									
		01/02/2013	16/06/2015	28,83									
		Promedio		9,01									
				3,48									

Información declarada confidencial por Resolución 051-2023/CLC-INDECOPI





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)	DNI (B)	FECHA DE INICIO (C)	FECHA DE FIN (D)	MESES (E = (D-C)/30)	SALARIO (F)	MARGEN (31,60%) (G = F * 1,316)	INCREMENTO (S/I) (H = G + F)	ANUAL (I = H * 12 + H * 1,17)	BENEFICIO ILÍCITO (J = (I/12) * E)	IPC (K)	FACTOR (L)	BENEFICIO ILÍCITO ACTUALIZADO (M = J * L)	MULTA BASE (N = M/0,5381)
GOMEZ CRUZ JOSE WALTER	72030504	21/09/2012	01/03/2013	5,53									
		06/03/2013	31/08/2013	5,93									
		01/02/2014	31/07/2014	6,00									
		Promedio		5,77									
AGUIRRE TITO ANDRES	403841370	01/05/2013	21/05/2013	0,67									
		20/06/2013	31/01/2014	7,50									
		01/02/2014	15/06/2014	4,47									
		01/10/2014	10/03/2015	5,33									
Promedio		4,49											
TORRES RIVERO GIANFRANCO ESTEBAN	42980024	01/01/2011	31/03/2011	2,97									
		01/04/2011	31/12/2011	9,13									
		06/01/2012	17/01/2012	0,37									
		20/01/2012	31/03/2012	2,37									
01/04/2012	15/08/2012	4,53											
21/08/2012	23/09/2012	1,10											
01/10/2012	31/01/2013	4,07											
01/02/2013	30/04/2013	2,93											
01/05/2013	31/07/2013	3,03											
21/10/2013	31/01/2014	3,40											
01/02/2014	31/07/2014	6,00											
Promedio		3,63											
CORDOVA CORONADO GODOFREDO MARIO	80655203	11/01/2011	28/02/2011	1,60									
		01/03/2011	30/06/2011	4,03									
		17/08/2011	04/03/2012	6,67									
		Promedio		4,10									
				2,00									

Información declarada confidencial por Resolución 051-2023/CLC-INDECOPI

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual
Calle De la Prosa 104 - San Borja, Lima, Perú / Central: (511) 224-7800

www.indecopi.gob.pe





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

INDECOPI

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)	DNI (B)	FECHA DE INICIO (C)	FECHA DE FIN (D)	MESSES (E = (D - C) / 30)	SALARIO (F)	MARGEN (31,60%) (G = F * 1,316)	INCREMENTO (S/I) (H = G - F)	ANUAL (I = H * 12 + H * 1,17)	BENEFICIO ILÍCITO (J = (I/12) * E)	IPC (K)	FACTOR (L)	BENEFICIO ILÍCITO ACTUALIZADO (M = J * L)	MULTA BASE (N = M / 0,5381)
REYES CARRANZA KATY MARLENY	CSP045*	18/04/2012	12/10/2012	2,10									
		12/11/2012	30/07/2013	5,90									
		09/12/2013	31/05/2014	5,77									
		25/06/2014	21/02/2015	8,03									
		Promedio		7,09									
				5,39									
				1,70									
GASTELU SOTO DANIEL ALEJANDRO	45652426	18/04/2012	19/09/2012	5,13									
CALERO HUAMAN GUIDO NEOFITO	45094825	22/08/2011	31/12/2011	4,37									
FERNANDEZ FERNANDEZ LUIS RENZO GERARDO	46651780	20/03/2017	30/09/2017	6,47									
ROQUE LUQUE FREDY	29650244	01/01/2011	30/06/2011	6,00									
NUNURA ROSAS JOSE RENZO	40971612	25/10/2011	08/12/2011	1,47									
VALLIE MORE ABRAHAM	03691761	01/06/2011	23/12/2011	6,83									
DIAZ SANCHEZ RAUL	40517788	16/08/2011	31/12/2011	4,57									
QUEZADA PONTE MARIO DIONICIO	07159257	01/08/2011	31/12/2011	5,07									
MARCHAN SANCHEZ LUIS FRANCISCO	10038474	06/08/2013	31/12/2013	4,90									
		01/01/2014	31/01/2014	1,00									
TOTAL											S/	773.652,14	S/ 1.344.828,37

Información declarada confidencial por Resolución 051-2023/CLC-INDECOPI

Notas:

IPC: Índice de Precios de Lima Metropolitana

Factor: Factor de actualización, cociente entre el IPC de Lima Metropolitana de abril de 2023 (IPC_{2023}^{MARZO} , base 2009 = 159.869551) y el IPC correspondiente a la fecha del mes que estuvo el trabajador en la empresa ($IPC_{año}^{mes}$, base 2009).

$$\text{Factor} = \frac{IPC_{2023}^{MARZO}}{IPC_{año}^{mes}}$$

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual
Calle De la Prosa 104 - San Borja, Lima, Perú/ Central:(511) 224-7800

www.indecopi.gob.pe





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

Cabe precisar que, cuando el número de meses que se utilicen para el cálculo, sea superior al número de meses del año en el que el trabajador dejó la empresa, se actualizarán los montos de manera anual. Por ejemplo, en el caso del señor Oscar Moscol – que trabajó entre el 2011 y 2013 en la empresa – se realizará el cálculo con un número de meses de 7,13. Asimismo, en vista de que el último día laboral del señor Moscol fue el 8 de mayo de 2013, se tiene que el número de meses del año en el que el trabajador dejó la empresa fue de 4,23 (que se obtiene de la diferencia entre el 8 de mayo de 2013 y el 1 de enero de 2013, dividido entre 30). Por lo tanto, nos encontramos en el supuesto descrito, es decir, donde el número de meses que se utilizarán para el cálculo (7,13) es superior al número de meses del año en el que el trabajador dejó la empresa (4,23), por lo que se actualizarán los montos de manera anual. En el presente caso, se actualizará el monto en dos partes, una primera parte (considerando 4,23 meses) se actualizará a mayo de 2013 y una segunda parte (considerando 2,89 meses = 7,13 – 4,23) se actualizará a diciembre de 2012.

Monto Actualizado: Corresponde a la actualización del Beneficio Ilícito. $Margen Actualizado = Factor \times Beneficio Ilícito$.

Multa Base: Corresponde al Margen actualizado dividido entre la probabilidad de detección. $Multa Base = Margen Actualizado / 53.81\%$





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

ANEXO 3
**CORREOS ELECTRÓNICOS UTILIZADOS EN LA RESOLUCIÓN 052-2023/CLC-
INDECOPI**

CSP001

De: Miguel Gil [Postulante de Cosapi]
Para: jmunisaca@cosapi.com.pe [Cosapi]
Fecha: Lunes, 13 de junio de 2011 05:56 p.m.
Asunto: Ayuda???

Jose,
tengo una duda, mira tu sabes que tengo muchos problemas economicos y que el sueldo que tengo no me alcanza y paro cabeza por ello.
Aca en este proyecto la gente de GYM me esta ofreciendo s/. 3,500 soles liquido y no se si aceptar. Yo ya me acostumbré a trabajar con Cosapi pero el sueldo no me conviene.
Por eso quiero pedir tu consejo y ver me convien mas, ya que tu tienes mas experiencia en este tema, por favor te agraderia que me envíes tus comentario para poder tomar una deción que me sea favorable.
Atentamano te agradezco tus consejo.
Saludos,
Mario Mena

De: José Munisaca [Cosapi]
Para: Miguel Gil [Postulante de Cosapi]
CC: Jorge Palacios [Cosapi]
Fecha: Lunes, 13 de junio de 2011 07:43 p.m.
Asunto: Re: Ayuda???

Mario,

Estoy copiando tu inquietud a jorge para que se comunique contigo y conversen del tema.

Saludos

Jose Munisaca
Enviado desde mi BlackBerry de Claro.

De: Jorge Palacios [Cosapi]
Para: Christian Navarro [Cosapi]
CC: Luis Ruiz [Cosapi]; Javier Perez Albela [Cosapi]; Donny López [Cosapi]
Fecha: Jueves, 16 de junio de 2011 12:03 p.m.
Asunto: RV: Ayuda???

Christian:

Favor tus comentarios acerca de esta solicitud de revisión de sueldo de Mario Mena – Asistente de SSOMA, ingresó a Cosapi en Mayo 2010 con un sueldo de S/.2,000. En la revisión de sueldos de este año se le aumentó a S/.2,250.
Según correo adjunto tiene una propuesta laboral de GYM por S/.3,500 líquidos.

Quedamos a la espera de tus comentarios.

Saludos cordiales,
Jorge Palacios.

De: Christian Navarro [Cosapi]
Para: Jorge Palacios [Cosapi]
CC: Luis Ruiz [Cosapi]; Javier Perez Albela [Cosapi]; Donny López [Cosapi]
Fecha: Jueves, 16 de junio de 2011 01:43 p.m.
Asunto: Re: Ayuda???

Jorge, tengo entendido que GYM no puede hacer eso por un acuerdo que tenemos, sin embargo me llamo Enrique Rivas y luego Mario, al enterarse cuanto ganan los demas supervisores en el consorcio, le dije que a mi regreso conversamos para ver que le podemos reconocer.
Saludos

Enviado desde mi BlackBerry de Movistar
[...]
(Énfasis agregado)



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP002

«De: Javier Pérez Albela [Cosapi]
Para: Daniel Munares [Cosapi]; Max Gonzales [Cosapi]
CC: José Tavera [Cosapi]; Luis Ruiz [Cosapi]; Donny López [Cosapi]
Fecha: Martes, 13 de setiembre de 2011 01:54 p.m.
Asunto: Caso: Dino Tasayco

Estimados amigos:

- Conversé con Dino por la mañana, el tiene una oferta de GMI por S/. 4500 soles.
- Su promedio de evaluación es 99%
- El tiene hoy categoría de dibujante (5P2) con un sueldo de 2600.

Espero sus comentarios al respecto.

Saludos cordiales,

De: Luis Ruiz [Cosapi]
Para: Javier Pérez Albela [Cosapi]; Daniel Munares [Cosapi]; Max Gonzalez [Cosapi]
CC: José Tavera [Cosapi]; Donny López [Cosapi]
Fecha: Martes, 13 de setiembre de 2011 02:13 p.m.
Asunto: Re: Dino Tasayco

No lo pueden contratar....tenemos un pacto.

Saludos cordiales,

Lucho»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP003

«**De:** Raul de la Lama [Cosapi]
Para: Jorge Palacios [Cosapi]; Guillermo Gutierrez [Cosapi]
CC: Javier Pérez Albela [Cosapi]; Donny López [Cosapi]
Fecha: Lunes, 26 de setiembre de 2011 12:42 p.m.
Asunto: Tec. Laboratorio - Lorenzo Huamán

Estimados,

El Tec. Laboratorio Lorenzo Huamán se comunicó conmigo el día de hoy, indicando que su contrato para el proyecto Volcan vence a fin de mes y tendría una propuesta con un mejora económica de JJC.

Le indiqué que no podría pasar a JJC por el pacto que tenemos y que antes de tomar cualquier decisión conversé con nosotros. Se deberá de estar acercando por acá en los primeros días de Octubre.

Saludos,»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP004

De: Melquisedes Damián Jara [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Martes, 04 de Octubre de 2011 11:55 p.m.
Asunto: Gorick Huaman

Hola Billy:

Por favor coméntame cómo va el caso de Gorick?

Saludos,

Melquisedes.

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Melquisedes Damián Jara [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 05 de octubre de 2011 09:18 a.m.
Asunto: RE: Gorick Huaman

Melquisedes:

Gorick está decidido a renunciar y ya solo dijo al Ing. Cesar (el Ing. Cesar lo tomó muy mal)

El tema de Gorick me tuvo ocupado parte del lunes y el Martes hasta la noche luego de reunirme con José Luis y con Nilo Vitehuamán, le ofrecimos 3 posibilidades donde Gorick podía ser AC

Entre paréntesis te indico las razones de Gorick para no aceptarlas:

- Mielarinos Expansión Antamina con Nilo (poca complejidad del proyecto)
- Elevación de la presa de relave de Antamina con Condor Chua (Falta de apoyo del GP)
- Carretera Cajamarca Celendin con Carlos Allaro (No se siente cómodo con forzar las cosas)

Gorick considera que el proyecto que le ofrece JIC es bastante complejo y lo permitirá desarrollarse más rápido

Le explico que la oferta que tiene dista muy poco de las que le ofrecemos y que en ese caso lo más correcto sería que acepte la de Cosapi, pero aún así el se mostro decidido en tomar lo que para él significa la mejor opción de desarrollo

Saludos,

Billy

De: Melquisedes Damián Jara [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 05 de octubre de 2011 04:07 p.m.
Asunto: RE: Gorick Huaman

Billy:

Considero que ~~debamos hacer un esfuerzo para retener a Gorick~~, pero tampoco podemos retenerlo contra su voluntad. No sé si su decisión de retirarse de Cosapi tiene relación con que nosotros no hemos cumplido con asignarlo a un proyecto como él lo solicita hace varios meses.

Por favor dime si puedo hacer algo para ayudar a retenerlo y por otro lado que tan importante es que se quede en Cosapi? (todos somos necesarios pero nadie es indispensable - además tenemos varios ingenieros con similar o mayor potencial que también debemos cuidar)

Saludos,

Melquisedes.

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Melquisedes Damián Jara [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 05 de octubre de 2011 04:21 p.m.
Asunto: RE: Gorick Huaman

Melquisedes:

Yo veo que Gorick está decidido

No creo que podamos hacer más por él, salvo desearle suerte y aconsejarle que maneje mejor este tipo de situaciones en el futuro

Creo que sus expectativas fueron haciéndose mayores poco a poco, pues inicialmente me decía que no había problema con ser asistente en una obra, pero al tener la oferta externa con el cargo de AC, sintió que en Cosapi eso iba a demorar y se desesperó

Las alternativas que le hemos conseguido, considero que son muy buenas y hasta mejores que la que le ofrecí, pero él le encuentra peros a todas

Una de las cosas que había conversado con Gorick como área de mejora a inicios del año era justamente que a veces se ponía terco y me pareció que había mejorado mucho, lamentablemente parece que tuvo una recaída

Saludos,

Billy

De: Melquisedes Damián Jara [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 05 de octubre de 2011 04:41 p.m.
Asunto: RE: Gorick Huaman

Billy:

Tenemos que analizar que está pasando, no hay relación entre el plan para crecer y la realidad de perder gente formada en la empresa.

De todos modos le escribiré un correo a Gorick (sin mencionarte) solicitándole que reflexione. Como dices las opciones son casi nulas, así que no perdemos casi nada.

Saludos,

Melquisedes.»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP005

«De: Billy Trejo [Cosapi]

Para: Gorick Huamán [Postulante de Cosapi]

CC: César Coloma [Cosapi]; Luis Ruiz [Cosapi]

Fecha: Viernes, 07 de octubre de 2011 09:49 a.m.

Asunto: RE: Alternativas de desarrollo

Estimado Gorick

Conversé con Lucho Ruiz esta mañana

Me confirma que el también conversó con Lizardo y hay un consenso de empoderar a la gente y darles mejores oportunidades de desarrollo

Esto refuerza la alternativa que te puede ofrecer la Unidad de Negocios de Infraestructura de ser Administrador de Contratos. Considero que este es un logro que no se ha basado en coacción, si no en un meaculapa y reflexión profunda sobre las oportunidades que nuestro personal espera

Respecto al tema económico el también fue de la idea de que no podemos generar una pugna con la competencia, pues ambas empresas perderían. Imagínate si Cosapí empieza a elevar su propuesta y JJC hace lo mismo, vamos a terminar elevando el sueldo promedio de las personas en perjuicio de ambas empresas y de las mismas personas (por el mal habito que esto generaría)

Por otro lado coincidimos en que sería muy mal tomado por la empresa que te ofrezcamos mejorar el sueldo por encima del promedio, pues podría interpretarse como si esa hubiera sido la verdadera motivación tuya desde un principio

Te recomiendo que tengas mucho cuidado con la oferta de JJC, Lucho me comentó que JJC tiene un pacto con Cosapi de no agresión y al parecer alguien que no está muy informado podría estar actuando sin conocimiento de su gerencia general

Otro motivo por el que deberías tener cuidado de este tipo de ofertas tan jugosas es que podría haber un interés de ellos de obtener información que tú has venido manejando y elaborando aquí en Cosapi (ellos podrían estar viéndolo como una inversión, pero de una mala forma). Por tanto, no tardarán en solicitarte que la compartas con ellos y te pondrían en un dilema ético.

Me comentaron que hubo un caso de alguien de RRHH que fue tentado por una empresa externa con un jugoso sueldo y una gran responsabilidad, la persona accedió, pero se sintió muy mal cuando estando trabajando en la otra empresa, se dio cuenta que lo que más querían ellos era la información sobre el personal obrero clave de Cosapi y nuestros procedimientos de reclutamiento. El se negó a dar esta información y regresó a Cosapi al poco tiempo

En resumen Gorick, la oferta de final de Cosapi es promoverte a Administrador de Contratos y adelantarte un básico de S/. 6,500 + 20% por permanencia, tal como habíamos conversado hasta ayer Te exhorto como amigo que lo reflexiones y no pongas en riesgo tu imagen y prestigio profesional

Saludos,

Billy»

[Énfasis agregado]

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual

Calle De la Prosa 104 - San Borja, Lima.Perú/ Central:(511) 224-7800

www.indecopi.gob.pe

145/272



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP006

«De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Gorick Huamán [Postulante de Cosapi]
Fecha: Viernes, 07 de octubre de 2011 09:49 a.m.
Asunto: RE: Alternativas de desarrollo
[...]

De: Luis Ruíz [Cosapi]
Para: Fernando Valdez [Cosapi]; Lizardo Helfer [Cosapi]; Alberto Mego [Cosapi]
CC: Donny López [Cosapi]; Javier Pérez Albela [Cosapi]; Jorge Palacios [Cosapi]
Fecha: Viernes, 07 de octubre de 2011 10:14 a.m.
Asunto: RV: Alternativas de desarrollo

Estimados amigos:

El día de ayer, JJC le ha mejorado la oferta económica a Gorick Huamán, ingeniero de la Gerencia de Gestión de Operaciones para que se vaya a esta empresa como administrador de contratos.

En el esfuerzo de retención está participando Lizardo, Alberto, César Coloma, Billy Trejo y el equipo de RRHH; sin embargo esto de la mejora ha bloqueado el esfuerzo.

En base a la oportunidad de asumir más responsabilidades que han planteado Lizardo y Alberto, lo más conveniente es no ceder a mayores pretensiones salariales e ir por el lado del crecimiento.

Al margen de ello y **en virtud del pacto, hablaré con Oswaldo Otoya, dado que pienso que deberían retirarle la oferta.**

Saludos cordiales,

Lucho»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP007

«De: Luis Ruiz [Cosapi]
Para: Oswaldo Otoya Trelles [JJC]
Fecha: Lunes, 10 de octubre de 2011 09:43 a.m.
Asunto: Acuerdo entre empresas

Oswaldo:

El viernes me buscó Fernando Valdez para contarme que habían acordado con Fernando Camet mantener el acuerdo sobre contratación de gente.

En ese sentido, te escribo porque el Ing. Gorick Huamán de Cosapi nos ha referido que tras haberle hecho ya una propuesta, JJC le ha planteado una mejora de la misma. No sé si esto sea cierto por eso te hago la consulta.

Saludos cordiales,
Lucho

De: Oswaldo Otoya Trelles [JJC]
Para: Luis Ruiz [Cosapi]
Fecha: Lunes, 10 de octubre de 2011 09:58 a.m.
Asunto: RE: Acuerdo entre empresas

Lucho, ya fui informado por Fernando Camet y vamos a actuar en congruencia con el acuerdo. Si embargo, no podemos revisar los acuerdos formales y firmes que tenemos con G. Huamán que son anteriores. Las conversaciones con G. Huamán fueron conducidas por nuestra área de Reclutamiento y Selección.

Saludos
Oswaldo

[...]

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP008

«[...]

De: Oswaldo Otoya Trelles [JJC]

Para: Luis Ruiz [Cosapi]

Fecha: Lunes, 10 de octubre de 2011 09:58 a.m.

Asunto: RE: Acuerdo entre empresas

Lucho, ya fui informado por Fernando Camet y vamos a actuar en congruencia con el acuerdo. Sin embargo, no podemos revisar los acuerdos formales y firmes que tenemos con G. Huamán que son anteriores. Las conversaciones con G. Huamán fueron conducidas por nuestra área de Reclutamiento y Selección.

Saludos

Oswaldo

[...]

De: Luis Ruiz [Cosapi]

Para: Fernando Valdez [Cosapi]; Lizardo Helfer [Cosapi]; Alberto Mego [Cosapi]; César Coloma [Cosapi]

Fecha: Lunes, 10 de Octubre de 2011 09:59 a.m.

Asunto: RV: Acuerdo entre empresas

FYI

De: César Coloma [Cosapi]

Para: Luis Ruiz [Cosapi]; Fernando Valdez [Cosapi]; Lizardo Helfer [Cosapi]; Alberto Mego [Cosapi]

Fecha: Lunes, 10 de octubre de 2011 11:12 a.m.

Asunto: RE: Acuerdo entre empresas

Lucho:

Para aclarar el tema:

El martes 4 de octubre por la noche, GH me hizo saber de una propuesta externa pero que no tenía nada ver con el aspecto económico. Se le ofrecía solamente mayor desarrollo profesional que era de su interés. Desde junio decidimos rotar a partir de septiembre/octubre a GH a un proyecto nuevo para que realice la labor de Administrador de Contratos y adquiera experiencia. Aceptó nuestra propuesta de rotación, mientras tanto incorporamos a una nueva persona y ambos se han mantenido en implementación y seguimiento de los proyectos. Ahora ya tiene la oportunidad de rotación en carreteras.

Sin embargo, tengo entendido que el jueves 6 de octubre GH recibe nuevamente una contrapropuesta de JJC y ésta vez ha sido económica y no ha sido hecha en forma personal por estar GH en Quillabamba. Por lo tanto no hay propuesta firme anterior.

Lo que me deja preocupado es la insistencia de JJC y creo que es porque GH maneja bien y tiene el Manual completo de Administración de Contratos que hemos elaborado en dos años.

Con JJC creo que tenemos un acuerdo desde Aucayacu que bien vale como argumento.

Saludos cordiales,

Cesar

[...]

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP009

« [...]

De: Jorge Palacios [Cosapi]

Para: Guillermo Gutierrez [Cosapi]

CC: Luis Ruiz [Cosapi]; Luis Castillo [Cosapi]; Javier Pérez Albela [Cosapi]; Donny López [Cosapi]; Henry Munayco [Cosapi]; José Luis Gandolfo [Cosapi]

Fecha: Lunes, 26 de diciembre de 2011 04:07 p.m.

Asunto: RV: Carta de renuncia de topógrafo CR 2927

Guillermo:

Estamos observando varias cartas de renuncia en Toromocho en estos últimos días, favor verificar de que se trata ya que debemos evitar una "estampida" por alguna razón que habría que atacar a la brevedad posible.

Esperamos confirmación.

Saludos cordiales,
Jorge palacios.

De: Guillermo Gutierrez [Cosapi]

Para: Jorge Palacios [Cosapi]

CC: Luis Ruiz [Cosapi]; Luis Castillo [Cosapi]; Javier Pérez Albela [Cosapi]; Donny López [Cosapi]; Henry Munayco [Cosapi]; José Luis Gandolfo [Cosapi]

Fecha: Lunes, 26 de diciembre de 2011 04:12 p.m.

Asunto: RE: Carta de renuncia de topógrafo CR 2927

Jorge: las últimas personas que están presentando su carta de renuncia son personas que ingresaron al proyecto por recomendación del Ing. Elvis Talavera. Al parecer, el Ing. Talavera ha sido contratado por otra empresa (según me indican es un proyecto en Las Bambas que va a hacer Mota Engil) y los está llamando.

Para el caso del Sr. Luis Calderón (topógrafo) hemos acordado en que se va a quedar en la obra hasta que llegue su relevo (Enero 2012).

Saludos cordiales,

Guillermo Gutiérrez
CR 2927 Toromocho

De: Luis Ruiz [Cosapi]

Para: Guillermo Gutierrez [Cosapi]; Jorge Palacios [Cosapi]

CC: Luis Castillo [Cosapi]; Javier Pérez Albela [Cosapi]; Donny López [Cosapi]; Henry Munayco [Cosapi]; José Luis Gandolfo [Cosapi]

Fecha: Lunes, 26 de diciembre de 2011 04:42 p.m.

Asunto: RE: Carta de renuncia de topógrafo CR 2927

Efectivamente Mota Engil está evaluando la posibilidad de contratarlo. **Ya hablé con la gerente de rrrh de Mota y justo me llamaron a pedirme referencias. Voy a hablar. Mañana tengo una conversación con el subgerente de operaciones de Mota.**»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP010

«De: Christian Navarro [Cosapi]
Para: Carlos Cayo Aza [GyM]
CC: Jose Carlos Ascarza Revoredo [GyM]
Fecha: Jueves, 26 de abril de 2012 11:55 a.m.
Asunto: Carlo Schettini

Estimado Carlos, me ha llegado la información que Carlo Schettini quien renunció la semana pasada a nuestra área de Procura está trabajando con ustedes, por favor confirmame.

Es importante que mantengamos una buena relación como hasta el momento lo hemos hecho.

Sería bueno reunirnos, por lo que me gustaría invitarlos a almorzar un día de estos, me avisan cuando pueden. Gracias

Saludos

De: Carlos Cayo Aza [GyM]
Para: Christian Navarro [Cosapi]
CC: Jose Carlos Ascarza Revoredo [GyM]
Fecha: Jueves, 26 de abril de 2012 11:59 a.m.
Asunto: RE: Carlo Schettini

Christian,
No estoy al tanto, lo reviso; e igualmente nos interesa mantener las buenas relaciones de todo este tiempo.
Coordino con José Carlos y te propongo una fecha para la próxima semana.
Saludos,

De: Carlos Cayo Aza [GyM]
Para: Christian Navarro [Cosapi]
CC: Jose Carlos Ascarza Revoredo [GyM]
Fecha: Jueves, 26 de abril de 2012 12:19 p.m.
Asunto: RE: Carlo Schettini

Christian,
Sobre Schettini, no lo tenemos ni como ingreso, ni como candidato.
Como RRHH no hemos tenido ningún contacto, y si lo referenciaran, finalmente los contratos los realizamos nosotros.
Saludos,

De: Christian Navarro [Cosapi]
Para: Carlos Cayo Aza [GyM]
CC: Jose Carlos Ascarza Revoredo [GyM]; Donny López [Cosapi]
Fecha: Jueves, 03 de mayo de 2012 06:29 p.m.
Asunto: RE: Carlo Schettini

Estimado Carlos, trate de llamarte a tu oficina sin resultados, acabo de conversar con Carlo Schettini y me confirmó que está realizando un trabajo para ustedes en el proyecto que tienen en el Callao (COMIN), me resulta muy preocupante esta situación, pues señala que está haciendo una labor de consultoría, podríamos entender que esta es una manera de no respetar el acuerdo, es mas creemos que es posible que en el corto plazo (un mes) sea contratado por GyM.

De concretarse esta situación, tendremos que transmitir nuestra preocupación a nuestros Gerentes Generales.

Espero tus comentarios.

Saludos
[...]
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP011

«De: Alejandro Altez [Cosapi]
Para: Christian Navarro [Cosapi]
Fecha: Jueves, 07 de junio de 2012 11:20 a.m.
Asunto: Relacionista Comunitaria Vanessa Rivera

Estimado Christian:

Tenemos un problema en Ayacucho Abancay, nuestra relacionista comunitaria Vanessa Rivera de un muy buen trabajo y alta calificación esta tentada por GYM para un trabajo también en Ayacucho en el tramo que va al VRAE. Ella trabajo antes con GYM en el tramo I de Ayacucho – Abancay, pero cuando nosotros la captamos estaba libre porque ya había terminado el tramo. En realidad el salario con el que la contratamos (2500 en régimen 24 por 6), es muy bajo y GYM le esta ofreciendo 4000 en régimen 21 por 7.

Te quería solicitar dos cosas:

Que te comuniques con GYM para cortar esta insistente llamada que la está haciendo dudar y;
Que me indiques que tan factible es hacer una mejora a su salario para preparar la solicitud. Es una profesional A1 que nos esta ayudando mucho alla sobre todo con el tema de comunidades.

