

**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE
CHICLAYO
FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN**

TESIS

**EFFECTOS DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES A
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN 728, EN EL PROYECTO
ESPECIAL JAÉN SAN IGNACIO BAGUA - AÑO 2018**

AUTOR : Bach. HERMES LUIS CORONEL TORRES.

ASESOR: Mg. JAVIER SORIANO DÍAZ DÍAZ.

Chiclayo - 2019

Presentado por:

Autor

Bach. Hermes Luis Coronel Torres

Asesor

Mg. Javier Soriano Díaz Díaz

Aprobado por el Jurado:

Presidente

Mg. Lito Becerra Angulo

Secretario

Mg. Flor de María Chuzón Jiménez

Vocal

Mg. Eleo Mitridates Grillo Paico

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
RESUMEN.....	10
ABSTRAC.....	11
CAPÍTULO I	12
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.1.1. A nivel internacional.....	13
1.1.2. A nivel nacional.....	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema General.....	16
1.2.2. Problema Especifico.....	16
1.3. Delimitación de la investigación.....	16
1.4. Planteamiento del problema.....	17
1.5. Justificación e importancia de la investigación.....	19
1.6. Limitaciones de la investigación.....	21
1.7. Objetivos de la investigación.....	21
CAPÍTULO II	22
MARCO TEÓRICO CIENTÍFICO.....	23
2.1. Antecedentes de la investigación.....	23
2.2. Bases teóricas científicas.....	28
2.2.1 Marco de referencia.....	28
2.2.2 Marco Teórico	28
2.2.3 Marco Conceptual	43
2.3 Hipótesis.....	47

2.4 Variables.....	48
2.5 Definición de variables.....	48
2.6 Operacionalización de la variación.....	49
2.7 Matriz de consistencia.....	50
CAPÍTULO III.....	51
MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
3.1.1. Tipo de investigación.....	52
3.1.2. Diseño de investigación.....	53
3.1.3. Población y muestra.....	53
3.1.4. Material, técnicas e instrumentos.....	54
3.1.5. Validación y confiabilidad del instrumento.....	54
3.1.6. Métodos y procedimientos de recolección de datos.....	55
3.1.7. Análisis y representación de los resultados.....	56
CAPÍTULO IV	57
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	58
4.1. Presentación y análisis de la información (en tablas y gráficos)...	58
4.2. Discusión de Resultados.....	69
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
Conclusiones.....	72
Recomendaciones.....	73
Referencias bibliográficas.....	74
ANEXOS	77
➤ Anexo A. Encuesta Aplicado a los Trabajadores del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua del Régimen Laboral D.L 728.	
➤ Anexo B. Evaluación de Encuesta mediante Juicio de Expertos.	
➤ Anexo 01. Memorándum DDAE.	
➤ Anexo 02. Carta Renuncia Irrevocable de fecha 01-06-2018 / WTJ.	

- Anexo 03. Carta N° 281 – MINAGRI – PEJSIB –DE. (Aceptación de renuncia).
- Anexo 04. Informe N° 02 – 2018 –MINAGRI – PEJSIB –DDAE – ET.
- Anexo 05. Resolución Directoral N° 331 – 2018 – MINAGRI – PEJSIB – DE.
- Anexo N° 06. Resolución Directoral N° 135 – 99 – INADE – 6401. (Escala remunerativa 728).
- Anexo N° 07. Reglamento Interno de Trabajo TIR.
- Anexo N° 08. Informe N° 144 – MINAGRI – PEJSIB – HLCT. (Renuncia Irrevocable al Cargo de Residente de Obra)
- Anexo N° 09. Memorándum N° 024 – 2018 – MINAGRI – PEJSIB – DE. (No aceptación de Renuncia).
- Anexo N° 10. Informe N° 002 – 2018 – MINAGRI – PEJSIB – HLCT. (Respuesta a Memorándum N° 024).
- Anexo N° 11. Cedula de Notificación MP. 3087 – 2018.
- Anexo N° 12. Informe N° 046 – 2019 – MINAGRI – PEJSIB –OPPS. (Incumplimiento de Directivas N° 003-2015- MINAGRI, sobre contrato de Locación de Servicios).
- Anexo N° 13 Reglamento Interno de Trabajo – PEJSIB.
- Resolución Directoral N° 102 – 2019 – MINAGRI – PEJSIB – DE, Licencia sin Goce de Haber al Servidor Ing° Raúl Chinchayan Castañeda.

DEDICATORIA

A mis hijos Luis Eduardo, Luis Ángel y José Luis, quienes son el motor y motivo de inspiración para lograr superarme profesionalmente demostrándoles que a pesar de los obstáculos que se nos presenten en el camino siempre estaremos tratando de luchar para que la vida nos depare un mejor futuro.

A mi Esposa Deysi, que a pesar de todo siempre está en mis proyectos de vida, dándome, palabras de aliento cuando más las necesito y perseverar en lo que me proponga para cumplir mis ideales.

A mis profesores, porque no solo me inculcaron sus enseñanzas; sino también nos transmitieron sus conocimientos, demostrándonos en todo momento ser docentes íntegros y de calidad, formados profesionalmente, con valores morales y éticos.

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo, en especial a la **CPC. Yolanda Casusol Delgado** y a todos los **Trabajadores del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua**, por su permanente colaboración y apoyo incondicional en el desarrollo y culminación de mi Proyecto e informe de tesis, asimismo, agradecer de manera muy especial al **Mg. Javier Soriano Díaz Díaz**, por su dedicada labor como asesor de este trabajo realizado; ya que con su profesionalismo dedicó su tiempo en brindarme las enseñanzas y conocimientos durante el transcurso de la revisión de la Tesis.

A los docentes de esta Magna Universidad Particular de Chiclayo, en especial del **Abog. Cesar Alberto Mejía Guevara**, de quien aprendí que con esfuerzo se logra las metas de la vida y a todos los Docentes que me brindaron su amistad incondicional en los buenos y malos momentos de mi etapa de formación Profesional.

CAPÍTULO I

“EFECTOS DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES A TRABAJADORES DEL RÉGIMEN 728, EN EL PROYECTO ESPECIAL JAÉN SAN IGNACIO BAGUA - AÑO 2018”

I. INTRODUCCIÓN.

Para nadie es un secreto que hoy en día las instituciones Públicas y Privadas son irrespetuosas del trabajador toda vez que los intereses del trabajador dentro de estas instituciones se han visto vulnerados sus derechos laborales y por el reconocimiento de sus derechos Constitucionales, lo cual supone también el correlativo retroceso del poder de la dirección administrativa de quienes dirigen las instituciones.

Por lo tanto, las relaciones laborales tienen un alto índice de lesión de los derechos fundamentales del trabajador y ello, porque el poder de dirección administrativa cuenta con una fuerte presunción de legitimidad. De esta manera, si el trabajador alega una violación de un derecho constitucional, tendrá que presentar pruebas en contra de dicha presunción de legitimidad, lo cual resulta muy complicado, ya que un 99% de estas violaciones son encubiertas tras actos de aparente legalidad.

De lo expuesto, se puede considerar que los trabajadores que se encuentran en el régimen 728 en nuestro País, gozan de ciertos derechos legales básicos que les proveen condiciones seguras, sanas y justas en el trabajo. Pero muchos empleadores vulneran o violan estos derechos fundamentales sin medir las consecuencias que acarrearán en los trabajadores y atentando a nuestra Carta Magna, en su fundamento, Constitucional regulado en el artículo 22º de la Constitución Política de 1993, la cual establece que el trabajo más que un deber es un derecho que dignifica a la persona como pieza fundamental de la sociedad y sujeto de protección por parte de Estado¹.

¹ Artículo 22, CONSTITUCION POLITICA DEL PERU DE 1993. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Sin embargo, a lo largo de este trabajo de investigación se intentará mostrar que la hipótesis planteada y su aproximación al estudio de esta variable han contribuido al enriquecimiento y desarrollo de este concepto.

Asimismo, se presenta una revisión de las diferentes teorías, instrumentos de medición y análisis de ambas variables de investigación.

En definitiva, con esta investigación se obtiene resultados en la cual se encuentra una información sobre aspectos relevantes del trabajo desde la óptica legal y la problemática en la vulneración de los derechos laborales del régimen 728. Asimismo, los datos encontrados nos ayudaran analizar sobre la problemática de la investigación, y trabajar la parte legal, y a los retos de una sociedad actual, con problemas de justicia y libertad.

Es por ello que se plantea de manera descriptiva la problemática, teniendo en cuenta el análisis de la importancia de los derechos laborales de los trabajadores del régimen 728, siendo de su importancia el análisis del régimen 728, para la cual el trabajador viene haciendo afectado en los aspectos laborales, psicológico, económico y personal.

Por lo tanto el derecho laboral es un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y la administración del proyecto especial Jaén, San Ignacio y Bagua, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo, reglas que deben respetarse como lo dispone nuestro Tribunal Constitucional, que considera dos aspectos de importancia que constituyen el contenido esencial de este derecho: *“El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”*².

De lo antes indicado se deduce que nuestro Estado tiene el deber de proporcionar los medios necesarios para que los ciudadanos puedan acceder a un puesto de trabajo digno y que además goce de cierta estabilidad laboral, por lo que ante situaciones de vulneración de derechos y/o despidos sin justificación alguna es necesaria la presencia de Estado, para proteger los derechos prescritos en nuestra Carta Magna, toda vez que la realidad en

² STC N° 0008-2005-AI/TC. FJ. 20.

nuestra Administración Pública PEJSIB, en muchas de las ocasiones se ha afectado al contenido esencial del derecho del trabajo cuando a un trabajador (a), pública, que gozaba de estabilidad laboral, se le despide sin la observancia del procedimiento establecido por la Legislación Laboral de los trabajadores públicos, y luego a tenido que acudir a los órganos Jurisdiccionales para hacer prevalecer su derecho, en efecto porque en muchos de los casos el trabajador al ser despedido sin mediar causa alguna o no haber señalado las causas de despido prevista en la norma evidentemente el Estado ha reconocido la vulneración del derecho al trabajo.

.Asimismo, El derecho laboral está caracterizado por ser un derecho bilateral que reglamenta la relación entre la administración del proyecto especial Jaén, San Ignacio y Bagua y los trabajadores así como es un derecho dedicado a la clase trabajadora que otorga beneficios a los trabajadores y limita las potestades de los administradores del proyecto especial Jaén, San Ignacio y Bagua tal es así como se persigue un mismo fin el de proteger al trabajador y lograr una justicia social, por lo que es un derecho unitario, asimismo, es un derecho progresivo ya que evoluciona en conjunto con las necesidades sociales.

Esperamos que el presente trabajo de investigación, contribuya a las políticas de justicia en nuestro país, por lo que se busca establecer que el derecho laboral brinde la seguridad para el trabajador, ya que el mismo se encuentra en una posición de minoridad frente a su empleador. Asimismo la justicia laboral en la cual se interese por asegurar al trabajador en la cual cumpla y se respeten sus derechos tales como vacaciones pagadas, licencias, cantidad de horas a trabajar, etc. Por lo tanto se concluye que todo esto se traduce asegurar al trabajador en el cumplimiento de ciertas normas, en la cual se sienta protegido oficialmente ante cualquier posible abuso.

El autor.

RESUMEN

La presente tesis efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - año 2018; pretende contribuir a la investigación científica partiendo desde la descripción de ambas variables, para dar a conocer y describir el problema en cuanto a los derechos laborales de los trabajadores del régimen 728.

Se gestó una investigación de naturaleza cualitativa, cuyo diseño de investigación es descriptivo; por lo que en la recolección de datos en un solo momento, es decir en un tiempo único. Su propósito es describir variables en un momento dado; utilizando métodos y técnicas en el proceso de la investigación; asimismo para el análisis de datos se ha utilizado la estadística descriptiva con una población de 74 trabajadores, con una muestra de selección no pirobalística de 50 trabajadores; asimismo se utilizó el instrumento de un cuestionario constituida por 20 ítems.

Dentro de las principales conclusiones se determina que al hacer el análisis de los datos recabados y de los gráficos estadísticos se puede determinar que los derechos laborales de los trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua son vulnerados significativamente en la cual señala la incidencia entre ambas variables, es decir los efectos de la vulneración de derechos laborales con la otra variable régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua.

PALABRAS CLAVES: Vulneración de derechos laborales, régimen 728

ABSTRAC

The present thesis effects of the violation of labor rights to workers of the regime 728, in the special project Jaén San Ignacio Bagua - year 2018; aims to contribute to scientific research starting from the description of both variables, to make known and describe the problem regarding the labor rights of workers in the regime 728.

An investigation of a qualitative nature was created, whose research design is descriptive; so in the collection of data in a single moment, that is to say in a unique time. Its purpose is to describe variables at a given time; using methods and techniques in the research process; also for the data analysis, descriptive statistics was used with a population of 74 workers, with a sample no pirobalistic selection of 50 workers; the instrument of a questionnaire consisting of 20 items was also used

Among the main conclusions, it is determined that by analyzing the data collected and the statistical graphs, it can be determined that the labor rights of the workers of the 728 regime, in the Jaén San Ignacio Bagua special project, are significantly violated, in which the incidence between both variables, that is, the effects of the violation of labor rights with the other variable regime 728, in the Jaén San Ignacio Bagua special project.

KEY WORDS: Violation of labor rights, regime 728

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN:

1.1. Realidad problemática

1.1.1. A nivel internacional

La legislación laboral en países de América Latina presenta altos indicadores de desigualdad social. La legislación laboral ha regulado tradicionalmente en esta región las relaciones entre empleadores y trabajadores dependientes. Sin embargo, esta noción ha sido puesta en jaque por la creciente informalización del trabajo asalariado y la expansión de las relaciones de subcontratación entre empresas, el uso de agencias proveedoras de mano de obra y otras formas “atípicas” de contratación, que hacen difícil determinar quién trabaja para quién (Bensusán, 2006)

De lo expuesto, se puede considerar que en los últimos años, se ha venido implementando de diferentes maneras de fiscalización en el campo laboral; por lo tanto, a través de la emisión de leyes y creación de entes fiscalizadores, ha creído conveniente aplicar diversas estrategias, con el propósito de defender y exigir el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, pero se puede evidenciar que no es suficiente, puesto que, a pesar de estar regulado y de existir entes especializados encargados de la fiscalización, la realidad se empeña en seguir demostrándonos lo contrario; nada justifica que la necesidad de un puesto de trabajo o el desconocimiento de sus derechos laborales por parte del trabajador, conlleve a los empleadores tomarse atribuciones para vulnerar y pisotear los derechos del trabajador. Este fenómeno no solo se presenta en nuestro país, también a nivel mundial.

Por lo tanto, según, eldiario.es (2014) donde se afirma que España, es uno de los países donde se causan reiteradas violaciones a los derechos laborales, en detalle la publicación señala que las reformas realizadas en España, en los últimos años han minorado las horas y personas dedicadas a la actividad sindical y se ha eliminado las instituciones dedicadas al dialogo social y tratar los asuntos como la salud y seguridad en el trabajo.

Asimismo, en Venezuela (2013) presento un estudio sobre la violencia que existe en su país en el campo laboral, en la cual Venezuela encabeza la lista de países con mayores riesgos para los protectores de derechos laborales y trabajadores. Asimismo se puede confirmar que el sicariato es la práctica más habitual en los asesinatos de trabajadores y dirigentes sindicales.

Por otro lado Chile es el de los países que registran algunos vacíos en la legislación laboral, debido a que el gobierno y las empresas, interfieren habitualmente en los derechos y rechazan garantizar plenamente aspectos importantes de estos, además hay deficiencias en las leyes y a esto se le suma ciertas prácticas que hacen posible violaciones frecuentes.

1.1.2. A nivel nacional

Asimismo, en nuestro País, Perú, los trabajadores estatales y en especial del Régimen 728, tienen limitado sus derechos por ello durante años; se encuentran en pie de lucha constante por lograr que no se vulneren sus derechos y así obtener un mejor trato, mejores salarios y condiciones de trabajo, para lograrlo se ven obligados a seguir un clásico ciclo: se levanta y presenta un pliego de reclamos, la Entidad (Estado), desconoce el derecho solicitado, se realiza paros y huelgas, atreves de los Sindicatos que en cierta medida sus representantes son dependientes de la

Administración Pública que por su jerarquía no emprenden medidas radicales de lucha concluyéndose el conflicto.

A este problema no es ajeno el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua en adelante el (PEJSIB), a través de su Director Ejecutivo y Administrador en cierta medida vulneran los derechos de los trabajadores del régimen Laboral 728, en sus diferentes formas causando malestar e incomodidad en clase trabajadora e incluso pretende impedir que se contemplen incrementos en las compensaciones económicas a los trabajadores públicos de este régimen por medio de negociaciones colectivas, argumentando que el presupuesto público debe ser intangible sin tener en cuenta que se puede negociar con los presupuestos del próximo año o proponer créditos suplementarios al presupuesto.

Evidentemente la entidad ha solicitado presupuesto suplementarios para solventar pagos de QUINQUEÑOS, requeridos mediante PACTO COLECTIVO, sin embargo este presupuesto lo designan para la contratación de personal bajo la Modalidad de Servicios No Personales (Locación de Servicios), fomentando la desigualdad y discriminación entre los trabajadores de la entidad, ya que proponen salarios desproporcionales cuyas valorizaciones son aprobadas mediante Resoluciones Directorales emitidas por el Director Ejecutivo a su criterio personal.

Ante esta problemática y al no tener soluciones administrativas de los abusos cometidos por la entidad a los trabajadores del Régimen Laboral 728, en ocasiones se han visto obligados a renunciar a su trabajo, otros optan por solicitar licencias para laborar en otras entidades y finalmente algunos trabajadores por iniciativa propia presentan sus denuncias ante el Ministerio Público para resolver estos conflictos laborales y hacer prevalecer sus derechos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el efecto de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera se manifiesta que existe la vulneración de derechos laborales de los trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018?

¿Cómo se identificaría los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018?

1.3. Delimitación de la investigación

A). Delimitación Espacial:

Región Cajamarca

Ciudad de Jaén

Responsable del estudio de la investigación

Universidad Particular de Chiclayo

Facultad de Derecho y Educación

B). Delimitación Temporal

El trabajo de investigación se ha realizado según lo programado en el proyecto de investigación durante 6 meses. (Noviembre 2018 – Mayo 2019).

1.4. Planteamiento del problema

Teniendo en cuenta el artículo 22° de la Constitución Política del Perú de 1993, el trabajo es reconocido como la base del bienestar social y el medio de realización de una persona, según el artículo 23° de la misma Carta Política; en la cual se impone una obligación al Estado de brindar atención prioritaria al trabajo en sus diversas modalidades, además se dispone que ninguna relación laboral pueda limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Asimismo en el artículo 24° de nuestra Constitución Política del Perú ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. (...) tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio, derecho a la igualdad y la dignidad, que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana.

Por otro lado, a nivel internacional según este derecho fundamental guarda igual coherencia y relación con lo recogido en el artículo 23° numeral 1, 2 y 3 de la declaración universal de derechos humanos, que en su letra dice: 1. toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, (...) asimismo, el pacto internacional de derechos, económicos, sociales y culturales en su artículo 7° ha señalado con respecto a este derecho: los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres

condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual, (...) de igual manera, el convenio OIT N.º 100, sobre la igualdad de remuneración establece en su artículo 2.1 lo siguiente: artículo 2. 1. todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. En tal sentido se infiere de los tratados de derechos humanos referidos a los que se hace mención que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo. En efecto se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana.

De lo expuesto esto no se está cumpliendo, en la cual se está violando los derechos fundamentales del trabajador en cuanto a la igualdad de los derechos remunerativos y las diferencias salariales Por lo tanto, en nuestro país, muchas empresas tienen la tendencia de utilizar este contrato para incorporar personal, con la finalidad de evitar los costos colaterales que exige la relación laboral (pago de beneficios sociales, aportes y contribuciones a la seguridad social, etc.).

