



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**Cumplimiento del Decreto Legislativo N° 728 en la
Contratación de Personal del Organismo Público
Descentralizado - Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca,
Durante los años: 2007 -2017-Puno.**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

ABOGADO

AUTOR:

Bach. TANIA SERRUTO CAHUANA

LIMA – PERÚ

2017

ING. DENIS CHRISTIAN OVALLE PAULINO
ASESOR DE TESIS

Jurado examinador

Dr. Juan Humberto Quiroz Rosas

(Presidente)

Dra. Luisa Escobar Delgado

(Secretario)

Dr. Jubenal Fernández Medina

(Vocal)

Dedicatoria

Con mucho agrado dedico este trabajo a mis Padres: Luis y Amelia, a mis hermanas Justina y Justa por su invaluable apoyo y comprensión durante el tiempo que me dediqué para el desarrollo del presente trabajo.

Con cariño a mis sobrinas Dussia y Caterin Lys, por sus inquietudes y curiosidades.

Agradecimiento

A Dios divino, a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Derecho, de la Universidad Privada TELESUP- por sus valiosas y oportunas enseñanzas.

A mi Asesor Ing. Christian, Ovalle Paulino, por su desprendido y profesional aporte para el logro del presente trabajo.

A las Autoridades, funcionarios y Trabajadores de la Oficina de Asesoría Jurídica del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, por su apoyo.

A mis amigos y Compañeros, por sus aportes que me permitieron desarrollarlo de forma más reflexiva.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, **Tania, Serruto Cahuana**, identificada con DNI. N° 01310911, estudiante de la Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de DERECHO, de la Universidad de TELESUP.

Declaro bajo juramento:

1. Ser la autora del desarrollo de la tesis titulado: “Cumplimiento del Decreto Legislativo N° 728, en la Contratación de Personal del Organismo Público Descentralizado –Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca”-2017, para optar el Título Profesional de ABOGADO.
2. La tesis no ha sido plagiada, total ni parcialmente, habiéndose respetado las normas internacionales de citas y referencias para el uso de las fuentes consultadas.
3. La tesis que presento no atenta contra derechos de terceros. Así mismo no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo que, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de mi tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada.

Puno, Diciembre del 2017.


.....
Bach. Tania Serruto Cahuana
D.N.I: 01310911

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: cumplimiento del decreto legislativo N° 728 en la contratación de personal del organismo público descentralizado - Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca 2007- 2017-Puno; tiene como objetivo, describir el cumplimiento del presente dispositivo en materia de contratación de personal, así como conocer las modalidades y tipos de contrato, los cuales generan incremento de personal en las direcciones que tiene la entidad; para ello la metodología de recopilación de información, es la revisión de documentos existentes en archivos, resúmenes a tiempo real extractados por la oficina de personal y reportados a la Dirección de Administración, donde se detalla las modalidades de contrato que tiene el personal; la forma de retorno, tipo de empleado si es profesional, técnico, auxiliar y en qué direcciones hubo indiferencia al cumplimiento de la normativa, cuyo hecho motivó el incremento en el número de trabajadores; como resultado tenemos que el dispositivo materia de estudio contempla: los Contratos sujetos a modalidad en plazo indeterminado, Contratos por Servicios No personales, Contratos por Locación de Servicios, el Contrato a plazo fijo y el contrato por temporadas, se contrata jóvenes estudiantes que realizan sus prácticas, siendo las más usuales y las que generaran mayor incremento laboral son los contratos sujetos a modalidad y el contrato de trabajo de naturaleza temporal; habiendo la necesidad de implementar directivas concretas para los diversos tipos de contrato de trabajo, a realizar por el personal en cada una de las direcciones y oficinas.

Palabra Clave.- Cumplimiento del Decreto Legislativo N° 728, en materia de Contratación de Personal, identificando las modalidades y tipos de contrato.