Atento a tus comentarios

De: Christian Navarro [Cosapi]
Para: Alejandro Altez [Cosapi]
CC: Donny López [Cosapi]
Fecha: Jueves, 07 de junio de 2012 12:02 p.m.
Asunto: RE: Relacionista Comunitaria Vanessa Rivera

Ok Alejandro, procedamos también con el formato de retención

Saludos»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP012

*[...]
De: Andreas Rempel [Postulante de JJC]
Para: Rolando Correa [Cosapi]
CC: Susana Camac Romero [Cosapi]; Donny López [Cosapi]; Karla Sanchez [Cosapi]; Lorena Arribas [Cosapi]; Alejandro Altez [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 05 de diciembre de 2012 03:20 p.m.
Asunto: Re: RV: Andreas Rempel: cancelación de residencia

Rolando,

yo hablé con el abogado de JJC mencionando la carta que ellos tienen que enviar a Digemin donde dicen que se terminó el contrato conmigo y que ellos se deslinden cualquier responsabilidad conmigo, como me indicó Susana. Lamentablemente siguen insistiendo que yo envíe la carta de la cancelación de residencia, avisándome, que si no lo haré, tendría que pagar desde enero una multa por cada día que me quedo en Perú.
Así quieren asegurarse que yo no comience un contrato con una otra empresa peruana.

Ahora es mi pregunta como seguimos con esto. Yo veo tres soluciones:

1. Se presenta el contrato con Cosapi antes del 12.12.2012, donde vence mi carné de extranjería, y se inicia el trámite de la prolongación de la carné de extranjería. Que lo más probable causa problemas entre las empresas.
2. Que se cancela mi residencia en Perú, como pide JJC. Me voy del país, regreso como turista dos semanas después y se empezará con todos los trámites de la residencia desde el comienzo.
3. Se cancela la residencia de Perú, como pide JJC, yo le indico una fecha para fin de enero para salir del país y en enero se entrega el contrato nuevo de Cosapi y se prolonga el carnet de extranjería. Después se cancela o se cambia la fecha del vuelo.

Por favor revise las posibilidades de las soluciones y si tienes otra opción avísame.

Saludos,
Andreas Rempel

De: Alejandro Altez [Cosapi]
Para: Andreas Rempel [Postulante de JJC]; Rolando Correa [Cosapi]
CC: Susana Camac Romero [Cosapi]; Donny López [Cosapi]; Karla Sanchez [Cosapi]; Lorena Arribas [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 05 de diciembre de 2012 03:31 p.m.
Asunto: RE: Andreas Rempel: cancelación de residencia

Pienso que la segunda es más viable sobre todo por el tema de JJC.

Saludos

De: Rolando Correa [Cosapi]
Para: Alejandro Altez [Cosapi]
CC: Susana Camac Romero [Cosapi]; Donny López [Cosapi]; Karla Sanchez [Cosapi]; Lorena Arribas [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 05 de diciembre de 2012 04:24 p.m.
Asunto: RE: Andreas Rempel: cancelación de residencia

Yo también creo la segunda opción es la mejor, ya que debemos evitar que se relacione su salida de JJC con su incorporación a Cosapi.

Susana favor revisa el tema con Karla o Donny para responderle a Andreas.

Saludos,

Rolando C.

[...]
De: Christian Navarro [Cosapi]
Para: Alejandro Altez [Cosapi]; Donny López [Cosapi]
CC: Rolando Correa [Cosapi]; Karla Sanchez [Cosapi]; Alberto Mego [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 05 de diciembre de 2012 05:34 p.m.
Asunto: RE: Andreas Rempel: cancelación de residencia

Alejandro, inicialmente habíamos definido que este candidato se iría a una empresa para luego pasar a COSAPI, ahora en este escenario debo conversar con JJC, por que será evidente que su próximo empleador será COSAPI, cuando tenemos un pacto de caballeros entre los GG.

Vamos a esperar a conocer la impresión de JJC por este candidato.

Saludos
[...]*
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP013

«[...]

De: Christian Navarro [Cosapi]

Para: Alejandro Altez [Cosapi]; Donny López [Cosapi]

CC: Rolando Correa [Cosapi]; Karla Sanchez [Cosapi]; Alberto Mego [Cosapi]

Fecha: Miércoles, 05 de diciembre de 2012 05:34 p.m.

Asunto: RE: Andreas Rempel: cancelación de residencia

Alejandro, inicialmente habíamos definido que este candidato se iría a una empresa para luego pasar a COSAPI, ahora en este escenario debo conversar con JJC, por que será evidente que su próximo empleador será COSAPI, cuando tenemos un pacto de caballeros entre los GG.

Vamos a esperar a conocer la impresión de JJC por este candidato.

Saludos

De: Alberto Mego [Cosapi]

Para: Christian Navarro [Cosapi]; Alejandro Altez [Cosapi]

Fecha: Miércoles, 05 de diciembre de 2012 06:51 p.m.

CC: Lizardo Helfer [Cosapi]

Asunto: Re: RV: Andreas Rempel: cancelación de residencia

Estimado Christian, esperemos el tiempo necesario para que no parezca que le quitamos personal. El ha renunciado a fines de noviembre y va trabajar en JJC hasta el 22 de diciembre. La idea inicial es que pasaba por Poch pero por temas de papeles el tema no va. Del 22 de diciembre al 1 de febrero me parece tiempo suficiente para considerar que esta suelto por lo cual no debieras de hacer ninguna consulta.

Si 39 días te parece poco les sumamos algo mas. Lo que no me parece es que lo pongamos en consulta y perdamos a este potencial Ing. Favor mira de darle forma de manera de asegurar su contratación.

Saludos y gracias.

Enviado desde mi BlackBerry de Movistar

De: Christian Navarro [Cosapi]

Para: Alberto Mego [Cosapi]; Alejandro Altez [Cosapi]

Fecha: Jueves, 06 de diciembre de 2012 01:06 p.m.

CC: Lizardo Helfer [Cosapi]; Rolando Correa [Cosapi]

Asunto: RE: Andreas Rempel: cancelación de residencia

Alberto, hemos quedado con FVT en dos meses para evitar realizar la consulta, por lo que desde inicios de marzo podría comenzar con nosotros.

Saludos

[...]

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP014

«De: Rolando Correa [Cosapi]
Para: Jorge Palacios [Cosapi]
CC: Christian Navarro [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 05 de diciembre de 2012 12:18 p.m.
Asunto: Guillermo Barrezueta

Jorge:

Buena noticia, **nos confirmaron de JJC que podemos incorporar a Guillermo Barrezueta**. Estoy de descanso médico, mañana te busco para coordinar detalles de su ingreso a Cosapi.

Saludos Cordiales,
[...]
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP015

«De: Christian Navarro [Cosapi]

Para: Donny López [Cosapi]

Fecha: Jueves, 31 de enero de 2013 11:55 a.m.

Donny, te estaba llamando, dos temas, voy a reunirme con JJC y GvM para comparar sueldos, hemos quedado en hacer la lista de puestos claves de 20 a 30 para compararlos en salario y monto, lo necesito para mañana.

Por otro lado, cuando recertificamos ABE?, nos estamos preparando?

Conversamos.

Saludos

Enviado desde mi BlackBerry de Movistar»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP016

«De: Perez Albela, Javier [Gerente Corporativo de Gestión de Talento de Corporacion Jeruth]

Para: Donny López [Cosapi]

Fecha: Martes, 30 de abril de 2013 11:44 a.m.

Asunto: oe chino...

Chinaso... siguen con pacto de no agresión con GYM no?? xq nuestro amigo javier Li esta trabajando como asesor en GYM ... te paso el talan...

vi la memoria está bien paja!!

Saludos,

De: Donny López [Cosapi]

Para: Perez Albela, Javier [Gerente Corporativo de Gestión de Talento de Corporacion Jeruth]

Fecha: Martes, 30 de abril de 2013 12:22 p.m.

Asunto: RE: oe chino...

Habla Chinazo q gusto, bueno el Chino Li que se vaya a la ... jajaja mentira como siempre confiamos en la seriedad del pacto ahora los gerentes generales de las empresas comparten bastante más en este tema.

Cuando almorzamos? El otro día me llamo Dragón y me dijo que fácil la próxima semana.»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP017

«De: Freddy Vargas [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Viernes, 3 de mayo de 2013 03:33 p.m.
Asunto: PUNTOS COSAPI

Billy,
Si lo contratan, a mi me corresponden los puntos Cosapi.

Slds
fva

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Freddy Vargas [Cosapi]
Fecha: Lunes, 6 de mayo de 2013 12:10 p.m.
Asunto: Re: PUNTOS COSAPI

Me informan que tenemos convenio de no jalarnos personal que esta activo entre Cosapi y GYM

Lástima

Saludos,
Billy
Enviado desde mi BlackBerry de Movistar

De: Freddy Vargas [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Lunes, 6 de mayo de 2013 12:12 p.m.
Asunto: RE: PUNTOS COSAPI

Ok pata, no hay problema. Eso de los puntos tendrá que esperar.
Creo que ese tipo de convenios no nos benefician, están en contra del libre mercado...»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP018

«De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Jorge Morán [Cosapi]; Elmer Chávez [Cosapi]
Fecha: Lunes, 6 de mayo de 2013 08:17 a.m.
Asunto: CV Carlos Vargas

Jorge
Adjunto el CV de Carlos Vargas, Ingeniero Civil de la UNI
Es hermano de Freddy Vargas y Freddy siempre me habla bien de él. Me cuenta que es el segundo del Jefe de Oficina Técnica
Sin embargo em GyM la OT hace también control de proyectos

Carlos es estable en GyM pero tengo entendido que aún esta accesible para lo que pagamos en Cosapi. NO está buscando trabajo pero si lo entrevistan, y les parece buen perfil, podemos ofrecerle algo interesante para tentarlo

Saludos,
Billy

De: Jorge Morán [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]; Elmer Chávez [Cosapi]
Fecha: Lunes, 6 de mayo de 2013 12:01 p.m.
Asunto: RE: CV Carlos Vargas

Estimados,

Tenemos convenio con GyM para no jalarnos gente.

Saludos
Jorge

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Jorge Morán [Cosapi]
Fecha: Lunes, 6 de mayo de 2013 12:08 p.m.
Asunto: Re: CV Carlos Vargas

Joder!
Enviado desde mi BlackBerry de Movistar»
[Énfasis agregado]

CSP019

«De: Rolando Correa [Cosapi]
Para: Christian Navarro [Cosapi]
Fecha: Sábado, 18 de mayo de 2013 10:42 p.m.
Asunto: Ex Mota - Rocio Collao

Christian:

Favor para tu revisión con Carmen. quiero entrevistar a Rocio Collao, tiene perfil de Administrador Asistente. Afirma que salió el 28 de abril de Mota.

Saludos,



[...]

De: Carlos Ramirez [Cosapi]
Para: Lorena Arribas [Cosapi]; Jorge Palacios [Cosapi]; Paola Chavez [Cosapi]; Patricia Ponte [Cosapi]
CC: Luis Miguel Medina [Cosapi]; José Montoya [Cosapi]; Rolando Correa [Cosapi]
Fecha: Jueves, 23 de mayo de 2013 09:01 a.m.
Asunto: RE: Ex Mota - Rocio Collao

Lorena,

Tal como conversamos favor de contratar a Rocio Collao como Administrador Asistente para la obra Consorcio Vial Tambillo.

Es urgente su subida a obra por favor.

El sueldo pactado es de S/4,000.

Saludos Cordiales,
Carlos R.»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP020

«De: Jorge Zuazo [Postulante de JJC]
Para: Alejandro Altez [Cosapi]
Fecha: Lunes, 20 de mayo de 2013 11:07 a.m.
Asunto: RE: Reunión

Buenos días Alejandro mi numero es 982768937 espero tu llamada.

Saludos.

JZM.

De: aaltez@cosapi.com.pe [Cosapi]
Para: fernandozuazo@hotmail.com [Postulante de JJC]
Fecha: Lunes, 20 de mayo de 2013 11:57 a.m.
Asunto: RE: Reunión

Jorge:

Para estar claros.

Me dicen Alberto y Lizardo que para no generar conflictos entre las dos em'presas efectivamente debes estar fuera de JJC con un periodo de minimo un mes y por decisión de renuncia no por stand by. Lo que me comento Mario es que ya habías renunciado y que como Profesional libre podríamos contratarte sin tener problemas con JJC. Esto es muy importante.

Por favor revisa bien este tema antes de que nos generemos problemas mutuos.

De: fernandozuazo@hotmail.com [Postulante de JJC]
Para: aaltez@cosapi.com.pe [Cosapi]
Fecha: Lunes, 20 de mayo de 2013 09:54 p.m.
Asunto: RE: Reunión

Alejandro:

- 1.- Te envio mi CV para que el area comercial verifique si es que procede reemplazar al Ing Cerrato.
- 2.- De ninguna manera quiero crear conflicto entre las empresas, lo que pasa es que JJC me ceso al 15 de Abril 2013 y como podras ver en el CV casi nunca he estado en Stand By, siempre al termino de una obra o por necesidad de JJC salia de Obra para continuar en oficina en el area de Ingeniería

Por ahora te sugiero que revisen el CV que te adjunto y verifiquen si el cambio de Residente Procede para continuar con la siguiente etapa.

Por mi parte no hay problema estoy claro en el tema y despues de la verificacion lo aclarare contigo.

Saludos

Jorge

[...]

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP021

«De: Jorge Palacios [Cosapi]
Para: Carlos Cortes Verástegui [Cosapi]; Ester Torres [Cosapi]
CC: Rolando Correa [Cosapi]
Fecha: Jueves, 20 de junio de 2013 04:49 p.m.
Asunto: RE: Tema Supervisor RRHH
Adjunto: Jose Chavez RRHH - CV.PDF

Ester:

Favor contactar a José Chávez ya que actualmente no tiene contrato vigente con Mota Engil.

Saludos,
Jorge palacios.

De: Rolando Correa [Cosapi]
Para: Christian Navarro [Cosapi]
CC: Jorge Palacios [Cosapi]; Ester Torres [Cosapi]; Donny López [Cosapi]
Fecha: Jueves, 20 de junio de 2013 05:21 p.m.
Asunto: Jose Chavez - Jefe de personal - ex Mota
Adjunto: Jose Chavez RRHH - CV.PDF

Christian:

Favor consulta con Carmen si van a darle continuidad a José Chavez, encargado de rrhh en Mota. Lo queremos invitar a que postule como Jefe de Personal para Alpamarca.

Gracias,

Rolando C»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP022

«[...]»

De: Lady Tarazona [Cosapi]

Para: Fiorella Fu [Cosapi]

CC: Donny López [Cosapi]; Rolando Correa [Cosapi]; Raúl Gamarra [Cosapi]

Fecha: Viernes, 25 de octubre de 2013 03:08 p.m.

Asunto: RV: Proyectistas Alpamarca

Importancia: Alta

Fiore,

Por favor bríndanos los rangos salariales.

Nombre y apellidos	Edad	Profesión	Última Empresa	Cargo	Último Sueldo*	Expectativas de Sueldo*	disp. Trabajo en obra	Observaciones
Hernan Saldarriaga Albuquerque	29	Técnico Ing. Mecánica - Senati (2009)	CREUS SAC	Proyectista	S/. 2000 (bruto)	S/. 3500 (bruto) + destaque	SI	Disponibilidad 04/11 Reside en Piura
VICTOR MARTIN VARGAS SANCHEZ	47	Dibujante Técnico Mecánico - Senati (1989)	GMI (2012 -act.)	Proyectista	S/. 7500 bruto	S/. 8000 + destaque	SI	Puede desvincularse cuando se lo requiera Reside en Lima
Angelo Guerra Francia	23	Dibujo Técnico Mecánico - Senati (2010)	GMI (2011 - Act.)	Dibujante mecánico	S/. 2800 bruto	S/. 3500 (bruto) + destaque	SI	Su contrato vence este fin de mes, puede conversar para desvincularse de GMI Reside en Lima
Yanet Jimenez	24	Dibujo Técnico Mecánico - Senati (2010)	GMI (2011 - Act.)	Dibujante mecánico	S/. 2800 bruto	S/. 3500 (bruto) + destaque	SI	Disponibilidad Inmediata Reside en Lima
MOISES DANIEL MEZA ROJAS	58	Dibujante Técnico Mecánico - Senati (1989)	JACOBS PERU S.A.	Proyectista / Supervisor de Tuberías	S/. 12.800 bruto + 15 % destaque	A tratar	SI	Disponibilidad Inmediata Reside en Lima
Pedro Castro Macchiavello	26	Sencico - Piura Topógrafo	Haug SA - Barrick 14*7	Dibujante	s/. 3800 (bruto)	s/. 3500 (bruto) + destaque.	SI	Disponibilidad Inmediata Entrevistado por Jonathan Lopez de OT, lo recomienda como Dibujante Eléctrico Reside en Piura

Quedo atenta.

Saludos,

De: Rolando Correa [Cosapi]

Para: Lady Tarazona [Cosapi]; Fiorella Fu [Cosapi]

CC: Donny López [Cosapi]; Raúl Gamarra [Cosapi]; Elmer Chávez [Cosapi]

Fecha: Viernes, 25 de octubre de 2013 03:22 p.m.

Asunto: RE: Proyectistas Alpamarca

Lady, en el caso de los de GMI, si siguen laborando no podemos hacerles oferta laboral por acuerdo entre socios. Voy a hacer la consulta a rrhh de GYM si serán liberados o tienen planes con ellos.

Rolando C.»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP023

«De: Juan Urquizo [Cosapi]
Para: Claudia Reyes [Cosapi]; Donny López [Cosapi]
CC: Christian Navarro [Cosapi]
Fecha: Lunes, 18 de noviembre de 2013 05:48 a.m.
Asunto: Personal QC - Jose Sandoval / Proyecto Constancia

Claudia / Donny,

En obra tenemos al Sr. José Sandoval que tiene otra propuesta de trabajo de la empresa JJC para el próximo año (enero 2014).

Actualmente, él percibe su remuneración base de S/.3800.00 pero en JJC le están ofreciendo S/.5300.00

Conversé con José y su expectativa de sueldo es de S/.5000.00; lo que le permitiría cubrir su economía familiar y poder estudiar cursos de especialización en soldadura.

Respecto a su desempeño, Jose me acompaña en el área de calidad desde marzo del 2011 y su evolución profesional ha sido muy favorable.

Necesito que veamos su situación laboral y le demos alguna solución ya que lo necesitamos en el proyecto hasta el cierre de obra (diciembre 2014).

Podrían proponerle un contrato x 1 año por todo el 2014.

Él estará de descanso del 29 de noviembre al 06 de diciembre; y desea conversar con ustedes para revisar este asunto personalmente.

Favor sus comentarios.

Saludos
Juan Urquizo

De: Donny López [Cosapi]
Para: Juan Urquizo [Cosapi]; Claudia Reyes [Cosapi]
CC: Christian Navarro [Cosapi]; Fiorella Fu [Cosapi]
Fecha: Lunes, 18 de noviembre de 2013 08:11 a.m.
Asunto: Re: Personal QC - Jose Sandoval / Proyecto Constancia

Juan:
JJC no puede hacer ofertas laborales a nuestros trabajadores.
Revisaremos el caso y nos comunicamos.

Saludos,
Donny
Enviado desde mi BlackBerry de Movistar

De: Juan Urquizo [Cosapi]
Para: Donny López [Cosapi]; Claudia Reyes [Cosapi]
CC: Christian Navarro [Cosapi]; Fiorella Fu [Cosapi]
Fecha: Lunes, 18 de noviembre de 2013 08:58 a.m.
Asunto: RE: Personal QC - Jose Sandoval / Proyecto Constancia

Gracias Donny.

Es importante revisar este asunto y darle alguna respuesta al trabajador.

Me llamas cualquier novedad.

Saludos
Juan Urquizo»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP024

«De: Jimmy Camacho Tinoco [GyM]
Para: Yonathan Vilcahuaman Rodriguez [Postulante de Cosapi]
Fecha: 26 de junio de 2013 11:43 a.m.
Asunto: Oportunidad laboral - Graña y Montero

Estimado (a):

A nombre del Grupo Graña y Montero, le hacemos extensivo un saludo cordial.

La presente es para comunicarle que, a partir de nuestra revisión en el portal de Bumeran, hemos identificado su perfil profesional. Por esta razón, le hacemos extensivo nuestro interés de que participe en nuestros procesos de Selección.

Para dicho fin, y con el objetivo de apreciar a detalle su experiencia laboral, le solicitamos nos envíe su curriculum vitae actualizado en respuesta a este correo.

Agradecemos de antemano su participación.

Saludos cordiales

De: Yonathan Vilcahuaman Rodriguez [Postulante de Cosapi]
Para: Jimmy Camacho Tinoco [GyM]
CC: yvilcahuaman@cosapi.com.pe [Postulante de Cosapi], yonathan vilcahuaman rodriguez [Postulante de Cosapi]
Fecha: 27 de junio de 2013 09:27 a.m.
Asunto: Re: Oportunidad laboral - Graña y Montero

Estimado,

Adjunto mi CV actualizado como lo solicitaste.

El colegiado se encuentra en trámite.

Gracias por tu tiempo a la espera de una respuesta.

Sds

De: Carlos Minaya [Cosapi]
Para: Donny López [Cosapi]
Fecha: Lunes, 16 de diciembre de 2013 10:42 a.m.
Asunto: RV: Oportunidad laboral - Graña y Montero

Estimado Donny

Como se comentó en una oportunidad, el mercado laboral está movido y tenemos algunos supervisores que están recibiendo propuestas de trabajo. Como veras en correos líneas abajo, el Ing. Yonathan Vilcahuaman (Supervisor E&I en Alparmarca) está recibiendo una propuesta laboral la cual nos puede afectar al dejar de contar con su participación en un momento álgido del proyecto. Favor puedas revisar su caso y ver qué podemos hacer para evitar su salida.

Saludos
[...]

De: Donny López [Cosapi]
Para: Christian Navarro [Cosapi]
Fecha: Lunes, 16 de diciembre de 2013 10:56 a.m.
Asunto: RV: Oportunidad laboral - Graña y Montero
Importancia: Alta

Christian:

Favor contactar a Carlos para que converse con su equipo de Reclutamiento, queda claro que no están respetando los acuerdos

Saludos;

De: Christian Navarro [Cosapi]
Para: Carlos Cayo Aza [GyM]
CC: Helen Farías-Ríos [GyM]
Fecha: Lunes, 16 de diciembre de 2013 11:06 a.m.
Asunto: Re: RV: Oportunidad laboral - Graña y Montero

Carlos, para variar no te puedo contactar por celular, te escribo porque uno de tus analistas de reclutamiento desconoce (eso es lo que quiero creer) de **nuestro pacto de NO AGRESION**, agradecerá puedan parar a la brevedad esta contratación y reentrenar a tu personal para evitar este tipo de correos, copio también a Helen para su apoyo acostumbrado.

Saludos

De: Carlos Cayo Aza [GyM]
Para: Christian Navarro [Cosapi]
CC: Helen Farías-Ríos [GyM]; Rolando Correa [Cosapi]; Donny López [Cosapi]
Fecha: Lunes, 16 de diciembre de 2013 11:13 a.m.
Asunto: Re: RV: Oportunidad laboral - Graña y Montero

Estoy en un Comité, pero no dudo que Helen podrá ver el caso con el equipo.
Gracias por el correo.

Carlos

Enviado desde mi iPhone
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP025

«[...]

De: Christian Navarro [Cosapi]

Para: Carlos Cayo Aza [GyM]

CC: Helen Farias-Rios [GyM]; Rolando Correa [Cosapi]; Donny López [Cosapi]

Fecha: Lunes, 16 de diciembre de 2013 11:06 a.m.

Asunto: RV: Oportunidad laboral - Graña y Montero

Importancia: Alta

Carlos, para variar no te puedo contactar por celular, te escribo porque uno de tus analistas de reclutamiento desconoce (eso es lo que quiero creer) de nuestro pacto de NO AGRESION, apreciaré puedan parar a la brevedad esta contratación y reentrenar a tu personal para evitar este tipo de correos, copio también a Helen para su apoyo acostumbrado.

Saludos

De: Helen Farias-Rios [GyM]

Para: Christian Navarro [Cosapi]; Carlos Cayo Aza [GyM]

CC: Rolando Correa [Cosapi]; Donny López [Cosapi]

Fecha: Lunes, 16 de diciembre de 2013 11:25 a.m.

Asunto: Re: RV: Oportunidad laboral - Graña y Montero

Hola Christian.

Ahora mismo veo este tema y ver pasó, todos los chicos tienen conocimiento del pacto con COSAPI.

Te comento el día de hoy.

Saludos.»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP026

«[...]

«De: Carlos Cayo Aza [GyM]

Para: Christian Navarro [Cosapi]

CC: Helen Farias-Rios [GyM]; Rolando Correa [Cosapi]; Donny López [Cosapi]

Fecha: Lunes, 16 de diciembre de 2013 11:13 a.m.

Asunto: Re: RV: Oportunidad laboral - Graña y Montero

Estoy en un Comité, pero no dudo que Helen podrá ver el caso con el equipo.
Gracias por el correo.

Carlos

Enviado desde mi iPhone

De: Rolando Correa [Cosapi]

Para: Christian Navarro [Cosapi]; Donny López [Cosapi]

Fecha: Lunes, 16 de diciembre de 2013 11:24 a.m.

Asunto: RE: RV: Oportunidad laboral - Graña y Montero

Adjuntos: RE: Noe Huarcaya; RE: Rolyn Del Carpio Portocarrero – Ingeniero de Calidad QC

Probablemente no estuvo enterada Helen, venimos coordinando bien estos temas.

Por cierto, me contó que tienen 11 empresas Off-limits, siendo esto su mayor barrera para contratar personal.

Saludos,

Rolando C.»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP027

«De: Lady Tarazona [Cosapi]
Para: Rolando Correa [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 04 de diciembre de 2013 10:30 a.m.
Asunto: Noe Huarcaya

Rolando,

Por favor apóyame en consulta a GyM si aún requieren a Noé Huarcaya, lo están requiriendo para Constancia Mecánico.

Conversé con el candidato e indica que salió el 30/11, le mencionaron que le confirmarían su reubicación pero no tenía algo concreto.

Gracias.

Saludos,

De: Rolando Correa [Cosapi]
Para: Helen Farias-Rios [GyM]
CC: Lady Tarazona [Cosapi]
Fecha: Viernes, 06 de diciembre de 2013 05:00 p.m.
Asunto: RV: Noe Huarcaya

Estimada Helen, personal de Cosapi que trabajó con Noe Huarcaya en Toromocho está interesado en contratarlo. Nos comunicamos con él y nos indica que salió el 30/11. Favor nos confirman si podemos tomarlo en caso no tengan planes de reubicación.

Saludos Cordiales,

Rolando Correa

De: Helen Farias-Rios [GyM]
Para: Rolando Correa [Cosapi]
CC: Lady Tarazona [Cosapi]
Fecha: Viernes, 06 de diciembre de 2013 06:05 p.m.
Asunto: RE: Noe Huarcaya

Rolando, Proceder.

Saludos»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP028

«[...]

De: Antonio Díaz [Gerente Técnico País de constructora CyA]

Para: Rolando Correa [Cosapi]

CC: [REDACTED] [Cosapi]

Fecha: Jueves, 20 de febrero de 2014 02:48 p.m.

Asunto: RV: RE: CV Kathy Diaz N.

Adjunto: Jonny Espinoza.docx

Hola Rolando,

Ayer me entere que mi menor hija estaba postulando a Cosapi y ahora me copio este correo, y quedo muy apenada. Lo que dices sobre NO quitarse profesionales está quedando en el papel, te comento que hace poco vi en el LinkedIn que el ingeniero Jonny Espinoza, quien trabajo en Antamina y Toromocho como empleado de Cosapi, para los consorcios con GyM puso que ahora es ingeniero en GyM y se lo llevaron a Cerro Verde, adjunto lo dicho; Jonny ha sido un gran estudioso durante esos 2 proyectos y lo he visto siguiendo estudios por internet, todas las noches después de sus labores cotidianas.

Así mismo en Toromocho hemos tenido un caso de un jefe de grupo de nombre Oscar Beltran, Cosapino desde sus inicios, especializado en montaje de molinos, cuando lo íbamos a ascender a supervisor, GyM lo tentó y se lo llevo a sus filas como supervisor y siguió trabajando en Toromocho, o sea ellos NO están cumpliendo con el pacto de caballeros; bueno, solo quería hacerte este comentario para tu conocimiento y fines necesarios.

Saludos cordiales

De: Rolando Correa [Cosapi]

Para: Antonio Díaz [Gerente Técnico País de constructora CyA]

CC: [REDACTED] [Cosapi]

Fecha: Viernes, 21 de febrero de 2014 09:43 a.m.