Asimismo, el contrato de locación de servicios es uno de naturaleza civil, no laboral. Se distingue del contrato de trabajo, principalmente, porque no lleva intrínseco el elemento de la subordinación.

En consecuencia, se puede considerar que en los hechos, un contrato de locación de servicios no debe manifestarse en ninguna situación que evidencie la existencia de subordinación, caso contrario el contrato aparentemente de locación de servicios quedará

desnaturalizado y se entenderá que es uno de carácter laboral, a plazo indefinido. Esta desnaturalización opera justamente por aplicación del principio de primacía de la realidad ya que se comprobará la existencia de una relación de dependencia, naturalmente encubierta o "maquillada" por conveniencia exclusiva del empleador con el objetivo de eludir el pago del costo laboral, pues los contratos de locación no están gravados con ellos, considerando el abuso o vulneración del derecho laborales a trabajadores del régimen 728, toda vez que vulnera el Principio de Derecho Laboral, de la Ley Marco de Empleo Público Ley N° 28175, que en su artículo, IV Principios, prescribe “ Rigen en las relaciones individuales y colectivas del Empleo Público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda. En la Colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio” ³.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación

La presente Investigación se realiza porque existe la imperiosa necesidad de hacer prevalecer los derechos de los trabajadores del Régimen Laboral 728, del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua (PEJSIB), y solucionar, los atropellos ocasionados en la entidad.

Es por ello que la presente investigación se justifica por cuanto pretende describir los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua. Teniendo en cuenta la Justificación práctica porque si se demuestra la investigación descriptiva entre las variables de estudio, se ha logrado sentar las bases para una próxima investigación cualitativa que en la práctica conllevará a

³ Ley Marco de Empleo Público N° 28175 - Art. IV. Principios, Numeral 8. Principios de Derecho Laboral.

plantear lineamientos estratégicos para mejorar los derechos laborales de los trabajadores del régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, y no sean vulnerados.

Y desde el aspecto de la justificación del derecho humanos la investigación planteada contribuye a generar una administración jurídica con resultados positivos, teniendo en cuenta el derechos laboral, en la cual pretende exponer las principales causas generadoras de ineffectividad del régimen 728, asimismo verificar e identificar, analizar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, así como explorar posibles soluciones que le permitan alcanzar efectividad y eficiencia plena, y con ello satisfacer el fin superior de los derechos humanos y laborales de los trabajadores.

1.5.2. Importancia

En ese sentido, el trabajo de investigación constituye un importante aporte a la Entidad para que los posteriores Directores Ejecutivos que asuman este cargo Público de Confianza del Gobierno Central y a los representantes del Órgano de Control (OCI), tengan pleno conocimiento de los efectos vulneratorios de los derechos laborales en el ámbito del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, y se tomen las medidas preventivas para el correcto cumplimiento de la Normatividad que regula los derechos de los trabajadores del Régimen Laboral 728, evitar de esta manera conflictos laborales que perjudican la economía del trabajador.

Por lo tanto, se precisa que el servidor público del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua está sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada y al decreto Legislativo 728, aplicable a la administración Pública conforme a Ley, y cuentan con el reconocimiento de derechos y beneficios inherentes a dicho régimen para que tengan una vida justa y honrada.

1.6. Limitaciones de la investigación.

Las limitaciones existentes a la hora de efectuar el proceso de la investigación están dadas por los siguientes factores:

- ✓ **Teóricas:** No existe bibliografía suficiente para poder desarrollar el proyecto de tesis.
- ✓ **El trabajo es un factor de limitación en la investigación.** Siendo el tiempo influyente en la misma.
- ✓ La falta de estudios previos de investigación sobre el tema

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua - año 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- ✓ Verificar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018.
- ✓ Identificar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CIENTÍFICO

MARCO TEÓRICO CIENTÍFICO:

2.1. Antecedentes de investigaciones

En el contexto internacional:

Arias (2014) investigó en Loja – Ecuador vulneración de los derechos constitucionales y legales del trabajador, por la terminación del contrato de trabajo por acuerdo de las partes determinado en el art. 169 numeral 2 del código de trabajo. El objetivo de la investigación fue realizar un estudio Doctrinario y jurídico de la vulneración de los derechos del trabajador por la terminación del contrato individual de trabajo por acuerdo de las partes determinado en el art. 169 numeral 2 del Código de Trabajo. Los métodos utilizados fue inductivo y deductivo con el fin de establecer el nexo común de la problemática investigada que permitió identificar la situación real del Derecho y sus múltiples falencias con diferentes conceptos y comentarios jurídicos – Deductivo. La investigación de tipo Descriptivo, utilizando las técnicas utilizadas para la investigación de campo, en la cual se encuentran la encuesta y la entrevista, teniendo una muestra de 35 personas. Por lo tanto llega a la conclusión que el trabajo de investigación se basa a la terminación del contrato de trabajo por el acuerdo de las partes, figura legal de la cual han abusado constantemente los empleadores, solicitando anticipadamente al trabajador que firme documentos en blanco o cartas de renuncia con el objeto de evadir el pago de indemnizaciones por despido intempestivo o bonificación por desahucio.

COMENTARIO

La autora de la investigación considera que la necesidad de establecer medidas que garanticen los derechos del trabajador de abusos por parte de los empleadores que a pretexto de liquidarles solicitan la carta de renuncia para evadir el pago de indemnización de despido intempestivo y la bonificación por desahucio, así como hacer firmas títulos de crédito a la orden en blanco, tales como Letras de Cambio u otros similares.

Márquez y Enríquez (2010) investigaron en Chile la protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral. El objetivo de la investigación fue analizar la constitucionalización del derecho laboral, dándose reconocimiento del trabajador como ciudadano y sus derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral. Con una metodología inductiva-deductiva. El tipo de investigación descriptiva, en la cual llega a la conclusión que los jueces deben enfrentarse a diario, en una misma acción judicial, no sólo a materias que poseen una estructura rígida y con suficiente determinación normativa (por el Código del Trabajo o por otras disposiciones afines), que están íntimamente ligadas a la institución de la terminación del contrato de trabajo y en especial al despido mismo, sino que a su vez, a instituciones totalmente novedosas dentro del procedimiento laboral, como es la lesión de los derechos fundamentales del trabajador, sea a propósito del despido o durante la vigencia de la relación.

COMENTARIO

Los autores considera que es relevante señalar que si bien en nuestro ordenamiento jurídico la tutela de los derechos fundamentales que garantiza la Constitución de la República, se plasma a través de la acción de protección que aquel cuerpo normativo establece en su Artículo 20, dicha acción resultaba deficiente en cuanto a los elementos propios que constituían la perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos o garantías que pudiesen ser vulnerados al trabajador dentro de su relación de dependencia con el empleador, sobretudo en relación a específicos derechos.

En el contexto nacional:

Soria (2017) en su tesis titulada vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la superintendencia nacional de fiscalización laboral en la municipalidad provincial de huarmey. Tuvo como objetivo demostrar si la vulneración de los derechos laborales, en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016, es por la falta de inspección de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. El diseño de

investigación fue no experimental, transversal, descriptivo. Utilizando el instrumento del cuestionario de 24 preguntas, con una muestra de 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey. El procesamiento de los resultados obtenidos, permitieron concluir que se viene vulnerando los derechos laborales de los trabajadores de dicha comuna, de igual forma que el trabajo que viene desarrollando la SUNAFIL es defectuoso, esto sustentado con la falta de campañas de difusión de los mecanismos de defensa con que cuenta el trabajador, asimismo la falta de presupuesto para poder implementarse con mayor número de personal en cantidad y calidad profesional y del mismo modo tener una infraestructura adecuada para ejercer debidamente sus funciones que le fueron encomendadas.

COMENTARIO

El autor en su estudio permite evidenciar en que condición se encuentran laborando los trabajadores de la municipalidad, por la desidia de las autoridades de la SUNAFIL, el de no cumplir con su función principal, proteger el trabajo y el demandar el respeto de los derechos laborales, de igual forma será el medio a través del cual se exija a la SUNAFIL tomar conciencia del papel importante que desempeña en materia laboral y además adopte nuevas y mejores políticas para un mejor desempeño de sus funciones, asimismo el presente estudio tiene una relevancia social porque permitirá al ciudadano trabajador conocer la existencia de la vulneración de los derechos laborales por la inoperancia de la SUNAFIL, además les permitirá conocer su rol fiscalizadores.

Iglesias (2016) en su tesis vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco. El objetivo de la investigación fue Determinar de qué manera la aplicación del Precedente Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad Laboral de los trabajadores del Régimen Laboral Privado, cuando el empleador es el Estado. Los instrumentos usados fueron la encuesta, en la cual se hizo mediante cuestionario, el nivel de investigación fue descriptivo y explicativo; de tipo No experimental y

transeccional o transversal. La muestra fue conformada entre magistrados y abogados en un total de 52 litigantes y 8 expedientes revisados. Obteniendo los resultados definitivamente el precedente Huatuco presenta inconsistencias y claramente es la vulneración de principios y derechos Constitucionales como el principio de continuidad laboral, principio de la primacía de la realidad; el Derecho de protección al trabajador (el carácter tuitivo del estado), el derecho al debido proceso, el derecho de igual y no discriminación y todo aquello que contraviene a la Constitución del Estado. En Conclusión se determinó que el precedente vinculante Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N.º 728º – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los conocedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas.

COMENTARIO

La autora en su trabajo de investigación ha determinado que el precedente vinculante Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N.º 728º – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los conocedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas.

Quispe (2017) en su trabajo de investigación la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano, cuyo objetivo de investigación fue establecer, si la regulación actual del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano, con relación al ámbito de aplicación de su jornada de trabajo, se encuentra adecuadamente regulada. La investigación fue de enfoque cualitativo, cuyo tipo de investigación jurídica propositiva, utilizando técnicas como el análisis documental. Instrumentos Ficha de análisis documental. Resultados Partiendo de regulación actual del contrato trabajo a tiempo parcial en nuestro ordenamiento jurídico, podemos decir, que esta es parcial y débil, en cuanto a su jornada de trabajo, dado que el tercer párrafo del art. 4 de la LPCL dispone que, “también puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna” (cursivas agregado) Conclusión, si existe similitudes o diferencias con relación a los hechos y el resultado, todo esto, con relación al régimen laboral a tiempo parcial y su jornada de trabajo.

COMENTARIO

El autor considera que nuestra Legislación Laboral Peruana no contempla una definición clara y precisa del contrato laboral a tiempo parcial, por el contrario, se percibe una definición débil y parcial en cuanto al ámbito de aplicación de su jornada de trabajo, lo cual ha considerado que existe un problema de ambigüedad propio de la equivocidad de los textos normativos en el artículo 12 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, y que, por esa razón, el TC peruano en su afán por solucionar tal problema de ambigüedad, a previsto que estamos frente a un contrato a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo diaria o promedio semanal es inferior a 4 horas diarias, no obstante, tal criterio interpretativo contraviene directamente con los derechos individuales y colectivos de los trabajadores a tiempo parcial.

2.2. Base teórico científico

2.3. Marco de referencia

2.3.1. Marco teórico

La autonomía de las ramas del Derecho se debe en gran medida a sus leyes respectivas, a la jurisprudencia y a la doctrina, todas ellas constituyen a su vez las fuentes del Derecho, es decir, de donde surge o emana. Conocer la Legislación Laboral desde el enfoque teórico como fuente del Derecho del Trabajo.

Para Trueba Urbina (citado por Borrel, 2006) el derecho del trabajo es “El conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana”.

Asimismo, Mario de la Cueva (2007) dice que el derecho del trabajo es “La norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.

Además de las características de Derecho imperativo y Derecho inconcluso, Borrel (2006) considera las siguientes:

- Equidad, lo que se traduce en resolver o fallar las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia o la moral, atendiendo a éstos más que a la literalidad de la Ley.
- Justicia social, entendida como una doctrina ideológica que lucha por un mejor y más generoso trato y retribuciones para los trabajadores.
- Equilibrio entre los dos factores de la producción, pues pretende armonizar los intereses del capital y el trabajo.
- Protección especial al obrero por ser la parte más débil de la relación laboral, al grado de darse la llamada suplencia de la queja.

- Irrenunciabilidad de los derechos laborales, porque los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales concedidos por la Constitución y la Ley del Federal del Trabajo, así cualquier convenio en contrario será nulo.
- Derecho en constante expansión, extiende su ámbito de aplicación y protección a nuevos grupos de laborantes.
- No priva o reconoce la voluntad de las partes en las convenciones y contratos colectivos o individuales de trabajo ni en los llamados contratos-ley, ya que no pueden las partes interesadas desconocer ni reducir las condiciones de trabajo o los mínimos señalados en la Constitución y en la Ley Laboral.

Por otro lado, Mario de la Cueva (2007) señala que la naturaleza del derecho del trabajo, “No puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador.”

Según Borrel y Cavazos (2006) afirman que el derecho laboral, pese a su autonomía, se vincula con otras ramas del derecho como lo son:

- Derecho constitucional. El derecho laboral tiene su origen en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual da vida a la Ley Federal del Trabajo. Además, como dice Cavazos Flores (2004) “Del Derecho Constitucional el Derecho del trabajo adquiere la garantía máxima de su cumplimiento”.
- Derecho a la Seguridad Social. Por contener normas que protegen a la clase trabajadora, otorgándole acceso a la salud y demás elementos de la seguridad social.

- Derecho Civil y Procesal Civil. Puesto que actúan como derechos supletorios al derecho del trabajo, así lo afirma Cavazos (2004); “También existen íntimos puntos de contacto. Los principios y reglas que gobiernan el Derecho Procesal General se aplican supletoriamente al Derecho procesal del trabajo. Sin embargo, resulta pertinente aclarar que por nuestra parte consideramos que cada día son más acentuadas las diferencias entre estas dos ramas del Derecho”.
- Derecho Mercantil. Porque reconoce, aunque con otra connotación, instituciones y figuras jurídicas de ésta rama del derecho, tales como "empresa", "empresario" "comisionistas", "agentes de comercio", etc., dándoles la categoría de patrón o trabajador, según sea el caso.
- Derecho Internacional Público. Pues repercute constantemente en el Derecho laboral al prescribir por conducto de la Organización Internacional del Trabajo convenciones de carácter general, al ser incluso creador del Código Internacional del Trabajo. (Borrel y Cavazos, 2006)
- Derecho Internacional Privado. Encargado de velar y regular los derechos laborales de los mexicanos que trabajan en el extranjero y de los extranjeros que laboran en nuestro territorio nacional. (Borrel, 2006; Cavazos, 2004).
- Derecho Administrativo. Pérez Paton, (citado por Cavazos, 2004) señala que "el régimen de trabajo y la fiel observancia de las leyes sociales se hayan bajo el control de organismos especiales de la administración pública, como ministerios, inspectorías, oficinas y departamentos, tribunales conciliatorios... etc."
- Derecho Fiscal. Por los impuestos, derechos y contribuciones de carácter fiscal relacionados con el trabajo.

- Derecho Penal. Toda vez que sanciona las violaciones y omisiones a las ciertas normas laborales, por ejemplo: pagar un salario menor al mínimo general. Añade Cavazos (2004) que los delitos laborales "...pueden tipificarse en huelgas, o paros ilícitos, ataques contra la libertad del trabajo, (...)"

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Para Mario de la Cueva (2007) los principios del Derecho del trabajo son los siguientes:

- La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales. Se basa en la idea de la reciprocidad de derechos y obligaciones que existen entre la sociedad y el individuo, entendiéndolo como un ente productivo y a la sociedad como creadora de las condiciones que le permitan al primero acceder a un trabajo, para su desarrollo personal y de la sociedad en que se desenvuelve. Pero a su vez la sociedad tiene el derecho de exigir del individuo el cumplir con su deber de trabajar.
- La idea de libertad y el derecho del trabajo. Con la Declaración de Derechos de la Constitución Francesa, en el mundo concibe la idea de libertad de trabajo, derecho que en México está consagrado constitucionalmente en el artículo 5, el cual a la letra dice: Artículo 5o.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. Como explica Mario de la Cueva (2007) " La libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo, se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y

condiciones convenidos, pero su persona y su libertad son intocables”.

- Principio de igualdad y el derecho del trabajo. Fue el principio que motivó la lucha por el reconocimiento de los derechos del trabajador, éste principio va de la mano de la libertad, libertad para trabajar e igualdad, pues para un trabajo igual debe corresponder un salario igual, de la misma forma igualdad de trato para todos los trabajadores en lo que concierne a su trabajo.
- La idea de la dignidad humana. Según explica Mario de la Cueva (2007) “...la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos de que es un ser idéntico a los demás, el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde.”
- La idea de una existencia decorosa. Puesto que la finalidad del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia decorosa en sentido económico, la misma sólo puede darse cuando el hombre está en condiciones de satisfacer sus necesidades materiales y las de su familia.

DERECHO CONSTITUCIONAL: LEGISLACIÓN LABORAL EN EL PERÚ

Al igual de cómo había ocurrido en Europa del siglo XVIII, la joven República del Perú del siglo XIX empezó a experimentar una serie de conflictos reivindicativos, en los cuales los trabajadores exigían mejoras en las condiciones donde prestaban servicios. En aquel entonces, el trabajo obrero se encontraba regulado principalmente en el artículo 540 del Código Civil de 1852, cuya regulación sobre el contrato de locación de servicios era aplicada para regular el servicio prestado por los trabajadores.

Es con el inicio del siglo XX que el Estado peruano empieza a intervenir progresivamente en las relaciones laborales mediante

su actividad legislativa. La incipiente legislación protectora empezó por abordar el tema de los accidentes de trabajo, que estaban causando índices de mortalidad muy altos. Así, siguiendo a la Ley de Accidentes de Trabajo de España de 1900, se aprobó la Ley sobre Responsabilidad del Empleador por los Accidentes de Trabajo, Ley 1378, del 24 de enero de 1911.

Para esa época, ya existían algunas normas sectoriales que se ocupaban de brindar ciertos beneficios para los trabajadores comprendidos dentro de ciertas actividades.

Dichas normas de cobertura fragmentaria no encontraron un sustento constitucional sino hasta la entrada en vigencia de la Constitución de 1920. Aquella Constitución, de corte liberal, fue la primera en la historia del Perú en contener disposiciones laborales, aunque se limitó a delegar a la legislación el desarrollo de ciertos derechos como: (i) La seguridad, salud e higiene en el trabajo; (ii) las jornadas de trabajo; y (iii) las remuneraciones.

Por lo demás, es llamativo su tratamiento de los conflictos entre empleadores y trabajadores a los que denomina en forma impersonal “capital” y “trabajo” al imponer el arbitraje obligatorio. Tal diseño constitucional da cuenta de un modelo de relaciones colectivas que adquiere características de la ya mencionada “etapa de la tolerancia”, en la medida en que no se aceptaba la manifestación más importante del sindicato: La huelga. Pero, al mismo tiempo, posee ciertas características de la etapa del reconocimiento, en la medida en que el legislador ya empezó a reconocer una serie de derechos laborales individuales. Esta aparente esquizofrenia del sistema ejemplifica lo que explicábamos hace algunas líneas: En Latinoamérica, el Estado tiende a ser protector del trabajador individual y represor del sindicato.

Un articulado más garantista se consignaba en la Constitución de 1933, aunque en este caso la protección fue más formal que real, pues el desarrollo legislativo de las disposiciones constitucionales fue bastante tardío y, nuevamente, fragmentado en diversos sectores, correspondiéndoles a algunos más derechos que a otros. Esto determinó que la conflictividad social de los años que corrieron con la vigencia de aquella Constitución se desgaste en pugnas por la equiparación de los distintos regímenes laborales que se iban construyendo.