ABSTRACT

This research work entitled: compliance with Legislative Decree No. 728 in the hiring of decentralized public agency personnel - Lake Titicaca Binacional Special Project 2007- 2017-Puno; Its objective is to describe the compliance of this device in terms of hiring personnel, as well as to know the modalities and types of contracts, which generate an increase in personnel at the addresses of the entity; for this purpose, the information collection methodology is the review of existing documents in files, real-time summaries extracted by the personnel office and reported to the Administration Office, where the contract modalities of the staff are detailed; the form of return, type of employee if it is professional, technical, auxiliary and in which directions there was indifference to compliance with the regulations, whose fact motivated the increase in the number of workers; As a result we have that the device subject matter includes: Contracts subject to modality in indeterminate term, Contract for Non-personal Services, Contract for Lease of Services, Fixed-term contract and also the seasonal contract, young students are hired who perform its practices, being the most common and those that generate the greatest increase, are the contracts subject to modality and the work contract of a temporary nature; There is a need to implement specific directives for the different types of work contracts, to be carried out by the staff in each of the addresses and offices.

Keyword: Compliance with legislative decree N° 728, regarding the hiring of personnel, identifying the modalities and types of contract.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
DeclaratoriadeAutenticidad	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
I. CAPTITULO.....	3
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento de Problema.3	
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Justificación y aportes del estudio.....	7
1.3.1. Justificación Teórica:.....	8
1.3.2. Justificación Práctica.....	8
1.3.3. Justificación Metodológica	8
1.3.4. Justificación Social.....	8
1.3.5. Justificación Epistemológica.....	8
1.4. Objetivos de la investigación	9
1.4.1. Objetivo general	9
1.4.2. Objetivos específicos	9
II. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes de la Investigación	10
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	10
2.1.2. Antecedentes internacionales.	16
2.2. Bases teóricas de las variables.....	21
2.2.1. Del Contrato	21
2.2.2. Otros elementos del contrato	26
2.2.3. De los Tipos de Contrato.....	27
2.2.4. CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL	28

2.2.5.	CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL	29
2.2.6.	CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO.	31
2.2.6.1.	Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico	31
2.2.6.2.	Contrato Intermitente.....	31
2.2.6.3.	Contrato de Temporada	32
2.2.7.	Subdivisión de los tipos de contratos sujetos a modalidad	34
2.2.8.	Requisitos formales para la validez de los contratos	35
2.2.9.	Normas comunes sobre contratos.....	36
2.2.10.	Desnaturalización de los contratos.....	37
2.2.11.	Causas de suspensión del contrato de trabajo:	38
2.2.12.	Causas de extinción del contrato de trabajo:	39
2.3.	Definición de términos básicos.....	41
2.4.	Tipo de Contratación.....	48
2.5.	Tipos de Contrato	49
III.	MARCO METODOLÓGICO.....	59
3.1.	Hipótesis de la investigación.....	50
3.2.	Variables de estudio.....	51
3.2.1.	Definición conceptual	51
3.2.2.	Definición operacional.	52
3.3.	Nivel de la investigación	52
3.3.1.	Por su alcance.	53
3.3.2.	Por su profundidad	53
3.3.3.	Por la fuente de información que maneja.	53
3.3.4.	El carácter de investigación.	53
3.3.5.	Por su naturaleza.	53
3.3.6.	Según su marco.....	53
3.4.	Diseño de la investigación:	53
3.5.	Población y muestra de estudio.....	54
3.5.1.	Población.....	54
3.5.2.	Muestra	54
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos.....	55
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	55
3.7.	Métodos de análisis de datos.	56
3.7.1.	El método histórico.....	56
3.7.2.	El método análogo.	56
3.8.	Aspectos deontológicos.....	56
CAPITULO IV	57