Asunto: RE: RE: CV Kathy Diaz N.

Hola Antonio:

A nosotros también nos apena lo de Kathy, se ve que es una buena profesional.

Por otro lado, si es un práctica consultarnos entre los jefes de selección y los gerentes de rrhh de ambas empresas sobre trabajadores que postulan a ofertas de la otra empresa. Veré qué paso en los casos de Jonny Espinoza y Oscar Beltrán.

Saludos Cordiales,

Rolando C.

Slau

De: Antonio Díaz [Gerente Técnico País de constructora CyA]

Para: Rolando Correa [Cosapi]

CC: [REDACTED] [Cosapi]

Fecha: Viernes, 21 de febrero de 2014 09:50 a.m.

Asunto: RE: RE: CV Kathy Diaz N.

Ok Rolando,

Gracias por la atención y les deseo tengan un buen fin de semana playero, en Bogotá estoy muy alejado del mar. Estoy seguro que a Jonny Espinoza también lo necesitábamos para Cerro Verde.»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP029

«[...]

De: Rolando Correa [Cosapi]

Para: Raúl Gamarra [Cosapi]; Lady Tarazona [Cosapi]; Fernando Gúzman [Cosapi]; Fernando Quevedo [Cosapi]; Victor Dos Santos. Contacto [Cosapi]; Oswaldo Patiño [Cosapi]

CC: Lorena Arribas [Cosapi]; Luis Valeriano [Cosapi]; Jackeline Leon [Cosapi]; Billy Trejo [Cosapi]; José Luis Gandolfo [Cosapi]; Juan Villar [Cosapi]; Carlos Espinoza [Cosapi]; Luis Castillo [Cosapi]

Fecha: Miércoles, 05 de marzo de 2014 09:32 a.m.

Asunto: RE: Ingenieros y Supervisores Electricistas Internos Disponibles

Estimados Señores:

Específicamente por Marchán (supervisor electricista) me están preguntando de GYM. El señor salió el 31/1 de Cosapi, tiene un mes fuera. **Favor confirmenme si lo necesitan para de lo contrario dar a GYM luz verde para que lo contraten.**

Código	Evaluado	Cargo	Proceso	Unidad de Negocio	Evaluador	Supervisor	ED 2013 Redondeado	Escala	Fortalezas	Mejora	Hoja de Ruta	Feedback
886252	MARCHAN SANCHEZ, LUIS FRANCISCO	SUPERVISOR DE ELECTRICIDAD	ED 2013 - Planta Concentradora Alpacamarca - Obras civiles y montaje mecánico 2956	Partas Industriales	NAVARRO SANDOVAL, FLAVIO SHENG	ARHUIS CHAMDERO, WALTER DIOMEDES	BO	Buena	Liderazgo y trabajo en equipo en buen grado. Comparte experiencias y gestiona resolución técnica de problemas de forma proactiva. Relaciones interpersonales en buen grado.	Mejorar en la gestión del uso y empleo adecuado de las herramientas. Mejorar en la comunicación efectiva a todo nivel. Mejorar en la gestión de supervisión para el control de proyectos (Reportes).	Supervisión efectiva de grupos de trabajo de 30 colaboradores o más.	Se observa Liderazgo y trabajo en equipo en buen grado. Comparte experiencias y gestiona resolución técnica de problemas de forma proactiva. Relaciones interpersonales en buen grado. Se recomienda Mejorar en la gestión del uso y empleo adecuado de las herramientas. Mejorar en la comunicación efectiva a todo nivel. Mejorar en la gestión de supervisión para el control de proyectos (Reportes).

Saludos,
RC
[...]
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP030

«De: Gary Barrezueta [Cosapi]

Para: Fernando Mendoza [Cosapi]; Claudia Reyes [Cosapi]

CC: Marco Antonio Del Pino [Cosapi]; César Torres [Cosapi]; Jhonny Díaz [Cosapi]; Lorena Arribas [Cosapi]

Fecha: Lunes, 09 de diciembre de 2013 08:34 a.m.

Asunto: CV KATHERINE LAMA - Supervisor SSOMA

Adjunto: Curriculum Vitae Katherine Lama DC.DOC

Estimados,

Por si surge una oportunidad, adjunto CV de Katherine Lama.
Muchas gracias.

Saludos.

Atentamente,

[...]

De: Lorena Arribas [Cosapi]

Para: Gary Barrezueta [Cosapi]; Fernando Guzmán [Cosapi]; Rolando Correa [Cosapi]

Fecha: Martes, 17 de diciembre de 2013 09:30 a.m.

Asunto: RE: CV KATHERINE LAMA - Supervisor SSOMA

Adjunto: Curriculum Vitae Katherine Lama DC.DOC

Estimados,

Me comuniqué con la Srta. Lama y se corroboró que actualmente sigue trabajando en JJC, por lo que no podemos contratarla para Cosapi por el momento.

Saludos,

[...]

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP031

«Asunto: Almuerzo

Comienzo: Miércoles 12/03/2014 12:30 p.m.

Fin: Miércoles 12/03/2014 02:00 p.m.

Ubicación: Restaurante CAPLINA

Asistentes necesarios: [REDACTED] [Cosapi]; Mauricio Garma [JJC]; Carlos Cayo Aza [GyM]

Organizador: Christian Navarro [Cosapi]

Amigos, de acuerdo a lo coordinado nos reuniremos con [REDACTED] para que inicien una nueva etapa del benchmarking.

Saludos»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP033

«De: Ali Paima Moron [GyM]
Para: Helen Farias-Rios [GyM]
Fecha: Martes, 04 de marzo de 2014 11:10 am
Asunto: CONSULTA: CONDICIÓN EN COSAPI
Importancia: Alta

Helen, por favor tu apoyo corroborando con los contactos de Cosapi si el Sr. Luis Francisco Marchán Sánchez fue cesado el 31/01/2014

De: Helen Farias-Rios [GyM]
Para: Rolando Correa [Cosapi]
Fecha: Martes, 04 de marzo de 2014 11:39 a.m.
Asunto: RV: CONSULTA: CONDICIÓN EN COSAPI
Importancia: Alta

Buen día Rolando,

Por favor, podrías darnos información respecto al Sr. Luis Francisco Sanchez, si es que podríamos contactarlo.

Desde ya las gracias.

Saludos,
Helen

De: Rolando Correa [Cosapi]
Para: Helen Farias-Rios [GyM]
CC: Lady Tarazona [Cosapi]
Fecha: Martes, 04 de marzo de 2014 02:14 p.m.
Asunto: RE: CONSULTA: CONDICIÓN EN COSAPI

Hola Helen:

Luis Marchán es un Supervisor Electricista que salió de Alpacar el 31/1. A raíz de su salida lo hemos propuesto para obras de Cosapi pero sin respuesta. Favor, lo volvemos a proponer, espérenme esta semana, si no hay respuesta daremos luz verde

Saludos,

Rolando C.

De: Helen Farias-Rios [GyM]
Para: Rolando Correa [Cosapi]
CC: Ali Paima Moron [GyM]
Fecha: Lunes, 10 de marzo de 2014 09:26 p.m.
Asunto: RV: CONSULTA: CONDICIÓN EN COSAPI

Estimado Rolando,

Llegaron a tener respuesta respecto al Sr. Luis Marchán?
Quedamos atentos a tu respuesta
Gracias y saludos,
Helen

De: Helen Farias-Rios [GyM]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
CC: Ali Paima Moron [GyM]
Fecha: Miércoles, 12 de marzo de 2014 04:13 p.m.
Asunto: RV: CONSULTA: CONDICIÓN EN COSAPI

Estimado Bill,

Por favor, tu apoyo en la respuesta respecto al Sr. Luis Marchán es un Supervisor Electricista, La historia líneas abajo.

Desde ya las gracias.

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Helen Farias-Rios [GyM]
CC: Ali Paima Moron [GyM]; Lady Tarazona [Cosapi]
Fecha: Jueves, 13 de marzo de 2014 03:59 p.m.
Asunto: RE: CONSULTA: CONDICIÓN EN COSAPI

Estimada Helen:
Estamos reubicando al Sr. Marchan en uno de nuestros proyectos
Disculpa la demora al contestarte

Saludos,
Billy Trejo
[...]
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP034

« [...]

De: Lady Tarazona [Cosapi]

Para: Brandon Fernández [Cosapi]

CC: Billy Trejo [Cosapi]; Carlos Ramirez [Cosapi]; Jorge Palacios [Cosapi]

Fecha: Lunes, 17 de marzo de 2014 06:42 p.m.

Asunto: RE: Asistente Nóminas Construcción Civil

Adjunto: CV Luis Marca.doc; curriculum jose garcia.doc; Consuelo Arguelles Neira - CV.DOC

Brandon,

Los candidatos entrevistados hasta el momento que manejan planilla de construcción civil, están por encima de los S/. 3,000 como expectativa.

Te envío los Cv's para tu revisión.

Candidato	Profesión	Edad	Último Trabajo	Sueldo	Expectativa	Disponibilidad	Observaciones
Luis Marca (referido Donny Lopez)	Senati - Administración Industrial 2008 UPC - EPE Administración 2011 - Act.	25	HV CONTRATIST ASS.A	S/. 350 0 brutos	s/. 4,000 brutos	15 días	Experiencia en planilla de construcción civil 4 años (2007 - 2012) 2 años régimen común (2012 - act.) Su disponibilidad para viaje es limitada, pues está estudiando.
José García (Referido de Augusto Sandoval)	Técnico en Computación Capeco: Planilla de Construcción Civil	28	CONSORCIO VIAL APURIMAC (JJC)	S/. 250 0 brutos +30 % des taq ue	S/. 2800 brutos	15 días	Experiencia en planilla construcción civil 3 años (2010 - 2013) Está en la búsqueda de nuevas oportunidades para trabajar en Lima. <u>Al pertenecer al planilla de JJC no es posible contactarlo.</u>

[...]»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP035

«[...]

De: Alberto Russo [Postulante a Cosapi]

Para: Pablo A. Peña [Socio de Elective]

Fecha: Martes, 01 de abril de 2014 07:29 p.m.

Asunto: Re: COORDINACIÓN ENTREVISTA VÍA SKYPE: JEFE de ESTIMACIONES y COTIZACIONES

Hola Pablo,

Durante la entrevista via skype que tuve con Rolando Correa de COSAPI, al término de la misma le pregunté por qué razón ellos buscaban cubrir esta posición con extranjeros, ya que no es una posición de formación específica o de expertise internacional, a lo que me contestó que **en Perú había una rápida expansión de la industria de construcción y por ende falta de profesionales, a tal punto que habían hecho un "pacto de no agresión" entre las principales empresas para no robarse personal entre sí.** Me contó además que estaban tratando de capacitar juniors mediante programas de trainee. A partir de eso se me ocurre una alternativa.

Me pregunto por qué no ofrecerles un servicio de capacitación tipo coaching personalizado para mandos medios y/o altos, conducido realmente por expertos en cada tema, lo que les permitiría contar con profesionales locales, movilizando y promoviendo hacia arriba la estructura de personal propia, como complemento de su actual esquema de capacitación.

Es evidente que los costos se reducirían a mediano plazo y estarían desarrollando efectivamente una estrategia a futuro.

Quizá a Elective, como consultora de recursos humanos, le interese desarrollar esa línea de negocio.

Saludos cordiales

Alberto»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP036

«De: Javier Mamani [Superintendente de Obras Eléctricas de Compañía Minera Ares]

Para: Lady Tarazona [Cosapi]

Fecha: Viernes, 04 de abril de 2014 08:36 a.m.

Asunto: Consulta, disponibilidad del Supervisor

Estimada Lady

A través de la presente, te agradecería información de la disposición laboral con COSAPI del señor Luis Marchan Sanchez con cargo de Supervisor Eléctrico, el cual esta presentándose a mi persona para un puesto de trabajo en el Proyecto Inmaculada a través de la contratación de GYM.

Por lo cual conociendo la buena trayectoria del señor que trabajo conmigo en anteriores proyectos me gustaría que participe en el Proyecto Inmacula, para lo cuál te solicitaría tu confirmación de la disponibilidad o liberación del supervisor, conociendo el acuerdo de contratación de personal entre GYM y COSAPI.

Saludos

De: Lady Tarazona [Cosapi]

Para: Billy Trejo [Cosapi]

Fecha: Viernes, 04 de abril de 2014 08:47 a.m.

Asunto: RV: Consulta, disponibilidad del Supervisor

Billy,

Por favor tu respuesta al correo líneas abajo, quieren contratar a Luis Marchan.

Saludos,»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP037

«De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Martín Montero Marin [GyM]
CC: mauro.espinoza@hocplc.com [Compañía Minera Ares]; javier.mamani@hocplc.com
[Superintendente de Obras Eléctricas de Compañía Minera Ares]; Lady Tarazona [Cosapi]
Fecha: Viernes, 04 abril de 2014 09:37 a.m.
Asunto: Caso Luis Marchan

Estimados:

Mediante la presente, a solicitud de Mauro Espinoza, les informo que el Sr. Luis Marchan quien se encontraba en proceso de incorporación al proyecto Constancia Mecánico fue observado en su examen médico, motivo por el cual no podrá continuar el proceso, por tanto, es potestad de él optar por otras opciones laborales

De: Martín Montero Marin [GyM]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
CC: mauro.espinoza@hocplc.com [Compañía Minera Ares]; javier.mamani@hocplc.com
[Superintendente de Obras Eléctricas de Compañía Minera Ares]; Lady Tarazona [Cosapi]
Fecha: Viernes, 04 abril de 2014 09:39 a.m.
Asunto: RE: Caso Luis Marchan

Muchas gracias Billy, por la confirmación.»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP038

«De: Luis Marchan Sanchez [Postulante de Cosapi]

Para: Billy Trejo [Cosapi]

Fecha: Jueves, 03 de abril de 2014 10:52 p.m.

Asunto: APOYO

Estimado Billy Trejo.

Ante todo agradezco por tomarme en cuenta en el Equipo de COSAPI, a la vez decirle que van 3 meses desde que salí de Alpamarca y aun no tengo nada en concreto.

Tengo la opción de laborar en Graña, para lo cual necesito ser liberado.

Hable con la srta. Lady Tarazona, manifestándome que le hablo del tema a Ud.

Por favor necesito que envíe un correo a: martin.montero@gym.com.pe sobre mi liberación. Me estoy viendo perjudicado económicamente, tengo obligaciones que cumplir con las universidades de mis hijos, agradezco su comprensión y apoyo.

Saludos

Luis Marchán S

De: Billy Trejo [Cosapi]

Para: Luis Marchan Sanchez [Postulante de Cosapi]

Fecha: Jueves, 03 de abril de 2014 10:52 p.m.

Asunto: RE: APOYO

Buen día Luis

Te informo que ante la observación médica que tuviste no será posible continuar el proceso de incorporación al proyecto.

Es una lástima, pues teníamos gran interés en que sigas formando parte de la familia Cosapi.

Dado que por el momento no nos es posible reubicarte, es potestad tuya optar por otras opciones laborales.

Saludos,

Billy

De: Luis Marchan Sanchez [Postulante de Cosapi]

Para: Billy Trejo [Cosapi]

Fecha: Viernes, 04 de abril de 2014 06:13 p.m.

Asunto: Re: APOYO

Ok Billy, muy agradecido.

Saludos,

Luis»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP039

«De: Giuliana Piana [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Viernes, 04 de abril de 2014 12:01 p.m.
Asunto: CV DE ALFREDO CUEVA-ELECTRICISTA INDUSTRIAL
Adjunto: CV. ALFREDO CUEVA NUEVO -EA.DOCX

Hola Billy:

Te envío este CV, puede ser de interés.

Saludos,

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Giuliana Piana [Cosapi]
CC: Eduardo Villamar [Cosapi]
Fecha: Viernes, 04 de abril de 2014 12:05 p.m.
Asunto: RE: CV DE ALFREDO CUEVA-ELECTRICISTA INDUSTRIAL
Adjunto: CV. ALFREDO CUEVA NUEVO -EA.DOCX

Gracias Guiliana por el CV

Estoy copiando a Eduardo Villamar para tenerlo en cuenta más adelante cuando se desligue de GyM
No sería prudente contactarlo hasta que haya terminado su vínculo con el socio

Saludos,
Billy»
[Énfasis agregado]

CSP040

«De: Ester Torres En nombre de Talento [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]; Lorena Arribas [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 09 de abril de 2014 09:05 a.m.
Asunto: Envía referidos y gana puntos COSAPI - Jefe de Guardia

CONVOCATORIA



Nuestra organización COSAPI MINERIA S.A.C se encuentra a la búsqueda de:

JEFE DE GUARDIA

Requisitos del Perfil:

- Profesional en Ingeniería de Minas con colegiatura vigente.
- Experiencia superior a 5 años en minería Tajo Abierto.
- Experiencia mínima de 5 años como Jefe de Guardia
- Inglés: Nivel Intermedio o superior
- Disponibilidad para trabajar en provincia bajo régimen de la obra.

La Jefatura de Atracción del Talento hará el seguimiento de los candidatos y de concretarse su incorporación, la persona que propuso al profesional recibirá 7,000 pts. Cosapi en Acción, el cual será efectivo al cumplirse el periodo de prueba de la persona referida. - www.cosapienaccion.com.pe
*La convocatoria tiene validez por 1 mes.

COSAPI



Los interesados pueden enviar los CV's de sus candidatos Potenciales a larribas@cosapi.com.pe indicando en el Asunto: Jefe Guardia

De: Juan Carlos Rivera [Cosapi]
Para: Talento [Cosapi]; Billy Trejo [Cosapi]; Lorena Arribas [Cosapi]
Fecha: Jueves, 10 de abril de 2014 08:25 a.m.
Asunto: Jefe de Guardia

Billy, Lorena

Se envía un candidato para el puesto de Jefe de Guardia.

Saludos

De: Lorena Arribas [Cosapi]
Para: Juan Carlos Rivera [Cosapi]; Talento [Cosapi]; Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Jueves, 10 de abril de 2014 08:37 a.m.
Asunto: RE: Jefe de Guardia

Juan Carlos,

Gracias por tu apoyo, veo que actualmente trabaja en Graña, Cosapi tiene un pacto de no agresión con ellos, por lo que no podemos tomar personal de su empresa.

Lo tendremos en cuenta para más adelante.

Saludos,»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP041

«De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Lorena Arribas [Cosapi]
Fecha: Jueves, 10 de abril de 2014 08:17 p.m..
Asunto: REFERIDOS PARA SELECCION

Lorena:
Favor de ubicar a las siguientes personas que nos han referido
Primero el CV y luego debemos conocer sus expectativas

Jimmy Camacho: Estuvo como reclutador en una consultora y me dicen que ahora es Analista Senior de GYM (su ingreso actual es aprox. S/. 5,500)

Christopher Gálvez: tiene experiencia en plus petrol y graña.

Karla Mendoza: me dicen que ella es muy buena, nosotros hemos trabajado con esta empresa pero a mi en particular no me gustó su servicio, pero quienes la conocen a ella refieren que marca la diferencia en esta consultora (abajo sus datos de contacto).

Saludos,
Billy

De: Lorena Arribas [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Viernes, 11 de abril de 2014 08:33 a.m.
Asunto: RE: REFERIDOS PARA SELECCION

Billy,

No me pasaste los datos de contacto, con respecto a Jimmy, yo se que el sigue en Graña, finales del año pasado nos juntamos con él y dos personas más de Graña para compartir prácticas de ambas empresas, de todos modos vas a entrevistarlo?

Saludos,

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Lorena Arribas [Cosapi]
Fecha: Viernes, 11 de abril de 2014 08:38 a.m.
Asunto: RE: REFERIDOS PARA SELECCION

Lore:
No me dieron datos de contacto, solo los nombres
Si sigue en GyM no lo contactamos a él

Saludos,
Billy»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP042

«De: Carlos Cayo Aza [GyM]
Para: [redacted]@cosapi.com.pe [Cosapi]; Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Miércoles, 28 de mayo de 2014 04:47 p.m.
Asunto: Almuerzo Construcción

Cómo están este miércoles para retomar los almuerzos?
Miércoles a las 11am en GyM?

Saludos,

Carlos

Enviado desde mi iPhone

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: Carlos Cayo Aza [GyM] [redacted] [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 28 de mayo de 2014 04:58 p.m.
Asunto: RE: Almuerzo Construcción

Conforme por mi lado

Propongo la siguiente agenda:

- Comparación sueldos de algunos puestos (actualizar cuadro adjunto)
- Estructura Organizativa: RRHH, Administración y Finanzas, otros.
- Programas de Formación empleados
- Otros de interés

Adjunto el libro que vamos actualizando cada reunión.

Saludos

De: Carlos Cayo Aza [GyM]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC] [redacted] [Cosapi]
Fecha: Martes, 03 de junio de 2014 07:47 a.m.
Asunto: RE: Almuerzo Construcción

Mauricio/ Melquedes.

Disculpen el cambio, pero podrían el próximo miércoles 11?

Debo estar viajando esta semana.

Pf me confirman y yo agendo.

Desde ya las gracias,

Carlos

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: Carlos Cayo Aza [GyM] [redacted] [Cosapi]
Fecha: Martes, 03 de junio de 2014 11:49 a.m.
Asunto: RE: Almuerzo Construcción

Prefiero jueves 12/06, ya que el 11 lo tengo complicado.

Que opinan?

Saludos

Mauricio

De: Carlos Cayo Aza [GyM]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC] [redacted] [Cosapi]
Fecha: Martes, 03 de junio de 2014 12:04 p.m.
Asunto: RE: Almuerzo Construcción

Por mi perfecto, esperemos a [redacted]

Saludos,

Carlos

De: [redacted] [Cosapi]
Para: Carlos Cayo Aza [GyM]; Mauricio Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Martes, 03 de junio de 2014 12:10 p.m.
Asunto: RE: Almuerzo Construcción

Carlos / Mauricio,

De acuerdo, quedamos el jueves 12-Jun.

Será a las 11:00 am?

Saludos,

[redacted].»



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP043

«[...]

De: [Redacted] [Cosapi]

Para: Donny López [Cosapi]; Billy Trejo [Cosapi]

Fecha: Viernes, 30 mayo de 2014 09:29 a.m.

Asunto: RV: Información para reunión con GyM y JJC

Adjunto: Open Book COSAPI GyM JJC v2 (2).xlsx

Donny,

Por favor **actualicemos la información para la reunión con GyM y JJC.**

Saludos,

[Redacted]

[Énfasis agregado]

«[...]

Adjunto: Open Book COSAPI GyM JJC v2 (2).xlsx

Temas	COSAPI	GyM	JJC
Planos / Indicadores de Rendimiento	Obligación a partir de los 10 años. Tiempo de seguro antes de jubilación, en EPS (1 año a todos) Menor de jubilación, de acuerdo a años de servicio hasta 12 meses por años de los 30 años. Se le da servicio con DDM general a los que están por jubilarse a jubilarse todos. Nueva Póliza a cargo de empresa a todos a un año (10,000 pesos). Vigencia 01 Julio 2015	Inclusión a jubilación con jubilación de ley (tipo 12 jubilado), a partir de los 65 años. Pueden quedar como seguros fuera de planilla a demandados (expulsados). A los ya jubilados se les da bono jubilación a la ley (en un retiro). En consecuencia se les da EPS por un año jubilados a cargo de ellos.	En retiro: obligación a partir de los 10. Plus de jubilación de edad desde los 50, superior de jubilación. Bono de hasta 6 meses por jubilados ya jubilados según antigüedad (menor de 10 años 2 meses, entre 10 y 20 años 3 meses, más de 20 años 4 meses. Alcanza categoría jefe en jubilado. Criterio EPS hasta 3 meses
Edad	EPS 25% al trabajador (80 años a persona), 51% de empleador de 1000. Incluye empresa para jubilados.	EPS 25% al trabajador (81 años a persona), 10% de 2500.	EPS 25% al trabajador (80 años a persona), 25% de 1400 jubilados.
Seguro contra riesgos	Seguro contra accidentes adicional. Véase ley día 1. Seguro para pagar a todos los que lo pague, trabajador antes 100%	Seguro contra accidentes adicional. Véase ley día 1	Seguro contra accidentes adicional. Véase ley día 1
Cuentas de ahorro y planes de jubilación	No más. 15% - 20% en ahorro de infraestructura (20% y 20% en ahorro (20%). Remuneración.	No más (revisado) De 10% a 30%, según años (más de 400000000 30% y en caso contrario, condiciones del contrato, se evalúa con tabla comparada con presupuesto (20%). Remuneración	No más. De 10% en cuenta hasta máximo 30% (más de 400000000 30%) en caso contrario a retiro (20%). Remuneración.
Transporte a obra	Para que survan solo a jefe en jubilado. Observe 35% en infraestructura. Transporte hasta su residencia bajo rendición dentro de la ciudad. Bono de vivienda al jubilado en Lima (1000 pesos)	Transporte hasta Lima si es jefe a todos. Bajo rendición de cuentas.	Para que survan a jubilados. Transporte hasta Lima a no jubilados solo a categorías jefe. Se paga bajo rendición de cuentas.
Presión de obra	RDPRM (valor y pago) del costo de la obra. Por cada 0.3% adicional se reparte 20%. Del monto al 80% va a presupuesto y 20% a sede central. Criterios: permisos (más 30%). Evolución del presupuesto (menor a 80% no recibe premio, no el log final). Solo jefe para todos (dentro presupuesto final), y personas de recursos limitados con personal, presupuesto especial. Premios publicados en procedimiento para gerencia. Se descuentan un mes a año a todos los años. Participación voluntaria, solo hasta 10 años. No día al retiro.	RDPRM (valor y pago). Verificar requisitos, entre ellos funciones aprobadas, obras, retiro, etc. Una proporción del margen neto hasta el 10-80%. Tipo de reparto 7% de la obra. Observe también el resultado de un año del mes, en promedio 100% el proyecto. Criterios: factor de categoría, permisos, MIP, cumplimiento, presupuesto (entre permisos, retiro). Solo jefe para todos (5 y 8) y presupuesto especial (10 y 1). Forzados al criterio publicado. No día al no estar activo.	RDPRM solo pago. De la rentabilidad de la obra. Top 4% todo el proyecto. Criterios: cumplimiento de objetivos (más del 50%), factor de cargo, permisos, 100% recibe premio completo. Premios se publican, los criterios al publicado. Para incentivar se evalúa caso a caso.
Bonos de costo	Gerencia - posicionamiento (jefe con un año), 10% de la obra. 4 a 6 meses. Se reparte el 20% del pago de los años. Participación voluntaria sobre año a años. Criterios: objetivos de cada gerente.	Gerencia - posicionamiento obra, 8% de la obra. Promedio 4 meses, más de 6 a 8 meses de obra. Criterios: permisos, objetivos, factor de categoría Participación voluntaria al año a años.	100% cumplimiento. De 0 a 6 meses. Criterios: permisos (20%), factor de cargo, objetivos del mes (más 30%). Participación voluntaria sobre año a años.
Extrajeros	4 extrajeros + 4 permisos especiales + 2 colombianos. Visas 6 extrajeros a más. Negocio solo anual integral incluido el destino (gastos de 15000 mensual). Contrato anual renovable. Seguro médico EPS 100% todos. Puntaje de salud - puntaje solo a título un mes a año. 1 mes de los 12 meses al primer mes - 2 meses de los 12 meses de obra 21 x 1. Prácticas para instalaciones también como excepción. Visas con días de vigencia no al cumplimiento. Paga en dólares	1 extrajero. Negocio solo anual integral incluido el destino. Contrato anual renovable. Seguro médico EPS 100% todos. Puntaje de salud - puntaje solo a título dos meses a año. Paga los años que haya el proyecto, régimen de obra 21 x 1. Visas con días de vigencia. Paga en dólares	3 extrajeros - 1 permiso especial. Negocio solo anual integral incluido el destino (gastos de 15000 mensual). Contrato anual renovable. Seguro médico EPS 100% todos. Puntaje de salud - puntaje solo a título un mes a año. 1 mes de los 12 meses al primer mes sin los 12 meses de obra 21 x 1. Paga en dólares
Indicadores clave RDPRM	1 tiempo de retiro máximo (30 días), clima laboral, desarrollo de gestión (sumero de promociones), rotación del jefe (32%)	15 indicadores	20 indicadores
Indicador 2014	8.5% este mes con respecto a enero, reduciendo a 8%. Desempeño y cumplimiento de objetivos para gerencia (5)	8%, todos los meses entre 10 meses y 15 años.	5% en promedio. Selectivo... puede incrementarse en el transcurso del año 2013 (no de 10.25)
Horario de trabajo estándar	9 horas al día, 45 horas a la semana, ingreso 8.30am?	9 horas al día, 45 horas a la semana, ingreso 8.30am?	9.5 horas al día, 41.5 horas a la semana, ingreso 8.30am
Indicadores 2014	AS SELECCIÓN EMPLEADOS (4), SELECCIÓN OBREROS (10), CAPACITACIÓN Y DESARROLLO (8), ADMINISTRACIÓN (8), BIENESTAR Y PAZ (1), COMUNICACIONES (8), SOSTENIBILIDAD (1)	52: SELECCIÓN EMPLEADOS (13), CAPACITACIÓN Y DESARROLLO (1), ADMINISTRACIÓN (12), BIENESTAR Y PAZ (7), ASESORIA - COMPENSACIONES Y SERVICIOS (1), COMUNICACIONES Y EVENTOS (4), SERVICIOS A GYM, STRACOR, YVA, INFRAESTRUCTURA	34: SELECCIÓN EMPLEADOS (4), CAP. Y DESARROLLO (4), ADMINISTRACIÓN (10), BIENESTAR Y PAZ (5), SELECCIÓN OBREROS (8)
Evaluación de Potencial	Comité de talento determina la lista. Los criterios para evaluación de talento (Otra Póliza)	Año phdicos que van por potencial. Comité válido	Comité de Desarrollo determina la lista. Se validó con cuál jefe potencial. Se muestra ED y pago PDA.
Formación Empleados			

SUeldos Políticas de RRHH



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP045

«De: Helen Farias-Rios [GyM]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
CC: Rosanhela Varilla Coello [GyM]
Fecha: Miércoles, 28 de mayo de 2014 05:16 p.m.
Asunto: RV: Candidata Katty Reyes - Bambas

Estimado Billy,

Consultarte **si es posible contactar a la Srta. Katty Reyes** (asistente administrativo quién menciona haber trabajado con ustedes hasta el 24/05.