Entre la protección, el intervencionismo, la flexibilidad y la desregulación La historia más reciente de nuestro sistema de relaciones laborales se ha desarrollado bajo dos constituciones sociales de inspiración distinta:

La Constitución Política de 1979, dictada en un contexto de transición democrática; y la Constitución Política de 1993, de inspiración neoliberal. Blancas (2015) ha puesto en relieve que ambas constituciones cumplen con asegurar que los derechos fundamentales de la persona del trabajador queden salvaguardados y puedan ejercerse sin menoscabo alguno en el seno de la relación de trabajo.

La Carta de 1979 significó la adscripción del Perú al modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, y con ello se dio un importante avance en el reconocimiento de institutos y derechos laborales al más alto nivel en nuestro ordenamiento. Sin embargo, las normas infraconstitucionales no cumplieron sino deficientemente la tarea de desarrollar tales derechos enunciados.

Este problema ha persistido hasta hoy, con el agravante de que el marco constitucional diseñado por la Constitución Política de 1993 ha reducido la cantidad de derechos laborales constitucionalizados y, en algunos casos, redujo también su intensidad. En la misma década, la flexibilización y hasta desregulación que operó el legislador respecto de varios derechos

laborales individuales obedeció a una errada convicción de que el Derecho del Trabajo obstaculizaba el desarrollo de la economía al encarecer la contratación de trabajadores.

Por otro lado, los derechos colectivos de los trabajadores se encuentran bastante limitados por el Estado, tanto en el nivel normativo como en la práctica de la Autoridad Administrativa del Trabajo, el cual parece atrapado en la etapa de la tolerancia. Lamentablemente, en nuestro país, el conflicto sigue siendo considerado una patología a la que el Estado debe enfrentarse, tesis que, contemporáneamente, ha sido descartada a favor de otra que reconoce la inmanencia del conflicto en las relaciones laborales, sobre todo en las colectivas. Sin embargo, a pesar de los problemas que la regulación del Derecho del Trabajo enfrenta en el Perú.

Puede decirse que su esencia tutelar no ha desaparecido en nuestro ordenamiento, sino que, en el articulado de la Constitución de 1993.

Se evidencia en ello, constitución política del Perú de 1993, en la cual constituye el hecho de que el Tribunal Constitucional del Perú haya cumplido en la última década una función denominado de recomposición del ordenamiento laboral peruano desde sus bases constitucionales, restableciendo por la vía interpretativa los niveles de tutela en varios derechos laborales que habían sido recortados por la legislación, sin embargo persisten la vulneración de los derechos laborales.

Asimismo, teniendo en cuenta la otra variable de investigación el Régimen 728 se agrega que la legislación peruana en materia de derechos del trabajador está muy dispersa, ya que existen varios regímenes laborales como son:

- El que regula a los trabajadores del Estado, regulado por el Decreto Legislativo (D.L.) 276;

- El régimen para los trabajadores de empresas privadas, regulado el D.L. 728;
- El régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), regulado por el D. L. 1057.
- Además están el régimen especial para las empresas con contratos de exportación no tradicional, el régimen para los trabajadores de la agroindustria, así como el que regula a las pequeñas y medianas empresas.
- Indica a la vez que principales derechos del trabajador y que lo tienen todos los regímenes de trabajadores en el Perú en consideración, son los siguientes:
- El contrato de trabajo indeterminado y con estabilidad si las labores en la empresa son de carácter permanente y si son ocasionales se justifican los contratos temporales. Este derecho está muy ligado a que los trabajadores cuenten con un contrato y que su despido se realice por una causa comprobada y prevista en la ley.
- La **jornada laboral** que no puede ser mayor a 8 horas diarias y 48 horas a la semana.
- El **descanso remunerado** en la semana, así como las vacaciones.
- La **seguridad y salud** en el trabajo.
- **Seguro de trabajo.**
- Derecho a la **libre asociación** y negociación a través de un sindicato.

Para ver qué derechos tiene cada régimen de trabajo en el Perú se debe consultar los Decretos Legislativos que los regulan. Es importante señalar que en cada régimen los derechos varían.

Además considera que cuando el trabajador siente que no se están cumpliendo sus derechos, debe actuar de la siguiente manera:

- Debe recurrir directamente al **empleador** señalando la infracción que se está cometiendo y darle un plazo razonable para que rectifique sus conductas.
- Si no recibe una respuesta positiva tiene dos posibilidades: Una es darse por despedido y reclamar una **indemnización** o puede recurrir a la SUNAFIL para que éste obligue a la empresa a cumplir con los derechos del trabajador. Además, puede pedir una inspección laboral a la SUNAFIL. También, puede interponer una demanda judicial.
- Se considera 10 derechos y deberes básicos que tienen los trabajadores tanto respecto su salario, prestaciones, relaciones laborales u otras cuestiones, existiendo una interrelación clara entre los derechos del trabajador y el representantes de la Entidad Pública o Privada y los deberes de ambos, en el sentido de que lo que constituye un derecho para una parte supone un deber para la otra y viceversa, como es el caso de los siguientes Derechos:
 1. Derecho a la Ocupación Efectiva, donde el trabajador tiene derecho a la ocupación efectiva, lo que genera correlativamente un deber empresarial de ofrecerla al trabajador.

Esta ocupación ha de ser adecuada, es decir, ajustada a las condiciones pactadas en el contrato de

trabajo, especialmente, a las funciones de la categoría profesional del trabajador y respetuosa con los derechos fundamentales de éste. El empresario no se puede negar así a recibir la prestación del trabajador salvo supuestos excepcionales de paralización de la actividad por riesgo grave o inminente o fuerza mayor.

Ante la negativa del empresario de dar efectivo, el trabajador puede solicitar al Juzgado que obligue al empresario a que le dé trabajo, más indemnización de daños y perjuicios, o pedir la resolución del contrato por incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, disponiendo de la misma indemnización que si de despido improcedente se tratase y derecho a prestación por desempleo.

2. Derecho a la Promoción y Formación en el Trabajo, el contenido de este derecho significa que el trabajador tiene derecho a conocer el sistema de clasificación profesional de la empresa, así como a **acceder a los mecanismos de promoción y formación profesional**, ascensos y promoción económica.
3. Derecho a la Integridad Física y a la Intimidad, el Estatuto de los Trabajadores establece el “**derecho a su integridad** y a una adecuada política de seguridad e higiene” y “derecho del trabajador a la intimidad y a la debida consideración a la **dignidad**”, extendiéndolo para protegerle de cualquier ataque que pudiera menoscabar el respeto mínimo exigible tanto a compañeros de trabajo como a sus superiores jerárquicos.
4. Derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el Empleo, el Estatuto establece la **no discriminación** “Por razones de sexo, estado

civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado Peruano.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este derecho salvaguarda al trabajador de cualquier discriminación, favorable o adversa, en relación con el trabajo. Así, la ley establece que cualquier disposición reglamentaria, pacto colectivo o individual o decisión unilateral del empresario que contenga discriminación por cualquier causa debe ser considerada nula y sin efecto.

5. Derecho a percibir puntualmente la remuneración Pactada, el **pago del salario** debe realizarse puntual y documentalmente en el lugar y la fecha convenidos.
6. Cumplir las Órdenes, el trabajador tiene el deber de **cumplir las instrucciones y órdenes del Jefe**, relacionadas con el desempeño de su trabajo. Correlativamente, el empresario tiene derecho a establecer unas normas y a ejercitar su poder disciplinario para que se cumplan, dentro de los límites que marca la ley. Ello implica la imposición de sanciones al trabajador que incumple.

Dentro de las **limitaciones al poder disciplinario del empleador** se encuentran:

- Prohibición de determinadas sanciones. Entre otras, no se puede sancionar con la pérdida de vacaciones o de categoría profesional.
 - No discriminación. En todo caso, el empresario deberá respetar en el ejercicio del poder disciplinario los principios de igualdad y no discriminación por ningún concepto.
 - Tipicidad de la falta y sanción. Significa que las faltas y sanciones vienen reglamentadas en disposiciones legales y el Titular de la entidad y/o empresario debe ceñirse a las mismas.
 - Proporcionalidad entre la falta y la sanción. A la hora de considerar el grado de una falta hay que atender a las circunstancias en que se produce. Por ejemplo no puede valorarse igual una ofensa verbal realizada delante de todo el personal de la empresa que aquella que se efectúa en privado. No obstante, cuando existan distintas sanciones para una misma falta el empresario tiene la facultad de elegir la que considere más adecuada.
 - Moderación. Debe existir una continuidad de comportamiento en el ejercicio del poder disciplinario. Es inconsecuente no sancionar nunca a ningún trabajador y repentinamente establecer sanciones por conductas permitidas anteriormente sin que haya un previo aviso.
7. Derecho a contribuir a la mejora de la Productividad, el representante de la Entidad o Empresa tiene derecho a exigir al trabajador un **rendimiento en el desempeño** de su trabajo.

8. Buena Fe Contractual, Obliga al trabajador y empresario a realizar las contraprestaciones derivadas del contrato de trabajo bajo dicho principio. Jurisprudencialmente, se ha matizado que la transgresión de **la buena fe contractual** precisa el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Existencia de una relación laboral
- Violación del deber de fidelidad.
- Conocimiento por parte del trabajador de que su conducta vulnera el principio de buena fe y fidelidad.

9. Vigilancia y Control de las Actividades de la Entidad y/o Empresa, es un derecho del empresario que le garantiza la adopción de las medidas necesarias para verificar el cumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, con el correlativo deber del trabajador de facilitar el ejercicio de esta actividad al empresario.

10. No Concurrencia con la Entidad y/o Empresa, de una forma genérica, se establece un deber para el trabajador de no concurrencia con la actividad de la empresa. La competencia desleal se limita a prohibir que el trabajador realice la misma prestación de servicios para varios empresarios.

La jurisprudencia ha delimitado el concepto de concurrencia desleal como la actividad desarrollada por el trabajador consistente en realizar tareas laborales de la misma naturaleza o rama de producción de las que está ejecutando en virtud del contrato de trabajo siempre que causen al empresario un perjuicio real o potencial y se realicen sin consentimiento del mismo.

El ámbito de concurrencia desleal abarca tanto el trabajar para dos o más empresarios como simultanear la prestación de trabajo por cuenta ajena con otro por cuenta propia, sea como trabajador autónomo o por formar parte de una sociedad competidora.

Asimismo se indica a la vez que principales derechos del trabajador y que lo tienen todos los regímenes de trabajadores en el Perú siendo los siguientes:

- El **contrato de trabajo** indeterminado y con estabilidad si las labores en la empresa son de carácter permanente y si son ocasionales se justifican los contratos temporales. Este derecho está muy ligado a que los trabajadores cuenten con un contrato y que su despido se realice por una causa comprobada y prevista en la ley.
- La **jornada laboral** que no puede ser mayor a 8 horas diarias y 48 horas a la semana.
- El **descanso remunerado** en la semana, así como las vacaciones.
- La seguridad y salud en el trabajo.
- Seguro de trabajo.
- Derecho a la libre asociación y negociación a través de un sindicato.

2.4. Marco conceptual

Proyecto de Inversión:

Corresponde a intervenciones temporales que se financian, total o parcialmente, con recursos públicos, destinadas a la formación de capital físico, humano, institucional, intelectual y/o natural, que tenga como propósito crear, ampliar, mejorar o recuperar la capacidad de producción de bienes y/o servicios.

Servicios:

Se refiere a los servicios que el Estado tiene la responsabilidad de brindar o de garantizar su prestación, incluyendo a los servicios públicos.

Unidad Productora:

Es el conjunto de recursos o factores productivos (infraestructura, equipos, personal, organización, capacidades de gestión, entre otros) que, articulados entre sí, tienen la capacidad de proveer bienes o servicios a la población objetivo. Constituye el producto generado o modificado por un proyecto de inversión.

Expediente Técnico:

Se elabora cuando la inversión comprende por lo menos un componente de obra.

Acoso laboral:

Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre el empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Maltrato laboral:

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que

lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución Laboral:

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación Laboral:

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Ajustes razonables:

Es otro derecho cuyo objetivo principal es la adaptación en el sentido de que a ninguna persona se le pueda negar oportunidades de empleo por razones no relacionadas con su capacidad para realizar las funciones esenciales del trabajo.

Derecho a la salud:

La persona con discapacidad tiene derecho a gozar del más alto nivel posible de salud, sin discriminación.

Para ello el Estado le garantiza el acceso a prestaciones de salud integrales de calidad e implementados con infraestructura, equipamiento y recursos humanos capacitados, incluidas la rehabilitación y la salud sexual y reproductiva.

Autonomía Administrativa:

Es la atribución conferida para el dictado de la normativa que regula el funcionamiento de la institución, en cuanto a la elaboración de

su estructura organizativa y sobre aspectos logísticos y de recursos humanos.

Autonomía Económica:

La seguridad de contar con una asignación presupuestal suficiente que le permita el cumplimiento eficaz de las funciones que le encomienda la Constitución y la Ley.

Control de Legalidad:

Es la revisión y comprobación de la aplicación de las normas legales, reglamentarias y estatutarias y su evaluación desde el punto de vista jurídico.

Control de Gestión:

Es la evaluación de la gestión en función de los objetivos trazados y los resultados obtenidos con relación a los recursos asignados y al cumplimiento de los programas y planes de la entidad examinada.

Control Social:

Consiste en la participación activa de la ciudadanía en el proceso de gestión y control público, como fuente de información calificada y permanente sobre áreas críticas de la administración pública y detección de actos de corrupción.

Debido Proceso de Control:

Consiste en la garantía que tiene cualquier entidad o persona, durante el proceso integral de control, al respeto y observancia de los procedimientos que aseguren el análisis de sus pretensiones y permitan, luego de escuchar todas las consideraciones que resulten pertinentes, resolver conforme la normativa vigente.

Ética:

Consiste en el conjunto de valores morales que permite a la persona adoptar decisiones y tener un comportamiento correcto en las actividades que le corresponde cumplir en la entidad.

Gestión Pública:

Es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo.

Responsabilidad Administrativa Funcional:

Es aquella en la que incurren los servidores y funcionarios por haber contravenido el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen, se encuentre vigente o extinguido el vínculo laboral o contractual al momento de su identificación durante el desarrollo de la acción de control.

Incurren también en responsabilidad administrativa funcional los servidores y funcionarios públicos que en el ejercicio de sus funciones, desarrollaron una gestión deficiente, para cuya configuración se requiere la existencia, previa a la asunción de la función pública que corresponda o durante el desempeño de la misma, de mecanismos objetivos o indicadores de medición de eficiencia.

Responsabilidad Penal:

Es aquella en la que incurren los servidores o funcionarios públicos que en ejercicio de sus funciones han efectuado un acto u omisión tipificado como delito.

Responsabilidad Civil:

Es aquella en la que incurren los servidores y funcionarios públicos, que por su acción u omisión, en el ejercicio de sus funciones, hayan ocasionado un daño económico a su Entidad o al Estado. Es necesario que el daño económico sea ocasionado incumpliendo el funcionario o servidor público sus funciones, por dolo o culpa, sea ésta inexcusable o leve. La obligación del resarcimiento a la Entidad o al Estado es de carácter contractual y solidaria, y la acción correspondiente prescribe a los diez (10) años de ocurridos los hechos que generan el daño económico.

Servidor o Funcionario Público:

Es para los efectos de esta Ley, todo aquel que independientemente del régimen laboral en que se encuentra, mantiene vínculo laboral, contractual o relación de cualquier naturaleza con alguna de las entidades, y que en virtud de ello ejerce funciones en tales entidades.

Transparencia:

Es el deber de los funcionarios y servidores públicos de permitir que sus actos de gestión puedan ser informados y evidenciados con claridad a las autoridades de gobierno y a la ciudadanía en general, a fin de que éstos puedan conocer y evaluar cómo se desarrolla la gestión con relación a los objetivos y metas institucionales y cómo se invierten los recursos públicos.

2.3 Hipótesis**2.3.1 Hipótesis general**

La vulneración de derechos laborales a trabajadores tiene efectos significativos en el régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe la vulneración de derechos laborales de los trabajadores en la cual se manifiesta en el régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018

Los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores se identifica de manera significativa en el régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018.

2.4 Variables

2.4.1 Identificación de variables

2.4.1.1 Variable independiente

Vulneración de derechos laborales

2.4.1.2 Variable dependiente

Régimen 728

2.5 Definición de variables

2.5.1 Definición conceptual

Vulneración de derechos laborales

El derecho del trabajo como el “conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo (Gómez y Carbajal, 2013)

Régimen 728

El régimen para los trabajadores de empresas privadas, regulado el **D.L. 728**.

2.5.2 Definición operacional

Las variables de la investigación tendrán una operalización a través del uso del instrumento de un cuestionario de 20 ítems.

2.6 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
VARIABLE INDEPENDIENTE Vulneración de derechos laborales	La Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 855, publicada el 04-10-1996, dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral,	La Vulneración de derechos laborales el fin de expresar la complejidad de la experiencia del derecho se operara a través de un cuestionario de 20 ítems.	➤ Normas principios e institución del derecho ➤ Axiología ➤ Principio de igualdad ➤ Dignidad humana ➤ Derechos fundamentales	➤ Análisis de los principios y normas legales ➤ Reflejo de los valores ante el derecho del trabajador por parte del contratista. ➤ Reflexión de los principios de igualdad en la dignidad humana ➤ Protección de la clase trabajadora	Cuestionario
VARIABLE DEPENDIENTE Régimen 728	Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 855, publicada el 04-10-1996, dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral.	El Régimen 728 como ley no se está cumpliendo en su cabalidad en la cual se operara con un instrumento de Test	➤ Norma legal ➤ Derechos laborales ➤ Principios legales	➤ Derechos de los trabajadores ➤ Incumplimiento de algunos derechos laborales ➤ Principales derechos que la ley no cuenta.	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia

2.7 Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
P. General	O. General	H. General
¿Cuál es el efecto de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018?	Determinar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua - año 2018.	La vulneración de derechos laborales a trabajadores tiene efectos significativos en el régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018
P. Específicos	O. Específicos	H. Específicas
¿De qué manera se manifiesta que existe la vulneración de derechos laborales de los trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018?	Verificar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018.	Existe la vulneración de derechos laborales de los trabajadores en la cual se manifiesta en el régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018
¿Cómo se identificaría los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018?	Identificar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018.	Los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores se identifica de manera significativa en el régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN:

3.1.1. Tipo de investigación

Es Descriptiva porque describe momentos que estamos observando e identificando dimensiones del problema (Sierra, B. 1995)

Además basándonos en una descriptiva explicativa, no solo describe el problema o fenómeno observado sino que se acerca y **busca explicar las causas que originaron la situación analizada.**

1.1. De acuerdo con el periodo que se capta la información, el estudio es:

- **Prospectivo:** La información se recogerá de acuerdo con los criterios del investigador y para los fines específicos de la investigación, después de la planeación de esta.

1.2. De acuerdo a la evolución del fenómeno estudiado:

- **Transversal:** Porque se mide las variables una sola vez, en un momento dado, sin pretender evaluar la evolución en el tiempo.

1.3. De acuerdo con la comparación de poblaciones

- **Descriptivo:** Se describe una población en función de un grupo de variables y respecto de la cual no existen hipótesis centrales.

1.4. De acuerdo con la interferencia del investigador en el fenómeno que se analiza es:

- **Observacional:** Se describe o se mide el fenómeno estudiado; por lo tanto no puede modificar a voluntad propia ninguno de los factores que intervienen en el proceso.

3.1.2. Diseño de investigación / Contrastación de la hipótesis

El diseño de investigación es, No experimental, porque se trabaja con un grupo único cuyas características van a permitir comprobar la hipótesis, antes y después a aplicarse el estímulo. (Sánchez, 2006).



Donde:

M : Muestra.

O : Observaciones

X : variable independiente.