RESULTADOS	57
4.1. Conocimiento de la Entidad.....	57
4.2. ¿Qué es el PEBLT?	58
4.3. ¿Cómo se encuentra Organizado?.....	59
4.4. Visión.	60
4.5. Misión.	60
4.6. Objetivos del PEBLT para el año 2017.....	61
4.7. Ámbito de Intervención.....	63
4.8. Población Objetivo.	64
4.9. Metas Presupuestarias.....	65
4.10. Objetivo 1)	66
4.10.1. Contrato por Inicio o Incremento de Actividad.	69
4.10.2. Contrato por Necesidades de Mercado	69
4.10.3. Contrato por Reconversión Empresarial.....	70
4.10.4. Contrato Ocasional	70
4.10.5. Contrato de Suplencia.....	71
4.10.6. Contrato de Emergencia	71
4.10.7. Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico.	72
4.10.8. Contrato Intermitente.....	72
4.10.9. Contrato de Temporada.	73
4.11. Objetivo 2)	74
4.11.1. El Contrato de trabajo sujeto a modalidad.....	74
4.11.2. Contratos de trabajo de naturaleza temporal, específicamente el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad.	75
4.11.3. Contratos de Obra o Servicios; Específicamente enmarcados en la modalidad de Contrato Específico.....	79
4.11.4. ¿Qué tipos de Contrato Son los más usuales en la entidad?	80
Nos indica que:	80
4.12. Objetivo 3)	80
4.12.1. ¿Qué tipos de contratos, generan mayor incremento de personal?.....	82
4.12.2. ¿En qué Direcciones se generó mayor incremento de personal?.....	84
4.13. Objetivo 4)	86
V. DISCUSIÓN	87
VI. CONCLUSIONES	91
VII. RECOMENDACIONES	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
ANEXOS	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la Variables.....	
Tabla 2	Población beneficiaria por zonas de intervención y diferenciados por sexo.	
Tabla 3	Contrato Temporal por Grupos Ocupacionales y año de ingreso a labor	.77
Tabla 4	Contrato de Trabajo Específico para obras.	
Tabla 5 Tipos de Contrato más Usuales en el PEBLT.	82
Tabla 6 Tipos de Contrato por Metas presupuestarias- PEBLT.	83
Tabla 7	Cantidad de Trabajadores por modalidad de permanencia- PEBLT.	85
Tabla 8	Trabajadores por nivel y grupo ocupacional- PEBLT.	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Legislación y Decretos Legislativos.....	14
Figura 2 Elementos Del Contrato	25
Figura 3 Elementos del Contrato.....	25
Figura 4 Tipos de Contrato Laboral.....	27
Figura 5 Tipos de Contrato Laboral.....	28
Figura 6 Tipos de Contrato Laboral.....	29
Figura 7 Tipos de Contrato Laboral.....	31
Figura 8 Tipos de Contrato Laboral.....	49
Figura 9 Jerarquía De Normativa Aplicable.....	57
Figura 10 Logotipo Oficial de la Entidad.....	58
Figura 11 Estructura Orgánica P.E.B.L.T.	59
Figura 12 Metas Presupuestarias a las que dedica la inversión.....	60
Figura 13 Producción y Productividad agropecuaria.	61
Figura 14 Bocatoma Lagunillas	62
Figura 15 Biodiversidad del Lago Titicaca.....	62
Figura 16 Ámbito de Intervención del PEBLT.....	63
Figura 17 Mapeo de Zonas de Intervención.....	64
Figura 18 Título, Capítulo, Artículos de modalidades de contrato D.L. 728	66
Figura 19 Tipos de Contrato más Usuales en el PEBLT.	81

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Personal con Contrato Sujeto a Modalidad por Grupos Ocupacionales	75
Gráfico 2 Personal con Contrato por Inicio o lanzamiento de una actividad	76
Gráfico 3 Porcentaje de Contratos de Trabajo Temporal por años.	77
Gráfico 4 Porcentaje de Contratos de Trabajo Temporal por años.	78
Gráfico 5 Direcciones que Permitieron el ingreso de más personal	84
Gráfico 6 Modalidad de Retorno a la Entidad.....	85

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de Consistencia	97
Anexo 2	Matriz de Operacionalización de variables	98
Anexo 3	Instrumento	99
Anexo 4	Matriz de Datos	101
Anexo 5	Autorización de la Empresa	104
Anexo 6	Constancia de la Empresa	105