Desde ya las gracias por tu pronta respuesta.

Saludos,
Helen

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Helen Farias-Rios [GyM]
CC: Rosanhela Varilla Coello [GyM]
Fecha: Miércoles, 04 de junio de 2014 09:18 a.m.
Asunto: RE: Candidata Katty Reyes - Bambas

Estimada Helen
Katty se encuentra sesada de la planilla de empleados indirectos
Estamos evaluando su promoción a la planilla de empleados, este proceso debe tomar 2 días mas.

En este contexto ella está en potestas de elegir la opción que le sea más conveniente, pues no tiene vínculo laboral formal con la empresa

Saludos,
Billy

De: Helen Farias-Rios [GyM]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
CC: Rosanhela Varilla Coello [GyM]
Fecha: Miércoles, 04 de junio de 2014 09:39 a.m.
Asunto: RE: Candidata Katty Reyes - Bambas

Gracias Billy por tu respuesta.
Que nos recomiendas?

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Helen Farias-Rios [GyM]
CC: Rosanhela Varilla Coello [GyM]
Fecha: Miércoles, 04 de junio de 2014 10:14 a.m.
Asunto: RE: Candidata Katty Reyes - Bambas

Que conversen libremente con ella, pues no podría garantizar que le daremos continuidad
Cuando se evalúa la promoción de alguien, existe la posibilidad que no pase el filtro.

[...]»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP046

«De: Claudia Sotomayor [GyM]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
CC: Helen Farias-Rios [GyM]
Fecha: Lunes, 16 de junio de 2014 08:50 a.m.
Asunto: Consulta disponibilidad Sr. Andrés Aguirre Tito

Estimado Bill,

Un gusto saludarte, me contacto contigo por encargo de Helen Farías. Quisiéramos confirmar la disponibilidad del Sr. Andrés Aguirre Tito, quien señala ha sido liquidado de COSAPI.

Puesto: Supervisor Mecánico
Fecha de Cese: 13 junio 2014

Agradeceré tu apoyo validando esta información.

Quedo a la espera de tus comentarios,

Saludos,»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP047

«De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: [Redacted] [Cosapi]; Carlos Cayo Aza [GyM]
Fecha: Jueves, 26 de junio de 2014 05:53 p.m.
Asunto: reunion
Adjunto: Open Book COSAPI GyM JJC v2 (2).xlsx

	Cosapi	Graña	JJC
Selección Empleados	7	13	5.5
Selección Obreros	10		6
Desarrollo y capacitacion	8	9	4.5
Administracion	9	12	12
Bienestar y RSE (sostenibilidad)	5	9	3
Generalistas (UN y proyectos)		6	2
Compensaciones	1	1	0
RRLL	1		1
Comunicaciones		2	
	41	52	34

Coordinamos fecha para próxima reunión.
Saludos»

Adjunto: Open Book COSAPI GyM JJC v2 (2).xlsx

Temas	COSAPI	GyM	JJC
Selección Empleados	41: SELECCIÓN EMPLEADOS (7), SELECCIÓN OBREROS (10), CAP y DESARROLLO (8), ADMINISTRACION (9), BIENESTAR + RRLL + COMPENSACIONES (6), SOSTENIBILIDAD (1)	53: SELECCIÓN (13), CAP y DESARROLLO (9), ADMINISTRACION (17), BIENESTAR Y RS (7), ASESORIA + COMPENSACION a UN. DE NEGOCIO (7), COMUNICACIONES Y EVENTOS (4), SERVICIOS A GyM, STRACOL, VIVA, INFRAESTRUCTURA	35: SELECCIÓN (6), DESARROLLO (4), ADMINISTRACION (12), BIENESTAR Y RS (5), RECLUTAMIENTO DE OBREROS (6)
Evaluación de Potencial	Comité de Talento determina la lista. Los escogidos pasan evaluación de talento (Balla Platero).	Jefe plantea quienes son los potenciales. Comité valida	Comité de Desarrollo determina la lista. Se valida con cada jefe funcional. Se monitorea ED y parón PEA.
Responsables	Jefe: Billy Trejo	Jefe: Helen Parles	Jefe: Ericka Jara
	Acuerdos: validar con jefe de selección si su último trabajo fue en su empresa. No deben ser instruidos de no tocar nuestra empresa		
Estructura GAJ	Conti (seguros), Fin, TI, Proccra, Adm Obra, serv. Generales	Conti (seguros), Fin, TI, Adm general (sedes)	TI, F, Adm obras, consorcios y sede + Cont. Adm (seguros, archiva, J, RRHH)
#empleados	1500 empleados, 0.65 M	4500 empleados, 1.20 M	1000 empleados, 0.41 M
Formación Empleados			

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP048

«De: Erika [REDACTED] Schenone [JJC]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Lunes, 04 de agosto de 2014 10:35 a.m.
Asunto: RE: CV - José Gómez- metrador cadista
Adjunto: GOMEZ CRUZ, JOSE - METRADOR CADISTA I.PDF

Mauricio, por favor podrias confirmar esto para no tener problemas: salió a fin de mes y no le iban a renovar contrato

Gracias
Erika

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
CC: Erika [REDACTED] Schenone [JJC]
Fecha: Lunes, 04 de agosto de 2014 06:06 p.m.
Asunto: RV: CV - José Gómez- metrador cadista
Adjunto: GOMEZ CRUZ, JOSE - METRADOR CADISTA I.PDF

Hola [REDACTED], nos indica este señor que no renovó contrato con ustedes.

Que referencias me puedes dar?

Saludos
Mauricio

De: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Lunes, 04 de agosto de 2014 06:43 p.m.
Asunto: RV: CV - José Gómez- metrador cadista
Adjunto: GOMEZ CRUZ, JOSE - METRADOR CADISTA I.PDF

Billy,

Por favor puedes verificar la información sobre José Gomes?.

Saludos,

[REDACTED].»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP049

« [...]

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]

Para: [REDACTED] [Cosapi]

CC: Erika [REDACTED] Schenone [JJC]

Fecha: Lunes, 04 de agosto de 2014 06:06 p.m.

Asunto: RV: CV - José Gómez- metrador cadista

Hola [REDACTED], nos indica este señor que no renovó contrato con ustedes.

Que referencias me puedes dar?

Saludos

Mauricio

De: [REDACTED] [Cosapi]

Para: Billy Trejo [Cosapi]

Fecha: Lunes, 04 de agosto de 2014 06:43 p.m.

Asunto: RV: CV - José Gómez- metrador cadista

Billy,

Por favor puedes verificar la información sobre José Gomes?.

Saludos,

[REDACTED].

De: Billy Trejo [Cosapi]

Para: [REDACTED] [Cosapi]

CC: Luz Oriundo [Cosapi]; Donny López [Cosapi]

Fecha: Martes, 05 de agosto de 2014 08:35 a.m.

Asunto: RE: CV - José Gómez- metrador cadista

[REDACTED]:

Se trata de un cadista junior (cat 5P3). Trabajó en Constancia Mecánico realizando los planos de piping

Lo cesaron al 31 de Julio, de mutuo acuerdo

Me indica su supervisor Beto Arriaga que el trabajador no estaba conforme con su salario y esperó a que culminara su contrato

No pidieron un reemplazo por que tienen menos carga de trabajo en esta etapa del proyecto

El trabajador **se encuentra libre para optar por otras opciones laborales, pues no tenemos requerimientos por atender con ese perfil**

Saludos,

Billy»

[Énfasis agregado]

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual

Calle De la Prosa 104 - San Borja, Lima.Perú/ Central:(511) 224-7800

www.indecopi.gob.pe

187/272



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP050

«De: Erika [REDACTED] Schenone [JJC]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Lunes, 04 de agosto de 2014 10:35 a.m.
Asunto: RE: CV - José Gómez- metrador cadista

Mauricio, por favor podrias confirmar esto para no tener problemas: salió a fin de mes y no le iban a renovar contrato

Gracias
Erika

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
CC: Erika [REDACTED] Schenone [JJC]
Fecha: Lunes, 04 de agosto de 2014 06:06 p.m.
Asunto: RV: CV - José Gómez- metrador cadista

Hola [REDACTED], nos indica este señor que no renovó contrato con ustedes.
Que referencias me puedes dar?
Saludos
Mauricio

De: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
CC: Erika [REDACTED] Schenone [JJC]
Fecha: Martes, 05 de agosto de 2014 11:27 p.m.
Asunto: Re: RV: CV - José Gómez- metrador cadista

Estimado Mauricio,

Me han informado que José no renovó su contrato porque deseaba un incremento salarial.

Si ustedes tienen necesidad de contratarlo, nosotros no tenemos objeción.

Disculpa por la demora en responderte.

Saludos,

[REDACTED]

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 06 de agosto de 2014 11:37 p.m.
Asunto: RE: RV: CV - José Gómez- metrador cadista

Gracias [REDACTED] x tu rpta.
Saludos.»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP051

«[...]

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]

Para: Carlos Cayo Aza [GyM]

CC: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]

Fecha: Sábado, 09 de agosto de 2014 12:53 p.m.

Asunto: Re: Próxima Reunión

Aunque no lo tengo confirmado, es muy probablemente que ese miércoles y jueves no esté en la oficina, por eso no puedo asegurar esos días.

Lunes o viernes Carlos?

Saludos

Mauricio

De: Carlos Cayo Aza [GyM]

Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]

CC: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]

Fecha: Sábado, 09 de agosto de 2014 12:59 p.m.

Asunto: Re: Próxima Reunión

Ok, puedo reagendar unos temas el lunes 18. El viernes sí estoy fuera de Lima.

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]

Para: Carlos Cayo Aza [GyM]

CC: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]

Fecha: Sábado, 09 de agosto de 2014 01:29 p.m.

Asunto: Re: Próxima Reunión

Lunes 18; 10am... Como te acomoda [REDACTED]?

Slds

De: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]

Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]; Carlos Cayo Aza [GyM]

Fecha: Lunes, 11 de agosto de 2014 08:48 p.m.

Asunto: RE: Próxima Reunión

Por favor podría ser a las 11:00 am?

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]

Para: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]; Carlos Cayo Aza [GyM]

Fecha: Martes, 12 de agosto de 2014 08:11 a.m.

Asunto: Re: Próxima Reunión

Ok, cito para esa hora

Saludos

Mauricio

De: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]

Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]; Carlos Cayo Aza [GyM]

Fecha: Martes, 12 de agosto de 2014 08:35 a.m.

Asunto: Re: Próxima Reunión

Perfecto! Muchas gracias!»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP052

«Asunto: Reunion BM

Comienzo: Lunes 18/08/2014 11:00 a.m.

Fin: Lunes 18/08/2014 02:00 p.m.

Ubicación: Oficinas JJC

Organizador: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]

Asistentes necesarios: Carlos Cayo [GyM]; [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]; Vanessa Rodriguez Miyake [JJC]

Cuándo: lunes, 18 de agosto de 2014 11:00 a.m.-02:00 p.m. (UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito.

Dónde: Oficinas JJC

Estimados, en otro correo alcanzaré una agenda tentativa para debatirla.

Por favor alcanzar a Vanessa DNIs y placas de auto para estacionamiento.

Saludos

Mauricio»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP053

«De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: e[redacted]@jjc.com.pe [JJC]; Helen Farias-Rios [GyM]
Fecha: Martes, 19 de agosto de 2014 11:02 a.m.
Asunto: Reunión de Jefes de Selección

Estimadas Erika y Helen:

El día de ayer nuestros Gerentes de Recursos Humanos sostuvieron una reunión en la cual sugirieron que los Jefes de Selección también nos reunamos para conocernos, intercambiar prácticas e información relevante a nuestra gestión

Si están de acuerdo, sugiero que tengamos un almuerzo la próxima semana, podría ser el 27 de Agosto u otra fecha que propongan.

Como lugares sugiero el Vivaldi o el Tanta

Quedo atento a sus comentarios para confirmar la fecha, hora y lugar

Saludos,»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP054

«De: [REDACTED] [Cosapi]
Para: Carlos Cayo Aza [GyM]; Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Sábado, 04 de octubre de 2014 11:38 a.m.
Asunto: Reunión en Cosapi / Martes 07-Oct

Carlos, Mauricio,

Podemos reunirnos este martes 07? Empezamos en Cosapi a las 11:00 am y luego continuamos con el almuerzo.

Saludos,

[REDACTED]

De: Carlos Cayo Aza [GyM]
Para: [REDACTED] [Cosapi]; Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Sábado, 04 de octubre de 2014 12:05 p.m.
Asunto: Reunión en Cosapi / Martes 07-Oct

Tengo Comité Corporativo de RRHH, no la hago...
Lunes 13 o martes 14?

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: Carlos Cayo Aza [GyM]
CC: [REDACTED] [Cosapi]
Fecha: Sábado, 04 de octubre de 2014 12:20 p.m.
Asunto: RE: Reunión en Cosapi / Martes 07-Oct

Estaré en obra 13, 14 y 15
SlDs

De: [REDACTED] [Cosapi]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]; Carlos Cayo Aza [GyM]
Fecha: Sábado, 04 de octubre de 2014 12:39 p.m.
Asunto: RE: Reunión en Cosapi

Que les parece el lunes 06-Oct?

Porque el 16 y 17 es el Congreso de Gestión de Personas y luego saldré de vacaciones por 2 semanas.

Carlos, por alguna razón no estoy recibiendo tus mensajes...

Saludos,

[REDACTED] S.»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP055

«**Asunto:** Reunión con GyM y JJC
Comienzo: Lunes 06/10/2014 11:00 a.m.
Fin: Lunes 06/10/2014 02:30 p.m.
Ubicación: Cosapi
Organizador: [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP056

«De: [Redacted] [Cosapi]
Para: Carlos Cayo Aza [GyM]; Mauricio Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Sábado, 04 de octubre de 2014 11:38 a.m.
Asunto: Reunión en Cosapi / Martes 07-Oct

Carlos, Mauricio,

Podemos reunirnos este martes 07? Empezamos en Cosapi a las 11:00 am y luego continuamos con el almuerzo.

Saludos,

[Redacted].

De: Carlos Cayo Aza [GyM]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
CC: [Redacted] [Cosapi]
Fecha: Sábado, 04 de octubre de 2014 12:05 p.m.
Asunto: RE: Reunión en Cosapi / Martes 07-Oct

Tengo Comité Corporativo de RRHH, no la hago...
Lunes 13 o martes 14?

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: Carlos Cayo Aza [GyM]
CC: [Redacted] [Cosapi]
Fecha: Sábado, 04 de octubre de 2014 12:20 p.m.
Asunto: RE: Reunión en Cosapi / Martes 07-Oct

Estaré en obra 13, 14 y 15
Slids

De: [Redacted] [Cosapi]
Para: Mauricio Garma Rodriguez [JJC]; Carlos Cayo Aza [GyM]
Fecha: Sábado, 04 de octubre de 2014 12:38 p.m.
Asunto: RE: Reunión en Cosapi

Que les parece el lunes 06-Oct?

Porque el 16 y 17 es el Congreso de Gestión de Personas y luego saldré de vacaciones por 2 semanas.

Carlos, por alguna razón no estoy recibiendo tus mensajes...

Saludos,

[Redacted].

De: Mauricio Garma Rodriguez [JJC]
Para: [Redacted] [Cosapi]; Carlos Cayo Aza [GyM]
Fecha: Lunes, 06 de octubre de 2014 08:27 a.m.
Asunto: RE: Reunión en Cosapi

Señores, es hoy la reunión?

Por favor confirmar

Saludos

Mauricio»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP057

«De: Laura Palomino [Cosapi]
Para: [Redacted] [Cosapi]; Dario Pineda [Cosapi]
Fecha: Martes, 14 de octubre de 2014 12:47 p.m.
Asunto: Ingeniero para presupuestos

Señores,

Adjunto el CV de un ingeniero de presupuestos, muy recomendable, que actualmente trabaja en MEP, pero está renunciando y es muy posible que se vaya a San Martín; sería muy conveniente para el área de Propuestas. Lo pongo a su disposición para su revisión y análisis.

Gracias,

De: Laura Palomino [Cosapi]
Para: [Redacted] [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 22 de octubre de 2014 10:48 a.m.
Asunto: RV: Ingeniero para presupuestos

Disculpa que te interrumpa, es solo para comentarte que el ingeniero referido, Javier Paico, ya presentó su carta de renuncia a MEP y está contactando a las empresas de rubro con muchas probabilidades de irse a la competencia.

Saludos,

Laura

De: [Redacted] [Cosapi]
Para: Lizardo Helfer [Cosapi]
CC: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Jueves, 23 de octubre de 2014 12:13 a.m.
Asunto: Fwd: RV: Ingeniero para presupuestos / Mota Engil

Lizardo,

Laura Palomino, en el correo que reenvió, indica que el Ingeniero ya renunció a Mota Engil.

Le pediré a Billy que se comunice con él, o deseas primero hablar con el Gerente General de Mota Engil?

Saludos,

De: Lizardo Helfer [Cosapi]
Para: [Redacted] [Cosapi]
Fecha: Viernes, 24 octubre de 2014 08:05 p.m.
Asunto: RV: Ingeniero para presupuestos / Mota Engil

Melquiades,

Por favor parar la contratación la verdad es que Hablé con Jorge y me dijo que lo dejaba a mi consideración pero agradecería que se bloqueara esta contratación pensando en el resto de su personal.

Saludos,

Lizardo

De: [Redacted] [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Domingo, 26 octubre de 2014 10:04 a.m.
Asunto: Re: RV: Ingeniero para presupuestos / Mota Engil

Billy,

Por favor conversa con Dario Pineda y también con Laura Palomino, explícales la situación y veámos alternativas.

Saludos,

[Redacted]
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP058

«[...]

De: Lizardo Helfer [Cosapi]

Para: [REDACTED] [Cosapi]

CC: Billy Trejo [Cosapi]

Fecha: Viernes, 24 de octubre de 2014 07:05 p.m.

Asunto: RE: RV: Ingeniero para presupuestos / Mota Engil

[REDACTED],

Por favor parar la contratación la verdad es que Hablé con Jorge y me dijo que lo dejaba a mi consideración pero agradecería que se bloqueara esta contratación pensando en el resto de su personal.

Saludos,
Lizardo

De: Billy Trejo [Cosapi]

Para: [REDACTED] [Cosapi]

Fecha: Miércoles, 05 de noviembre de 2014 08:56 a.m.

Asunto: RE: RV: Ingeniero para presupuestos / Mota Engil

[REDACTED]
Respecto a este punto, me comentas como te va con Lizardo para poder continuar con el tema

Saludos,
Billy»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP059

«De: Mauricio Martín Garma Rodríguez [JJC]
Para: Carlos Cayo [GyM]; [redacted] [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 12 de noviembre de 2014 08:44 a.m.
Asunto: Incrementos Salariales

Estimados, en JJC estamos revisando los presupuestos para el 2015, y quisiera contar con información de proyecciones que uds. Manejan para el 2015 y si cuentan con información del estudio:

Table with 4 columns: Entity, 2013, 2014, 2015 (proyectado). Rows include JJC, GyM, Cosapi, and Hay Group (construcción).

De: Melquiades Damián Jara [Cosapi]
Para: Mauricio Martín Garma Rodríguez [JJC]; Carlos Cayo [GyM]
Fecha: Miércoles, 12 de noviembre de 2014 02:56 p.m.
Asunto: RE: Incrementos Salariales / Reunión

Hola Mauricio,
Nosotros también estamos proyectando un incremento promedio de 5%
Cómo están de tiempo para reunirnos? Podrían este lunes 17 o martes 18, a las 10:00 am? Esta vez yo seré el anfitrión.

Saludos,
Melquiades.

De: Mauricio Martín Garma Rodríguez [JJC]
Para: Melquiades [redacted] [Cosapi]; Carlos Cayo [GyM]
Fecha: Miércoles, 12 de noviembre de 2014 03:46 p.m.
Asunto: RE: Incrementos Salariales / Reunión

Hola Melquiades, propongo martes 18

Table with 4 columns: Entity, 2013, 2014, 2015 (proyectado). Rows include JJC, GyM, Cosapi, and Hay Group (construcción).

Tienes la información de este año y el anterior?

Saludos
Mauricio

De: Carlos Cayo [GyM]
Para: Mauricio Martín Garma Rodríguez [JJC]; [redacted] [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 12 de noviembre de 2014 03:53 p.m.
Asunto: RE: Incrementos Salariales / Reunión

Puedo, pero desde el almuerzo y por la tarde.
La mañana ya la tengo reservada. Pueden?
Mauricio,
Aun cerrando mi presupuesto, coloco entre 5 y 6%; más de 5 que de 6.

Saludos,
Carlos

De: [redacted] [Cosapi] Carlos Cayo [GyM]
Para: Carlos Cayo [GyM]; Mauricio Martín Garma Rodríguez [JJC]
Fecha: Sábado, 15 de noviembre de 2014 12:31 p.m.
Asunto: RE: Incrementos Salariales / Reunión

Carlos / Mauricio,
La tarde del martes no puedo, he tratado de mover una reunión pero no ha sido posible. Les propongo reunirnos el lunes 01 de diciembre, a la hora que ustedes pueden.

Mauricio,
Ya completé en el cuadro los % de aumento de este año y el anterior.

Saludos,
[redacted]
[...]*
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP060

«Asunto: Reunión para revisar temas de RR HH

Comienzo: Lunes 01/12/2014 11:30 a.m.

Fin: Lunes 01/12/2014 03:00 p.m.

Ubicación: Cosapi

Organizador: [Redacted] [Redacted] [Redacted] [Cosapi]

Asistentes necesarios: Carlos Cayo [GyM]; Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]

Cuándo: lunes, 01 de diciembre de 2014 11:30 a.m.-03:00 p.m. (UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito.

Dónde: Cosapi»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP061

«**Asunto:** Reunión para revisar temas de RR HH
Comienzo: Jueves 04/12/2014 01:00 p.m.
Fin: Jueves 04/12/2014 04:30 p.m.
Ubicación: Cosapi
Organizador: [Redacted] [Redacted] [Redacted] [Cosapi]
Asistentes necesarios: Carlos Cayo [GyM]; Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]»

[Handwritten signature]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP062

«De: Raisa Valencia [Cosapi]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [Cosapi]
Fecha: Lunes, 24 de noviembre de 2014 04:04 p.m.
Asunto: Reunión con [REDACTED] [REDACTED]
Importancia: Alta

Buenas tardes,
Remito datos de estacionamiento asignado para reunión programada.

Lunes, 01 de Diciembre de 2014

INTERVENIDO SR. (A)	LISTED VISELA A	PISO/OTI C.	ESTACIONAMIENTO ASIGNADO	INGRESA	
MAURICIO GARMA RODRIGUEZ	[REDACTED]	18	S4	373	11:30

Saludos,

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
Fecha: Martes, 25 de noviembre de 2014 09:18 a.m.
Asunto: RV: Reunión con Melquiades [REDACTED]

Hola [REDACTED], la reunión es el lunes 01 o el jueves 4?

En mi agenda tengo el jueves

Saludos
mauricio

De: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Martes, 25 de noviembre de 2014 10:00 a.m.
Asunto: Re: RV: Reunión con [REDACTED] [REDACTED]

Hola Mauricio,

Es el jueves.

Saludos,

[REDACTED].

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
Fecha: Martes, 25 de noviembre de 2014 10:04 a.m.
Asunto: Re: RV: Reunión con [REDACTED] [REDACTED]

Ok, se trata de un error entonces
gracias

De: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Martes, 25 de noviembre de 2014 10:17 a.m.
Asunto: Re: RV: Reunión con [REDACTED] [REDACTED]

Sí, disculpa.

Ahora actualizan los estacionamientos.

Saludos,

[REDACTED].»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP063

«De: Raisa Valencia [Cosapi]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 26 de noviembre de 2014 09:22 a.m.
Asunto: RV: Reunión con [REDACTED] [REDACTED]
Importancia: Alta

Buenas días,
Remito los datos de estacionamiento con fecha y hora actualizada

Jueves, 04 de Diciembre de 2014

BIENVENIDO SR. (A)	USTED VISITA A	PISO/OFI C.	ESTACIONAMIENTO ASIGNADO	INGRESA	
MAURICIO GARMA RODRIGUEZ	[REDACTED] [REDACTED]	18	54	373	14:00

Saludos,

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: Raisa Valencia [Cosapi]; [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 26 de noviembre de 2014 09:43 a.m.
Asunto: Re: Reunión con [REDACTED] [REDACTED]

Gracias, sólo que tengo la cita para la 1pm
Saludos
Mauricio Garma

De: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
CC: Raisa Valencia [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 26 de noviembre de 2014 09:49 a.m.
Asunto: Re: Reunión con [REDACTED] [REDACTED]

Mauricio,

A la 1 pm nos reuniremos en un restaurante, luego vamos a la oficina de Cosapi (por eso el desfase).

Saludos,

[REDACTED] .»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP064

«De: Carlos Cayo Aza [GyM]

Para: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]; Mauricio Garma [JJC]

Fecha: Jueves, 04 de diciembre de 2014 12:14 a.m.

Asunto: Sorry, se me ha complicado mañana...

...no podré ir...

Enviado desde mi iPhone

De: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]

Para: Carlos Cayo Aza [GyM]; Mauricio Garma [JJC]

Fecha: Jueves, 04 de diciembre de 2014 08:21 a.m.

Asunto: Sorry, se me ha complicado mañana...

Eniendo, diciembre es un mes complicado.

Coordinamos una nueva fecha para la reunión.

Saludos,

[REDACTED]

De: Carlos Cayo Aza [GyM]

Para: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]

CC: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]

Fecha: Jueves, 04 de diciembre de 2014 08:54 a.m.

Asunto: Re: Sorry, se me ha complicado mañana...

Sorry, gracias,

Enviado desde mi iPhone

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]

Para: Carlos Cayo [GyM]; [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]

Fecha: Jueves 04 diciembre de 2014 03:39 p.m.

Asunto: RE: Sorry, se me ha complicado mañana...

Como están la prox. semana?, o ya la dejamos para enero?

Saludos

[...]»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP065

«De: Hugo Cordova [Cosapi]
Para: Jorge Duran [Cosapi]
Fecha: Lunes, 24 de noviembre de 2014 11:46 a.m.
Asunto: Ingreso por COSAPI de Amarildo Carrasco Pusare.

Jorge, saludos cordiales, por favor indicarme con quien debe entrevistarse Amarildo Carrasco Pusare, quien será el reemplazo de Anderson Pantoja, está aprobado por César Balcazar y César Rojo.

Amarildo estará en Sede Central COSAPI el 01/12/14, por favor tu apoyo.

P.S. Adjunto su CV.
[...]

De: Jorge Duran [Cosapi]
Para: Hugo Cordova [Cosapi]
Fecha: Lunes, 01 de diciembre de 2014 10:54 a.m.
Asunto: RE: Ingreso por COSAPI de Amarildo Carrasco Pusare.