Y : Variable dependiente

3.1.3 Población y muestra

La población estuvo constituida por el total de Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, que constituyen el total de 62 trabajadores

Calculo de la muestra

Formula del tamaño de muestra, población finita N= 62

$$n = \frac{NZ^2P(1 - P)}{E^2(N - 1) + (Z^2P(1 - P))}$$

Donde:

N = 62 trabajadores

Z = 1.96 Valor tabular con un nivel de confianza del 95%

E = 5% Error de muestreo según el investigador

P= 50% proporción de éxito del estudio

P (1-P) = 0.25 Varianza máxima de la población en estudio

n = Muestra estimada.

Reemplazando:

$$n = \frac{62 * 1.96^2 * 0.50(1 - 0.50)}{0.05^2(62 - 1) + (1.96^2 * 0.50(1 - 0.50))} = 50 \text{ trabajadores}$$

Por lo tanto, la muestra es equivalente a 50 trabajadores del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.

3.1.3. Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos

❖ **Materiales**

- Útiles de escritorio
 - Fichas de investigación
 - Documentación bibliográfica
- ❖ La técnica que se utilizó fue el instrumento del cuestionario, que permitió identificar y describir la vulneración de los derechos de los trabajadores según la D.L. 728.

3.1.4. Fichas de investigación

- Documentación bibliográfica

3.1.5. Validación y confiabilidad de instrumentos

La validez del instrumento se realizó a través de un juicio de expertos que implica lo siguiente:

- Se remitió los instrumentos, el cuestionario, a especialistas con referencia al trabajo de investigación por expertos quienes procedieron a revisarlo y formularon sus respectivas observaciones y aportes.
- Se ajustó el instrumento sobre la base del juicio de expertos, poniéndose a punto para su aplicación.
- Se expidió nuevamente el instrumento reestructurado a los expertos, quienes determinaron su validez de contenido del mismo, refrendando su opinión con sus respectivas firmas.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, Cuestionario:

El instrumento elaborado por el investigador, contienen preguntas respecto a la vulneración de los derechos laborales, teniendo en cuenta el análisis y reflexión del D.L. 728, aplicado a los trabajadores del proyecto Jaén San Ignacio Bagua. Así mismo incluye pregunta sobre el análisis y reflexión del D.L. 728. Validez de 98% y confiabilidad de 95%.

3.1.6. Métodos y procedimientos para la recolección de datos

❖ Métodos

Hipotético- deductivo.

Será utilizado por su carácter integracional y dialectico de la inducción – deducción para proponer la hipótesis como consecuencia de las inferencias del conjunto de datos empíricos que constituyeron la investigación y a la vez para arribar a las conclusiones a partir de la posterior contrastación hecha de las mismas.

Análisis y síntesis.

Que se utilizará al analizar los datos obtenidos en la recolección así como las múltiples relaciones de los diferentes aportes teóricos que nos conllevaron a una síntesis de los mismos y de construcción del marco teórico y conceptual.

Análisis histórico.

Que permitirá estudiar la evolución histórica tendencial del problema en los distintos contextos lo que conducirá a su planteamiento y enunciado.

❖ **Procedimientos para la recolección de datos**

Técnicas

➤ **De Gabinete**

- ✓ **El Fichaje:** Se utilizó para fijar conceptos y datos relevantes, mediante la elaboración y utilización de fichas para registrar organizar y precisar aspectos importantes considerados en las diferentes etapas de la investigación. Las fichas utilizadas son:

- **Ficha de Resumen:** fueron utilizadas en la síntesis de conceptos y aportes de diversas fuentes, que fueron organizados concisa y pertinentemente en estas fichas, particularmente sobre contenidos teóricos o antecedentes consultados.
 - **Ficha Textuales:** Permitieron la transcripción literal de contenidos, sobre su versión bibliográfica o fuente informativa original.
 - **Fichas Bibliográficas:** Se utilizaron en el registro de datos sobre las fuentes recurridas y consultadas que dieron el soporte científico correspondiente a la investigación.
- **Encuesta:** permitirá recoger opiniones de los participantes, se concretó en un cuestionario.

3.1.7. Análisis estadístico y representación de los resultados

Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22.0 para el entorno virtual Windows vista 2010.

Los resultados se presentan en forma de análisis univariado utilizando la estadística descriptiva a través de tabla de frecuencias y porcentajes.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA

INVESTIGACIÓN.

RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE LA INVESTIGACIÓN.

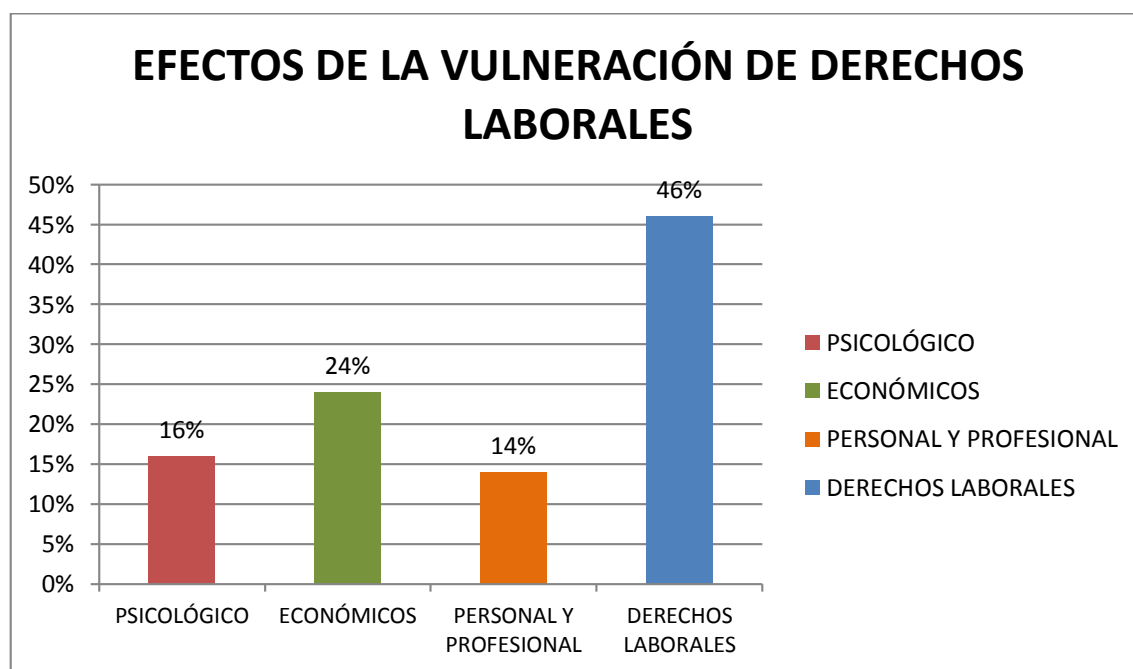
Objetivo General: Determinar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua - año 2018.

Tabla N° 1: Efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728.

Efectos de la Vulneración de Derechos Laborales	Fi	%
Psicológico	8	16
Económicos	12	24
Personales y Profesional	7	14
Derechos Laborales	23	46
Total	50	100

***Fuente:** cuestionario aplicado a los trabajadores del Proyecto Especial Jaén – San Ignacio – Bagua.*

GRÁFICO N° 1.



Según la tabla 1 y grafico 1, podemos observar que la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, afecta de las distintas formas y en un porcentaje más alto se tiene que :

- El **46%** afecta a los Derechos Laborales, de acuerdo al régimen 728, como es el exceso de horas de trabajo al Personal Técnico y Administrativo, cuando están en trabajos de Oficina o en Comisiones de Servicios.

Análisis.

El 46% de los trabajadores que les afecta a los derechos laborales de acuerdo al régimen 728, es por la razón que con el fin de cumplir con sus responsabilidades encomendadas tienen que realizar sus trabajos sobre las 8 horas laborales, afectándose la salud, la familia, estudios, y/o ocupación en trabajos extras para las mejoras económicas.

- Lo que respecta al **24%** de trabajadores consideran estar afectados económicamente, en las remuneraciones con escalas salariales, congeladas desde hace 20 años, que no está acorde con el costo de vida, asimismo en el reconocimiento de gastos Operativos para las Comisiones de Servicio, del Personal Profesional, Técnico y Administrativo, en los trabajos de campo en las Zonas Rurales que forman parte del ámbito del PEJSIB, para lo cual se tienen presupuestados montos que oscilan de **S/. 39,00 S/ 50,00 a S/. 120,00** por día, para alimentación y hospedaje, diferencias que se generan por no tener una Directiva aprobada que establezca el reconocimiento de estos gastos, lo cual afecta al trabajador toda vez que los asume con sus propios fondos, y la entidad en ocasiones reconoce el gasto y en otras las desconoce, lo que conlleva que el trabajador tome decisiones de renunciar a su trabajo o denunciar estos hechos ante la Administración del PEJSIB, Zona de Trabajo o al Ministerio Público, ocasionando reacciones en los Directores y Jefes de oficina de hostilización, discriminación al personal que reclama sus derechos. (Ver anexo N°01 Memorándum Múltiple N° 01 – 2018 – MINAGRI – PEJSIB – DDAE, MEMORANDÚM MÚLTIPLE 02 – 2018 – MINAGRI – PEJSIB - DDAE, INFORME N° 10 IN- 2019 –MINAGRI – PEJSIB – AFV, asunto que indica gastos de **S/. 39,00** por día – Ver anexo N° 02 Carta de Renuncia Irrevocable de fecha, 01 – 06 – 2018 – WTJ – Ver Anexo 03. Carta N° 281 – 2018 –

MINAGRI – PEJSIB – DE. Cuyo asunto es Aceptación de Renuncia Irrevocable Ver anexo N° 04 Informe N° 02 – 2018 – MINAGRI – PEJSIB – DDAE / ET).

Análisis.

La entidad debe tener una Directiva que regule el otorgamiento de Gastos Operativos generados en Comisiones de Servicio dentro del ámbito del PEJSIB.

- El **16%** consideran estar afectados Psicológicamente, toda vez que los trabajadores de nivel Profesional, Técnicos y Administrativos, cumplen con sus funciones encomendadas en campo sin embargo estos trabajadores se sienten humillados y discriminados laboralmente por la desigualdad en el trato desconociéndose los gastos ejecutados en las comisiones, actos que hasta la fecha viene generando incertidumbre en los trabajadores quienes hasta la fecha vienen haciendo sus reclamos. (Ver anexo N°01 Memorándum Múltiple N° 01 – 2018 – MINAGRI – PEJSIB –DDAE, MEMORANDÚM MÚLTIPLE 02 – 2018 – MINAGRI – PEJSIB - DDAE, INFORME N° 10 IN- 2019 –MINAGRI – PEJSIB – AFV, asunto que indica gastos de **S/. 39,00** por día).

Análisis.

El Personal del PEJSIB, debe recibir un trato equitativo, respetando sus derechos laborales a fin de lograr un mejor desempeño del trabajador.

- Y finalmente el **14%** es afectado en el aspecto Personal y Profesionalmente por razones que la entidad contrata Personal mediante Locación de Servicio para realizar las funciones que debería realizar un trabajador de Planta, hecho que en la actualidad los trabajadores del régimen 728, están en la condición de Profesionales de Apoyo a los Locadores e incluso haciéndolo sus trabajos encomendados lo que afecta Personal y Profesionalmente toda vez que en algunos casos tienen que asumir responsabilidades Técnicas y Administrativas e incluso Penales, cuando los Locadores no cumplen con sus responsabilidades en sus Contratos u Órdenes de Servicio, sin embargo los Locadores, gozan de sus remuneraciones con brechas mucho más altas a las del trabajador del régimen 728. (Ver Anexo N° 05 Resolución Directoral N° 331 – 2018 – MINAGRI – PEJSIB –DE, de fecha 13 de Diciembre 2018 – Anexo N°

06. Resolución Directoral N° 135 – 99 – INADE – 6401, de fecha 30 de diciembre de 1999).

Análisis.

La Entidad PEJSIB, debe contratar Personal mediante la Modalidad de Locación solo cuando sea necesario, toda vez que existen Profesionales, Técnicos y Administrativos con experiencia que hasta la fecha están sin desarrollar sus funciones de acuerdo al Manual de Operación y Funciones y que incluso prefieren solicitar licencia sin Goce para ir a otras Entidades Públicas y Privadas para prestar sus servicios Profesionales, no renuncian a la Entidad por razones del tiempo de Servicio que en algunos casos están en el rango de 25 a 30 años de servicio al PEJSIB. (Ver Anexo Resolución N° 102 – 2019 – MINAGRI – PEJSIB –DE).

PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO

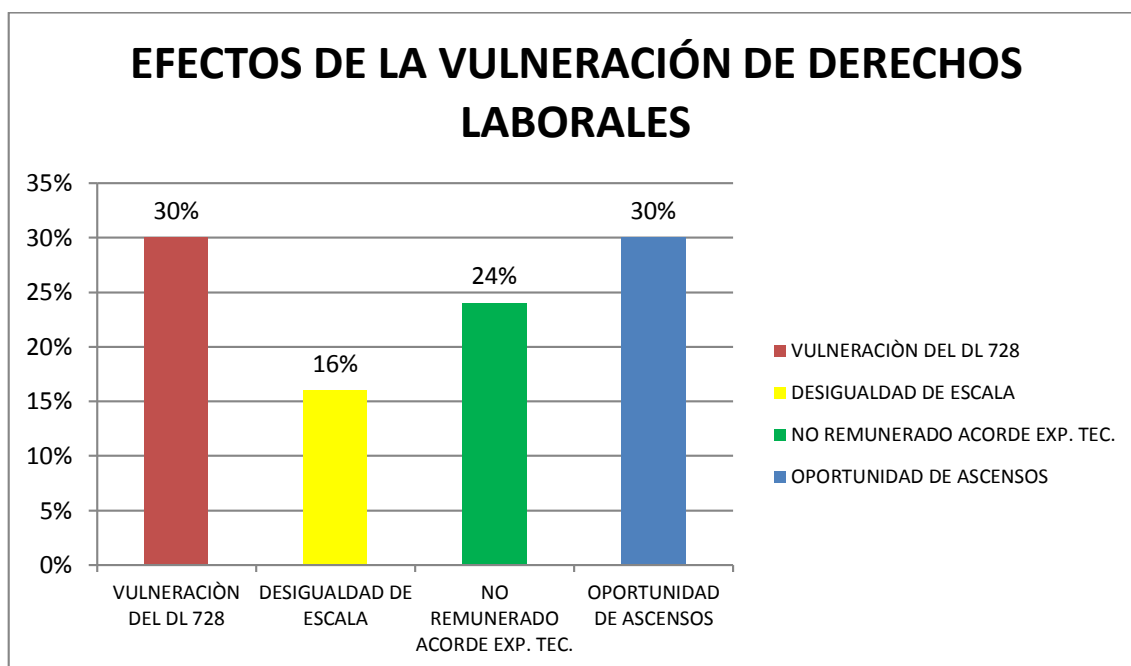
Verificar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018.

Tabla N° 2: Efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728.

Efectos de la vulneración de derechos laborales	Fi	%
Vulneración del DL 728	15	30
Desigualdad en la escala remunerativa	8	16
No remunerado acorde Exp. Tec.	12	24
Oportunidad de Ascensos	15	30
Total	50	100

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores del Proyecto Especial Jaén – San Ignacio – Bagua.

GRÁFICO 2



Según la tabla 2 y grafico 2, se puede verificar que con mayor incidencia es :

- La vulneración de los derechos laborales del régimen D.L 728, con **30%** , toda vez que la entidad no respeta los derechos del trabajador contemplados en las Normas, y Reglamento Interno de Trabajo del PEJSIB, Manual de Operación y Funciones MOF.

Los trabajadores del PEJSIB, se sienten afectados, en sus derechos laborales, toda vez que desempeñan funciones diferentes a las establecidas en los documentos de Gestión aprobados y en otros casos se les recarga de labores que no son de competencia del trabajador (Ver anexo N° 07 Reglamento Interno de Trabajo TIR).

Análisis.

La Entidad cuenta con personal idóneo y con experiencia del régimen 728, sin embargo se contrata personal bajo la Modalidad de Locación de Servicio, con mejores escalas remunerativas y con menos capacidad para su desempeño, ocasionando la discriminación laboral y vulnerando los derechos del trabajador contemplados en el Reglamento

Interno de Trabajo del PEJSIB, que prescribe en su Capítulo III. Art. 24. Literal c. “Los trabajadores tienen derecho a ser tratados con igualdad de oportunidades de acuerdo a la responsabilidad y labor que realizan en la Institución” ⁴.

- Con igual porcentaje de **30%** de los trabajadores consideran que no han tenido la oportunidad de Ascender a los cargos aun cuando cumplen con los perfiles de cada puesto de trabajo a suplir, ello vulnera el derecho de la Empresa de Promover a sus trabajadores a cubrir plazas libres de Profesionales que renunciaron o fallecieron, acciones que han causado la renuncia o fuga de profesionales a otras entidades, en busca de mejores oportunidades laborales. (Ver anexo N° 07 Reglamento Interno de Trabajo TIR).

Análisis.

La Entidad debe someter a concurso las Plazas vacantes dando oportunidad a los trabajadores mediante concursos internos considerando el mérito, la capacidad y el tiempo de servicio.

- Seguidamente se tiene un **24%** de trabajadores del régimen 728, que no son remunerados de acorde con lo programado con el Expediente Técnico, ello se debe a razón que la ENTIDAD PEJSIB, mediante Resolución Directoral o Memorándums, otorga desempeñar las Funciones en Proyectos de Inversión Pública por ejecución Presupuestaria Directa y para tal efecto se tienen presupuestos aprobados para contratar el personal Profesional, Técnico y Administrativo, sin embargo no se les reconoce sus pagos de acorde con el Expediente Técnico y se les obliga a desempeñar funciones bajo sanción de ser amonestado si no se acepta. (Ver Anexo N° 08. Informe N° 144 – MINAGRI – PEJSIB –HLCT, de fecha 21 -06 – 2018, Renuncia Irrevocable al cargo de Residente de Obra / Ver Anexo N° 09. Memorándum N° 024 – 2018 – MINAGRI – PEJSIB – DE, No aceptación de Renuncia al Cargo de Residente de Obra. / Ver Anexo N° 10. Informe N° 002 – 2018 – MINAGRI – PEJSIB –

⁴ Resolución Directoral N° 087 – 2019 – MINAGRI – PEJSIB –DE, que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del PEJSIB.

HLCT, Informe con respecto a la no Aceptación de Renuncia Irrevocable al cargo de Residente de Obra)

Análisis.

La entidad debe respetar las Normas y la Ley Marco del Empleo Público, que prescribe en el art. 4 de la Ley 28175 – Ley Marco del Empleo Público “que en principio no existe restricción legal que impida que un servidor vinculado bajo el régimen laboral de la actividad Privada pueda mantener un segundo vínculo con la misma u otra entidad, sujeto a un contrato Administrativo de Servicios, para desarrollar labores bajo cualquiera de las clases de servidores civiles” ⁵.

- Y por último consideran que en menor incidencia la desigualdad de escala remunerativa en **16%**, entre trabajadores del mismo régimen 728, por la razón que existen en un mismo nivel dos escalas remunerativas con topes mínimo y máximo generando conflictos laborales entre compañeros. (Ver Anexo N° 06. Escala Remunerativa año 1999).

Análisis.

La Entidad PEJSIB, debe gestionar ante el MINAGRI, las mejoras de las Escalas Salariales, tal como otros Proyectos Especiales han logrado mejoras salariales.

A si como es de potestad del Sindicato de Trabajadores del PEJSIB, SUTRAPEJSIB, realizar las gestiones pertinentes ante el Pliego del Ministerio de Agricultura MINAGRI, y plantear las mejoras salariales de los trabajadores considerando los niveles de los Profesionales de acuerdo al perfil de competencias y méritos a fin de evitar discriminación que en la actualidad se viene dando con los trabajadores del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.

⁵ Ley N° 28175 – Ley Marco de Empleo Público.

SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO

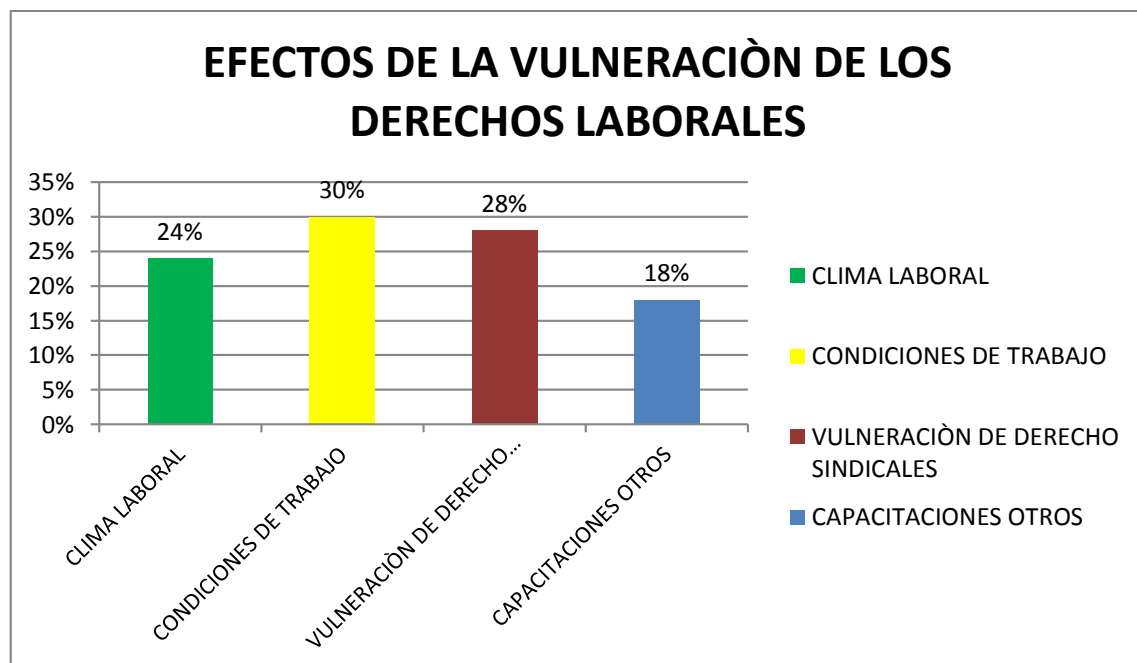
Identificar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018.

Tabla N° 3: Efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728

Efectos de la vulneración de derechos laborales	Fi	%
Clima laboral	12	24
Condiciones de trabajo	15	30
Vulneración derechos sindicales	14	28
Capacitaciones otros	9	18
Total	50	100

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores del Proyecto Especial Jaén – San Ignacio – Bagua.

GRÁFICO 3



Según la tabla 3 y grafico 3 podemos identificar que:

- La vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728 afecta de las distintas formas y con mayor incidencia un **30%**, se da cuando al trabajador de la ENTIDAD PEJSIB, no se le proporciona las condiciones de trabajo, para el cumplimiento de las funciones sin garantizar la salud y seguridad del trabajador, toda vez que de acuerdo a la encuesta se ha podido recabar que:
 - Los trabajadores del régimen 728, están expuestos a malas condiciones de trabajo con ambientes con documentos desordenados, presencia de roedores e invertebrados que pueden ocasionar riesgos en la salud.
 - Los Profesionales y Técnicos de Campo son enviados a realizar sus funciones sin brindarles los recursos económicos para solventar gastos de alimentación y hospedaje y en algunos casos se les adeuda más de 3 meses, gastos que han sido asumidos con recursos propios. (Ver Anexo N° 11. Cedula de Notificación MP. 3087 – 2018).
 - Los Locadores que son contratados en demasía, ocupan los Ambientes del Personal de Planta, uso de bienes, horarios de trabajo, incurriendo en Faltas administrativas y/o delitos Penales, el Titular de la Entidad, y sus funcionarios de confianza, por razón que incumplen la Directivas Sectoriales (Ver Anexo N° 12 Informe N° 046 – 2019 – MINAGRI . PEJSIB –OPPS)

Análisis.

La Entidad, debe contratar personal necesario, respetando las Normas y Directivas sectoriales, a fin de brindar las condiciones laborales de los trabajadores del régimen 728, para que no se incurra en faltas administrativas al desacatar lo que establece el Reglamento Interno de Trabajo del PEJSIB, que prescribe en el Art. 24 DE LOS DERECHOS. Literal “j”, A que se proporcione los elementos y condiciones de trabajo

que resulten necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones, así como garanticen la salud y la seguridad del trabajador”⁶.

- Asimismo en segundo lugar se tiene la Vulneración de Derechos Sindicales con el **28%**; toda vez que los trabajadores del régimen 728, tienen su Sindicato de Trabajadores SUTRAPEJSIB, sin embargo quienes han representado este Sindicato son Profesionales Subordinados de la Administración de la Entidad y desconocen las Normas Sindicales para actuar con justicia e imparcialidad y hacer prevalecer los Pactos Colectivos celebrados en el PEJSIB, y en períodos han sido sometidos a parcializarse con la Patronal dejando de lado los intereses y reclamos de los Sindicalizados.

Análisis.

En la entidad los trabajadores no quieren asumir el cargo de Secretario General, por las represalias del Titular del PEJSIB, cuando se realizan los reclamos de los trabajadores.

- En tercer lugar con un 24%, el Clima Laboral en PEJSIB, se motiva por el trato desigual, del Empleador con respecto a la contratación de Locadores que gozan de mejores escalas remunerativas sin asumir responsabilidades Administrativas, Civiles y Penales, teniendo como soporte Técnico al personal de planta como Profesionales de apoyo.

Análisis.

La Entidad debe cumplir las Normas y directivas a fin de no discriminar a los trabajadores del régimen laboral 728 y no originar derechos laborales al Personal Locador.

- Y por último se tiene un 18% de trabajadores que consideran que al vulnerarse los derechos laborales les afecta, porque no tiene la oportunidad de acceder a las capacitaciones mediante comisiones de servicios y con el reconocimiento de viáticos que otorga el PEJSIB, conllevando a la discriminación por razón que los que se capacitan son aquellos allegados al Titular de la Entidad y/o Administración del PEJSIB, vulnerando el derecho de

⁶ Reglamento Interno de Trabajo del PEJSIB, Art. 24 DE LOS DERECHOS. Literal “j”.

los trabajadores del régimen D.L 728, “ A recibir capacitación, actualización y perfeccionamiento profesional y/o técnico en armonía con las Normas, Directivas Internas vigentes y disponibilidad presupuestal” ⁷.

Análisis.

La Entidad PEJSIB, debe establecer un Plan de Capacitación anual, promoviendo la igualdad de trato sin beneficiar a unos más que otros causando desorden y desacato al Reglamento Interno de Trabajo del PEJSIB , toda vez que al capacitarse a grupos allegados a la Administración distorsiona lo que concierne al acceso a la capacitación del personal “ El PEJSIB, como política institucional promueve e implementa programas de desarrollo y promoción humana de todos sus servidores, dentro de sus posibilidades presupuestales, teniendo en cuenta estas capacitaciones deben ser organizadas por Entidad Pública (MEF, OSCE, AGRICULTURA, Universidades), con invitación Expresa al PEJSIB ” ⁸.

Este derecho vulnerado atenta también contra la Constitución Política del Estado, “ La igualdad ante la Ley y que presupone una prohibición de establecer discriminaciones en motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otro índole en el sentido que todos tenemos los mismos derechos y no se debe hacer distinciones donde la LEY, no las hace, más aun existiendo una norma de derecho sustantivo que equipara los mismos derechos tanto para trabajadores contratados a plazo indeterminado, como aquellos que trabajan a plazo fijo. ⁹

Por otra parte la Jurisprudencia del TC, establece que el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación se sustenta que la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades

⁷ Reglamento Interno de Trabajo del PEJSIB, Art. 24 DE LOS DERECHOS. Literal “g”.

⁸ Reglamento Interno de Trabajo del PEJSIB, Art. 51 DE LOS DERECHOS. Literal “a”.

⁹ Constitución Política del Estado, art. 2 numeral 2.

laborales no genere una diferenciación no razonable y por ende arbitraria.¹⁰

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación: Efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén, San Ignacio Bagua - año 2018. Se procesaron los datos y se interpretaron los resultados obtenidos atendiendo a los objetivos; asimismo, se discutieron los hallazgos de este estudio con los resultados de otros autores, y con la teoría que sustenta el estudio.

Objetivo general: Determinar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua - año 2018.

Los resultados basada en la estadística descriptiva lo que quiere decir que la prueba es significativa, es decir que los derechos laborales de los trabajadores han sido vulnerados y al mismo tiempo estos derechos laborales han afectado en el aspecto laboral, personal y psicofísico.

Las valoraciones de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728 oscilan significativamente, esto quiere decir que las de mayor porcentaje se encuentra en el aspecto laboral, seguido por lo económico, Psico-emocional y finalmente en el aspecto personal.

Estos resultados se confirman con las valoraciones de las tablas y gráficos procesados estadísticamente con una variabilidad con tendencia de escala de mayor a menor; en la cual se determina que los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, son vulnerados con frecuencia común y relativa en el contexto real de la cual Según la tabla 1 y grafico 1 podemos observar que:

- ❖ El 24% se encuentran afectados en la parte Económica.
- ❖ El 46% se encuentran afectados en lo que es Derechos Laborales de acuerdo al DL 728.

¹⁰ Expediente N° 008 – 2005 – PI/TC, Fundamento 23.

- ❖ El 16% se encuentran afectados en la parte psicológica.
- ❖ Y por último se encuentran afectados en el aspecto Personal y Profesional un 14%.

Los resultados que podrían coincidir con los estudios realizados por: Arias (2014) investigó en Loja – Ecuador vulneración de los derechos Constitucionales y legales del trabajador, por la terminación del contrato de trabajo por acuerdo de las partes determinado en el art. 169 numeral 2 del código de trabajo. Teniendo como resultado de establecer el nexo común de la problemática investigada que permitió identificar la situación real del Derecho y sus múltiples falencias de la cual han abusado constantemente los empleadores, solicitando anticipadamente al trabajador que firme documentos en blanco o cartas de renuncia con el objeto de evadir el pago de indemnizaciones por despido intempestivo o bonificación por desahucio.

Primer objetivo específico

Verificar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018. Como se puede observar según la tabla 2 y grafico 2 podemos observar que:

- ❖ El 30% consideran que vulneran sus derechos según DL 728.
- ❖ El 30% consideran estar afectados por no tener la Oportunidad a los ascensos.
- ❖ Asimismo en el aspecto de los pagos de la no remuneración acorde con lo programado con el Expediente Técnico es el 24%,
- ❖ Y el 16% se encuentran afectados en la desigualdad de escala remunerativa.

Según, Soria (2017) en su trabajo de investigación vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarney, obteniendo los resultados obtenidos, permitieron concluir que se viene vulnerando los derechos laborales de los trabajadores de dicha comuna, de igual forma que el trabajo que viene desarrollando la SUNAFIL es defectuoso, esto sustentado

con la falta de campañas de difusión de los mecanismos de defensa con que cuenta el trabajador, asimismo la falta de presupuesto para poder implementarse con mayor número de personal en cantidad y calidad profesional y del mismo modo tener una infraestructura adecuada para ejercer debidamente sus funciones que le fueron encomendadas.

Segundo objetivo específico

Identificar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018.

Como se puede observar según la tabla 3 y grafico 3, podemos observar que:

- El 30% consideran que afecta en las condiciones de trabajo.
- Asimismo consideran que afecta en la vulneración de derechos sindicales un 28%,
- El 24% se considera afectado en clima laboral por la causa de vulneración de los derechos laborales.
- Y por último el 18% consideran que les afecta porque tienen la oportunidad de acceder a las capacitaciones y otros.

Según Iglesias (2016) en su trabajo de investigación vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco. Obteniendo los resultados definitivamente el precedente Huatuco presenta inconsistencias y claramente es la vulneración de principios y derechos Constitucionales como el principio de continuidad laboral, principio de la primacía de la realidad; el Derecho de protección al trabajador (el carácter tuitivo del estado), el derecho al debido proceso, el derecho de igual y no discriminación y todo aquello que contraviene a la Constitución del Estado. Concluyendo que se determinó que el precedente vinculante Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N.º 728º – Ley de Competitividad y Productividad Laboral,

CONCLUSIONES

1. La Verificación de los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua permitirá realizar una reflexión de las distintas percepciones en la que se encuentra el trabajador y no están respetando los derechos laborales, violando la ley, por parte de la administración de la entidad.
2. A partir de los datos observados y analizados se desprende que se tenga en cuenta los derechos laborales de los trabajadores del régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua con una incidencia por encima de la media promedial.
3. Asimismo se describe la determinación de acuerdo al Objetivo General, que la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, afecta de las distintas formas en un porcentaje alto se encuentra la parte económica del 24%, seguido por los derechos labores en un 23%, asimismo en la parte psicología los trabajadores también son afectados en un 16% y por último en la parte Personal y Profesional en un 14% como lo indica tanto en la tabla 1 y el gráfico 1.

RECOMENDACIONES.

1. La presente investigación pretende diagnosticar y determinar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728 en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua - año 2018; la cual se busca el fortalecimiento y la valoración de sus derechos con igualdad, y justicia.
2. Asimismo, se debe tener en cuenta este trabajo de investigación con las muestras utilizadas en el tratamiento estadístico para solucionar un problema de dicho índole con referencias al problema de investigación.
3. Se recomienda a la administración del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, velar por el cumplimiento de las Normativas a fin de evitar daños Económicos, Psicológicos, Personales y Profesionales que generan denuncias y demandas a la Patronal por la vulneración de los derechos laborales evitar también de esta manera las renunciaciones sin agotar la Vía Administrativa cuando existe hostigamiento laboral.
4. Se sugiere que el Sindicato de Trabajadores SUTRAPEJSIB, se fortalezca con conocimientos en la materia a fin de tener una mejor intervención ante la Patronal, y lograr impactos positivos de respeto frente a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del régimen DL.728, mejorando los efectos Económicos, Psicológicos, Clima laboral, Personales y Profesionales, considerando la elección de Profesionales idóneos que protejan los derechos del trabajador y no que sea generador de conflictos y denuncias a los sindicalizados.

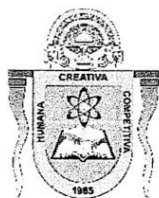
BIBLIOGRAFÍA

1. Bermúdez, M. (2000) Derecho del Trabajo. México: Oxford University.
2. Borrel, M. (2006) Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. México: Sista.
3. Cavazos, B. (2004). 40 Lecciones de Derecho Laboral. México: Trillas.
4. Climent Beltrán, J. B. (2001). Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia. México: Esfinge.
5. De la Cueva, M. (2007). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México: Porrúa.
6. Nieves, J. (2007) Introducción al Derecho Laboral”. Segunda edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
7. Boza, G. (2011) Lecciones de Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
8. Ermida, O. (2009) Políticas Laborales después del neoliberalismo. En: Temas centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú y ARA Editores.
9. Baylos, A. (2006) Derecho del Trabajo: modelo para armar. Madrid: Trotta.
10. Blancas, C. (2006) El despido en el Derecho Laboral peruano”. Lima: ARA Editores.
11. Arroyo, C. (2008) La constitucionalización del Derecho peruano. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú y ARA Editores.
12. Gómez, F. y Carvajal, G. (2013) Nociones de Derecho. Lima: Editorial Porrúa.
13. Arias, A. (2014) vulneración de los derechos constitucionales y legales del trabajador, por la terminación del contrato de trabajo por acuerdo de las partes determinado en el art. 169 numeral 2 del código de trabajo. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Loja – Ecuador.
14. Bensusán (2006) vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios. Para optar el título profesional de Abogado. Lima – Perú. Recuperado de:

- <http://docplayer.es/8193635-Universidad-privada-norbert-wiener-s-a-facultad-de-derecho-y-ciencia-politica.html>
15. Blancas C. (2013). El despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima – Perú. Jurista Editores.
 16. Cornejo, C. (2011). Algunas consideraciones sobre la contratación laboral. *Derecho & Sociedad*, 37, 138-150.
 17. CONGRESO DE LA REPÚBLICA (1993). Constitución Política del Perú. Lima.
 18. Cavazos, B. (2004). 40 lecciones del derecho laboral. México: Editorial Trillas.
 19. Chaname R. (2015). La Constitución Política del Perú – 1993 comentado, Lima – Perú. Volumen 1 y 2 (9na edición), Legales Ediciones.
 20. eldiario.es (2014) Página de la Organización Internacional de Trabajo recuperado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
 21. GARCÍA, María (mayo 2008). Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: su plasmación en el estatuto del empleado público. *REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA Y LEÓN*. Nº 15. (pag. 135-148).
 22. Iglesias, K. (2016) vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco. (Tesis de pregrado) Universidad de Huánuco – Perú.
 23. Márquez, D. y Enríquez, C. (2010) la protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral (Tesis de pregrado) Universidad Católica de Chile.
 24. Quispe, G. (2017) la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano (Tesis de pregrado) Universidad Andina del Cusco – Perú.
 25. PLÁ A. (1990). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires-Argentina. Ediciones De Palma.
 26. Soria, J. (2017) vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la superintendencia nacional de fiscalización laboral en la

- municipalidad provincial de Huarney. (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo. Chimbote – Perú.
27. Toyama, J., y Rodríguez, F. (2014). Manual de fiscalización laboral. Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica.
28. Mujica, J. (31 de agosto del 2015). Los derechos del trabajador y la legislación peruana. [Mensaje en un blog]. Destino negocio. Recuperado de <http://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-legislacion-peruana/>.
29. Reglamento Interno de Trabajo, aprobado mediante Resolución Directoral N° 087 – 2019 – MINAGRI – PEJSIB – DE, de fecha 16 de Abril del 2019.

ANEXOS



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN

Encuesta

I. OBJETIVO:

Determinar los efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua - Año 2018.

II. INSTRUCCIONES:

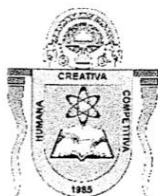
A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista.

III. DATOS DEL PERSONAL DEL PEJSIB.

Edad: _____ Sexo: _____ Área de Trabajo _____
 Puesto en que se encuentra trabajando _____
 Profesión _____ Asistente administrativo _____ Chofer _____
 Secretaria _____ Guardián _____ FECHA :/...../.....