INTRODUCCIÓN

La política nacional de empleo comprende fundamentalmente el conjunto de acciones emprendidas por el poder ejecutivo orientadas a la generación masiva de empleo mediante mecanismos fundamentales de acceso a la actividad laboral por iniciativa de los propios trabajadores, la conformación de cooperativas, acciones gubernamentales que fomentan el establecimiento de pequeñas empresas; mas no así sólo la búsqueda de empleo en el sector público, mal interpretando lo prescrito o confundiendo lo establecido por el Decreto Legislativo N° 728; es labor pública bajo el régimen Privado; donde los profesionales deben cumplir de acuerdo a ley con el emprendimiento de conformación de nuevas empresas, formación de jóvenes y no enmarcarse sólo a la ejecución de gastos, o generarle al estado mayor carga; asegurándose de forma unipersonal sus ingresos económicos y bienestar.

Ante esta realidad de aplicación equívoca de la normativa; me permití describir el cumplimiento del Decreto Legislativo N° 728 en el Organismo Público Descentralizado Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, durante los años 2007 al 2017 en materia de contratación de personal, entidad donde laboré en calidad de administradora, observando en el tiempo de mi estadía omisiones en el cumplimiento de lo prescrito en el Decreto Legislativo N° 728, específicamente en la implementación de los diferentes tipos de contratos que en ella se contemplan y las que generan incremento de personal; por su puesto las normas internacionales, nacionales permiten la estabilidad económica y vida digna de la familia y el trabajador, con un ingreso seguro.

Sin embargo existen distintos regímenes de contratación de personal en el Estado, los que genera irregularidades en el cumplimiento de las normas vigentes; y a efectos de regular estos hechos el Estado promueve condiciones económicas y sociales equitativas a favor de la población que accede al sector público en busca de una vida útil, a ellos los protege contra el desempleo y el subempleo, exigiendo a las empresas ser unidades de producción eficientes que contribuyan al bien común; flexibilizando las modalidades y mecanismos de

acceso al empleo, bajo diversos tipos de contratación de personal, entre ellos jóvenes, mujeres con responsabilidades, trabajadores con limitaciones físicas, capacitan a las personas y los trabajadores para que sean calificados. Pero dentro de tanta posibilidad aperturada, el resultado del presente trabajo, nos muestra que la entidad tiene limitaciones en el cumplimiento de la aplicabilidad de los tipos de contratos; toda vez que frecuentemente infringen lo prescrito en cada modalidad de contrato y consecuentemente el trabajador en uso de sus derechos; acude ante el órgano jurisdiccional y hace prevalecer sus derechos; recortando la posibilidad de las intenciones institucionales de formación y generación de empresas; corroborados ello al poco interés de implementar normativas específicas que protejan, la incorporación de personal, en observancia al Decreto Legislativo N° 728.

CAPITULO I

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de Problema.

Díaz Says M. (2009) y <http://temasdelderecho.blogspot.com/2011/11/antecedentes-històricos-y-evolucion-del.html>; indican que; “El Derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el ser humano ocupó el mundo e incluso, en la Biblia se habla de él, en el libro del Génesis, trabajo como castigo y forma de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios”. No existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador.

La ley inglesa de 1802, “puede considerarse el primer intento legislativo de fijar una norma laboral, la cual aunque contenía muchas deficiencias y errores, establecía la protección laboral y la regulación de ciertas condiciones de trabajo, paralelamente en países como Alemania, se legislaba sobre las condiciones de trabajo y seguridad social, Italia, sobre protección de menores, España, creaba un instituto sobre reformas sociales; ya en nuestro continente, se creaban las oficinas estadísticas del trabajo en los Estados Unidos; en Brasil, se instauran normas regulatorias para la protección laboral a mediados de 1890”.