Hugo:

Como habrás podido leer en los correos copiados líneas abajo, por favor confírmanos si has conversado con Amarildo sobre este asunto (desvinculación de GyM)

Formalmente, tenemos un acuerdo con esta empresa para NO quitarnos a los empleados, por lo que no nos queda claro si realmente él ya está desvinculado de GyM y/o si está próximo a cumplir su contrato

En su CV se lee que actualmente está trabajando para GyM en el proyecto Cerro El Águila Sabes si este proyecto ya terminó y/o si están terminando los frentes donde él labora? De acuerdo a lo conversado con Amarildo, su contrato finiquita a fin de año y va a realizar una parada el 15 de Diciembre, es por ello que él se compromete en estar desvinculado desde el 15/12/14

Por otro lado, quisiera saber si has conversado con él respecto al puesto que le estás ofreciendo ocupar, que entiendo es el de Ingeniero Jefe de Guardia

Veo en su CV que él ya no pone ese cargo desde el 2012
No vaya a ser que él entienda que estará incorporándose para otro tipo de puesto
Viene como Jefe de Guardia.

Finalmente, has hablado con él de la parte económica?
Cuál es el rango que se le puede ofrecer y/o se tiene previsto en nuestro presupuesto?
Viene con S/. 10,500 más Destaque de Obra, tan igual como lo que percibe Esteban Zapata, que también ingresó vía Cosapi.

Por otro lado, respecto al pedido de RR HH, creo que no dejan de tener razón cuando nos piden que les demos el perfil del cargo que debemos cubrir, para ir buscando en el mercado, a modo de analizar cómo está éste, también como para ir teniendo algunas alternativas por si en algún momento se cae esta incorporación y ellos puedan darnos una respuesta más rápida.

En este sentido, por favor, envíanos el perfil y/o características técnicas y profesionales que quisieras tenga este candidato

Ingeniero de Minas ó Geólogo.
Experiencia 08 años en obras subterránea y/o tunelería.
Experiencia en Voladuras controladas y de contorno.
Experiencia en Sosténimiento varios (Shotcrete, Cimbras metálicas, Marcos reticulados, pernos helicoidales, etc).
Colegiado.

Slds,
Jorge D:
[...]
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP066

«De: Julio Zenobio Charca Ccallomamani [Postulante de GyM]
Para: Juan Villar [Cosapi]
Fecha: Martes, 02 de diciembre de 2014 07:35 p.m.
Asunto: POSTULANTE

Estimado Ing. Juan Villar.

Pido se me pueda considerar en el proyecto.

Julio Charca.
[...]

De: Juan Villar [Cosapi]
Para: Julio Zenobio Charca Ccallomamani [Postulante de GyM]
CC: Stephany Salas [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 03 de diciembre de 2014 07:33 a.m.
Asunto: RE: POSTULANTE

Julio

Iniciaremos tu proceso de incorporación al proyecto.

Stephany

Iniciar el reclutamiento del Sr. Charca, él termina su contrato con GyM este mes, verificar que su documentación este en regla.

Saludos, Regards

De: Stephany Salas [Cosapi]
Para: Luz Oriundo [Cosapi]
CC: Billy Trejo [Cosapi]; Juan Villar [Cosapi]
Fecha: Viernes, 05 de diciembre de 2014 11:23 a.m.
Asunto: RV: POSTULANTE
Importancia: Alta

Luz,

Agradecería nos puedas indicar si existiera algún inconveniente iniciar proceso de ingreso al señor Julio Charca, el actualmente se encuentra laborando para GYM, tengo entendido que tenemos un convenio de no agresión con dicha empresa.
[...]

De: Luz Oriundo [Cosapi]
Para: Stephany Salas [Cosapi]
CC: Billy Trejo [Cosapi]; Juan Villar [Cosapi]
Fecha: Viernes, 05 de diciembre de 2014 02:38 p.m.
Asunto: RE: POSTULANTE

Stephany,

No podemos tomar personal de GYM. En general cualquier candidato podría indicar que la fecha de vencimiento de su contrato está próxima con la finalidad de ser considerado en una postulación nuestra, por tanto lo que debe hacerse es una consulta con Helen Farías – Jefe Selección en GYM, para confirmar la fecha de finalización y saber si el candidato es elegible en el mercado.

Vamos a ponernos en contacto con GYM para indicarte si procede la contratación.

De: Luz Oriundo [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Viernes, 05 de diciembre de 2014 02:41 p.m.
Asunto: RV: POSTULANTE

Billy, por favor me das el correo Helen Farías para hacer la consulta»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP067

«**Asunto:** Reunión RR HH

Comienzo: Miércoles 04/02/2015 09:30 a.m.

Fin: Miércoles 04/02/2015 02:30 p.m.

Ubicación: Oficinas de Cosapi - Piso 18

Organizador: [Redacted] [Cosapi]

Asistentes necesarios: Carlos Cayo Aza [GyM]; Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]

Cuándo:miércoles, 04 de febrero de 2015 09:30 a.m.-02:30 p.m. (UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito.

Dónde: Oficinas de Cosapi - Piso 18

Estimados,

Los espero el miércoles.

La dirección está en mi firma.»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP068

«De: Roberto Alvarez Escurra [Mota-Engil]
Para: Marco Antonio Del Pino [Cosapi]
CC: Victor Augusto Fajardo Arriola [Mota-Engil]
Fecha: Lunes, 02 de febrero de 2015 12:31 p.m.
Asunto: Supervisor SSO - Gianfranco Torres

Estimado Marco

Buenas tardes, referente al Ing. Gianfranco Torres quien está laborando vuestra empresa como supervisor de Seguridad; quisiera me indiqués si ha conversado contigo sobre su retiro de obra, y si le han otorgado su liberación para presentarse a otra empresa, **no quisiéramos tener problemas más adelante sobre esta situación a fin de llevar como de costumbre nuestras buenas relaciones.** A la espera de tu pronta respuesta.

Saludos

De: Marco Antonio Del Pino [Cosapi]
Para: ralvarez@mota-engil.pe [Mota-Engil]
CC: Victor Augusto Fajardo Arriola [Mota-Engil]; Fernando Mendoza [Cosapi]; Gianfranco Torres [Cosapi]; Christian Mitzar Navarro Echevarria [Mota-Engil]; Billy Trejo [Cosapi]; [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
Fecha: Martes, 03 de febrero de 2015 09:58 a.m.
Asunto: RE: Supervisor SSO - Gianfranco Torres

Hola Roberto

Si me comento al respecto, pero él tiene contrato hasta Junio del 2015 y el proyecto donde se encuentra termina a fines de este año.

Saludos

De: Roberto Alvarez Escurra [Mota-Engil]
Para: Marco Antonio Del Pino [Cosapi]
CC: Victor Augusto Fajardo Arriola [Mota-Engil]; Fernando Mendoza [Cosapi]; Gianfranco Torres [Cosapi]; Christian Mitzar Navarro Echevarria [Mota-Engil]; Billy Trejo [Cosapi]; [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
Fecha: Martes, 03 de febrero de 2015 10:02 a.m.
Asunto: RE: Supervisor SSO - Gianfranco Torres

Marco

Muchas gracias, **Gianfranco deberá continuar con ustedes.**

Saludos»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP069

De: Mauricio Martín Garman Rodríguez [JJC]
Para: Melquiades Damián Jara [Cosapi]; Carlos Cayo Aza [Gym]
Fecha: Miércoles, 11 de febrero de 2015 03:32 p.m.
Asunto: Cuadro Comparativo

Estimados, abajo está el cuadro comparativo que deberíamos actualizar en nuestra próxima reunión.

Los llamé para comparar costos y aportes de la EPS, ya que estamos estudiando la empresa prestadora... por favor si me pueden pasar la información para actualizar el cuadro.

Table with 4 columns: EPS - plan adicional, Empresa prestadora, Costo asegurado, Costo asumido trabajador, Alcance. Rows include JJC, Cosapi, and Gym.

Gracias
Saludos
Mauricio

Main comparison table with columns for EPS, Empresa prestadora, Costo asegurado, Costo asumido trabajador, Alcance. Rows include various categories like Salud, Pensiones, etc.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP070

«De: Carlos Cayo Aza [GyM]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
CC: [REDACTED] [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 01 de abril de 2015 02:42 p.m.
Asunto: Construcción

Mauricio,
Te llamé. Me toca organizar a mi.
Miércoles 15 a las 10am en GyM? [REDACTED] ya confirmó.
Nos avisas.
Un abrazo,

Carlos

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: Carlos Cayo Aza [GyM]
CC: [REDACTED] [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 01 de abril de 2015 04:28 p.m.
Asunto: RE: Construcción

Hola carlos, conforme con fecha y hora
Un abrazo
Mauricio»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP071

«Asunto: Ingeniería

Comienzo: Miércoles 15/04/2015 10:00 a.m.

Fin: Miércoles 15/04/2015 01:30 p.m.

Ubicación: Oficina Carlos Cayo (RRHH_piso 1)

Asistentes necesarios: [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]; Mauricio Garma [JJC]

Organizador: Carlos Cayo Aza [GyM]»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



CSP072

«De: eyelin.vale26@gmail.com [Postulante de GYM]
Para: Germán Quispe [Cosapi]
Fecha: Martes, 12 de mayo de 2015 08:02 a.m.
Asunto: Hoja d vida

Estimado:

Adjunto mi hoja d vida para el puesto d supervisor de seguridad, con disponibilidad inmediata. A la espera de su respuesta.
Enviado desde mi BlackBerry de Claro.»
[Énfasis agregado]

Enviado desde mi BlackBerry de Movistar

De: Germán Quispe [Cosapi]
Para: Jhonny Diaz [Cosapi]
Fecha: Martes, 12 de mayo de 2015 10:43 a.m.
Asunto: RV: Hoja d vida

Jhonny; la entreviste y me da la impresión que es un buen jale, favor tu apreciación y si es positivo, solicitar su escala salarial, está pidiendo 6500 que me parece mucho, el asunto es decirlo cuanto lo ofrecemos y si acepta bien.
Es de GYM y su proyecto ya termina.

De: Jhonny Diaz [Cosapi]
Para: Stephany Salas [Cosapi]; Paola Flores [Cosapi]
CC: Germán Quispe [Cosapi]
Fecha: Martes, 12 de mayo de 2015 11:45 a.m.
Asunto: Candidata: VARGAS LEON EVELIN
Importancia: Alta

De acuerdo con Germán.

Por favor iniciar incorporación de la Srta. Vargas. Con las consideraciones que indica Germán líneas abajo.

Saludos,

De: Stephany Salas [Cosapi]
Para: Jhonny Diaz [Cosapi]; Paola Flores [Cosapi]; Luz Oriundo [Cosapi]
CC: Germán Quispe [Cosapi]
Fecha: Martes, 12 de mayo de 2015 12:01 p.m.
Asunto: RE: Candidata: VARGAS LEON EVELIN
Importancia: Alta

Pao,

Me comuniqué con la señorita Vargas, ella se encuentra en Arequipa actualmente, asimismo he enviado el cv a Donny para que haga la revisión salarial.

Luz,

Actualmente la señorita Evelin, se encuentra laborando para GYM y me indica que su contrato vence a fin de mayo. Agradecería tu apoyo para confirmar si podríamos considerarla en el proceso.

Quedamos atentos a tu confirmación.

Saludos
Stephany

De: Luz Oriundo [Cosapi]
Para: Stephany Salas [Cosapi]; Jhonny Diaz [Cosapi]; Paola Flores [Cosapi]
CC: Germán Quispe [Cosapi]; Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: 12 de mayo de 2015 12:09 p.m.
Asunto: RE: Candidata: VARGAS LEON EVELIN

Stephany, no podemos considerarla en evaluación hasta que finalice contrato con GYM, debido al pacto de no agresión que se tiene.

Saludos,
Luz Oriundo.

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Luz Oriundo [Cosapi]
Fecha: Martes, 12 de mayo de 2015 12:38 p.m.
Asunto: RV: Candidata: VARGAS LEON EVELIN

Luz
No debemos poner por escrito esto podría mal entenderse

De: Luz Oriundo [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Martes, 12 de mayo de 2015 01:25 p.m.
Asunto: RE: Candidata: VARGAS LEON EVELIN

Uy entendía que era de conocimiento general

Gracias»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP073

«De: Luz Oriundo [Cosapi]
Para: kyaqui@gym.com.pe [GyM]
CC: ccayo@gym.com.pe [GyM]
Fecha: Lunes, 18 de mayo de 2015 10:06 a.m.
Asunto: Consulta - Evelin Vargas León

Estimados,

Contamos con un proceso en curso para el área SSOMA, en tal sentido, agradeceré me indiquen si Evelin Vargas León va a ser considerada en la renovación de contrato a finales de Mayo.

Gracias por la respuesta que me puedan brindar.

Saludos,

De: Luz Oriundo [Cosapi]
Para: kyaqui@gym.com.pe [GyM]
CC: ccayo@gym.com.pe [GyM]
Fecha: Martes, 19 de mayo de 2015 09:01 a.m.
Asunto: Consulta - Evelin Vargas León

Estimados,

Agradeceré me indiquen si podemos considerar a Evelin Vargas León, dentro de nuestro procesos de selección, ya que nos indica que no se le renovará contrato a finales de Mayo.

Gracias por la respuesta que me puedan brindar.

Saludos,

De: Carlos Cayo Aza [GyM]
Para: Luz Oriundo [Cosapi]; Javier Sopla Panduro [GyM]
CC: Katia Yaqui Murakami [GyM]; Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Martes, 19 de mayo de 2015 09:14 a.m.
Asunto: Re: Consulta - Evelin Vargas León

Hola Luz,
Javier nos confirmará.
Saludos,

Carlos

Enviado desde mi iPhone

De: Javier Sopla Panduro [GyM]
Para: Carlos Cayo Aza [GyM]; Luz Oriundo [Cosapi]
CC: Katia Yaqui Murakami [GyM]; Billy Trejo [Cosapi]; Martin Montero Marin [GyM]
Fecha: Miércoles, 20 de mayo de 2015 01:09 p.m.
Asunto: RE: Consulta - Evelin Vargas León (Corrección)
Importancia: Alta

Estimada Luz,
El proyecto nos ha indicado que Evelin Vargas se quedaría solo hasta el **31/05**, fecha en la cual estaría disponible.
Por favor tomar en cuenta esta información.

Muchas gracias.

Saludos,

Javier.»
[...]
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP074

«De: Christian Navarro [Mota-Engil]
Para: [REDACTED]@cosapi.com.pe [Cosapi]
Fecha: Viernes, 13 de febrero de 2015 02:38 p.m.
Asunto: Caso Gino Mamani

Hola [REDACTED], que tal?, el día de hoy me he enterado que este colaborador se va con ustedes, apreciaré nos podamos comunicar para conversar al respecto.

Saludos

De: Christian Navarro [Mota-Engil]
Para: [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 20 de mayo de 2015 04:33 p.m.
Asunto: RE: Caso Gino Mamani

[REDACTED], te acuerdas que te escribí sobre este caso y me dijiste que no sabías nada y ni siquiera estaba mapeado, ahora me dicen que está trabajando con ustedes, inclusive me han mostrado los correos que envía desde su mail corporativo: rmamanis@cosapi.com.pe

Esto lo tomaré en cuenta no sólo por el acuerdo que debemos tener entre las empresas como socios que somos sino por tus palabras que negaste conocer en ese momento, ahora tendré que comunicar al GG.

Saludos

De: [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]
Para: Christian Navarro [Mota-Engil]
Fecha: Miércoles, 20 de mayo de 2015 06:44 p.m.
Asunto: RE: Caso Gino Mamani

Christian,

Me sorprende y fastidia tu correo, si en su oportunidad te dije que Gino Mamami no estaba en ningún proceso en Cosapi era porque pregunté al área de Selección y esa fue la respuesta que recibí. No tengo porqué dar información falsa, no es mi forma de proceder. No acepto tu frase... "por tus palabras que negaste conocer en ese momento".

Voy a preguntar qué ha sucedido y te llamaré.

Saludos,

[REDACTED].»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP076

De: Victor Quijandria [Cosapi]
Para: Javier Rodríguez [Cosapi]; Jorge Morán [Cosapi]
CC: Jorge Curich [Cosapi]
Fecha: Jueves, 02 de julio de 2015 02:03 p.m.
Asunto: Cese de Johisy

Estimado Javier, buenas tardes

Ayer por la tarde se me acercó Johisy Garay y me dijo que estaría dejando la Organización, ya que tiene una propuesta mejor económicamente en un anterior trabajo. Conversé bastante con ella pero no pude ofrecer nada más que su permanencia en éste proyecto hasta octubre de éste año.

Nombre: Johisy Catherine Garay Valverde
Sueldo Base: S/. 4,500 nuevos soles
Cargo: Procesadora y análisis de la carga de datos para el costo y Valorización de terceros
Tiempo en el Proyecto: 18.08.2014.

Quisiéramos saber si hay alguna persona de este perfil (técnico económico) en Cosapi.

Saludos,

[...]

De: Donny López [Cosapi]
Para: Jorge Morán [Cosapi]
CC: Javier Rodríguez [Cosapi]; Victor Quijandria [Cosapi]; Billy Trejo [Cosapi]; [Redacted]
[Cosapi]
Fecha: Martes, 07 de julio de 2015 06:56 p.m.
Asunto: RE: Cese de Johisy

Estimado Jorge:

Hemos conversado con Johisy y la decisión de dejar la compañía pasa principalmente por tener la posibilidad de adquirir nuevas experiencias y mayores responsabilidades, no tanto por lo económico sin embargo también es un factor que influye.

Las características de la propuesta que ha recibido y que ha podido compartir son:

- Cargo: No precisa pero será el relevo del Jefe de Control de Proyectos, situación que le permitirá ver temas de Planeamiento y Productividad con mayor detalle.
- Salario: S/. 5,500.00 (aprox) + Permanencia.
- Contrato: Por obra y renovable según desempeño, plazo del proyecto es 1.5 años (Aun no firma contrato).
- Empresa: No específica (Según indica sería similar a Cosapi).
- Zona: Ancash (Antamina).
- Contacto: Fue recomendada por un amigo de la Universidad, coincidentemente Ex Cosapi.

Indica que ya coordino el tema con Victor Hugo y su ultimo día de trabajo sería el 15 del presente mes. Se va con cierto pesar y muy agradecida por las oportunidades de desarrollo en la compañía y espera retornar en algún otro momento.

Quedamos atentos.

Saludos cordiales,

De: [Redacted] [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
CC: Donny López [Cosapi]
Fecha: Jueves, 09 de julio de 2015 08:28 p.m.
Asunto: Johisy Garay

Billy,

Por favor conversa con la gente de RRHH de GyM, JJC y Mota para asegurarnos que no se la estén jalando de una de estas empresas.

Tenemos el caso de Luis Mendoza que renunció a Cosapi y luego lo han contratado en JJC. Nos enteramos porque Mauricio nos preguntó porqué había dejado Cosapi? Lo que sucedió en este caso es que un Amigo de Luis Mendoza le ofreció trabajo y facilidades para atender un tema personal, según Mauricio sin conocimiento de RR HH, y por eso renunció a Cosapi.

Saludos,

[Redacted]
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP077

«Asunto: Reunion BM

Comienzo: Martes 25/08/2015 11:30 a.m.

Fin: Martes 25/08/2015 03:30 p.m.

Ubicación: Av. Alfredo Benavides 768 piso 8

Asistentes necesarios: [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]; Carlos Cayo Aza [GyM]; Vanessa Rodriguez Miyake [JJC]

Organizador: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]

Cuándo: martes, 25 de agosto de 2015 11:30 a.m.-03:30 p.m. (UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito.

Dónde: Av. Alfredo Benavides 768 piso 8

Estimados, nueva fecha... Carlos, la otra opción es viernes 28.

Vanessa coordinará con ustedes para su estacionamiento.

Saludos

Mauricio»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP078

«De: Marco Acosta [Postulante de Mota-Engil]
Para: Claudia Reyes [Cosapi]
Fecha: Lunes, 24 de agosto de 2015 12:48 p.m.
Asunto: Saludos,

Estimada Cecilia

Esperando te encuentres bien.

Me gustaría saber cómo está la oportunidad laboral en Cosapi.

Te comento que dentro de unos días estaré saliendo de MEP, y me encontraré en búsqueda de una oportunidad.

Favor, me comentas y te paso mi CV, en caso se pueda.

Un saludo,

De: Claudia Reyes [Cosapi]
Para: Marco Acosta [Postulante de Mota-Engil]
Fecha: Lunes, 24 de agosto de 2015 01:40 p.m.
Asunto: RE: Saludos,

Buenas tardes Marcos, que gusto.

Pásame tu CV de todas formas para enviar a RRHH.

TE comento que existe un convenio entre empresas, y para contratarte tienes que estar desligado completamente de MEP. Pero igual pásame tu CV para ver tu caso con RRHH.

Saludos cordiales,

De: Marco Acosta [Postulante de Mota-Engil]
Para: Claudia Reyes [Cosapi]
Fecha: Lunes, 24 de agosto de 2015 1:57 p.m.
Asunto: Saludos,
Adjunto: CV-MARCO - GESTOR.pdf

Hola Claudia

Gracias por responder pronto.

Si. Conozco del convenio, pero aun así no quisiera dejar de enviarte mi CV.

Te comento que hace 01 mes contratamos a un Ing. De GyM S.A, que acababa de salir después de 9 años. **Son casos especiales que lo arreglan los gerentes de RRHH de ambas empresas.**

Yo estaré libre desde el 1ero de setiembre y estaré en la búsqueda de una oportunidad laboral.

Mi correo personales: acostamar67@yahoo.com

Gracias otra vez y a ver si sale algo.

Conversamos

Un abrazo

[...]

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP079

«De: Luis Valeriano [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Jueves, 12 de noviembre de 2015 07:23 a.m.
Asunto: CV
Adjunto: CV Pedro Huahuamullo NOV2015.pdf

Te paso curriculum que pueda interesar

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Luis Valeriano [Cosapi]
CC: Carolina Obregon [Cosapi]; Charles Nieto [Cosapi]
Fecha: Jueves, 12 de noviembre de 2015 10:36 a.m.
Asunto: CV Supervisor
Adjunto: CV Pedro Huahuamullo NOV2015.pdf

Gracias Lucho

Lo tendremos en base, mientras este con GyM no podemos contactarlo
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP080

«Asunto: Reunión RR HH / Constructoras

Comienzo: Miércoles 02/12/2015 10:00 a.m.

Fin: Miércoles 02/12/2015 03:00 p.m.

Ubicación: Oficinas de Cosapi

Organizador: [Redacted] [Cosapi]

Asistentes necesarios: Carlos Cayo Aza [GyM]; Mauricio Martín Garma Rodriguez [JJC]

Cuándo:miércoles, 02 de diciembre de 2015 10:00 a.m.-03:00 p.m. (UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito.

Dónde: Oficinas de Cosapi»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP081

«**Asunto:** Reunión - Almuerzo / GyM - JJC

Comienzo: Jueves 17/12/2015 12:30 p.m.

Fin: Jueves 17/12/2015 02:30 p.m.

Ubicación: Por definir

Organizador: [Redacted] [Redacted] [Redacted] [Cosapi]

Asistentes necesarios: Carlos Cayo Aza [GyM]; Maurio Garma [JJC]

Cuándo: jueves, 17 de diciembre de 2015 12:30 p.m.-02:30 p.m. (UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito.

Dónde: Por definir.»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP082

«De: José María Romero [Cosapi]
Para: [REDACTED] [Cosapi]
Fecha: Lunes, 08 de febrero de 2016 04:38 p.m.
Asunto: personal de Mota

Buenas tardes [REDACTED]

Me acaban de llamar de Mota, me indican que el área de RRHH esta ofreciendo trabajo a personal que actualmente viene laborando en Mota.

El puesto indicado es coordinador de licitaciones.

Entiendo que no es intención de COSAPI de jalar gente de nuestros socios

En todo caso deberíamos de verlo cautelosamente

Un abrazo

Pepe

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: José María Romero [Cosapi]
CC: [REDACTED] [Cosapi]
Fecha: Martes, 09 de febrero de 2016 06:03 p.m.
Asunto: RE: personal de Mota

Estimado José:
Te comento que identificamos a José Torres en una de las bolsas laborales a las que tenemos acceso. Lo normal es que verifiquemos la situación laboral del candidato; luego de contactarlo validamos que tenía contrato vigente con Motta.
Por cortesía se le explicó que estamos en la búsqueda de un coordinador de licitaciones, sin embargo, no se volvió a tener contacto con él

Te estuve llamando para comentarte el caso, por favor me llamas en cuanto estés disponible

Saludos,

De: José María Romero [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 10 de febrero de 2016 08:18 a.m.
Asunto: RE: personal de Mota

Buenos días Billy

Ningún problema solo retransmitía el comentario de nuestros amigos de Mota

Un buen día

Saludos

Pepe»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP083

«De: Luz Oriundo [Cosapi]

Para: Tatiana Deza [Cosapi]; Luis Colmenares [Cosapi]; Milagros Guzman Alvarado [Cosapi]; Alex Argandoña [Cosapi]; Romina Ramirez [Cosapi]; Eduan Bardales [Cosapi]; Carolina Obregon [Cosapi]

CC: Billy Trejo [Cosapi]

Fecha: Jueves, 31 de marzo de 2016 01:39 p.m.

Asunto: Alexis Valdez

Equipo por favor no tramitar el ingreso de Alexis Valdez, si recibiésemos alguna solicitud, les agradeceré me lo hagan saber.

Personal JJC

Saludos,

De: Tatiana Deza [Cosapi]

Para: Luz Oriundo [Cosapi]; Luis Colmenares [Cosapi]; Milagros Guzman Alvarado [Cosapi]; Alex Argandoña [Cosapi]; Romina Ramirez [Cosapi]; Eduan Bardales [Cosapi]; Carolina Obregon [Cosapi]

CC: Billy Trejo [Cosapi]

Fecha: Jueves, 31 de marzo de 2016 02:09 p.m.

Asunto: RE: Alexis Valdez

Ok, Luz.

Gracias por la información.

De: Carolina Obregon [Cosapi]

Para: Tatiana Deza [Cosapi]; Luz Oriundo [Cosapi]; Luis Colmenares [Cosapi]; Milagros Guzman Alvarado [Cosapi]; Alex Argandoña [Cosapi]; Romina Ramirez [Cosapi]; Eduan Bardales [Cosapi]

CC: Billy Trejo [Cosapi]

Fecha: Jueves, 31 de marzo de 2016 02:18 p.m.

Asunto: RE: Alexis Valdez

OK Luz»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP084

«**Asunto:** Reunión GTH con GyM y JJC
Comienzo: Jueves 26/05/2016 10:00 a.m.
Fin: Jueves 26/05/2016 03:00 p.m.
Ubicación: Cosapi
Organizador: [Redacted] [Cosapi]
Asistentes necesarios: ccayo@gym.com.pe [GyM]; mgarma@jjc.com.pe [JJC]»

Handwritten blue scribble or mark.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP085

«De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
CC: [Redacted] [Cosapi]
Fecha: Martes, 10 de mayo de 2016 11:14 a.m.
Asunto: RV: CV - Jack Beraun

Estimado Billy:
Te alcanzo el CV de una persona para OT que podría aportarles.
Lamentablemente no lo podemos retener en JJC.
Saludos,

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
CC: [Redacted] [Cosapi]
Fecha: Martes, 18 de mayo de 2016 03:03 p.m.
Asunto: RE: CV - Jack Beraun

Mauricio
Gracias por la información, estamos evaluando opciones con Jack

Saludos,»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP086

«De: Billy Trejo [Cosapi]

Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]

Fecha: Miércoles, 18 de mayo de 2016 03:08 p.m.

Asunto: Disponibilidad Jander Mori

Buen día Mauricio

Me podrías comentar si Jander Mori tendrá continuidad en JJC?

En el proyecto de Saneamiento me indican que será liberado y nos interesaría conocerlo para tenerlo presente en otras obras

Quedo atento a tu respuesta

Saludos,

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]

Para: Billy Trejo [Cosapi]

Fecha: Miércoles, 18 de mayo de 2016 03:35 p.m.

Asunto: RE: Disponibilidad Jander Mori

Hola Billy, Jander está en un proyecto interno en JJC, tendrá continuidad

Gracias por preguntar

Saludos,

De: Billy Trejo [Cosapi]

Para: Jorge Morán [Cosapi]

Fecha: Miércoles, 18 de mayo de 2016 04:27 p.m.

Asunto: RV: Disponibilidad Jander Mori

PTI»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP088

«De: Billy Trejo [Cosapi]

Para: Carlos Cayo Aza [GyM]; Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]

CC: [Redacted] [Cosapi]

Fecha: Miércoles, 15 de junio de 2013 07:32 p.m.