ITEMS	DIMENSIÓN	SI	NO
1	Usted ha tenido tratos de <u>desigualdad de retribución económica</u> , con respecto a la escala remunerativa en la entidad		
2	Ud, Ha tenido <u>oportunidad de acceder a capacitaciones</u> en la entidad.		
3	Usted ha tenido igualdad de <u>oportunidades de acuerdo a la responsabilidad y labor que realiza según el Manual de Operación y Funciones.</u>		
4	Usted realiza sus labores en <u>sobre tiempo de más de 8 horas diarias.</u>		
5	A usted le <u>han faltado el respeto a su dignidad</u> en su Entidad.		
6	Usted ha tenido <u>desprecio, e insultos de forma verbal o escrita</u> en su Entidad.		
7	Usted ha efectuado <u>peticiones y reclamos ante el Empleador</u> y ejercer las acciones que corresponda ante las autoridades Judiciales y Administrativas para la defensa de sus derechos.		
8	A usted, la entidad <u>le proporciona las condiciones de trabajo</u> que resulten necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones, así como garanticen la salud y seguridad del trabajador		
9	Ud. considera que la remuneración que percibe es <u>justa.</u>		
10	Ha tenido <u>oportunidad de acceder a los ascensos y/o puesto materia de encargo y NO, se reconoció el pago de bonificación diferencial.</u>		
11	Ud, laboro en Proyectos de Inversión Publica en su Entidad <u>y NO se le remunero de acorde con lo programado en el Expediente Técnico del Proyecto.</u>		
12	<u>Conoce sus derechos laborales</u> de acuerdo al Régimen D.L 728		
13	Su entidad cumple con las <u>Directivas y disposiciones Administrativas y Judiciales.</u>		
14	Considera que los derechos laborales serian mejores si la ENTIDAD, RESPETARA el decreto legislativo 728.		
15	Cree que los D° Laborales han sido Vulnerados de acuerdo al D.L 728.		
16	A Ud, le afecta si la Entidad NO respeta el D.L 728.		
17	Ha considerado sacar Licencia y/ o Renuncia, para laborar en otra Entidad.		
18	Cree que las Peticiones de su Sindicato, son atendidas en su Entidad.		
19	Adquiere gratificaciones en julio igual a sus remuneraciones.		
20	Su Entidad contrata trabajadores mejor remunerados para que hagan funciones que debería desempeñarlo Ud, como trabajador del Régimen 728.		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN
FICHA DE EVALUACIÓN POR EXPERTOS

TITULO DE TESIS: Efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén, San Ignacio Bagua - año 2018

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del Experto : Abog. Edgar Salgado Torres.
 1.2. Institución donde labora : Estudio Jurídico Privado.
 1.3. Nombre del instrumento : Valoración por Juicio de Expertos.
 1.4. Investigador : Bach. Hermes Luis Coronel Torres.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIONES				
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.			X		
OBJETIVIDAD	Permite registrar información sobre las variables que se investigan			X		
ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia sobre el tema que se investiga			X		
ORGANIZACIÓN	Está estructurado lógicamente			X		
SUFICIENCIA	Cubre todas las dimensiones de las variables en estudio			X		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para los propósitos de la investigación			X		
CONSISTENCIA	Se sustentan fundamentos teóricos o científicos			X		
COHERENCIA	Hay relación entre los ítems			X		
PERTINENCIA	Es apropiado al problema de estudio			X		
METODOLOGÍA	Se hace posible el acopio de información con rigor científico				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

BUENO

DNI: 16550281
 TELÉFONO: 946 422661
 FIRMA DEL EXPERTO:


 Edgar A. Salgado Torres
 ABOGADO
 ICAET 3311



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN
FICHA DE EVALUACIÓN POR EXPERTOS

TITULO DE TESIS: Efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén, San Ignacio Bagua - año 2018

IX. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto : Abog. José R. Becerra Alberca.
1.2. Institución donde labora : Gerente General de Consultoría Becerra..
1.3. Nombre del instrumento : Valoración por Juicio de Expertos.
1.4. Investigador : Bach. Hermes Luis Coronel Torres.

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIONES				
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.			X		
OBJETIVIDAD	Permite registrar información sobre las variables que se investigan			X		
ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia sobre el tema que se investiga			X		
ORGANIZACIÓN	Está estructurado lógicamente			X		
SUFICIENCIA	Cubre todas las dimensiones de las variables en estudio			X		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para los propósitos de la investigación			X		
CONSISTENCIA	Se sustentan fundamentos teóricos o científicos			X		
COHERENCIA	Hay relación entre los ítems			X		
PERTINENCIA	Es apropiado al problema de estudio			X		
METODOLOGÍA	Se hace posible el acopio de información con rigor científico			X		

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN

BUENO

DNI: 46772989
TELÉFONO: 97409803
FIRMA DEL EXPERTO:

José Ronal Becerra Alberca
ABOGADO
C.A.U.L. 010229



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN
FICHA DE EVALUACIÓN POR EXPERTOS

TITULO DE TESIS: Efectos de la vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el proyecto especial Jaén, San Ignacio Bagua - año 2018

IX. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto : Abog. Luis Manuel Heredia Vásquez.
1.2. Institución donde labora : Ministerio Público de Jaén.
1.3. Nombre del instrumento : Valoración por Juicio de Expertos.
1.4. Investigador : Bach. Hermes Luis Coronel Torres.

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIONES				
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.			X		
OBJETIVIDAD	Permite registrar información sobre las variables que se investigan			X		
ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia sobre el tema que se investiga			X		
ORGANIZACIÓN	Está estructurado lógicamente			X		
SUFICIENCIA	Cubre todas las dimensiones de las variables en estudio			X		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para los propósitos de la investigación			X		
CONSISTENCIA	Se sustentan fundamentos teóricos o científicos			X		
COHERENCIA	Hay relación entre los ítems			X		
PERTINENCIA	Es apropiado al problema de estudio			X		
METODOLOGÍA	Se hace posible el acopio de información con rigor científico			X		

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

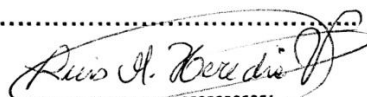
XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN

BUENO

DNI: 16417106

TELÉFONO: 987185760

FIRMA DEL EXPERTO:


Luis Manuel Heredia Vásquez
ABOGADO
Registro ICAL. 4787



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

MEMORANDUM MÚLTIPLE N° 02 -2018- MINAGRI – PEJSIB – DDAE

SEÑOR : **Ing. Hermes Luis Coronel Torres**
Profesional de la DDAE
Ing. Jorge Luis Ruiz Boy
Profesional de la DDAE
Bach. Artemio Quispe Flores
Administrativo de la DDAE.
Tec. Adalberto Sumoso Mallqui
Extensionista de Campo
Tec. Oscar Fernández Olivera
Extensionista de Campo
Tec. Rene Vargas Coronel
Extensionista de Campo
Tec. Álvaro Campos Segura
Extensionista de Campo
Soc. Francisco Rojas Llanos
Profesional de la DDAE
Sr. Felizardo Berrios Barrantes
Chofer de la DDAE
Sr. Armando Vásquez Flores
Chofer de la DDAE
Sr. José Lisber Tapia Céspedes
Chofer de la DDAE

ASUNTO : Implementación de Racionamiento de Alimentación y Hospedaje.

FECHA : Jaén, 24 de octubre del 2018.

Por medio del presente me dirijo a ustedes para comunicarles que, a partir de la fecha el importe para gastos de alimentación y alojamiento **por día** en actividades de campo para el personal permanente de la Dirección de Desarrollo Agroeconómico será desagregado de la siguiente manera:

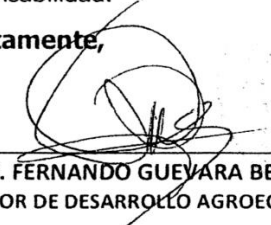
ALIMENTACIÓN : S/. 39.00 Soles por Día

Desayuno : S/. 12.00
Almuerzo : S/. 15.00
Cena : S/. 12.00

ALOJAMIENTO : S/. 30.00 Soles por Día

Es todo cuanto tengo que comunicarle a usted para su CUMPLIMIENTO, bajo responsabilidad.

Atentamente,


ING. FERNANDO GUEVARA BERNAL
DIRECTOR DE DESARROLLO AGROECONÓMICO

C.c
Archivo

Km. 27.5 Carretera Chamaya - San Ignacio - Cajamarca
T: (076) 43-3008
www.pejsib.gob.pe
www.minagri.gob.pe

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego

Proyecto Especial
Jaén - San Ignacio - Bagua

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

MEMORANDUM MÚLTIPLE N° 001 -2018- MINAGRI – PEJSIB – DDAE

SEÑOR : **Ing. Hermes Luis Coronel Torres**
Profesional de la DDAE
Ing. Jorge Luis Ruiz Boy
Profesional de la DDAE
Bach. Artemio Quispe Flores
Administrativo de la DDAE.
Tec. Walter Tarrillo Julca
Extensionista de Campo
Tec. Adalberto Sumoso Mallqui
Extensionista de Campo
Tec. Oscar Fernández Olivera
Extensionista de Campo
Tec. Rene Vargas Coronel
Extensionista de Campo
Tec. Álvaro Campos Segura
Extensionista de Campo

ASUNTO : Implementación de Racionamiento de Alimentación.

FECHA : Jaén, 12 de enero del 2018.

Por medio del presente me dirijo a ustedes para comunicarles que, a partir de la fecha el importe para gastos de alimentación y alojamiento **por día** para el personal permanente de la Dirección de Desarrollo Agroeconómico será desagregado de la siguiente manera:

ALIMENTACIÓN:

Desayuno : S/. 15.00
Almuerzo : S/. 25.00
Cena : S/. 10.00

TOTAL : S/. 50.00 Soles por Día

ALOJAMIENTO : S/. 25.00 Soles por Día

Es todo cuanto tengo que comunicarle a usted para su CUMPLIMIENTO, bajo responsabilidad.

Atentamente



ING. FERNANDO GUEVARA BERNAL
DIRECTOR DE DESARROLLO AGROECONÓMICO

JAÉN 01 de junio de 2018

PROYECTO ESPECIAL	
JAEN - SAN IGNACIO - BAGUA	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
01 JUN 2018	
HORA: 11:30	FIRMA: [Firma]
REGISTRO CUT N°	

CARTA DE REUNUNCIA IREVOCABLE

SEÑOR INGENIERO EDIN GALVANI DÁVILA CAJO

DIRECTOR EJECUTIVO DEL PROYECTO ESPECIAL JAEN SAN IGNACIO BAGUA.

DE MI MAYOR CONSIDERACION.

La presente es para hacerle llegar un cordial saludo, luego para manifestarle lo siguiente:

- 1°.- Que hasta la fecha vengo laborando como EXTENSIONISTA para la Dirección de la DDAE- en el distrito de Imaza Chiriaco.
- 2°.- Que a partir del mes de enero del presente año no he sido atendido con los recursos para sufragar gastos de alojamiento y alimentación tal como se nos venía atendiendo el año pasado.
- 3°.- Esta situación me ha puesto en un estado muy crítico económicamente, ya que para sufragar estos gastos he tenido que recurrir a préstamos que ahora no los puedo pagar.

En tal sentido me veo en la imperiosa necesidad de PRESENTAR MI RENUNCIA IRREVOCABLE A MI PUESTO LABORAL en la Entidad.

En espera de su atención para los requisitos de ley, quedo de Ud. agradecido.


WALTER TARRILLO JULCA
DNI N° 27678059



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego

Proyecto Especial
Jaén - San Ignacio - Bagua

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Jaén, 07 de Junio del 2018

CARTA N° 281-2018-MINAGRI-PEJSIB-DE

Señor:

WALTER TARRILLO JULCA

Calle San José Obrero – Abancay S/N

Sector San José del Huito.

Ciudad

Asunto: Aceptación de renuncia a la relación laboral.

Ref.: a) Carta S/N del 01.JUN.2018.

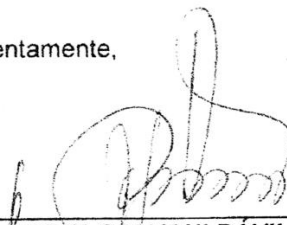
b) Informe N° 125-2018-MINAGRI-PEJSIB-R/HLCT.

De nuestra mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al rubro asunto y documento de la referencia, para comunicarle lo siguiente:

1. Mediante documento de la referencia, usted ha formulado renuncia voluntaria a la relación laboral que mantiene con el PEJSIB.
2. Conforme al Art. 16, inciso b) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por la presente aceptamos vuestra renuncia, dando por extinguida la relación laboral a partir de la fecha.
3. Aprovechamos la oportunidad para expresarle nuestro profundo agradecimiento por todo el tiempo que laboró en nuestra Institución, reconociendo en usted una persona responsable.

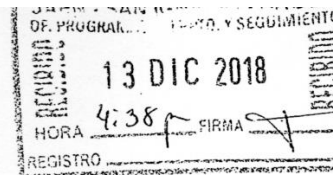
Atentamente,


Ing. **EDIM GALVANI DAVILA CAJO**
Director Ejecutivo



C.c: OAL/ARCHIVO

CUT N° _____



Resolución Directoral N° 331-2018-MINAGRI-PEJSIB-DE

Jaén, 13 DIC 2018

VISTOS:

La Resolución Directoral N° 044-2013-AG-PEJSIB-6401 de fecha 21 de Febrero de 2013, el Informe N° 249-2018-MINAGRI-PEJSIB-DOAJ del 07 de Diciembre de 2018; y,

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante Resolución Directoral N° 044-2013-AG-PEJSIB-6401 de fecha 21 de Febrero de 2013 se aprobó la Escala Remunerativa para los Contratos de Locación de Servicios, en la que se incluyó diversas categorías (niveles), en función de un determinado perfil, experiencia y la correspondiente retribución económica, quedando establecida así una Escala base que ha venido aplicándose hasta la fecha en las contrataciones de locadores que ha efectuado la Entidad; debiendo precisarse que, los montos retributivos previstos constituyen topes máximos, que operan como límites superiores que no podrán ser sobrepasados por la Entidad, pero si eventualmente pagar montos inferiores a la Escala Retributiva, bajo el fundamento del principio de autonomía de la voluntad;
2. Que, mediante Informe N° 296-2018-MINAGRI-PEJSIB-DOA de fecha 22 de Noviembre de 2018, la Oficina de Administración solicita la actualización de la Escala Retributiva que se acota en el considerando 1., con la finalidad de incorporar niveles y perfiles que se adecúen al personal a contratar, con la finalidad de complementar aquellas categorías de locadores que no aparecen comprendidos dentro de la Escala base, y que no obstante, dada la necesidad de la Entidad de contratar sus servicios, prestan sus actividades dentro del marco legal correspondiente, existiendo por así decirlo un vacío regulativo que amerita ser completado en pro de la certeza y seguridad jurídica que prescribe nuestro Ordenamiento Jurídico; siendo las categorías propuestas a incorporar la siguiente:

NIVEL	PERFIL	EXPERIENCIA	RETRIBUCION ECONOMICA S/.
Profesionales:			
Profesional A	Título profesional con especialización	> 5 años a más.	7,000.00
Profesional B	Título profesional con especialización	> 3 años a 5.	6,000.00
Profesional C	Título profesional con especialización	>1 año a 3.	5,000.00
Profesional D	Título profesional	>1 año a 3.	4,000.00
Profesional E	Título profesional	de 0 a 1 año	3,000.00

Técnicos:			
Técnico A	Título de Técnico o Bachiller	de 3 años a 5	4,000.00
Técnico B	Título de Técnico o Bachiller	de 1 año a 3	3,000.00
Técnico C	Egresados con Nivel Universitario	Mínima de 0 a 1 Año	2,500.00
Auxiliares:			
Asistente Administrativo	Estudiantes de últimos ciclos Universitarios o Institutos Superiores con Capacitaciones en Contrataciones del Estado o Gestión Pública en General	de 01 año a más.	2,200.00
Secretaria	Título de Secretaria Ejecutiva	de 01 año a más.	2,000.00
Chofer	Chofer Profesional	Lic. Conducir A2B mayor a 1 año	2,200.00
Vigilante	Licenciados o Reservistas de las Fuerzas Armadas o Policiales y Secundaria Completa	de 0 a 01 año	1,500.00

3. Que, de un análisis comparativo de la Escala Base aprobada por Resolución Directoral N° 044-2013-AG-PEJSIB-6401 y las nuevas categorías propuestas a integrar dentro de dicha Escala, se aprecia una ampliación de las mismas, que implica por ejemplo considerar nuevos niveles como: i) Profesional C, D y E; ii) Técnico C y iii) Asistente Administrativo; supuesto que significa un sinceramiento de las contraprestaciones del personal locador que contrata la Entidad de acuerdo a su necesidad institucional, de modo tal que queden comprendidos dentro de la Escala aquellos casos no previstos, pero que en la realidad se verifican, con la eventualidad de poder generar inequidades que podrían resultar contrarias al principio de igualdad de mantenerse, en el sentido que dicho precepto exige dar un tratamiento diferenciado cuando las circunstancias son objetivamente diversas, en función en este caso, de los años de experiencia, la especialización, el ostentar un título profesional o tener el nivel de técnico;
4. Que, en mérito al Informe N° 249-2018-MINAGRI-PEJSIB-DOAJ del 07 de Diciembre de 2018, la Oficina de Asesoría Jurídica efectúa observaciones a la Escala Retributiva, indicando por ejemplo que en relación con el Profesional E: Título Profesional, de 0 a 01 año de experiencia, recomienda S/. 3 500.00 en lugar de los S/. 3 000.00 de la propuesta; asimismo, recomienda rebajar de S/. 4 000.00 a S/. 3 000.00 el monto máximo contributivo del Técnico A, pues no se justifica que perciba más que un Profesional (E); respecto del Técnico B recomienda S/. 2 800.00, en vez de S/. 3 000.00, pues indica no se justifica que gane más que un Profesional E; y finalmente, respecto del nivel "Secretaria", la recomendación de la Oficina de Asesoría Jurídica es de un tope retributivo de S/. 1 800.00 en lugar de los S/. 2 000.00 de la propuesta de Oficina de Administración;
5. Que, por Acuerdo del Comité de Gestión del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua conformado por los Directores de Línea del PEJSIB, se manifestó la conformidad respectiva referente a la actualización de la Escala Retributiva a que se contrae el presente acto resolutivo;



Resolución Directoral N° 337-2018-MINAGRI-PEJSIB-DE

Jaén, 13 DIC 2018

Que, mediante Resolución Ministerial N° 0588-2016-MINAGRI del 01.DIC.2016, se designó al Ing. Edim Galvani Dávila Cajo como Director Ejecutivo del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.

Que, conforme al Art. 2° de la Ley N° 29323, se autoriza la Transferencia de Partida al MINAG para la creación de la Unidad Ejecutora 019: Jaén San Ignacio Bagua, entre otros, por haber sido fusionado el Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) al Ministerio de Agricultura; y,

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo N° 14 del Manual de Operaciones del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 0078-2016-MINAGRI, así como del Artículo N° 12 inciso s) del Manual de Organización y Funciones aprobado con Resolución Directoral N° 109-2016-MINAGRI-PEJSIB-DE; con la visación de las Direcciones de Administración, y Asesoría Legal;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR la actualización de la Escala Retributiva para los contratos de locación de servicios, conforme al siguiente detalle:

NIVEL	PERFIL	EXPERIENCIA	RETRIBUCION ECONOMICA S/.
Profesionales:			
Profesional A	Título profesional con especialización	> 5 años a más.	7,000.00
Profesional B	Título profesional con especialización	> 3 años a 5.	6,000.00
Profesional C	Título profesional con especialización	>1 año a 3.	5,000.00
Profesional D	Título profesional	>1 año a 3.	4,000.00
Profesional E	Título profesional	de 0 a 1 año	3,500.00
Técnicos:			
Técnico A	Título de Técnico o Bachiller	de 3 años a 5	3,000.00
Técnico B	Título de Técnico o Bachiller	de 1 año a 3	2,800.00
Técnico C	Egresados con Nivel Universitario	Mínima de 0 a 1 Año	2,500.00

Auxiliares:			
Asistente Administrativo	Estudiantes de últimos ciclos Universitarios o Institutos Superiores con Capacitaciones en Contrataciones del Estado o Gestión Pública en General	de 01 año a más.	2,200.00
Secretaria	Título de Secretaria Ejecutiva	de 01 año a más.	1,800.00
Chofer	Chofer Profesional	Lic. Conducir A2B mayor a 1 año	2,200.00
Vigilante	Licenciados o Reservistas de las Fuerzas Armadas o Policiales y Secundaria Completa	de 0 a 01 año	1,500.00

ARTICULO SEGUNDO.- Dejar sin efecto la Resolución Directoral ° 044-2013-AG-PEJSIB-6401 de fecha 21 de Febrero de 2013, que aprobó la Escala Retributiva materia de actualización mediante el presente acto resolutivo.

ARTÍCULO TERCERO.- Notifíquese la presente Resolución a los Directores de Línea y Oficinas de Apoyo y Asesoramiento del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.