Según la OIT-CEACR, Comisión de Expertos (2017), precisa que el trabajo era visto como condena, en la edad media, el trabajo comenzó a ser un deber, moralmente aceptado y necesario para la supervivencia del hombre; en el feudalismo el trabajo, es personal utilizando como medio de pago productos, no hay salario. En tanto el Capitalismo, rompe con los regímenes anteriores, dando origen a sistemas de trabajo diferentes y surge la figura de salario, para determinar las disposiciones de mano de obra trabajadora para la producción común; desde entonces el salario se

generaliza a través de la afluencia del oro para que a mediados del siglo XIX, se le diera forma a las primeras leyes o normas regulatorias de derecho del trabajo.

Ávalos Jara. O.V (2012) precisa: que “en el año 1991, se implantó una “flexibilización laboral” <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/>, revistactualizate.blogspot.com/2014/09/ds-003-97-tr.html; corroboran que su “origen tuvo un sustento interesante, que era el generar una mayor apertura del mercado laboral, en otras palabras, que más personas cuenten con un empleo, aunque sea de manera temporal y que los empresarios tengan mayores facilidades para la contratación de trabajadores, generando la referida deslaboralización que empezó a materializarse el 27 de marzo de 1991, cuando fue publicado en el diario oficial El Peruano el Decreto Legislativo N° 728, denominada: www.sindicatomedicoperu.org/pdf/normas_legales/dl728.pdf, “Ley de Fomento del Empleo”, www.trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/201...el-derecho_3197.html, “norma que tenía como premisa flexibilizar todo el marco normativo laboral a efectos de promover la productividad y la competitividad laboral; Las grandes novedades de esta normativa fueron la inclusión de los denominados contratos de trabajo sujetos a modalidad (temporales y de plazo fijo), la implementación, por interpretación, de la estabilidad laboral relativa y la indemnización como protección contra el despido arbitrario, a partir de allí los contratos de trabajo a modalidad – vigentes hasta la fecha– tienen por objeto principal la promoción del empleo”.

Asimismo, <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/>, ”, www.trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/201...el-derecho_3197.html, “se señala que para la procedencia de estos contratos, es necesario que acreditar una causa objetiva que haga necesaria la contratación temporal, pues la regla general es que los contratos de trabajo siempre deban celebrarse por un plazo indefinido”. Sin embargo, www.trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/201...el-derecho_3197.html, “la gran mayoría de

contrataciones laborales se efectúa en virtud de los contratos sujetos a modalidad, mediante los cuales se contrata a trabajadores por periodos cortos a efectos de poder cesarlos apenas terminen estos, lo cual supone someter a los trabajadores a la peor inestabilidad e incertidumbre posible, pues nunca sabrán si su trabajo les permitirá cubrir sus necesidades”.

<https://vdocuments.site/guia-1-derecho-l...n-562e66d9dad81.html>, “en el año 2008, se publicaron los Decretos Legislativos N° 1023, 1024, 1026 y 1057, sobre el Empleo Público, en tanto en julio del año 2013 se promulgó la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil (SERVIR) y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM”; http://www.mef.gob.pe/contenidos/servicios_2012/NL20141018.pdf; que modificará las normativas como el Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 276; y sus reglamentos; enfatizando que todo ingreso a la actividad pública debe ser previa evaluación.

(POI-2016) y El Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca; creado el 27 de octubre de 1987 mediante el decreto Supremo N° 023-87-MIPRE, como órgano desconcentrado de ejecución presupuestaria dependiente del Ministerio de Agricultura; constituye una unidad ejecutora de MINAGRI; www.flashlaboral.com/2014/12/contratos-de-trabajo.htm, “cuenta con autonomía técnica, económica y administrativa”; para efectos de coordinación institucional depende funcionalmente de la dirección general de infraestructura hidráulica; actúa además como una unidad operativa peruana de la Autoridad del Lago Titicaca, enmarcados dentro de los acuerdos internacionales entre Perú y Bolivia sobre el Lago Titicaca, río Desaguadero, Lago Poopó y Lago Salar de la Coipasa.