Asunto: CV Administrador de Obra

Adjunto: CV Eduardo Villamar.doc

Estimados:

Les adjunto el CV de un Administrador de Obra experimentado con buena formación técnica. Hace 4 años le propusimos una rotación a la Sede Central como Jefe de la Oficina de Personal Obrero de Cosapi, labor que ha venido desempeñando con éxito junto a su equipo de trabajo. Sin embargo, desde hace algún tiempo nos ha manifestado su interés de retomar su línea de carrera como Administrador de Obra en proyectos.

Personalmente lo he propuesto como Administrador para los proyectos que hemos ganado recientemente, sin embargo al ser proyectos pequeños, su estructura de indirectos no les permite tener un administrador experimentado (su estructura salarial actual es de S/. 9,500 + S/. 500 en vales). Esta situación está demorando su rotación, generando inquietud en el colaborador por evaluar otras opciones en empresas con estándares similares al de Cosapi.

En tal sentido, según lo conversado en nuestra última reunión respecto al verdadero objetivo de nuestra colaboración entre empresas, comparto su hoja de vida con ustedes a fin que lo consideren en algún proyecto. En caso lo requieran podríamos coordinar un plazo prudente para liberarlo sin afectar el funcionamiento del área que tiene a cargo.

Quedo atento a cualquier consulta.

Atte.»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP089

«De: Vince Pedrinho [Postulante de JJC]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Lunes, 20 de junio de 2016 07:50 a.m.
Asunto: CV Pedro Vicente
Adjunto: CV Pedro Vicente.pdf

Buenos Dias

Estimado Mauricio

Te adjunto mi CV para los fines correspondientes según lo conversado el día viernes.

Agradeciéndole por todo, me despido

Saludos

Pedro Vicente

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Martes, 21 de junio de 2016 11:41 a.m.
Asunto: RV: CV Pedro Vicente
Adjunto: CV Pedro Vicente.pdf

Hola Billy, como estas?

Te alcanzo el CV de un Ingeniero que está en JJC desde el programa de formación de jóvenes profesionales y que **lamentablemente ahora no podemos recolocar para que lo evalúes en caso consideres conveniente**

Saludos

Mauricio

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
CC: Luz Oriundo [Cosapi]; Juan Rivera [Cosapi]
Fecha: Jueves, 21 de junio de 2016 11:54 a.m.
Asunto: RE: CV Pedro Vicente
Adjunto: CV Pedro Vicente.pdf

Gracias Mauricio

Revisaremos si tenemos opciones para él

Saludos,»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP090

«De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [Cosapi]; Carlos Cayo [GyM]
Fecha: Lunes 04 julio de 2016 04:13 p.m.
Asunto: Jefe de Administración de Obras
Adjunto: CV Yasmin Ojeda Flores - 01.07.2016.pdf

Estimados amigos, como les comenté debido a nuestra nueva estructura en la sede hemos prescindido de la posición de Jefe de Administradores y con ello de la persona que ocupaba el puesto.

Adjunto su CV por si requieren a alguien con su perfil, tienen mi recomendación.

Saludos

Mauricio

[Énfasis agregado]»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP091

«De: Billy Trejo [Cosapi]

Para: Milagros Guzman Alvarado [Cosapi]

CC: Eduan Bardales [Cosapi]; Fernando Raygada [Cosapi]

Fecha: Lunes, 04 de julio de 2016 04:45 p.m.

Asunto: Jefe de Administración

Adjuntos: CV Yasmin Ojeda Flores - 01.07.2016.pdf; ATT00001.htm

Par la base de datos

Se está liberando de JJC

Sería bueno que la conozcas y que la conozca Fernando Raygada (Proactivo)

Saludos,»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP092

«[...]

De: Diana Ponce de Leon [Cosapi]

Para: Marco Antonio Del Pino [Cosapi]

CC: Fernando Mendoza [Cosapi]; Walter Rojas [Cosapi]; Luis Cavero [Cosapi]; Juan Rivera [Cosapi]; Katherine Medina [Cosapi]

Fecha: Martes, 22 de noviembre de 2016 10:06 a.m.

Asunto: RE: Ingreso de Personal SSOMA - Sanchez Cerro

Estimados:

Para comunicar que el candidato tiene programado EMPO el día de mañana, así mismo se encuentra tramitando documentos de ingreso.

NOMBRES	APELLIDOS	EDAD	LUGAR DE RESIDENCIA	PROFESION / CARRERA	SAPREVENIO AD / INSTITUTO	AÑO DE EGRESO	AÑO DE COSEGUATU SA	POST GRADOS	EMPRESAS ACTUALES TIPO	PUESTO ACTUAL TIPO	ULTIMO SUeldo	BENEFICIOS ADICIONALES	ESPERATIVA A SALARIAL	DISPONIBILIDAD PARA VIAJAR	ESTADO
AUGUSTO	ARRETA SANDA	46	LIMA	INGENIERO INDUSTRIAL	LAN ANGLUSTIN AREQUIPA	1994	2011	DIPLOMADO EN SEGURIDAD	MOTA TMS	JEFE DE SEGURIDAD	1,000.000	ESTADIA	SI	DISPONIBILIDAD / EN ESPERA SALUD DE JERARQUIA PAMPAS EN JUL 2016	

Saludos Cordiales

De: Fernando Mendoza [Cosapi]

Para: Diana Ponce de Leon [Cosapi]; Marco Antonio Del Pino [Cosapi]

CC: Walter Rojas [Cosapi]; Luis Cavero [Cosapi]; Juan Rivera [Cosapi]; Katherine Medina [Cosapi]; [REDACTED] [Cosapi]; Donny López [Cosapi]; Billy Trejo [Cosapi]

Fecha: Martes, 22 de noviembre de 2016 10:28 a.m.

Asunto: RE: Ingreso de Personal SSOMA - Sanchez Cerro

Si está actualmente en Mota, entiendo no lo podemos contratar, creo que hay un acuerdo con mota de no jalarnos gente.

Y si salen de una empresa, creo que hay que esperar no recuerdo si es 1 o 3 meses para poderlo contratar.

[REDACTED], favor tu apoyo aclarando como es este tema.

Saludo cordial.

De: Diana Ponce de Leon [Cosapi]

Para: Fernando Mendoza [Cosapi]; Marco Antonio Del Pino [Cosapi]

CC: Walter Rojas [Cosapi]; Luis Cavero [Cosapi]; Juan Rivera [Cosapi]; Katherine Medina [Cosapi]; [REDACTED] [Cosapi]; Donny López [Cosapi]; Billy Trejo [Cosapi]

Fecha: Martes, 22 de noviembre de 2016 10:34 a.m.

Asunto: RE: Ingreso de Personal SSOMA - Sanchez Cerro

Fernando;

De acuerdo a lo conversado, el candidato no trabaja actualmente en Mota, se retiró en agosto de este año.

Saludos Cordiales »
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP093

«[...]

De: Billy Trejo [Cosapi]

Para: Eric Pareja [Cosapi]

Fecha: Jueves, 01 de diciembre de 2016 02:49 p.m.

Asunto: RV: Permanencia Augusto Nieto

Buen día Erick

JJC está consultando si pueden contar con el Sr. Nieto al termino de su contrato. Luz me comenta que lo requieren hasta quincena de Diciembre.

Recuerdo que tuvimos varios problemas con él para lograr que se comprometiera con el proyecto

Como le fue en este último periodo en el proyecto?. En caso haya persistido en su actitud, considero que no valdría la pena trara de retenerlo y deberíamos darle la opción de que sea evaluado por JJC.

Me comentas por favor tu opinión para responder.

Saludos,

De: Eric Pareja [Cosapi]

Para: Billy Trejo [Cosapi]

Fecha: Lunes, 05 de diciembre de 2016 07:26 a.m.

Asunto: RE: Permanencia Augusto Nieto

Billy, buenos días

Nieto, en el los últimos meses cambio de actitud, efectivamente **se estará liberando en la quincena**, y también habló con Gustavo Bravo quien lo recomendó para una obra de JJC en ARQ, como él es de la zona sería conveniente si es que lo consideren si es que no tenemos alguna obra en COSAPI.

Saludos,

[...]

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP094

«[...]

De: Billy Trejo [Cosapi]

Para: Donny López [Cosapi]

Fecha: Lunes, 03 de abril de 2017 04:30p.m.

Asunto: RE: Consulta // Johisi Garay

Donny:

Contacte a Jhoisi Garay, actualmente ha recibido un aumento en JJC (la llevaron a S/. 5,500 + 30% de permanencia).

Manifiesta que es una de las pocas personas que ha recibido aumento y esto es por el buen desempeño que ha demostrado como Supervisor de Control de Gestión. Me refiere que le interesa volver a Cosapi, pero esperaría una propuesta similar a la que tiene en JJC en básico. Le he pedido que me actualice su CV para que podamos revisar su caso.

Cuando consulte al Gerente de RRHH de JJC si podrían liberarla, este me indicó que podría referirme otras personas, pero tienen planes con Johisi (note que tienen interés en ella). Por tanto, quedamos con Jorge en que una vez que nos pongamos de acuerdo con ella, haremos las gestiones para su retorno.

El requerimiento de Jorge Moran es específicamente por un interno o un ex Cosapi que consolide informes y asesores a los ingenieros de obra. Conseguirle un interno es bastante complejo toda vez que las Unidades no tienen personal libre y entre los ex Cosapi, Johisi es una buena opción.

En tal sentido, pediremos referencias y la evaluaremos psicolaboralmente, en función a los resultados conversaremos con Jorge para explicarle o les pediremos una reevaluación de ser el caso.

Saludos,

[...]

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP095

«De: Carlos Hernesto Javier Arce [JJC]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Miércoles, 12 de abril de 2017 05:27 p.m.
Asunto: CV - Gianpierre La Rosa
Adjunto: CV - Gianpierre La Rosa M.pdf

Mauricio,

Adjunto el cv actualizado de Gianpierre pata que puedas enviarlo a algún contacto.

Slds,
CI

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
CC: Melquiades Damián Jara [Cosapi]
Fecha: Miércoles, 12 de abril de 2017 05:32 p.m.
Asunto: CV - Gianpierre La Rosa
Adjunto: CV - Gianpierre La Rosa M.pdf

Billy, 100% recomendado
Estamos prescidiendo de él por lo que te comenté por teléfonos
Solvente, responsable. Conoce puestos de obra.
Saludos
Mauricio»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP096

«De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Laura Palomino [Cosapi]
CC: Jorge Duran [Cosapi]
Fecha: Lunes, 17 de abril de 2017 09:08 a.m.
Asunto: Jefe de Propuestas - Infraestructura

Laura / Jorge
Según lo conversado, por favor generen la reunión con la alternativa interna
En caso cubra sus expectativas me informan para iniciar las gestiones

En paralelo continuaremos con la búsqueda externa
Quedan descartados los candidatos que se vieron hasta el momento (referidos y propuestos por selección)

Saludos,

Billy

De: Laura Palomino [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
CC: Jorge Duran [Cosapi]; Melquiades Damián Jara [Cosapi]; Carolina Obregon [Cosapi]
Asunto: RE: Jefe de Propuestas - Infraestructura

Billy,

Hemos conversado con Jorge y vemos que el perfil de Liliana Gonzales se ajusta perfectamente a nuestras necesidades, ambos ya la conocemos. Es muy probable que su expectativa salarial encaje con la evaluación toda vez que su situación en JJC es complicada.

De ser así, sería más conveniente porque no estaríamos creando un vacío en el área interna, sin embargo seguiremos evaluando esta opción para más adelante.

Por favor procedamos el proceso con Liliana

Gracias,

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Laura Palomino [Cosapi]
CC: Jorge Duran [Cosapi]; Melquiades Damián Jara [Cosapi]; Carolina Obregon [Cosapi]
Fecha: Jueves, 20 de abril de 2017 09:29 a.m.
Asunto: Re: Jefe de Propuestas - Infraestructura

Ok gracias por la respuesta

Enviado desde mi Movistar HUAWEI ALE-L23

De: Laura Palomino [Cosapi]
Para: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Jueves, 20 de abril de 2017 06:40 p.m.
CC: Jorge Duran [Cosapi]; Melquiades Damián Jara [Cosapi]; Carolina Obregon [Cosapi]; Juan Rivera [Cosapi]
Asunto: RE: Jefe de Propuestas - Infraestructura

Billy,

Estuve llamándote por teléfono para pedirte por favor aceleres este proceso porque la necesidad se ha tornado crítica.

Gracias,

De: Billy Trejo [Cosapi]
Para: Laura Palomino [Cosapi] Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Lunes, 24 de abril de 2017 06:40 p.m.
Asunto: RV: Jefe de Propuestas - Infraestructura

Laura
Conversaste con ella?

Quisiera conversar con Mauricio Garma

Saludos,»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP097

«De: Carla Salazar [Cosapi]
Para: Roberto Jauregui Linares [JJC]
CC: Johisi Catherine Garay Valverde [JJC]
Fecha: Martes, 06 de junio de 2017 02:49 p.m.
Asunto: ASISTENTE DE COSTOS

Estimado Roberto,

Por favor confirmar las condiciones de ingreso del colaborador Santiago Castillo, para proceder con su incorporación.

Quedo atenta a su confirmación.
Saludos,

De: Luz Oriundo [Cosapi]
Para: Carla Salazar [Cosapi]; Roberto Jauregui Linares [JJC]; Johisi Catherine Garay Valverde [JJC]
CC: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Jueves, 08 de junio de 2017 12:08 p.m.
Asunto: RE: ASISTENTE DE COSTOS

Estimado Roberto, agradeceré enviarnos las condiciones de ingreso de Santiago Castillo.

Quedamos atentos.

Saludos,

De: Roberto Jauregui Linares [JJC]
Para: Luz Oriundo [Cosapi]; Carla Salazar [Cosapi]; Johisi Catherine Garay Valverde [JJC]
CC: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Jueves, 08 de junio de 2017 02:53 p.m.
Asunto: RE: ASISTENTE DE COSTOS

Estimada Luz,

El Sr. Castillo aún no se libera del proyecto donde lo tenemos asignado; estoy haciendo las coordinaciones para su liberación. Pasare las condiciones una vez que se tenga definido su liberación.

Saludos,

De: Luz Oriundo [Cosapi]
Para: Roberto Jauregui Linares [JJC]; Carla Salazar [Cosapi]; Johisi Catherine Garay Valverde [JJC]
CC: Billy Trejo [Cosapi]
Fecha: Jueves, 08 de junio de 2017 03:40 p.m.
Asunto: RE: ASISTENTE DE COSTOS

Gracias Roberto, quedo atenta a cualquier novedad.

Saludos,»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

CSP098

«De: Billy Trejo [Cosapi]

Para: Marco Antonio Carrasco [Cosapi]

Fecha: Miércoles, 6 de setiembre de 2017 12:15 p. m.

Asunto: Consulta

Marco:

Como te está yendo con Luis Fernandez

En JJC me están preguntando si lo tenemos en nuestros planes y si le vamos a dar continuidad

Si te va bien les respondo que tenemos planes para el

Sucedo que el venia de JJC

Saludos,

De: Marco Antonio Carrasco [Cosapi]

Para: Billy Trejo [Cosapi]

Fecha: Miércoles, 06 de setiembre de 2017 02:22 p.m.

Asunto: RE: Consulta

Está yendo bastante bien. Ha demostrado un buen desempeño. En el proyecto lo tenemos considerado hasta el mes de Diciembre.

Posterior a eso recomiendo que deberíamos mantenerlo en la empresa para futuros proyectos.

Saludos.

De: Billy Trejo [Cosapi]

Para: Marco Antonio Carrasco [Cosapi]

Fecha: Miércoles, 06 de setiembre de 2017 02:26 p.m.

Asunto: RE: Consulta

Gracias Marco»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP003

«De: Christian Navarro [Cosapi]
Para: Luis Ruiz [Cosapi]
Fecha: Martes, 23 de agosto de 2011 10:32 a.m.
Asunto: Caso Derly

Lucho, me ha comentado Carlos Galvez de ME que si Derly se va a Cosapi hay una persona que vence su contrato el 18 de setiembre y pasaria a ME luego del termino de este contrato, seria bueno saber quien termina esa fecha.

Creo importante también que hables nuevamente con la gte de RRHH de ME para evitar mayores problemas.

Saludos

Enviado desde mi BlackBerry de Movistar

Lucho

De: Luis Ruiz [Cosapi]
Para: Carmen Salazar [Mota-Engil]; Nuno Figueiredo [Mota-Engil]
CC: Jorge Palacios [Cosapi]; Lizardo Helfer [Cosapi]; Alberto Mego [Cosapi]; Segundo Sam [Cosapi]; Jorge Duran [Cosapi]; Javier Pérez Albela [Cosapi]; Fernando Valdez [Cosapi]; Jorge Raygada [Mota-Engil]; Christian Navarro [Cosapi]
Fecha: Martes, 23 de agosto de 2011 11:20 a.m.
Asunto: Solicitud sobre posición del señor Carlos Galvez

Estimados Nuno y Carmen:

Les pido por favor que conversen con su empleado Carlos Galvez, quien le ha referido a nuestro Gerente de Seguridad, que Mota Engil contratará a un empleado nuestro una vez que termine su contrato en Cosapi el 18 de setiembre (aún cuando tenemos planeado renovar contrato con toda nuestra gente de seguridad).

Debo recordar que en el caso de Derly Loayza (ex empleado de Mota Engil), él renunció a vuestra empresa y postuló a Cosapi. Asimismo fui yo personalmente quien llamé a Carmen para contarle que ante esa situación Cosapi se sintió en la libertad de contratarlo; más aún habiendo sido antes empleado de Cosapi.

Por otro lado, es preciso mencionar que debemos resolver en forma conjunta el caso del Proyectista-Cadista Fredy Roque, quien trabajando en la planilla de Cosapi para el proyecto El Descanso-Langui argumentó que dado que su contrato vencía ya no renovaría con Cosapi (aún cuando Cosapi le estaba renovando contrato para que permanezca en el proyecto). Grande fue nuestra sorpresa, enterarnos que sigue trabajando en el mismo proyecto pero en la planilla de Mota Engil, más aún, con un sueldo mucho más alto; es decir, los socios ahora pagamos mucho más por una persona que sigue haciendo lo mismo en el mismo proyecto.

De esto también he alertado a Carmen para evitar que los empleados usen a nuestras empresas para pegar el gran salto en términos de sueldo.

Salvo error u omisión, creo que tenemos un acuerdo de no quitarnos gente, por lo que quiero reiterando lo solicitado al inicio de esta comunicación.

Saludos cordiales,»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP004

«De: Jorge Palacios [Cosapi]

Para: Carmen Salazar [Mota-Engil]

CC: Luis Ruiz [Cosapi]

Fecha: Miércoles, 28 de diciembre de 2011 08:16 p.m.

Asunto: Personal de Cosapi que ha renunciado

Carmen:

Tenemos información de que el siguiente personal de Cosapi ha renunciado del proyecto Toromocho para ir a trabajar a Mota – Engil:

- José Nunura – Ing. Asistente de campo.
- Abrahan Valle – Supervisor de movimiento de tierra.
- Raúl Díaz – Ing. de Soporte Técnico.

Mucho agradeceremos confirmar estos casos ya que es importante evitar que en nuestras empresas empecemos a quitarnos al personal.

Saludos cordiales,
Jorge Palacios:

De: Jorge Palacios [Cosapi]

Para: Carmen Salazar [Mota-Engil]

CC: Luis Ruiz [Cosapi]

Fecha: Miércoles, 04 de enero de 2012 06:41 p.m.

Asunto: RE: Personal de Cosapi que ha renunciado

Carmen:

Agradeceremos confirmar si las personas señaladas en el correo adjunto ingresaron a trabajar a Mota – Engil.

Asimismo tenemos información de dos personas más que están renunciando a Cosapi con la finalidad de ingresar a trabajar a Mota – Engil:

- Mario Quezada – Jefe del Área Electromecánica.
- Carlos Abanto – Cadista Metrador.

Consideramos que **las personas mencionadas en estos dos correos no deberían ingresar a trabajar a Mota – Engil ya que en caso contrario ustedes estarían rompiendo el acuerdo de no contratación de personal que viene trabajando en ambas empresas, asimismo estaríamos informando de esta situación a las Gerencias Generales.**

Quedamos a la espera de tus comentarios.

Saludos cordiales,
Jorge Palacios.

[...]»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP005

«De: Fredy Salazar Vila [Mota-Engil]
Para: Fredy Salazar Vila [Mota-Engil]
Fecha: Miércoles, 22 de febrero de 2012
Asunto: Oportunidad.

Reciban cordiales saludos, la presente es para comentarles de una oportunidad laboral para trabajar en Oficinas Lima, ver el aviso en los siguientes párrafos,
Saludos,

Fredy
[...]

De: Walter Silva Santisteban [GMI GyM]
Para: rlora@mota-engil.pe [Mota-Engil]
CC: Walter Silva Santisteban [GMI GyM]
Fecha: Miércoles, 22 de febrero de 2012 12:30p.m.
Asunto: Fwd: Oportunidad.

Estimado Ruben.
Me parece poco ético que este señor invada los dominios de las compañías en busca de gente y para colmo acceda a la Gerencia General.
Saludos.

De: Ruben Lora [Mota-Engil]
Para: Walter Silva Santisteban [GMI GyM]
CC: rguimaraes@mota-engil.pe [Mota-Engil]; nfigueiredo@mota-engil.pe [Mota-Engil]
Fecha: Miércoles, 22 de febrero de 2012 06:40p.m.
Asunto: RE: Oportunidad.

Apreciado Walter
Me disculpo por el incidente provocado por una persona de nuestra empresa que no está autorizada a desarrollar gestiones de RR. HH y te manifiesto que coincido contigo que no es la forma correcta de buscar personal, menos aún con una empresa amiga como GMI para quien tenemos todas las deferencias que corresponden.
Aprovecho para comentarte que tenemos con GyM un acuerdo en el sentido de que no tomamos a personal que trabaja en nuestras empresas, este acuerdo es obviamente recíproco y cada vez que se puede presentar un conflicto lo conversamos entre los responsables de RR.HH. de nuestras empresas.
Saludos
Ruben»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP007

«De: Walter Obando Bravo [Concar GyM]

Para: Jose Carlos Ascarza Revoredo [GyM]; Juan Carlos Vallejos Muro [Concar GyM]

CC: Jaime Targarona Arata [Concar GyM]

Fecha: Jueves, 12 de julio de 2012 06:19 p.m.

Asunto: MOTA ENGIL

José Carlos

Confirmado, Enzo Pita ya esta en Mota y ahora se acaba de ir Joseph Sánchez también a Mota. Encima lo han llamado a Alan Granados ayer para pedir referencias

Saludos

Walter

De: Jose Carlos Ascarza Revoredo [GyM]

Para: Nuno Figueiredo [Mota Engil]

Fecha: Jueves 12 de julio de 2012 07:03 pm

Asunto: MOTA ENGIL

Nuno,

El Gerente de Operaciones de Concar me acaba de enviar un mail, indicando que han renunciado y habrían ingresado a Mota las siguientes personas:

Enzo Pita

Joseph Sanchez

Por favor tu apoyo para bloquear este ingreso; dado que estaría generando un fastidio e Incomodidad en Concar.

Un abrazo,

José Carlos

De: Nuno Figueiredo [Mota Engil]

Para: Carmen Salazar [Mota Engil]

Fecha: Jueves 12 de julio de 2012 07:16 pm

Asunto: MOTA ENGIL

FYI

Hablamos»

[Énfasis agregado]

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual

Calle De la Prosa 104 - San Borja, Lima.Perú/ Central:(511) 224-7800

www.indecopi.gob.pe

239/272



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP008

«De: Luciana Varela Ampuero [Mota-Engil]
Para: Jorge Raygada [Mota-Engil]
CC: Nuno Figueiredo [Mota-Engil]; rloram@mota-engil.pe [Mota-Engil]; icruz@mota-engil.pe [Mota-Engil]; csalazar@mota-engil.pe [Mota-Engil]; Jessica Sempertegui [Mota-Engil]
Fecha: Jueves, 19 de julio de 2012 12:36 p.m.
Asunto: Caso Ing. Pita

Estimado Ing. Raygada:

Le doy la información del proceso del caso del Ing. Pita:

- **Luego de conocer la postura de GyM sobre este tema, el directorio tomó de decisión de dejar en stand by el proceso de Ingreso** cerrado el martes por la tarde en la reunión que sostuvimos.
- El candidato se acercó el día de ayer a nuestras oficinas como habíamos pactado; sin embargo no se cerró el proceso. En la reunión me pudo dar mayor información de su decisión de finalizar su relación con G y M, quedando claro que el decidió no renovar contrato por la oferta que aquí le hicimos.
- El Ing. Pita está muy mortificado por su situación ya que está actualmente desempleado con una familia a cargo.
- Estaremos a la espera de la decisión que se tome hoy para concluir con este proceso de la mejor manera; sin dañar nuestras relaciones ni a nuestros candidatos.

Atte.»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP009

«De: Christian Navarro [Cosapi]
Para: Carmen Salazar [Mota-Engil]
Fecha: Lunes, 13 de agosto de 2012 12:07 p.m.
Asunto: MOTA pretende al Técnico Suelos Jimmy Limachi

Estimada Carmen:

Nuevamente me veo en la necesidad de conversar contigo al respecto, **se supone que tenemos un pacto de no agresión**, tenemos personas que están siendo tentadas por ustedes para sus proyectos.

Apreciaré pronta respuesta, puesto que anteriormente hablamos por una asistente de administración del consorcio que estaba en COSAPI y se fue a MOTA con el pretexto de termino de contrato con nosotros, es importante definir esta situación, ya que si seguimos de esta manera, deberíamos poner fin a este acuerdo de socios.

Saludos

De: Carmen Salazar [Mota-Engil]
Para: Christian Navarro [Cosapi]
Fecha: Lunes, 13 de agosto de 2012 03:07 p.m.
Asunto: RE: MOTA pretende al Técnico Suelos Jimmy Limachi

Estimado Christian:

Estoy tomando conocimiento de lo que me indicas, pero te agradecería proporcionarme mayor información, ¿de cual proyecto estamos hablando? ¿Cómo has tomado conocimiento de esta situación? ¿sabes qué persona de Mota-Engil está haciendo este tipo de gestiones?

Para mí es importante conocer un poco más de los detalles, como comprenderás para poder tomar acción con mayor conocimiento.

Espero tu respuesta, ya que **también estoy interesada en dar solución a este tema**

Saludos»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP010

«De: Jorge Raygada [Mota-Engil]
Para: Wladimir Herrera Vallejo [Mota-Engil]
CC: Luciana Varela Ampuero [Mota-Engil]; Jessica Sempertegui [Mota-Engil]
Fecha: Miércoles, 15 de agosto de 2012 03:59 p.m.
Asunto: Contratacion del Ing. Joseph Sánchez Chacón
Importancia: Alta

Wladimir,

De acuerdo a lo coordinado con el Ing. Rui Guimaraes y el Ing. Ruben Lora se debe de proceder a la contratación del Ing. en mención a la brevedad.

A la espera de tu respuesta del inicio de este trámite de ingreso pues lo debemos de llamar a mas tardar hoy.

Atte.,

De: Nuno Figueiredo [Mota-Engil]
Para: Jorge Raygada [Mota-Engil]
CC: Carmen Salazar [Mota-Engil]; Luciana Varela Ampuero [Mota-Engil]; Ruben Lora [Mota-Engil]; Rui Guimaraes [Mota-Engil]
Fecha: Miércoles, 15 de agosto de 2012 06:19 p.m.
Asunto: RV: Contratacion del Ing. Joseph Sánchez Chacón
Importancia: Alta

Jorge,

Conmigo, en directorio este lunes se decidió que solo se avanza para esta contratación si es que GyM no lo contrata de nuevo.

Estoy contactando a GyM para confirmar.

RH te mantendrá informado.»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP011

«De: Christian Navarro [Cosapi]

Para: Carmen Salazar [Mota-Engil]; jraygada@mota-engil.pe [Mota-Engil]

CC: Fernando Valdez [Cosapi]; Lizardo Helfer [Cosapi]; Donny López [Cosapi]; Rui Guimaraes [Mota-Engil]; Alberto Mego [Cosapi]

Fecha: Lunes, 20 de agosto de 2012 06:46 p.m.

Asunto: PERSONAL DE COSAPI EN MOTA ENGIL

Estimados Carmen y Jorge:

Hemos visto con mucha preocupación que de manera reiterada **se estaría incumpliendo nuestro pacto de NO Agresión** por la sociedad que tenemos en diferentes consorcios, justo esta semana, el último colaborador que renunció y está laborando con ustedes desde el mes pasado, está presentado ofertas de trabajo a nombre ME para los trabajadores de la lista adjunta, por lo que les solicitamos que de seguir con esta situación, podríamos entender que este acuerdo queda resuelto para ambas empresas.