Regístrese y comuníquese,




Ing. EDIM GALVANI DÁVILA CAJO
Director Ejecutivo - PEJSIB

Jaén, 13 de 12 del 18
Visto, pase a *Secretaría*
Para *poner copia en rutina de OPPS*
por convenio del personal
Ing. OSCAR MIGUEL PIZARRO LEON
REG. CIP. 15940
DIRECTOR DE PROCESAMIENTO DE DATOS Y CREDITO



Resolución Directoral N° 135 -99-INADE-6401

Jaén, 30 de Diciembre de 1999

VISTO,

La Resolución Jefatural N° 211-99-INADE-1100, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Jefatural N° 211-99-INADE-1100 del 23 de Diciembre de 1999, se modifica el Artículo 1° de la Resolución Jefatural N° 072-99-INADE-1100, a partir del 1° de Enero del año 2000, precisando los topes remunerativos mínimos y máximos que deberán percibir el personal de los Grupos Ocupacionales de Profesional, Técnico y Auxiliar de los Proyectos Especiales y Programas de Inversión a cargo del INADE, conforme se detallan en los siete (7) anexos adjuntos y que forman parte integrante de la presente Resolución; y, se faculta a los Directores Ejecutivos y Jefes de Programas de Inversión a desagregar, mediante Resolución Directoral, la estructura remunerativa aprobada en el Artículo 1° de la presente Resolución, en un plazo no mayor de quince días útiles, contados a partir de su vigencia y que dichas Resoluciones deberán ser transcritas a la Oficina General de Administración de la Sede Central del INADE;

Que, en el Anexo N° 2 de la Resolución Jefatural N° 211-99-INADE-1100, se detalla los Topes Remunerativos a partir del 1° de Enero del Año 2000 del Pliego 313 Instituto Nacional de Desarrollo, Unidades Ejecutoras 016 Jaén San Ignacio Bagua, 017 Alto Mayo, 018 Huallaga Central y Bajo Mayo, 019 Alto Huallaga y 020 Pichis Palcazú, con las indicaciones para desagregar mediante Resolución Directoral la estructura remunerativa;

Que, resulta siendo necesario aprobar las Escalas Remunerativas dentro de los Grupos Ocupacionales de Profesional, Técnico y Auxiliar del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, que regirán desde el 01 de Enero del Año 2000, en función a los niveles remunerativos mínimos y máximos aprobados en el Artículo 1° de la Resolución Jefatural N° 211-99-INADE-1100;

Que, por Resolución Suprema N° 039-94-PRES, se designó al Director Ejecutivo del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua;

Que, por Resolución Jefatural N° 002-99-INADE-1100, se designa como Jefe de la Unidad Ejecutora 016: Jaén San Ignacio Bagua, del Pliego 313: Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) al Director Ejecutivo del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua; y,

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 9 del Reglamento de Organización y Funciones del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 035-99-PRES y con la visación de la Oficina de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:



ARTICULO PRIMERO.- Aprobar la desagregación de la estructura remunerativa a partir del 1° de Enero del Año 2000, precisando los topes remunerativos mínimos y máximos que deberá percibir el personal de los Grupos Ocupacionales de Profesional, Técnico y Auxiliar del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, conforme se detalla en el Anexo 01 y que forma parte integrante de la presente Resolución

ARTICULO SEGUNDO.- La presente Resolución deberá ser transcrita a la Oficina General de Administración de la Sede Central del INADE, a los Directores de Línea y Jefes de Oficinas de Apoyo y Asesoramiento del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.

Regístrese y Comuníquese,



Ing. ANDRÉS CALDERON CASANA
Director Ejecutivo
PROYECTO ESPECIAL JAÉN SAN IGNACIO BAGUA

ANEXO 01

**ESTRUCTURA REMUNERATIVA DE LOS GRUPOS OCUPACIONALES
DE PROFESIONAL, TECNICO Y AUXILIAR DEL PROYECTO ESPECIAL JAEN
SAN IGNACIO BAGUA A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL AÑO 2000**

GRUPOS OCUPACIONALES	NIVEL	INGRESO MENSUAL TOTAL	
		DESDE	HASTA
<u>PROFESIONALES</u>			
PROGESIONAL A	PA	3,361.00	3,688.00
PROFESIONAL B	PB	3,031.00	3,360.00
PROFESIONAL C	PC	2,701.00	3,030.00
PROFESIONAL D	PD	2,371.00	2,700.00
<u>TECNICOS</u>			
TECNICO A	TA	1,781.00	1,976.00
TECNICO B	TB	1,583.00	1,780.00
TECNICO C	TC	1,384.00	1,582.00
TECNICO D	TD	1,185.00	1,383.00
<u>AUXILIARES</u>			
AUXILIAR A	AA	921.00	1,185.00
AUXILIAR B	AB	659.00	920.00

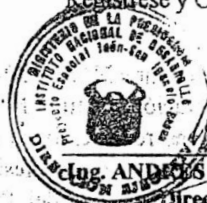


SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Aprobar la desagregación de la estructura remunerativa a partir del 1° de Enero del Año 2000, precisando los topes remunerativos mínimos y máximos que deberá percibir el personal de los Grupos Ocupacionales de Profesional, Técnico y Auxiliar del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, conforme se detalla en el Anexo 01 y que forma parte integrante de la presente Resolución

ARTICULO SEGUNDO.- La presente Resolución deberá ser transcrita a la Oficina General de Administración de la Sede Central del INADE, a los Directores de Línea y Jefes de Oficinas de Apoyo y Asesoramiento del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.

Regístrese y Comuníquese,



Ing. ANDRÉS CALDERON CASANA
Director Ejecutivo
PROYECTO ESPECIAL JAÉN SAN IGNACIO BAGUA

ANEXO 01

**ESTRUCTURA REMUNERATIVA DE LOS GRUPOS OCUPACIONALES
DE PROFESIONAL, TECNICO Y AUXILIAR DEL PROYECTO ESPECIAL JAEN
SAN IGNACIO BAGUA A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL AÑO 2000**

GRUPOS OCUPACIONALES	NIVEL	INGRESO MENSUAL TOTAL	
		DESDE	HASTA
<u>PROFESIONALES</u>			
PROGESIONAL A	PA	3,361.00	3,688.00
PROFESIONAL B	PB	3,031.00	3,360.00
PROFESIONAL C	PC	2,701.00	3,030.00
PROFESIONAL D	PD	2,371.00	2,700.00
<u>TECNICOS</u>			
TECNICO A	TA	1,781.00	1,976.00
TECNICO B	TB	1,583.00	1,780.00
TECNICO C	TC	1,384.00	1,582.00
TECNICO D	TD	1,185.00	1,383.00
<u>AUXILIARES</u>			
AUXILIAR A	AA	921.00	1,185.00
AUXILIAR B	AB	659.00	920.00





Resolución Directoral N° 087-2019-MINAGRI-PEJSIB-DE

Jaén,

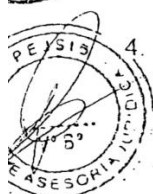
16 ABR 2019

VISTOS:

El Decreto Supremo N° 019-81-PCM; Resolución Directoral N° 109-2016-MINAGRI; Resolución Directoral N° 087-2018-MINAGRI-PEJSIB-DE; Informe N° 083-2019-MINAGRI-PEJSIB-DOA y el Informe N° 113-2019-MINAGRI-PEJSIB-DOA; y,

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante Decreto Supremo N° 019-81-PCM, se crea el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.
 2. Que, mediante Resolución Directoral N° 109-2016-MINAGRI, de fecha 26.FEB.2016, se aprobó el Manual de Organización y Funciones del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.
 3. Que, mediante Resolución Directoral N° 087-2018-MINAGRI-PEJSIB-DE, de fecha 14.MAY.2018, se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.
 4. Que, mediante Informe N° 083-2019-MINAGRI-PEJSIB-OA-OP, de fecha 09.ABR.2019, el Especialista en Personal remite al Reglamento Interno de Trabajo al Director de la Oficina de Administración, para su revisión y de encontrarlo conforme elevarlo a la Dirección Ejecutiva para su aprobación mediante acto resolutivo.
 5. Que, mediante Informe N° 113-2019-MINAGRI-PEJSIB-DOA, de fecha 05.ABR.2019, el Director de la Oficina de Administración remite el Reglamento indicado a la Dirección Ejecutiva para su evaluación y aprobación de encontrarla conforme.
- Que, es política institucional del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, que el personal a su cargo tenga conocimiento de sus derechos, deberes y responsabilidades en el ejercicio de sus funciones, a fin de optimizar su rendimiento laboral.
7. Que, es necesario aprobar el nuevo Reglamento Interno de Trabajo, que permita la aplicación extensiva del Decreto Legislativo N° 728, sus normas complementarias y conexas, así como normar en el marco de la legislación laboral vigente, las acciones de personal en relación al horario, asistencia, permanencia, puntualidad, comisiones, permisos, licencias, vacaciones, faltas, sanciones y beneficios para los trabajadores del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.



29-04-2019

8. Que, conforme al Decreto Supremo N° 039-91-TR, el Reglamento Interno de trabajo determina las condiciones a las cuales deberán sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones, y deberá contener las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales.

Que, mediante Resolución Ministerial N° 163-2018-MINAGRI publicado el 13.ABR.2018, se designó al Ing. Edim Galvani Dávila Cajó como Director Ejecutivo del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.

Que, conforme al Art. 2° de la Ley N° 29323, se autoriza la Transferencia de Partida al MINAG para la creación de la Unidad Ejecutora 019: Jaén San Ignacio Bagua, entre otros, por haber sido fusionado el Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) al Ministerio de Agricultura; y,

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo N° 14 del Manual de Operaciones del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 0078-2016-MINAGRI, así como del Artículo N° 12 inciso s) del Manual de Organización y Funciones aprobado con Resolución Directoral N° 109-2016-MINAGRI-PEJSIB-DE; con la visación de las Direcciones de Infraestructura Agraria y Riego; de Desarrollo Agroeconómico y de las Oficinas Programación, Presupuesto y Seguimiento; de Administración y Asesoría Legal;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el Reglamento Interno de TRABAJO DEL Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, el mismo que consta de tres (03) Títulos, Catorce (14) Capítulos, Noventa (90) Artículos y Seis (06) Disposiciones Finales, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO la Resolución Directoral N° 087-2018-MINAGRI-PEJSIB-DE, de fecha 14.MAY.2018, que aprobó el anterior Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR la presente Resolución Directoral a los Órganos de Línea, de Apoyo y de Asesoramiento del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.

ARTÍCULO CUARTO.- AUTORIZAR al Especialista en Personal para que haga de conocimiento el presente Reglamento Interno de Trabajo a todos los trabajadores del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.

Regístrese y comuníquese.

Ing. EDIM GALVANI DÁVILA CAJO
Director Ejecutivo - PEJSIB



Visto pase a _____ de _____ del _____
Para _____



PERÚ Ministerio de Agricultura y Riego

Proyecto Especial
Jaén - San Ignacio - Bagua

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

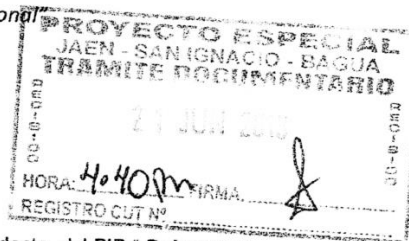
INFORME N° 144 - 2017 - MINAGRI - PEJSIB - HLCT.

SEÑOR : ING° EDIM GALVANI DÁVILA CAJO.
Director Ejecutivo del PEJSIB.

ASUNTO : Renuncia Irrevocable al Cargo de Residente del PIP "Reforestación Bagua"

REFERENCIA : Resolución Directoral N° 005 - 2018 - MINAGRI - PEJSIB - DE.

FECHA : Jaén, 21 de Junio 2018.

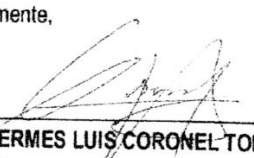


Mediante el presente me dirijo a usted, para saludarlo y desearle éxitos en su gestión, a la vez hacer de su conocimiento mi **RENUNCIA IRREVOCABLE AL CARGO DE RESIDENTE DE OBRA DEL PIP "REFORESTACIÓN BAGUA"**, toda vez que el suscrito ha venido realizando estas funciones sin las condiciones y facilidades para un buen desempeño del cargo, hecho que limita un correcto desempeño de las labores como Residente de Obra, fundado en los siguientes hechos :

- 1°.- No he contado desde un inicio de mi función con el Personal considerado en el Expediente Técnico para la ejecución del PIP "Reforestación Bagua". (Profesionales Ambientalistas, Forestales, Viveristas y Asistente Administrativo).
- 2°.- Que desde el mes de Noviembre del 2017, se me adeuda gastos Operativos de alimentación y hospedaje, que están contemplados en el Expediente Técnico del PIP "Reforestación Bagua" y que esto afecta el desempeño de las Funciones Técnicas y restringe las actividades de Campo, indicándose a la vez que también se les adeuda al personal Técnico de Planta asignado (Técnicos Viveristas, Choferes).
- 3°.- Otras razones Personales y de salud.

Es todo cuanto informo a Usted, agradeciendo se sirva atender mi **RENUNCIA IRREVOCABLE** al cargo de **RESIDENTE DE OBRA**, por lo que indico que me reservo el derecho continuar con las acciones Técnicas y Administrativas a partir de la fecha.

Atentamente,


ING° HERMES LUIS CORONEL TORRES.
CIP. 74065.
Arch/ DDAE..

Km. 27.5 Carretera Chumayo - Cajamarca
T. (076) 43-3008
www.pejsib.gob.pe
www.minagri.gob.pe

 4:30 PM
EL PERÚ PRIMERO



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

MEMORANDUM N° 024 -2018-MINAGRI-PEJSIB-DE

A : **Ing. HERMES LUIS CORONEL TORRES**
Profesional Especialista del PEJSIB

ASUNTO : No aceptación de renuncia a cargo de Residente del PIP
"Reforestación Bagua".

REFERENCIA: Informe N° 01-2018-MINAGRI-PEJSIB-HLCT

FECHA : Jaén, 18.ENE.2018.

Se dirijo a usted, en atención al rubro asunto y documento de la referencia, para comunicarle:

Mediante Resolución Directoral N° 005-2018-MINAGRI-PEJSIB-DE, de fecha 09.ENE.2018, la Entidad dispuso la continuación de su persona en el cargo de Ingeniero Residente del PIP "Recuperación de los Servicios Ambientales con Enfoque en el Recurso Hídrico, mediante la Reforestación en la Sub Cuencas de la Provincia de Bagua - Amazonas", hasta la contratación de un profesional mediante proceso de selección, para que asuma las funciones de Ingeniero Residente del PIP indicado.

Mediante Informe N° 01-2018- MINAGRI-PEJSIB-HLCT, de fecha 11.ENE.2018, su persona formula renuncia irrevocable al cargo de residente del PIP "Reforestación Bagua", bajo al argumento de que el salario que viene percibiendo en la Entidad es bajo, y eso lo desmotiva para desempeñar el cargo de residente.

Al respecto cabe señalar:

- a) El cargo de residente que se le ha encargado en relación al PIP "Reforestación Bagua", responde a una necesidad (hecho objetivo) de contar con un residente con el perfil profesional necesario (Ingeniero Forestal) para la continuación de la ejecución del PIP indicado, toda vez que el mismo se viene ejecutando desde el ejercicio anterior. Por consiguiente, la designación de su persona como residente del PIP indicado, forma parte de las potestades y competencias que tiene todo empleador en el ejercicio de sus facultades de dirección y organización, conforme a la normatividad vigente.

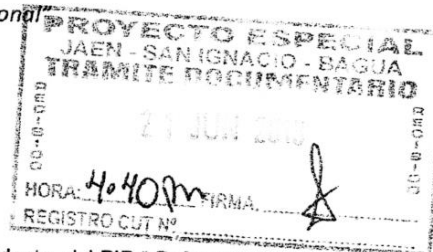


PERÚ Ministerio de Agricultura y Riego

Proyecto Especial
Jaén - San Ignacio - Bagua

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME N° 144 - 2017 - MINAGRI - PEJSIB - HLCT.



SEÑOR : **ING° EDIM GALVANI DÁVILA CAJO.**
Director Ejecutivo del PEJSIB.

ASUNTO : Renuncia Irrevocable al Cargo de Residente del PIP "Reforestación Bagua"

REFERENCIA : Resolución Directoral N° 005 - 2018 - MINAGRI - PEJSIB - DE.

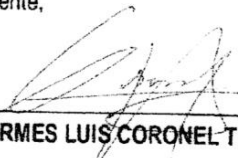
FECHA : Jaén, 21 de Junio 2018.

Mediante el presente me dirijo a usted, para saludarlo y desearle éxitos en su gestión, a la vez hacer de su conocimiento mi **RENUNCIA IRREVOCABLE AL CARGO DE RESIDENTE DE OBRA DEL PIP "REFORESTACIÓN BAGUA"**, toda vez que el suscrito ha venido realizando estas funciones sin las condiciones y facilidades para un buen desempeño del cargo, hecho que limita un correcto desempeño de las labores como Residente de Obra, fundado en los siguientes hechos:

- 1°.- No he contado desde un inicio de mi función con el Personal considerado en el Expediente Técnico para la ejecución del PIP "Reforestación Bagua". (Profesionales Ambientalistas, Forestales, Viveristas y Asistente Administrativo).
- 2°.- Que desde el mes de Noviembre del 2017, se me adeuda gastos Operativos de alimentación y hospedaje, que están contemplados en el Expediente Técnico del PIP "Reforestación Bagua" y que esto afecta el desempeño de las Funciones Técnicas y restringe las actividades de Campo, indicándose a la vez que también se les adeuda al personal Técnico de Planta asignado (Técnicos Viveristas, Choferes).
- 3°.- Otras razones Personales y de salud.

Es todo cuanto informo a Usted, agradeciendo se sirva atender mi **RENUNCIA IRREVOCABLE** al cargo de **RESIDENTE DE OBRA**, por lo que indico que me reservo el derecho continuar con las acciones Técnicas y Administrativas a partir de la fecha.

Atentamente,


ING° HERMES LUIS CORONEL TORRES.

CIP. 74065.
Arch/ DDAE..

Km. 27.5 Carretera Chamaya - Cajamarca
T: (076) 43-3008
www.pejsib.gob.pe
www.minagri.gob.pe

EL PERÚ PRIMERO



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

MEMORANDUM N° 024-2018-MINAGRI-PEJSIB-DE

A : **Ing. HERMES LUIS CORONEL TORRES**
Profesional Especialista del PEJSIB

ASUNTO : No aceptación de renuncia a cargo de Residente del PIP
"Reforestación Bagua".

REFERENCIA: Informe N° 01-2018-MINAGRI-PEJSIB-HLCT

FECHA : Jaén, 18.ENE.2018.

Se dirijo a usted, en atención al rubro asunto y documento de la referencia, para comunicarle:

Mediante Resolución Directoral N° 005-2018-MINAGRI-PEJSIB-DE, de fecha 09.ENE.2018, la Entidad dispuso la continuación de su persona en el cargo de Ingeniero Residente del PIP "Recuperación de los Servicios Ambientales con Enfoque en el Recurso Hídrico, mediante la Reforestación en la Sub Cuencas de la Provincia de Bagua - Amazonas", hasta la contratación de un profesional mediante proceso de selección, para que asuma las funciones de Ingeniero Residente del PIP indicado.

Mediante Informe N° 01-2018- MINAGRI-PEJSIB-HLCT, de fecha 11.ENE.2018, su persona formula renuncia irrevocable al cargo de residente del PIP "Reforestación Bagua", bajo al argumento de que el salario que viene percibiendo en la Entidad es bajo, y eso lo desmotiva para desempeñar el cargo de residente.

Al respecto cabe señalar:

- a) El cargo de residente que se le ha encargado en relación al PIP "Reforestación Bagua", responde a una necesidad (hecho objetivo) de contar con un residente con el perfil profesional necesario (Ingeniero Forestal) para la continuación de la ejecución del PIP indicado, toda vez que el mismo se viene ejecutando desde el ejercicio anterior. Por consiguiente, la designación de su persona como residente del PIP indicado, forma parte de las potestades y competencias que tiene todo empleador en el ejercicio de sus facultades de dirección y organización, conforme a la normatividad vigente.