Relación de Personal de Cosapi que está en Mota Engil

1. Mario Cordova – Ing. de Valorizaciones- 08/12
2. José Nunura – Ing. de Campo – 12/11
3. Guido Calero – Trainee – 12/11
4. Hector Huamani – Técnico de Laboratorio – 03/12
5. Juan Carlos Ticona – Asistente de Costos – 03/12
6. Elizabeth Peña – Asistente Administrativo -04/12
7. Carlos Pabon – Ing. de Producción – 05/12
8. Victor cabello – Ing. de Campo – 05/12
9. Celestino Santisteban – Técnico de Laboratorio – 06/12
10. Claudio Araoz – Dibujante – 07/12

Tentativas de Mota-Engil:

1. Jimmy Limachi – Técnico de Laboratorio
2. David Araoz – Dibujante
3. Daniel Gastelu – Dibujante
4. José Luis López – Dibujante

Apreciaré sus comentarios

Saludos»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP012

«De: Christian Navarro [Cosapi]
Para: Carmen Salazar [Mota-Engil]
CC: Fernando Valdez [Cosapi]; Lizardo Helfer [Cosapi]; Donny López [Cosapi]; Rui Guimaraes [Mota-Engil]; Alberto Mego [Cosapi]
Fecha: Lunes, 20 de agosto de 2012 06:46 p.m.
Asunto: PERSONAL DE COSAPI EN MOTA ENGIL

Estimados Carmen y Jorge:

Hemos visto con mucha preocupación que de manera reiterada se estaría incumpliendo nuestro pacto de NO Agresión por la sociedad que tenemos en diferentes consorcios, justo esta semana, el último colaborador que renunció y está laborando con ustedes desde el mes pasado, está presentado ofertas de trabajo a nombre ME para los trabajadores de la lista adjunta, por lo que les solicitamos que de seguir con esta situación, podríamos entender que este acuerdo queda resuelto para ambas empresas.

Relación de Personal de Cosapi que está en Mota Engil

1. Mario Cordova – Ing. de Valorizaciones – 08/12
2. José Nunura – Ing. de Campo – 12/11
3. Guido Calero – Trainee – 12/11
4. Hector Huamani – Técnico de Laboratorio – 03/12
5. Juan Carlos Ticona – Asistente de Costos – 03/12
6. Elizabeth Peña – Asistente Administrativo – 04/12
7. Carlos Pabon – Ing. de Producción – 05/12
8. Victor Cabello – Ing. de Campo – 05/12
9. Celestino Santisteban – Técnico de Laboratorio – 06/12
10. Claudio Araoz – Dibujante – 07/12

Tentativas de Mota-Engil:

1. Jimmy Limachi – Técnico de Laboratorio
2. David Araoz – Dibujante
3. Daniel Gastelu – Dibujante
4. José Luis López – Dibujante

Apreciaré sus comentarios

Saludos

De: Carmen Salazar [Mota-Engil]
Para: Christian Navarro [Cosapi]
CC: Fernando Valdez [Cosapi]; Lizardo Helfer [Cosapi]; Rui Guimaraes [Mota-Engil]; Nuno Figueiredo [Mota-Engil]; Ruben Lora Morgan [Mota-Engil]; Jorge Raygada [Mota-Engil]
Fecha: Miércoles, 22 de agosto de 2012 04:02 p.m.
Asunto: PERSONAL DE COSAPI EN MOTA ENGIL
Adjunto: RELACION PERSONAL COSAPI-AHORA MEP.xlsx; RV: TENDENCIA DE CONTRATACIÓN DE TÉCNICOS DE COSAPI POR PARTE DE MOTA ENGIL – cumplimiento convenio Consorcio ?

Estimado Christian:

Dando respuesta a lo solicitado, adjunto al presente un pequeño cuadro en el que detallamos persona por persona la situación de los casos.

Asimismo también adjunto el correo en que Jorge Raygada en su oportunidad contestó a ustedes sobre el mismo tema, y en el cual explica con mayor detalle los casos de Mario Cordova y Juan Carlos Ticona. Como podrá apreciar en el cuadro, hay personas que no están en ningún proceso de ingreso a MEP, y hay otras que tampoco las tenemos registradas como trabajadores nuestros.

Nuestro personal de RR.HH. tiene bien claro el compromiso existente y en ningún momento ha sido nuestra intención incumplir acuerdos que tenemos establecidos con ustedes, sin embargo, como podrá apreciar en los casos presentados, varios de ellos se han dado por situaciones en las cuales COSAPI ya había liberado a los trabajadores quedando libres en el mercado para optar por cualquier otra opción.

Aprovecho la oportunidad para solicitarle que exista mayor comunicación entre nuestras áreas, que son las que manejan el proceso de ingreso del personal, y de esta forma nos sea posible detectar en sus inicios algún problema futuro similar y poderlo solucionar en el acto.

Esta es la información que puedo hacerle llegar hasta el momento, pero seguiré investigando un poco más sobre lo sucedido en cada caso.

Atentamente,»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP013

«[...]

De: Carmen Salazar [Mota-Engil]

Para: Christian Navarro [Cosapi]

CC: Fernando Valdez [Cosapi]; Lizardo Helfer [Cosapi]; Rui Guimaraes [Mota-Engil]; Nuno Figueiredo [Mota-Engil]; Ruben Lora Morgan [Mota-Engil]; Jorge Raygada [Mota-Engil]

Fecha: Miércoles, 22 de agosto de 2012 04:02 p.m.

Asunto: PERSONAL DE COSAPI EN MOTA ENGL

Adjunto: RELACION PERSONAL COSAPI-AHORA MEP.xlsx; RV: TENDENCIA DE CONTRATACIÓN DE TÉCNICOS DE COSAPI POR PARTE DE MOTA ENGL – cumplimiento convenio Consorcio ?

Estimado Christian:

Dando respuesta a lo solicitado, adjunto al presente un pequeño cuadro en el que detallamos persona por persona la situación de los casos.

Asimismo adjunto el correo en que Jorge Raygada en su oportunidad contestó a ustedes sobre el mismo tema, y en el cual explica con mayor detalle los casos de Mario Cordova y Juan Carlos Ticona. Como podrá apreciar en el cuadro, hay personas que no están en ningún proceso de ingreso a MEP, y hay otras que tampoco las tenemos registradas como trabajadores nuestros.

Nuestro personal de RR.HH. tiene bien claro el compromiso existente y en ningún momento ha sido nuestra intención incumplir acuerdos que tenemos establecidos con ustedes, sin embargo, como podrá apreciar en los casos presentados, varios de ellos se han dado por situaciones en las cuales COSAPI ya había liberado a los trabajadores quedando libres en el mercado para optar por cualquier otra opción.

Aprovecho la oportunidad para solicitarle que exista mayor comunicación entre nuestras áreas, que son las que manejan el proceso de ingreso del personal, y de esta forma nos sea posible detectar en sus inicios algún problema futuro similar y poderlo solucionar en el acto.

Esta es la información que puedo hacer llegar hasta el momento, pero seguiré investigando un poco más sobre lo sucedido en cada caso.

Atentamente,

De: Fernando Valdez [Cosapi]

Para: Carmen Salazar [Mota-Engil]; Christian Navarro [Cosapi]

CC: Lizardo Helfer [Cosapi]; Rui Guimaraes [Mota-Engil]; Nuno Figueiredo [Mota-Engil]; Ruben Lora Morgan [Mota-Engil]; Jorge Raygada [Mota-Engil]

Fecha: Jueves, 23 de agosto de 2012 12:10 p.m.

Asunto: RE: PERSONAL DE COSAPI EN MOTA ENGL

No es una explicación satisfactoria

La realidad es que le ofrecen a la gente de Cosapi mayores sueldos antes que los contratos terminen. Están tentando a nuestra gente permanentemente ofreciendo trabajo al término del contrato y creen que al contratarlos al término de contrato ya cumplieron con el acuerdo porque "están libres en el mercado". Llegamos al ridículo de contratar a gente que está trabajando en obras del consorcio que todavía no han terminado y se los llevan a obras donde esta EM trabajando sólo. ¿cómo puedes solicitar mayor comunicación si eres tú la que no se comunica con Christian cuando le ofrecen trabajo a nuestra gente?

De: Carmen Salazar [Mota-Engil]

Para: Nuno Figueiredo [Mota-Engil]; Ruben Lora Morgan [Mota-Engil]; Rui Guimaraes [Mota-Engil]

Fecha: Jueves, 23 de agosto de 2012 12:45 p.m.

Asunto: RV: PERSONAL DE COSAPI EN MOTA ENGL

Estimados:

Una vez más solicito a ustedes nos den instrucciones claras y precisas sobre los convenios que existen con algunas empresas (Cosapi, GyM).

Estas instrucciones tienen que darse a conocer y comprometer también a nuestros Ingenieros a cumplir con lo que tenemos acordado.

Como ustedes saben (por los casos que se han venido presentando) RRHH, tiene conocimiento de estas contrataciones después que nuestros propios Ingenieros ya han efectuado acuerdos con los postulantes, y solo nos queda pedir las autorizaciones a ustedes para ese ingreso.

Nos encontramos en un mercado muy competitivo y tanto los mismos trabajadores presentan sus CV a las empresas como son tentados por los empleadores, por lo que situaciones como éstas, si no definimos bien nuestra posición, se van a seguir presentando, y estaremos expuestos a recibir este tipo de respuestas.

Mucho les agradeceré tomar en cuenta esta petición, y definir si vamos a contestar este correo
Atentamente,»

(Énfasis agregado)



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP014

«De: Jose Carlos Ascarza [GyM]
Para: Nuno Figueiredo [Mota-Engil]
Fecha: Lunes, 31 de agosto de 2012 06:27 p.m.
Asunto: Juan Carlos Talledo - Concar

Nuno,

Me acaban de informar que Juan Carlos Talledo, quien trabaja en Concar, ha renunciado para irse a Mota. Es un profesional del área de equipos que trabaja en Piura.

Gracias,
José Carlos

De: Nuno Figueiredo [Mota-Engil]
Para: Santiago Mesones [Mota-Engil]
Fecha: Lunes, 03 de setiembre de 2012 12:55 a.m.
Asunto: RV: Juan Carlos Talledo - Concar

Santiago,

Lo que te comenté,

Cps,
NF

De: Santiago Mesones [Mota-Engil]
Para: Nuno Figueiredo [Mota-Engil]
Fecha: Lunes, 03 de setiembre de 2012 06:18 a.m.
Asunto: Re: RV: Juan Carlos Talledo - Concar

Nuno:

Sí ha sido por mi área. Al parecer yo he firmado el documento de solicitud de contratación, aunque no me explico como no lo estuvo pues tengo clara la disposición en mi área y RRHH no estaba claro que el acuerdo no era solo con GyM sino con CONCAR y otras del grupo Graña y Montero. Verificare los documentos para confirmar el origen del error, pero si desean hablo con José Carlos para explicar mi error y dejar sin efecto la contratación, además de ver que podemos hacer también con la persona.

Slds,

Santiago

Enviado desde mi iPhone

De: Nuno Figueiredo [Mota-Engil]
Para: Santiago Mesones [Mota-Engil]
CC: Carmen Salazar [Mota-Engil]; Luciana Varela Ampuero [Mota-Engil]
Fecha: Lunes, 03 de setiembre de 2012 11:29 a.m.
Asunto: RE: RV: Juan Carlos Talledo - Concar

Santiago,

Cuando ingresó? Vamos a ver como lo manejamos.

Cps,
NF

De: Carmen Salazar [Mota-Engil]
Para: Nuno Figueiredo [Mota-Engil]; Santiago Mesones [Mota-Engil]
CC: Luciana Varela Ampuero [Mota-Engil]
Fecha: Lunes, 03 de setiembre de 2012 11:36 a.m.
Asunto: RE: RV: Juan Carlos Talledo - Concar

Estimado Nuno:

No ha ingresado a trabajar, el proceso se detuvo cuando los papeles llegaron a RRHH. Hemos conversado con Santiago y vamos a sacar un correo recordatorio sobre los procesos de selección a todos los gerentes.

Saludos

De: Nuno Figueiredo [Mota-Engil]
Para: Carmen Salazar [Mota-Engil]; Santiago Mesones [Mota-Engil]
CC: Luciana Varela Ampuero [Mota-Engil]
Fecha: Lunes, 03 de setiembre de 2012 11:38 a.m.
Asunto: RE: RV: Juan Carlos Talledo - Concar

Ok, puedo entonces confirmar a GyM que no vamos a tomar la persona?

De: Santiago Mesones [Mota-Engil]
Para: Nuno Figueiredo [Mota-Engil]; Carmen Salazar [Mota-Engil]
CC: Luciana Varela Ampuero [Mota-Engil]
Fecha: Lunes, 03 de setiembre de 2012 11:38 a.m.
Asunto: RE: RV: Juan Carlos Talledo - Concar

Nuno:

Acabo de conversar con José Carlos Ascarza confirmando que así será y presentando nuestras disculpas y explicando que este tema escapó de los filtros que hemos puesto por un salto de procedimientos en mi área, Ellos le plantearán que se quede en Concar.

Saludos,
Santiago
[énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP016

«De: Guillermo Lazo [Cosapi]
 Para: Segundo Sam [Cosapi]; Lizardo Helfer [Cosapi]; Alberto Mego [Cosapi]
 CC: Alejandro Altet [Cosapi]; Juan Cerrato [Cosapi]; Jorge Duran [Cosapi]; jraygada@mota-engil.pe
 [Mota-Engil]; Lora Ruben [Mota-Engil]; David Sanchez Hinojosa [Mota-Engil]; asauno@mota-engil.pe
 [Mota-Engil]; Elsa Tello [Cosapi]; cnayach@mota-engil.pe [Mota-Engil]; Frowning Alfaro [Cosapi]; Marco
 Rodríguez [Cosapi]; ldeleado@mota-engil.pe [Mota-Engil]
 Fecha: Martes, 29 de mayo de 2012 06:25 p.m.
 Asunto: TENDENCIA DE CONTRATACIÓN DE TÉCNICOS DE COSAPI POR PARTE DE MOTA ENGL -
 cumplimiento convenio Consorcio ?

Estimados ingenieros:
 Sirve este correo para alertar sobre un problema que se está dando con los acuerdos CONSORCIO
 COSAPI MOTA ENGL, en los que tenemos entendido que **no se deberán llevar técnicos, operadores,
 empleados, etc. de una empresa hacia la otra.**

Tengo dos ejemplos recientes a la fecha, de personal que ahora descompleta los planes de los
 proyectos, por lo menos en mi área:

- Técnico Héctor Huamani (control de calidad, empleado COSAPI en la obra El Descanso -Langui).
 A pesar de ya tener un ofrecimiento de COSAPI de llevarlo en la secuencia a la obra de Ayacucho,
 fue captado recientemente por Mota Engil aun trabajando en El Descanso -Langui. Actualmente
 trabaja en Las Bambas contratado por Mota.
- Técnico Celestino Santisteban (control de calidad, empleado COSAPI en la obra en Consorcio
 Alfamayo-Quillabamba). A pesar de tener un trabajo seguro en Quillabamba como jefe de frente,
 viene siendo captado por Mota Engil para que pase a la carretera Lima -Canta.

Esperemos que este segundo caso no se llegue a consolidar, en virtud de llevar adecuadamente los
 convenios del Consorcio. Esperamos comentarios y directrices de remediación del primer caso
 también. Salvo mejor opinión.

Saludos cordiales
 [...]

De: Jorge Duran [Cosapi]
 Para: Jorge Raygada [Mota-Engil]; Guillermo Lazo [Cosapi]; Segundo Sam [Cosapi]; Lizardo Helfer
 [Cosapi]; Alberto Mego [Cosapi]
 CC: Alejandro Altet [Cosapi]; Juan Cerrato [Cosapi]; Lora Ruben [Mota-Engil]; David Sanchez Hinojosa
 [Mota-Engil]; asauno@mota-engil.pe [Mota-Engil]; Elsa Tello [Cosapi]; cnayach@mota-engil.pe [Mota-
 Engil]; Frowning Alfaro [Cosapi]; Marco Rodríguez [Cosapi]; ldeleado@mota-engil.pe [Mota-Engil]
 Fecha: Martes, 29 de mayo de 2012 10:07 p.m.
 Asunto: RE: TENDENCIA DE CONTRATACIÓN DE TÉCNICOS DE COSAPI POR PARTE DE MOTA ENGL -
 cumplimiento convenio Consorcio ?

Estimado Jorge:

Disculpa que reuse tus palabras pero prácticamente tendría que copiarlas casi idénticas, debido a que he
 revisado tanto tu correo como el de Guillermo y realmente no veo a qué términos te refieres al
 calificarlos como de "un nivel prácticamente de obreros".

Coincido plenamente contigo en cuanto a tratar estos temas en un CTA, el que como recuerdas se ha
 retomado recién el día de ayer luego de más de dos meses en que no tuvimos oportunidad de
 reunirnos.

De hecho, justamente el día de ayer por la mañana propusimos este asunto como uno de los temas a
 tratar en el CTA que se llevó a Alfa mayo cabo en vuestras oficinas ([removio correo remitido desde
 Cusco](mailto:asauno@mota-engil.pe)), y de lo que aún no tenemos confirmación si se llegó a tocar ni tampoco cuáles han sido los
 acuerdos asumidos.

No deja de ser preocupante lo mencionado por Guillermo, por lo que, conforme ofrezco en la parte
 central de tu correo de respuesta, creo que debes solicitar una indagación exhaustiva y en base al
 respeto de los acuerdos mencionado, enviarnos una copia del mismo con los comentarios
 correspondientes.

**Es para nosotros realmente un motivo de preocupación que se esté dando este tipo de situaciones
 debido seguramente a una falta de conocimiento de la personas que están interviniendo en estas
 contrataciones,** cuyo ejemplo concreto podemos verificar en el correo que también copiamos en
 archivo adjunto y que a la fecha, en una rápida revisión de los últimos hechos y a manera de ayuda para
 iniciar el proceso de verificación por ti mencionado, podemos resumir en:

- Asistente de administración Elizabeth Peña Salí de El Descanso
 Langui Contratada en Proyecto Las Bambas
- Ingeniero de valoraciones Mario Córdova Salí de El Descanso
 Langui Contratado en Proyecto Las Bambas
- Asistente de Costos Juan Carlos Bicono Salí de El Descanso
 Langui Contratado en Proyecto Las Bambas
- Asistente de Obras de Arte Carlos Pabón Salí de Ayacucho-
 Abancay Contratado en Proyecto Las Bambas (por confirmar)
- Técnico Héctor Huamani ver correo de Guillermo Lazo
- Técnico Celestino Santisteban ver correo de Guillermo Lazo

Como podrás ver, estamos hablando de varias personas que estarían incurriendo en esta omisión a los
 acuerdos del CTA.

Quedamos a la espera de las averiguaciones y comentarios que nos puedas alcanzar y que esperamos se
 den a la brevedad posible, a fin de aplicar los correctivos correspondientes (en caso hubiera) que
 hacerlo)

Slvs,
 Jorge D.
 [...]
 [Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP017

«De: Juan Carlos Castro Burgos [Mota-Engil]
Para: csalazar@mota-engil.pe [Mota-Engil]
CC: lvarela@mota-engil.pe [Mota-Engil]; ptrillo@mota-engil.pe [Mota-Engil]; ichavez@mota-engil.pe [Mota-Engil]
Fecha: Sábado, 13 de octubre de 2012 10:12 a.m.
Asunto: RECLUTAMIENTO DE COSAPI EN LAS BAMBAS
Importancia: Alta

Sra. Carmen:

El motivo de la presente es para informar los acontecimientos que se vienen suscitando en la ciudad del Cusco con respecto al personal Operario reclutado por MEP:

Desde mi estada en la ciudad de Arequipa se ha enviado un promedio de 100 Operadores de Maquinaria Pesada y Vehículos para poder abastecer a nuestros frentes de trabajo según sus requerimientos (Proyecto Las Bambas). Esta última semana se ha llevado en un solo viaje un promedio de 45 Operadores en donde la mayoría son Volqueteros, se procedió a enviarlos a sus exámenes médicos y posterior a ello incluirlos en la Inducción del Lunes 15 y Martes 16 del presente mes. Sin embargo, paralelo a ello, se tiene conocimiento que personal de COSAPI Y GYM se encuentran también reclutando personal operario para Las Bambas, incluso se han enterado que tenemos al personal hospedado en el Hotel DON SAM y CASITA AZUL. Un personal que tenemos en espera de ingreso se ha comunicado conmigo y me dice que la noche del Viernes 12/10 el personal de COSAPI ha estado ofreciendo trabajo a varios de nuestros operadores puesto que a esa hora ellos se encontraban cenando, incluso me comentan que ellos han ido hasta sus habitaciones para conversar con ellos. También se tiene conocimiento que en el HOTEL DON SAM (Hotel que tiene exclusividad con MEP) han pegado un afiche solicitando personal (ver adjunto,), generando malestar y preocupación al personal reclutado. Además estas personas se encuentran hospedados en el HOTEL Pascualino (Cerca al HOTEL DON SAM), lugar en donde se encuentran realizando sus entrevistas.

Sra. Carmen, solicitamos su apoyo en este tema, puesto que nosotros estamos haciendo una gran esfuerzo e inversión por reclutar al personal de diferentes partes del país, y no es posible que vengan otras empresas a prácticamente quitarnos al personal de manera desleal. Se les adjunta el afiche, los teléfonos y el correo que ellos dan para su reclutamiento.

A la espera de sus comentarios.

De: Juan Carlos Castro Burgos [Mota-Engil]
Para: Carmen Salazar [Mota-Engil]
CC: ptrillo@mota-engil.pe [Mota-Engil]; lvarela@mota-engil.pe [Mota-Engil]; ichavez@mota-engil.pe [Mota-Engil]
Fecha: Sábado, 13 de octubre de 2012 09:17 p.m.
Asunto: RV: RECLUTAMIENTO DE COSAPI EN LAS BAMBAS
Importancia: Alta

Sra. Carmen:

Para dar un mayor alcance a la información brindada por la mañana, se ha hecho las investigaciones del caso con respecto al personal que está tratando de llevarse a nuestro personal y se ha podido identificar al personal de Cosapi que son: Sr. Eduardo Villamar Palacios y José Luis Bazar quienes a mi llegada se encontraban en el Hotel Pascualino entrevistando a personal propio. Uno de nuestros trabajadores empezó a realizarle preguntas sobre las ofertas pero a la vez le comentó que él ya era personal de MEP y si habría problema en pertenecer a Cosapi, el cual respondió que NO, que eso era manejable, que nuestro proceso de ingreso demoraba mucho y que ellos lo harían ingresar de inmediato. Sra. Carmen con esto queda demostrado que estamos ante el poco profesionalismo por parte de estas personas y que debemos tomar las medidas preventivas a fin de no perder a nuestro personal. El día de hoy me estoy apersonando al Cusco para poder ver la situación real de este tema y poder darle mayores alcances.

Sin otro particular me despido, esperando su atención a este tema.

Muchas gracias,

De: Carmen Salazar [Mota-Engil]
Para: Juan Carlos Castro Burgos [Mota-Engil]
CC: ptrillo@mota-engil.pe [Mota-Engil]; lvarela@mota-engil.pe [Mota-Engil]; ichavez@mota-engil.pe [Mota-Engil]
Fecha: Sábado, 13 de octubre de 2012 10:07 p.m.
Asunto: RE: RECLUTAMIENTO DE COSAPI EN LAS BAMBAS

Gracias Juan Carlos por esta información, tal como te debe de haber informado Pablo, ya estamos tomando algunas medidas de emergencia para mitigar esta contingencia. Asimismo a más tardar el día lunes entraremos en contacto con los directivos de ambas empresas a fin de manejar este tema de la mejor manera posible.

Lo principal es tomar las acciones inmediatas en el mismo lugar.

Gracias por el apoyo
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP018

«De: Juan Carlos Castro Burgos [Mota-Engil]
Para: csalazar@mota-engil.pe [Mota-Engil]
CC: lvarela@mota-engil.pe [Mota-Engil]; ptrillo@mota-engil.pe [Mota-Engil]; ichavez@mota-engil.pe [Mota-Engil]
Fecha: Sábado, 13 de octubre de 2012 10:11 a.m.
Asunto: RECLUTAMIENTO DE COSAPI EN LAS BAMBAS

Sra. Carmen:

El motivo de la presente es para informar los acontecimientos que se vienen suscitando en la ciudad del Cusco con respecto al personal Operario reclutado por MEP:

Desde mi estada en la ciudad de Arequipa se ha enviado un promedio de 100 Operadores de Maquinaria Pesada y Vehículos para poder abastecer a nuestros frentes de trabajo según sus requerimientos (Proyecto Las Bambas). Esta última semana se ha llevado en un solo viaje un promedio de 45 Operadores en donde la mayoría son Volqueteros, se procedió a enviarlos a sus exámenes médicos y posterior a ello incluirlos en la Inducción del Lunes 15 y Martes 16 del presente mes. Sin embargo, paralelo a ello, se tiene conocimiento que personal de COSAPI Y GYM se encuentran también reclutando personal operario para Las Bambas, incluso se han enterado que tenemos al personal hospedado en el Hotel DON SAM y CASITA AZUL. Un personal que tenemos en espera de ingreso se ha comunicado conmigo y me dice que la noche del Viernes 12/10 el personal de COSAPI ha estado ofreciendo trabajo a varios de nuestros operadores puesto que a esa hora ellos se encontraban cenando, incluso me comentan que ellos han ido hasta sus habitaciones para conversar con ellos. También se tiene conocimiento que en el HOTEL DON SAM (Hotel que tiene exclusividad con MEP) han pegado un afiche solicitando personal (ver adjunto,), generando malestar y preocupación al personal reclutado. Además estas personas se encuentran hospedados en el HOTEL Pascualino (Cerca al HOTEL DON SAM), lugar en donde se encuentran realizando sus entrevistas.

Sra. Carmen, solicitamos su apoyo en este tema, puesto que nosotros estamos haciendo una gran esfuerzo e inversión por reclutar al personal de diferentes partes del país, y no es posible que vengamos otras empresas a prácticamente quitarnos al personal de manera desleal. Se les adjunta el afiche, los teléfonos y el correo que ellos dan para su reclutamiento.

A la espera de sus comentarios.
Atentamente,

De: Carmen Salazar [Mota-Engil]
Para: Jorge Raygada [Mota-Engil]; Nuno F [Mota-Engil]; Ruben Lora Morgan [Mota-Engil]; Rui Guimaraes [Mota-Engil]
Fecha: Sábado, 13 de octubre de 2012 07:56 p.m.
Asunto: Re: RECLUTAMIENTO DE COSAPI EN LAS BAMBAS

Estimados: adjunto correo para vuestro conocimiento.
Desde temprano en la mañana ya se ha dado instrucciones a nuestro personal de RRHH en el Cuzco, para que tomen todas las seguridades posibles para no permitir que nos quiten este personal, dentro de estas medidas esta lo siguiente:

1. Comenzar a reconocerles como días trabajados todos estos días.
2. Reconocerles el gasto por levantamiento de observaciones medicas a los que salgan observados. Estiles ha ofrecido G y M.
3. Mantener una estrecha comunicación con ellos para no permitir que sean tentados por las otras empresas.
4. Se converso con el Dr. Nuno para hablar con los responsables de ambas empresas para evitar que sigan actuando de esta manera.

Los mantendremos informados
Saludos

Enviado desde mi iPhone

De: Jorge Raygada [Mota-Engil]
Para: Carmen Salazar [Mota-Engil]
Fecha: Domingo, 14 de octubre de 2012 09:22 p.m.
CC: Nuno F [Mota-Engil]; Ruben Lora Morgan [Mota-Engil]; Rui Guimaraes [Mota-Engil]
Asunto: Re: RECLUTAMIENTO DE COSAPI EN LAS BAMBAS

Carmen,
Voy a conversar

Enviado desde mi iPhone»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP023

«De: Carmen Salazar [Mota-Engil]
Para: Christian Navarro [Cosapi]
Fecha: Lunes, 08 de julio de 2013 10:46 a.m.
Asunto: Re: información urgente

Hola Christian:

Te estuve llamando pero sin resultados, por favor necesito me informes si Felix Chalco Carrasco (control de calidad) ya no trabaja con ustedes.

Espero tus comentarios

Gracias

De: Christian Navarro [Cosapi]
Para: Carmen Salazar [Mota-Engil]
CC: Donny López
Fecha: Lunes, 08 de julio de 2013 11:05 a.m.
Asunto: Re: información urgente

Carmen, estoy en un curso en USA, sobre Félix Chalco, si trabaja con nosotros, copio a Donny para que confirme en el sistema.

Saludos

Enviado desde mi iPad

De: Donny López [Cosapi]
Para: Carmen Salazar [Mota-Engil]
CC: Christian Navarro [Cosapi]
Fecha: Lunes, 08 de julio de 2013 11:09 a.m.
Asunto: RE: información urgente

Hola Carmen:

Felix tiene contrato vigente además lo tenemos previsto para otros proyectos.

Saludos cordiales;

De: Carmen Salazar [Mota-Engil]
Para: Donny López [Cosapi]
CC: Christian Navarro [Cosapi]
Fecha: Lunes, 08 de julio de 2013 11:30 a.m.
Asunto: RE: información urgente

Muchas gracias Donny por tu respuesta.

Atentamente,»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP046

«De: Christian Navarro [Mota-Engil]
Para: mdamianjara@cosapi.com.pe [Cosapi]
Fecha: 13 de febrero de 2015 02:37 p.m.
Asunto: Caso Gino Mamani

Hola Melquiades, que tal?, el día de hoy me he enterado que este colaborador se va con ustedes, apreciaré nos podamos comunicar para conversar al respecto.

Saludos

De: Christian Navarro [Mota-Engil]
Para: Carmen Salazar [Mota-Engil]; Patricia Chiclayo [Mota-Engil]; Sara Inga [Mota-Engil]
Fecha: Viernes, 13 de febrero de 2015 05:15 p.m.
Asunto: Fwd: Caso Gino Mamani

Me llamo Melquiades y me dijo que no lo tienen "mapeado" en el área de selección, por favor veamos de cerca este caso.

Buen fin de semana

Saludos

Enviado desde mi iPhone»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP058

«De: Sandra Contreras [RCS Capital Humano]

Para: Angela Tapia [Mota-Engil]

CC: Patricia Chiclayo [Mota-Engil]; Rolando Correa [RCS Capital Humano]

Fecha: Martes, 29 de setiembre de 2015 11:50 a.m.

Asunto: RE: CV's Referidos - Psicólogo PMC

Adjuntos: CV_Pamela Franco Rázuri.doc; CV_Pamela Franco Rázuri.doc; CV_Yohanees banda.docx; Tania Guimac-CV_2015.doc

Angela

Envío la información que se obtuvo de los CV en referencia:

Puesto	Fecha	Candidato	Grado Académico	Residencia	Última Empresa	Cargo	Sueldo Actual/último	Motivo de Rescisión	Prestaciones Sueldo Básico	Disponibilidad para viajar a las provincias	Disponibilidad de incorporación	Observaciones
Psicólogo PMC	29/09/2015	PAMELA FRANCO RAZURI	PSICOLOGA COLEGIADA	Arequipa	ILC - Proyecto Antares	Coordinadora de PMC	1/ 4000 + 50% DE DESTAQUE	POR MEDIDA PROFESIONAL Y ECONOMICA	5/5500	SI	15 a 30 días	Trabaja en las empresas donde se hace el servicio de psicología
Psicólogo PMC	29/09/2015	MICHAEL SANDA	PSICOLOGO COLEGIADA	AREQUIPA	COSSAPI (2015 a la fecha)	Responsable PMC	1/ 3720 brutos incluido destaqués	SE FINALIZA EL PROYECTO EL 13/10/15 Y LA EMPRESA NO TIENE DONDE REUBICARLO	1/ 4400 BASICO + 400 DV + 15% DESTAQUE	SI	15/10/15, negociable	
Psicólogo PMC	29/09/2015	TANIA GUIMAC	Bachiller en Psicología	LIMA	COSSAPI (2013 a la fecha)	Responsable PMC	1/ 3,000 brutos incluido destaqués	Contratado laboral, proyecto termina el 15na de octubre.	4,800 totales brutos incluido todos los conceptos	SI	15/10/15, negociable	

Con respecto a las dos alternativas adicionales Verónica Alarcón, no se encuentra interesada hasta el DIC/15 que finaliza su contrato, y Zurin Diaz su teléfono no esta activo.

Saludos.

Sandra

De: Patricia Chiclayo [Mota-Engil]

Para: Christian Carcamo [Mota-Engil]

Fecha: Miércoles, 30 de setiembre de 2015 03:31 p.m.

Asunto: RV: CV's Referidos - Psicólogo PMC

Adjuntos: CV_Pamela Franco Rázuri.doc; CV_Pamela Franco Rázuri.doc; CV_Yohanees banda.docx; Tania Guimac-CV_2015.doc

Christian:

Envío los cv y líneas abajo la información.

Saludos.

De: Patricia Chiclayo [Mota-Engil]

Para: Christian Navarro [Mota-Engil]

Fecha: Miércoles, 30 de setiembre de 2015 05:43 p.m.

Asunto: RV: CV's Referidos - Psicólogo PMC

Adjuntos: CV_Pamela Franco Rázuri.doc; CV_Pamela Franco Rázuri.doc; CV_Yohanees banda.docx; Tania Guimac-CV_2015.doc

Fyi»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

MEP059

«De: Christian Navarro [Mota-Engil]
Para: Norma Zeppilli [Mota-Engil]
CC: Filipe Guerra [Mota-Engil]
Fecha: Miércoles, 18 de noviembre de 2015 05:46 p.m.
Asunto: Caso Wendy Arias
Importancia: Alta
Carácter: Confidencial

Estimada Norma:

Me comuniqué el lunes con Melquiades Damián, mi par de Cosapi y me derivó con Billy Trejo, jefe de reclutamiento, me comentó que según Wendy Arias tenía una oferta en SSK, por eso no renovó con nosotros, pero el tema es que esta oferta (según Billy) no se concretó y que ingreso a trabajar con ellos a partir del 21 de octubre, **como supero más de dos meses de haberse desvinculado no levantaron referencias con nosotros** porque fue suficiente con el comentario de Laura Palomino sobre el desempeño de Wendy, a pesar que ya había quedado con Melquiades de que nos consulten a raíz de que me enteré de la contratación de un supervisor de montaje de acuerdo al mail adjunto.

Opino que debemos responder

Saludos

De: Norma Zeppilli [Mota-Engil]
Para: Christian Navarro [Mota-Engil]
CC: Filipe Guerra [Mota-Engil]
Fecha: Jueves, 19 de noviembre de 2015 10:31 a.m.
Asunto: RE: Caso Wendy Arias

Una vez más.....se pasaron!!!»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC014

«De: Vicente Pasco Ramos [Postulante de GyM]
Para: Gonzalo Camet Piccone [JJC]
Fecha: Domingo, 14 de agosto de 2011 07:54 a.m.
Asunto: RV: Adjunto CV-
Adjunto: CV-Wpeña-F.docx

Estimado Gonzalo, te remito, una hoja de vida de un ex compañero de trabajo; me agradecería que lo entrevisten, tiene mucha experiencia y y sobretodo en el extranjero, como administrador de proyectos. Es un tipo probo a cabalidad, me permito recomendarlo.
Ve si le pueden dar una oportunidad, viene de Cosapi, y desea cambiar de ambiente.

Un abrazo

Vicente

De: Gonzalo Camet Piccone [JJC]
Para: Erika Jara Schenone [JJC]; Roberto Jauregui Linares [JJC]
Cc: Oswaldo Otoyá Trelles [JJC]
Fecha: Lunes, 15 de agosto de 2011 09:31 p.m.
Asunto: RV: Adjunto CV-
Adjunto: CV-Wpeña-F.docx

Sirve

Cosapi se tiró a Altez no? Aparte me acabo de enterar que ha llamado un HHunter a un alto de JJC por requerimiento de Cosapi, osea Cosapi no está respetando nada del acuerdo ya que debió decirle al HHunter que no toque ni llame a gente de JJC, etc: peor aún han insistido con el Directivo, la respuesta por supuesto ha sido negativa

Bueno, entonces manos a la obra con Cosapi, este tipo si lo vale, y si las referencias son muy buenas, podríamos ver de traerlo
Cítenlo de una vez y vean xq quiere cambiarse, que no resulte ser otro niño
No comentar a Gambetta que la vez pasada se le escapó un tema confidencias porque aún tiene cierto corazoncito Cosapi

De: Oswaldo Otoyá Trelles [JJC]
Para: Erika Jara Schenone [JJC]; Roberto Jauregui Linares [JJC]
Fecha: Martes, 16 de agosto de 2011 11:57 a.m.
Asunto: RV: Adjunto CV-
Adjunto: CV-Wpeña-F.docx

Llámallo. Que lo entreviste Erika o tu. Luego yo lo veo.
Oswaldo»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC018

«De: Humberto Fernandez [JJC]
Para: Oscar Moscol [Cosapi]
Fecha: Domingo, 27 de mayo de 2012 06:55 p.m.
Asunto: Saludos

Hola Oscar

Como es? Donde andas? Me remites tu nuevo fono para conversar, estuve llanada al anterior y esta desactivado.

Un Abrazo

De: Oscar Moscol [Cosapi]
Para: Humberto Fernandez [JJC]
Fecha: Miércoles, 30 de mayo de 2012 05:01 p.m.
Asunto: RE: Saludos CV- Oscar Moscol

Amigo te adjunto lo solicitado, espero tus indicaciones.

Atte.

De: Humberto Fernandez [JJC]
Para: Ricardo Montes Gomez [JJC]; Erika Jara Schenone [JJC]; Mauricio Garma [JJC]
Fecha: Viernes, 01 de junio de 2012 05:17 a.m.
Asunto: CV- Oscar Moscol - Equipos obra

Ing. Ricardo / Mauricio

Adjunto CV de Ing. de Equipos, tiene experiencia, actualmente trabaja en COSapi, me manifiesta que está por renunciar por cuestiones de Organización.

Ing. Ricardo viajo con usted en una visita a equipos en el exterior, tal vez pueda dar su opinión.

Saludos
[...]

De: Mauricio Garma [JJC]
Para: Erika Jara Schenone [JJC]; Ricardo Montes Gomez [JJC]
Fecha: Martes, 12 de junio de 2012 08:52 a.m.
Asunto: RV: CV- Oscar Moscol - Equipos obra

De acuerdo Ricardo, hemos iniciado la búsqueda.. sin embargo debemos formalizar el formulario de requerimiento para estos 2 puestos que ya conversamos y están aprobados.

Sobre Moscol, si sigue en Cosapi no podremos convocarlo.

Saludos
Mauricio
[...]

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC020

«Asunto: REUNION COORDINACIÓN CHRISTIAN NAVARRO Y DONNY LOPEZ COSAPI

Comienzo: Martes 28/08/2012 9:00 a.m.

Fin: Martes 28/08/2012 11:00 a.m.

Ubicación: Sala de Reuniones Piso 6 de JJC

Asistentes necesarios: Mauricio Garma [JJC]; Victor Del Solar Laynes [JJC]; Christian Navarro [Cosapi]; Donny López [Cosapi]

Organizador: Oswaldo Otoyá Trelles [JJC]

Cuándo: martes, 28 de agosto de 2012 09:00 a.m. -11:00 a.m. (UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito.

Dónde: Sala de Reuniones Piso 6 de JJC

Agenda:

1. Intercambio de información sobre compensaciones de algunos puestos críticos
2. Benchmark de prácticas.
3. Indicar si hay otros puntos de interés.»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC022

«**Asunto:** Almuerzo C. Cayo GyM
Comienzo: Miércoles 12/09/2012 01:00 p.m.
Fin: Miércoles 12/09/2012 02:30 p.m.
Asistente necesario: Mauricio Garma [JJC]»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC024

«**Asunto:** Revisión de sueldos empleados
Comienzo: Miércoles 24/10/2012 8:00 a.m.
Fin: Miércoles 24/10/2012 10:00 a.m.
Ubicación: oficinas GyM
Obligatorio: Carlos Cayo Aza [GyM]

Revisamos sueldos de empleados.
Mi auto: camioneta sportage blanca, A4L-348
Gracias Carlos
Un abrazo
Mauricio»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC025

«Asunto: Almuerzo GyM y Cosapi
Comienzo: Miércoles 19/12/2012 01:00 p.m.
Fin: Miércoles 19/12/2012 02:30 p.m.
Ubicación: Caplina (San Isidro)
Asistente necesario: Mauricio Garma [JJC]»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC026

«Asunto: Almuerzo GyM + Cosapi
Comienzo: Miércoles 30/01/2013 12:30 p.m.
Fin: Miércoles 30/01/2013 02:30 p.m.
Ubicación: Cala Costa Verde»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC028

«Asunto: Reunión en JJC

Comienzo: Jueves 07/03/2013 11:00 a.m.

Fin: Jueves 07/03/2013 03:00 p.m.

Ubicación: Av Republica de Chile 388 Piso 9, Jesus María

Asistentes necesarios: Mauricio Garma [JJC]; Carlos Cayo [GyM]

Organizador: Christian Navarro [Cosapi]

De acuerdo a lo coordinado nos vemos el martes 5 de marzo, los temas a tocar serían

1. Remuneración de los puestos claves (Rangos: Mínimo, Máximo, Promedio, Mediana)
2. Políticas de RRHH.

Empalmaremos con el almuerzo a cargo de Mauricio en esta oportunidad.

Saludos»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC031

«**Asunto:** Almuerzo Petit Club Construcción

Comienzo: Miércoles 17/04/2013 11:00 a.m.

Fin: Miércoles 17/04/2013 03:00 p.m.

Ubicación: Por definir

Asistentes necesarios: Mauricio Garma [JJC]; Christian Navarro [Cosapi]

Organizador: Carlos Cayo Aza [GyM]»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC034

«Asunto: Reunión mensual

Comienzo: Jueves 15/08/2013 10:30 a.m.

Fin: Jueves 15/08/2013 03:00 p.m.

Ubicación: Oficina CC (RRHH 1er piso)

Asistentes necesarios: Mauricio Garma [JJC]; Christian Navarro [Cosapi]

Organizador: Carlos Cayo Aza [GyM]

Considerando los últimos sucesos de Toromocho (Cosapi/GyM) les propongo comentar sobre:

1. Reacción ante accidentes fatales (p.e. Comité de Crisis o Protocolos de respuesta).
2. Capacitaciones/ Campañas de Seguridad.
3. Compensaciones Supervisores (mecánicos, civiles, mecánicos-eléctricos).

Bienvenidos otros temas,

Carlos»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC035

«Asunto: Reunion

Comienzo: Miércoles 05/02/2014 11:00 a.m.

Fin: Miércoles 05/02/2014 03:00 p.m.

Ubicación: Oficinas JJC

Asistentes necesarios: Mauricio Garma [JJC]; Carlos Cayo Aza [GyM]; Christian Navarro [Cosapi]; Maria Laura Quintanilla Lopez [JJC]

Opcional: Sala61 [JJC]

Estimados, nos reunimos en las oficinas de JJC y luego almorzamos fuera.

En otro correo pasaré la agenda.

Saludos

Mauricio»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC037

«De: Aron Amiel Bracamonte [JJC]
Para: Raul Moreano Mejia [JJC]
Fecha: Lunes, 14 de julio de 2014 12:27 p.m.
Asunto: Gerente de Presupuestos JJC SC
Importancia: Alta
Adjunto: C.V. Enrique Acuña Actualizado 02.07.14.docx

Raúl:

Lo que hablamos, te envío en adjunto CV del candidato para Gerente de Presupuestos. Hoy lo está entrevistando Jose Alberto Avendaño de SCIA y te pediría que hagas lo propio.

Su celular es el +51 997027970 y su email el enriquepar1000@hotmail.com.

Avísame tan pronto puedas cómo te va y si lo crees idóneo para el puesto.

Saludos,

Arón.

De: Raul Moreano Mejia [JJC]
Para: Gianpierre La Rosa Mori [JJC]
Fecha: Miércoles, 16 de julio de 2014 12:56 p.m.
Asunto: RV: Gerente de Presupuestos JJC SC
Importancia: Alta
Adjunto: C.V. Enrique Acuña Actualizado 02.07.14.docx

El Gte. de Schrader me ha pedido que entreviste a esta persona. ¿podrías coordinarme una cita cuanto antes?. Puede ser hoy mismo por la tarde ó mañana pues es urgente.

Saludos

De: Gianpierre La Rosa Mori [JJC]
Para: Raul Moreano Mejia [JJC]
CC: Roberto Jauregui Linares [JJC]; Erika Jara Schenone [JJC]
Fecha: Miércoles, 16 de julio de 2014 01:18 p.m.
Asunto: RV: Gerente de Presupuestos JJC SC
Importancia: Alta
Adjunto: C.V. Enrique Acuña Actualizado 02.07.14.docx

Ing. Raúl,

Se contactó al Ing. Oscar Acuña, a solicitud de AAmiel. Confirmé que actualmente sigue laborando en Cosapi y con contrato indeterminado.

Le hago presente que mantenemos un acuerdo con Cosapi de no contratar candidatos si aún mantienen el vínculo laboral.

Saludos,»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC038

«De: Sergio Enrique Quispe Espinoza [JJC]
Para: Roberto Jauregui Linares [JJC]
CC: Maria Del Pilar Gutierrez Galvez [JJC]
Fecha: Viernes, 18 de julio de 2014 10:45 a.m.
Asunto: CV Félix Castañeda

Estimado Roberto

Adjunto al presente correo el CV de Félix Castañeda, especialista de Suelos y Pavimentos que podría venir al Proyecto en mi reemplazo. Conozco personalmente a Félix, es un buen profesional y está a la altura del desafío propuesto. El se encuentra dispuesto a conversar para su posible inclusión al Proyecto.

Saludos,

Sergio Quispe

De: Roberto Jauregui Linares [JJC]
Para: Sergio Enrique Quispe Espinoza []
CC: Maria Del Pilar Gutierrez Galvez [JJC]
Fecha: Viernes, 18 de julio de 2014 10:46 a.m.
Asunto: RE: CV Félix Castañeda

Sergio,

Esta persona sigue en Cosapi?

Roberto

De: Sergio Enrique Quispe Espinoza [JJC]
Para: Roberto Jauregui Linares [JJC]
CC: Maria Del Pilar Gutierrez Galvez [JJC]
Fecha: Viernes, 18 de julio de 2014 10:47 a.m.
Asunto: RE: CV Félix Castañeda

Roberto
Sigue, pero se puede desligar en 1 mes o menos.
Saludos,
Sergio Quispe

De: Roberto Jauregui Linares [JJC]
Para: Sergio Enrique Quispe Espinoza [JJC]
CC: Maria Del Pilar Gutierrez Galvez [JJC]
Fecha: Viernes, 18 de julio de 2014 10:50 a.m.
Asunto: RE: CV Félix Castañeda

Sergio,

Sucede que **tenemos un acuerdo con Cosapi y Graña de no quitarnos gente**, si aún sigue trabajando con ellos.

Así mismo aprovecho para decirte que es una pena que te retires de la empresa, pero tengo entendido que para tu mejora profesional, por lo que te deseo lo mejor en este nuevo reto.

Saludos.

Roberto J.
[...]
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC039

«De: Erika Jara Schenone [JJC]
Para: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Lunes, 04 de agosto de 2014 10:35 a.m.
Asunto: RE: CV - José Gómez- metrador cadista

Mauricio, por favor podrias confirmar esto para no tener problemas: salió a fin de mes y no le iban a renovar contrato

Gracias

Erika

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: Melquiades Damián Jara [JJC]
CC: Erika Jara Schenone
Fecha: Lunes, 04 de agosto de 2014 06:06 p.m.
Asunto: RV: CV - José Gómez- metrador cadista

Hola Melquiades, nos indica este señor que no renovó contrato con ustedes.
Que referencias me puedes dar?

Saludos

Mauricio

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: Melquiades Damián Jara [JJC]
CC: Erika Jara Schenone
Fecha: Martes, 05 de agosto de 2014 11:27 p.m.
Asunto: Re: RV: CV - José Gómez- metrador cadista

Estimado Mauricio,

Me han informado que José no renovó su contrato porque deseaba un incremento salarial.

Si ustedes tienen necesidad de contratarlo, nosotros no tenemos objeción.

Disculpa por la demora en responderte.

Saludos,

Melquiades.

De: Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Para: Roberto Jauregui Linares [JJC]
Fecha: Miércoles, 06 de agosto de 2014 11:37 p.m.
Asunto: RV: RV: CV - José Gómez- metrador cadista
pti»
[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC046

«Asunto: [BULK] Reunión RR HH
Comienzo: Miércoles 04/02/2015 09:30 a.m.
Fin: Miércoles 04/02/2015 02:30 p.m.
Ubicación: Oficinas de Cosapi - Piso 18
Asistentes necesarios: Mauricio Garma [JJC]; Carlos Cayo Aza [GyM]
Organizador: Melquiades Damián Jara [Cosapi]

Estimados,

Los espero el miércoles.

La dirección está en mi firma.»



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC051

«Asunto: Reunión GTH con GyM y JJC

Comienzo: Jueves 26/05/2016 10:00 a.m.

Fin: Jueves 26/05/2016 03:00 p.m.

Ubicación: Cosapi

Asistente necesarios: Mauricio Garma [JJC]; Carlos Cayo Aza [GyM]

Organizador: Melquiades Damián Jara [Cosapi]»

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual

Calle De la Prosa 104 - San Borja, Lima, Perú/ Central: (511) 224-7800

www.indecopi.gob.pe

269/272



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

JJC052

«De: Nelko Zlatar Velazco [JJC]
Para: Patricia Ramos Barrientos [JJC]
Fecha: Viernes, 02 de diciembre de 2016 10:27 a.m.
Asunto: Ing. Electricista

Patricia, me comentas cómo va la contratación de Augusto Nieto?
NZ

De: Patricia Ramos Barrientos [JJC]
Para: Nelko Zlatar Velazco [JJC]
CC: Roberto Jauregui Linares [JJC]; Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Viernes, 02 de diciembre de 2016 10:33 a.m.
Asunto: RE: Ing. Electricista

Hola Nelko,

Mauricio conversó con Cosapi sobre este tema, me indica que la próxima semana tendrá una respuesta para saber si Cosapi estaría considerando a Augusto para un próximo proyecto, por el momento no se le puede ofrecer nada.

Igual estamos buscando otras opciones que residan en Arequipa.

Saludos,

Patricia.

De: Nelko Zlatar Velazco [JJC]
Para: Patricia Ramos Barrientos [JJC]
CC: Roberto Jauregui Linares [JJC]; Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Viernes, 02 de diciembre de 2016 10:40 a.m.
Asunto: RE: Ing. Electricista

OK gracias Patricia.
NZ

De: Patricia Ramos Barrientos [JJC]
Para: Nelko Zlatar Velazco [JJC]
CC: Roberto Jauregui Linares [JJC]; Mauricio Martin Garma Rodriguez [JJC]
Fecha: Miércoles, 07 de diciembre de 2016 06:21 p.m.
Asunto: RE: Ing. Electricista

Nelko,

Según lo conversado, Cosapi está liberando a Augusto, ya conversé con el candidato, sale de Talara el 20/12, cuenta con disponibilidad inmediata, es un personal local y su sueldo se cerró en S/. 8000 (bruto mensual).

Estamos iniciando las coordinaciones para su ingreso; adjunto ficha para que la completes con tus observaciones, te mantengo informado de los avances.

Saludos,

Patricia.

[...]

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

ICG002

«De: Vanesa Sanchez [ICGSA]

Para: Jose Carbajal [ICGSA]

Fecha: Jueves, 06 de mayo de 2013 10:20 p.m.

Asunto: Carta Condiciones Ing. Aldo Bayro PUESTO PARA LA GOP

Adjuntos: Carta Condiciones Ing. Aldo Bayro.docx; CV- Jefe de Control de Proyectos – Aldo Bayro Valenza.pdf

José, buenas noches, te envío la carta que he realizado para el cierre de esta posición. Este es un candidato que **Carlos Carbajal quisiera jalarse de COSAPI antes que nos cierren la puerta para traer gente de allá.** El puesto es igual al de Diego Feijo. La remuneración propuesta de S/. 12,00 brutos + hasta 02 sueldos en base a desempeño + estacionamiento + 01 sueldo por traspaso (esto último a modo de convenio no colocado en la carta), asimismo Carlos no tendría problema de pagarle el 100% (S/. 10,000) de un Diplomado que Cosapi le ha brindado el mismo que le descontarían si se retira antes del 2014.

Sobre el paquete actual del candidato:

Sueldo base: S/. 12,000

Bonificación por destaque a proyecto: 15% (1,800)

Cosapi le otorgó un bono de traspaso de S/. 18,000 brutos y le ha otorgado un Diplomado

Con relación a sus motivaciones para Aldo es importante equilibrar su vida afectiva con la laboral y actualmente trabaja en una carretera en Ayacucho bajo un régimen de 21 x7, es casado y le interesa retomar la docencia, actualmente participa en algunas actividades a nivel de syllabus con la Universidad Privada de Piura. Me parece que sería un buen jale, en líneas generales lo veo con potencial. Te adjunto su Cv para que le des una miradita.

Te pido que me apoyes con este tema, si me das luz verde de una vez puedo cerrar desde acá con este chico, lo del convenio se lo digo por teléfono y hacemos que lo firme cuando esté en Lima.

Quedo atenta a tus comentarios

Saludos

Vane»

[Énfasis agregado]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



ICG003

«De: Baltazar Siesquen [ICCGSA]
Para: Javier Castillo [ICCGSA]
CC: Edgardo Gutierrez [ICCGSA]; Hildebrando Medina [ICCGSA]
Fecha: Viernes, 28 de junio de 2013 07:58 a.m.
Asunto: Cadista de CVQ tentados por ICCGSA

Javier,

Nos hemos enterado del interés de ICCGSA por contar con los servicios de 02 cadistas que figuran en planilla de GyM, esto no tendría ninguna relevancia si estuvieran en un proyecto distinto al CVQ.

Además les están ofreciendo S/. 700 nuevos soles más de básico con respecto a lo que CVQ está pagando.

Hildebrando, pasa los nombres completos de Samuel y el gato para que JCD pueda bloquear este proceso, que nos perjudica.

Saludos,

Baltazar Siesquén Ch.
Enviado desde mi BlackBerry de Claro.

De: Javier Castillo [ICCGSA]
Para: Baltazar Siesquen [ICCGSA]
CC: Edgardo Gutierrez [ICCGSA]; Hildebrando Medina [ICCGSA]
Fecha: Viernes, 28 de junio de 2013 08:11 a.m.
Asunto: Re: Cadista de CVQ tentados por ICCGSA

Si pudieran averiguar quien de ICCGSA lo está haciendo me lo hacen saber.
Saludos
Javier

Enviado desde mi smarthphone BlackBerry10

De: Hildebrando Medina [ICCGSA]
Para: Javier Castillo [ICCGSA]; Baltazar Siesquen [ICCGSA]
CC: Edgardo Gutierrez [ICCGSA]
Fecha: Viernes, 28 de junio de 2013 08:34 a.m.
Asunto: RE: Cadista de CVQ tentados por ICCGSA

INGs.

Los cadistas son:
- HUAYANAY YUPANQUI VICENTE SAMUEL
- VASQUEZ NECIOSUP JUAN ALEJANDRO

Para comunicarles que el señor Samuel hizo comentarios que hace unos 20 días atrás que lo llamaron de ICCGSA, y el día de ayer llevo a obra el señor Juan Vasquez y el personalmente me dijo que de igual manera lo llamaron de ICCGSA e incluso ya ha ido a una entrevista a la oficina de RRHH (Aramburu), en ambos casos le han ofrecido puestos de trabajo para la obra: SATIPO y sueldos entre S/ 4,000 y S/ 4500 respectivamente, no quisieron decir quien los han contactado.

saludos

De: Javier Castillo [ICCGSA]
Para: Jose Carbajal [ICCGSA]; Carlos Carbajal [ICCGSA]
Fecha: Viernes, 28 de junio de 2013 08:41 a.m.
CC: Vanesa Sanchez [ICCGSA]; Manuel Saavedra Chang [ICCGSA]; Gonzalo Bravo [ICCGSA]; Baltazar Siesquen [ICCGSA]; Edgardo Gutierrez [ICCGSA]; Hildebrando Medina [ICCGSA]; Guillermo Huerta [ICCGSA]
Asunto: Fwd: Cadista de CVQ tentados por ICCGSA

Caballeros

Aquí tienen más datos de lo acontecido, favor agradeceré instruir a los involucrados que descarten esta opción y comuniquen a estos señores la imposibilidad de contratarlos.

No podemos estar jalando nos el personal de un proyecto a otro siendo ambas obras responsabilidades de ICCGSA, eso lo debe tener muy en cuenta el personal de reclutamiento de la empresa.

Saludos

Javier

Enviado desde mi iPad»
[Énfasis agregado]