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego

Proyecto Especial
Jaén - San Ignacio - Bagua

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

- b) El argumento expuesto por usted, en el sentido de que se encuentra desmotivado para asumir las funciones de residente del PIP indicado por bajo salario, no justifica en modo alguno la renuncia que ha formulado al cargo de residente, por cuanto la política de remuneraciones no está dentro de la esfera de decisión del titular de la entidad, sino que corresponde a una política de gobierno nacional que ha señalado restricciones y prohibiciones para el incremento de remuneraciones de los servidores públicos a través de leyes presupuestales.
4. En esta orientación, y toda vez que su designación como Residente del PIP indicado responde a un acto de necesidad del servicio, y al ejercicio válido de las potestades de dirección y organización que compete a todo empleador, por el presente se le comunica que su renuncia formulada al cargo de Residente del PIP indicado, no es aceptada por el empleador, y por el contrario, se le insta para que continúe, o en su caso, asuma de inmediato las funciones de RESIDENTE del PIP indicado, bajo responsabilidad e imputación del cargo de ***"Reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores"***, conforme al nuevo marco que regula la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.
5. Por último, dejamos precisado que estas actitudes negativas y de falta de identificación y compromiso con la Entidad, será motivo de evaluación de desempeño, en el marco de la nueva Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

Atentamente,


Ing. EDIM GALVANI DAVILA
Director Ejecutivo - PEJSIB



Cc: DDE/DOAL/DOAD

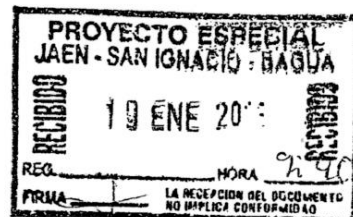


Ministerio
de Agricultura y Riego

Proyecto Especial
Jaén - San Ignacio - Bagua

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional".

INFORME N° 002 - 2018 - MINAGRI - PEJSIB - HLCT.



SEÑOR : ING° EDIM GALVANI DÁVILA CAJO.
Director Ejecutivo del PEJSIB.

ASUNTO : Informe con respecto a la no Aceptación de la Renuncia Irrevocable al Cargo de Residente del PIP "Reforestación Bagua".

REFERENCIA : a). Informe N° 001 - 2018 - MINAGRI - PEJSIB - HLCT.
b). Resolución Directoral N° 005 - 2018 - MINAGRI - PEJSIB - DE.
c). Memorandum N° 024 - 2018 - MINAGRI - PEJSIB - DE.

FECHA : Jaén, 18 de Enero 2018.

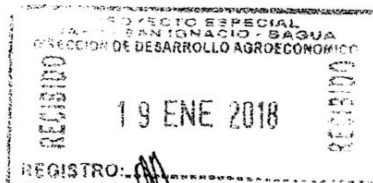
Mediante el presente me dirijo a usted, para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que de acuerdo al documento de la referencia, a) y b), presente mi **RENUNCIA IRREVOCABLE AL CARGO DE RESIDENTE DE OBRA DEL PIP "REFORESTACIÓN BAGUA"**. Decisión ha sido motivada por asuntos meramente profesionales por tanto el sentido de la Renuncia obedece a que el cargo de **RESIDENTE** está presupuestada en el Expediente Técnico con una remuneración muy superior a la de un personal de Planta, ese diferencial es un derecho que me corresponde al asignarme las funciones de las que derivan responsabilidades Civiles, Penales y administrativas

Con documento de la referencia c), **Memorandum N° 024 - 2018 - MINAGRI - PEJSIB - DE**, se me insta para que continúe en el cargo de Residente por no ser aceptada la Renuncia, considero que en un Estado Social y Democrático de Derecho, el Estado y sus trabajadores tienen el ineludible deber de conducirse de manera sumamente responsable de sus legítimos intereses, en ese contexto, es preciso llegar a un punto de equilibrio a través del mecanismo alternativo de solución y que se actúe con mesura y en el cabal ejercicio de la función de Residente de Obra y la responsabilidad que el cargo reclama, sumados a la exigencia de la Dirección Ejecutiva del PEJSIB, asumiré la responsabilidad del Cargo de Residente con la aclaración que, desde mi punto de vista, nuestra Carta Fundamental reconoce a mi favor el derecho al otorgamiento del diferencial económico. Por lo que a mi juicio, al no reconocer el diferencial económico del cargo que se me asigna y en tanto se me esté obligando a prestar trabajo sin retribución lo considero Inconstitucional, ya que lesiona mis derechos al no ser tratado con Equidad y ser discriminado laboralmente ante la Ley, y finalmente aclaro que no actué con actitudes negativas ni falta de identificación y compromiso con la entidad reclamo mis derechos. Asumiré esta responsabilidad indicando se me asigne una movilidad (Camioneta), chofer, administrativo y secretaria a tiempo completo a fin de contar con las condiciones pertinentes.

Es todo cuanto informo a Usted, para los fines convenientes asumiendo esta responsabilidad por considerarlo un deber y derecho de acuerdo a Ley.

Atentamente,

ING° HERMES LUIS CORONEL TORRES.
RESIDENTE DEL PIP REFORESTACIÓN BAGUA





MINISTERIO PÚBLICO
02º FISCALIA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE
JAEN

CEDULA DE NOTIFICACION

3087 - 2018

Muy Urgente

Caso Nro 2406044502-2018-1392-0

NOMBRE: CORONEL TORRES, HERMES LUIS

DIRECCION: PASAJE JOSÉ OLAYA Nº 126-JAEN-JAEN-CAJAMARCA-PROCESAL

REFERENCIA: ABOG. IVÁN SUMOSO CORONEL

FINALIDAD: Citación/Declaración

MATERIA: ABUSO DE AUTORIDAD

PECULADO (DEMORA INDEBIDA DE PAGOS)

OMISION ACTOS FUNCIONALES-1ER.PARRAFO-FUNCIONARIO PUBLICO (

Por disposición del Sr.(a) Fiscal JENNER ANTHONY SANTACRUZ SAMAME se cumple con notificarle que, se adjunta Resolución/Disposición PROVIDENCIA FISCAL Nº 01 con fecha 23 de AGOSTO del 2018 a fojas 1. Y anexos PROVIDENCIA FISCAL Nº 01.

Luis S. Mesta Correa
ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL
02º FISCALIA DE LA PROVINCIA DE JAEN

Firma y Sello

Calle San Luis 351-Sub Lote 3-Sector Morro Solar (Ref. al frente del Parque Heros del Cenepa).-JAEN

Fecha de Emisión: 25 DE AGOSTO DEL 2018.

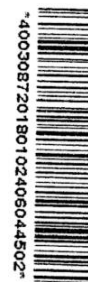
RECIBIO CONFORME

Caso : 2406044502-2018-1392-0

Nombre :
Vinculación :
DNI N° :
Fecha y Hora : 28-08-18
Celular :
Teléfono Fijo :

Observ.:
Caract. Domic.:
Sumin. de Agua o Energ. Elect.:

RECIBIDO POR
CORONEL TORRES
HERMES LUIS



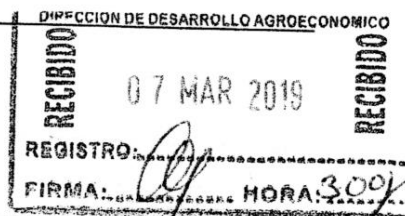
INFORME N° 046 - 2019 MINAGRI -PEJSIB-OPPS

Señor : **Ing. EDIM GALVANI DAVILA CAJO**
DIRECTOR EJECUTIVO PEJSIB

Asunto : **Comunica incumplimiento de la Directiva Sectorial N° 003-2015-MINAGRI**

Referencia : **a) Informe N° 018-2019-MINAGRI-PEJSIB-OPPS**
b) Directiva Sectorial N° 003-2015-MINAGRI

Fecha : **07 de marzo del 2019**



Por el presente me dirijo a usted, para informarle que mediante documento de la referencia "a)", esta Dirección, informo que las áreas usuaria vienen incumplimiento las Disposiciones Generales, en cuanto a las prohibiciones de los numerales 5.2, 5.5, 5.9, 5.11 de la **Directiva Sectorial N° 003-2015-MINAGRI**.

Al respecto; le comunico que algunas áreas están haciendo caso omiso a las Disposiciones Generales de la Directiva Sectorial N° 003-2015-MINAGRI, específicamente el **numeral 5.5. EL área usuaria queda prohibida, bajo responsabilidad de:**

- a) Otorgar o asignar un lugar de trabajo, horario y/o permanencia al locador de servicios.
- b) Asignar elementos de trabajo al locador de servicios, tales como: mobiliario, útiles de escritorio, correo institucional, sellos internos, fotocheck de identificación y otros similares.
- c) Aplicar sanciones de naturaleza laboral.
- d) Permitir la emisión, por parte de locador de servicios de documentos oficiales (memorándum, oficios, informes y otros).

Asimismo; le informo que se viene observando que Directores de Línea, vienen tramitando documentos donde los proveídos van con nombres de locadores o cargo, lo que está promoviendo a que los locadores realicen un proceso judicial, por desnaturalización de contrato.

Además, es necesario **implementar** en los Términos de Referencia el pago por producto y no mensual para garantizar el cumplimiento del servicio en el tiempo establecido (numeral 5.7 de la Directiva Sectorial) y establecer el pacto de penalidades conforme lo precisa los numerales 5.11 al 5.15 de la Directiva Sectorial.

En tal sentido; hago de su conocimiento lo antes indicado, a fin de deslindar responsabilidades a futuras sanciones administrativas o penales.

Es todo cuanto informo a usted.

Atentamente.


WILPER FAYA HERNANDEZ
Ingeniero Civil-Reg. CIP 23418
Director de la Oficina
Programación, Presupuesto y Seguimiento

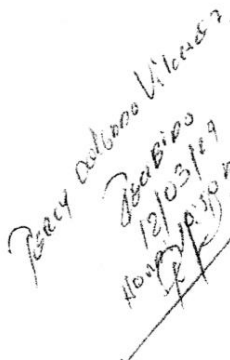


WFH/jgsr

C.C. Direcciones Línea, Jefes de Oficina
Archivo

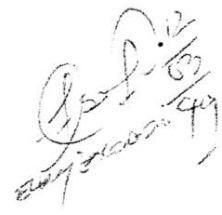
Km. 27 5 Carretera Chamaya - San Ignacio - Cajamarca
T (076) 43-3006
www.pejsib.gob.pe

CUT: 455 -2019



EL PERÚ PRIMERO


F: 12/03/19
H: 10:30 am


F: 12/03/19
H: 10:30 am



Resolución Directoral N° 102-2019-MINAGRI-PEJSIB-DE

Jaén,

29 ABR 2019

- 2.4 Que, mediante Resolución Directoral N° 084-2019-MINAGRI-PEJSIB-DE, de fecha 12.ABR.2019, LA ENTIDAD, concedió al servidor RAUL ALBERTO CHINCHAYÁN CASTAÑEDA, Licencia Sin Goce de Remuneraciones por motivos personales, por el periodo del 01.ABR.2019 al 30.ABR.2019.
- 2.5 Que, mediante Informe Legal N° 082-2019-MINAGRI-PEJSIB-DE, de fecha 26.ABR.2019, el Director de la Oficina de Asesoría Legal, OPINA que es procedente otorgar Ampliación de Licencia sin Goce de Remuneraciones por asuntos personales, a favor del servidor RAÚL ALBERTO CHINCHAYÁN CASTAÑEDA.



III. OPINIÓN LEGAL DE LA DIRECCIÓN DE LA OFICINA DE ASESORÍA LEGAL

3. Que, mediante Informe Legal N° 082-2019-MINAGRI-PEJSIB-DE, de fecha 26.ABR.2019, el Director de la Oficina de Asesoría Legal, OPINA que es procedente otorgar la Ampliación de Licencia sin Goce de Remuneraciones por asuntos personales, correspondiente al periodo 2019, a favor del servidor RAÚL ALBERTO CHINCHAYÁN CASTAÑEDA, en mérito a los siguientes fundamentos:



- 3.1 Que, en principio, las normas laborales que deben aplicarse a los trabajadores del PEJSIB sobre derechos individuales, en tanto la Entidad (empleador) no se ha incorporado plenamente al ámbito de la Ley del Servicio Civil, son las normas previstas en el DS N° 003-97-TR (régimen laboral privado).
- 3.2 Que, bajo tal contexto, los permisos o licencias a favor de los trabajadores en el marco del DS N° 003-97-TR (régimen laboral privado), están regulados como causales de suspensión del contrato de trabajo en el Art. 12, que prescribe:



"Art. 12. Son causas de suspensión del contrato de trabajo: Inc. K). El permiso o licencia concedidos por el empleador".

- 3.3 Visto así, los permisos o licencias pueden tener un origen de orden legal (*verbigracia: los permisos o licencias por enfermedad, por vacaciones, por maternidad durante el descanso pre y post natal o para el desempeño de cargo sindical, entre otros*); o también pueden tener un origen sustentado en la voluntad del empleador, tal como lo prescribe el inc. K) del Art. 12 del DS N° 003-97-TR.
- 3.4 Que, siendo el PEJSIB una Entidad Pública cuyo régimen laboral (*por ahora*) está sujeto al ámbito del DS 003-97-TR, su facultad o atribución de decisión en tanto empleador para conceder un permiso o licencia solicitada, está regulado por sus normas estatutarias, a fin de evitar cualquier acto de



Resolución Directoral N° 102-2019-MINAGRI-PEJSIB-DE

Jaén,

29 ABR 2019

arbitrariedad, en este caso, por el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), aprobado mediante Resolución Directoral N° 087-2019-MINAGRI-PEJSIB-DE, de fecha 16.ABR.2019, el mismo que en su Art. 36, establece:



"Art. 36. La licencia es la autorización que otorga el empleador para no asistir al centro de trabajo uno o más días. El derecho a la licencia se inicia a petición de parte debidamente sustentado, y su otorgamiento está sujeto a la discrecionalidad de la institución, salvo disposición expresa de la ley".



El mismo RIT, en su Art. 37, ha señalado:

"Las licencias que tienen derecho los trabajadores y funcionarios, se otorgarán: (...). Sin goce de remuneración: a) Por motivos particulares, por un máximo de 90 días al año".



- 3.5 Que, por consiguiente, el permiso o licencia de carácter voluntario (*no legal*), otorgado por la Entidad a sus trabajadores, constituye un acto discrecional del empleador sujeto a las necesidades del servicio, que está regulado en el Art. 37 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Entidad, a fin de evitar arbitrariedad en el ejercicio de un acto discrecional.
- 3.6 Que, bajo esta lógica, ha quedado establecido que la licencia sin goce de remuneración por motivos particulares (*no se necesita justificación*), puede otorgarse como máximo por un periodo de 03 meses (90 días) en un año calendario (ejercicio fiscal) sin derecho a prórroga por la necesidad del servicio.
- 3.7 Que, habiendo solicitado el servidor Ing RAÚL ALBERTO CHINCHAYÁN CASTAÑEDA Ampliación de Licencia Sin Goce de Remuneraciones por el periodo del 01.MAY.2019 al 30.JUN.2019, por razones estrictamente personales, procede se le conceda dicha ampliación de licencia en los términos solicitados.
4. Que, esta Dirección Ejecutiva hace suyo el Informe Legal N° 082-2019-MINAGRI-PEJSIB-DE, de fecha 26.ABR.2019, a través del cual, se recomienda aprobar la Ampliación de Licencia Sin Goce de Remuneraciones por el periodo del 01.MAY.2019 al 30.JUN.2019, solicitada por el servidor Ing. RAÚL ALBERTO CHINCHAYÁN CASTAÑEDA.

Que, mediante Resolución Ministerial N° 163-2018-MINAGRI publicado el 13.ABR.2018, se designó al Ing. Edim Galvani Dávila Cajo como Director Ejecutivo del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.



Resolución Directoral N° 102-2019-MINAGRI-PEJSIB-DE 29 ABR 2019

Jaén,

Que, conforme al Art. 2° de la Ley N° 29323, se autoriza la Transferencia de Partida al MINAG para la creación de la Unidad Ejecutora 019: Jaén San Ignacio Bagua, entre otros, por haber sido fusionado el Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) al Ministerio de Agricultura; y,

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo N° 14 del Manual de Operaciones del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 0078-2016-MINAGRI, así como del Artículo N° 12 inciso s) del Manual de Organización y Funciones aprobado con Resolución Directoral N° 109-2016-MINAGRI-PEJSIB-DE; con la visación de la Dirección de Desarrollo Agroeconómico y de la Oficina de Asesoría Legal;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- CONCEDER Ampliación de Licencia Sin Goce de Remuneración por motivos personales, solicitada por el servidor Ing. RAÚL ALBERTO CHINCHAYÁN CASTAÑEDA, por el período del 01 MAY.2019 AL 30 JUN.2019.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER que la Dirección de la Oficina de Administración en coordinación con la Dirección de Desarrollo Agroeconómico, realicen las acciones necesarias a fin de cubrir el puesto del Ing. RAÚL ALBERTO CHINCHAYÁN CASTAÑEDA, por el período de Ampliación de Licencia Sin Goce de Haber de dicho servidor, en caso fuera necesario.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFÍQUESE la presente Resolución al servidor Ing. RAÚL ALBERTO CHINCHAYÁN CASTAÑEDA, a los Órganos de Línea, de Apoyo y de Asesoramiento del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.

Regístrese y comuníquese,



Ing. EDIM GALVANI DÁVILA CAJO
Director Ejecutivo – PEJSIB



Resolución Directoral N° 102 -2019-MINAGRI-PEJSIB-DE

Jaén,

29 ABR 2019

VISTOS:

La Carta N° 003-2019-RACHC de fecha 15.ABR.2019; Resolución Directoral N° 344-2018-MINAGRI-PEJSIB-DE; Resolución Directoral N° 075-2019-MINAGRI-PEJSIB-DE; Resolución Directoral N° 084-2019-MINAGRI-PEJSIB-DE; y el Informe Legal N° 082-2019-MINAGRI-PEJSIB-DE y,

CONSIDERANDO:

I. SOLICITUD A RESOLVER

1. Que, mediante Carta N° 003-2019-RACHC de fecha 15.ABR.2019, el servidor Ing. RAÚL ALBERTO CHINCHAYÁN CASTAÑEDA, solicita ampliación de Licencia Sin Goce de Remuneraciones, por asuntos personales, por el período del 01 MAY.2019 al 30 JUN.2019.

En consecuencia, corresponde a la Entidad RESOLVER si es procedente o no otorgar la Licencia solicitada.

II. ANTECEDENTES

2. Que, a modo de antecedentes para resolver la presente solicitud, cabe señalar:

- 2.1 Que, mediante Carta N° 003-2019-RACHC, de fecha 15.ABR.2019, el servidor Ing. RAÚL ALBERTO CHINCHAYÁN CASTAÑEDA, solicita ampliación de Licencia Sin Goce de Remuneraciones, por el período del 01.MAY.2019 al 30.JUN.2019, por asuntos personales.
- 2.2 Que, mediante Resolución Directoral N° 344-2018-MINAGRI-PEJSIB-DE, de fecha 27.DIC.2018, la Entidad concedió ampliación de Licencia sin Goce de Remuneraciones a favor del servidor RAUL ALBERTO CHINCHAYÁN CASTAÑEDA por el período del 01.ENE.2019 al 31.MAR.2019, por capacitación no oficializada.
- 2.3 Que, mediante Resolución Directoral N° 075-2019-MINAGRI-PEJSIB-DE, de fecha 03.ABR.2019, LA ENTIDAD, denegó al servidor RAUL ALBERTO CHINCHAYÁN CASTAÑEDA la ampliación de Licencia Sin Goce de Remuneración que había solicitado, por capacitación no oficializada, correspondiente al período del 01.ABR.2019 al 31.DIC.2019, por no haber sustentando con medio probatorio idóneo que continúa con sus estudios de Maestría en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.