<https://edoc.site/libro-guia-laboral-5-pdf-free.html>, (MAPRO-2009), En el año 2009, “mediante Decreto Supremo N° 030-2009-AG, se dispone la fusión del INADE en el Ministerio de Agricultura, ello en el marco de la reorganización del Ministerio de Agricultura, que constituye la integración de las funciones afines entre los Organismos Públicos Descentralizados

adscritos a éste, a fin de evitar duplicidad de funciones y obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal”; observándose en su Cuadro de Asignación de Personal 21 plazas orgánicas bajo el Régimen del Decreto legislativo N° 728, <https://marcosllontop.files.wordpress.co...itividad-laboral.pdf>, “Ley de Formación y Promoción General”. A Diciembre del año 2016; ésta entidad presenta un listado de 93 servidores en planilla, en calidad de permanentes y 10 trabajadores con estabilidad laboral pagados con orden de servicios, bajo diversas modalidades de contrato. Motivando la necesidad de conocer el crecimiento del número de trabajadores en ésta entidad, estableciendo y precisando; la modalidad de contrato que ha permitido ganar estabilidad laboral con tanta prontitud a los trabajadores auxiliares, técnicos y profesionales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es el cumplimiento del Decreto Legislativo N° 728, en el Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los 2007 al 2017, En materia de contratación de personal?.

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son las modalidades de contratación de personal que contempla el Decreto Legislativo N° 728?
- ¿Qué tipos de contrato son los más usuales en el Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los años 2007 al 2017?
- ¿Cuál de los tipos de contrato laboral, utilizados por el Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los años 2007 al 2017, generó mayor incremento de personal en las Direcciones de la entidad?.

- ¿Qué acciones debe tomar la entidad para garantizar el cumplimiento de lo prescrito en el Decreto Legislativo N° 728 en materia de contratos de personal?

1.3. Justificación y aportes del estudio.

El presente trabajo, describe los tipos de contrato, modalidades de contratación de personal contemplados por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Producción y Productividad utilizados por el Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los años 2007 al 2017, considerando como referencia otras normativas como la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, Ley de Fomento del Empleo, y el antiguo Régimen de los Contratos de Servicios No Personales (SNP), quienes pasaron al régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) desde junio del año 2008, régimen normado por el Decreto Legislativo N° 1057 y por su reglamento normado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; así como la problemática generada por la mala utilización de los mismos, en especial del antiguo régimen de SNP ahora CAS, ocasionando desorganización en la Administración Pública, dilución del concepto de Carrera Administrativa y crecimiento desmedido de trabajadores.

En lo institucional será un aporte que permita corregir los errores administrativos en la aplicación de normativa, a efectos de garantizar el cumplimiento de lo establecido por el Decreto Legislativo N° 728 y en lo académico me permitirá ampliar mis conocimientos en materia de contratos de la legislación laboral existente y graduarme como jurista.

1.3.1. Justificación Teórica.

Constituye una teoría legal administrativa que permitirá, adecuar la formulación de los contratos de trabajo bajo la modalidad del régimen privado del Decreto Legislativo N° 728; y el de Locación de Servicios que utiliza la entidad en forma habitual.

1.3.2. Justificación Práctica.

Permitirá identificar los tipos de contrato contemplados por el Decreto Legislativo N° 728 y tomar medidas preventivas, del uso de cada tipo de contrato, constituyendo un sustento legal para evitar el sobredimensionamiento de trabajadores dentro de la entidad.

1.3.3. Justificación Metodológica.

Se identificará las limitaciones o vacíos que tengan los instrumentos de gestión que en cierta manera no permiten, evitar el vínculo laboral de permanencia de los trabajadores.

1.3.4. Justificación Social.

El presente trabajo de investigación será un aporte directo para la entidad del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca.

1.3.5. Justificación Epistemológica.

Investigar el cumplimiento de los tipos de contrato, aplicadas en la contratación de personal, por el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, desde la creación, identificando en qué etapa o año, hubieron mayores incrementos de personal contratado en la entidad.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

Describir el cumplimiento del Decreto Legislativo N° 728, del Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los 2007 al 2017?. En materia de contratación de personal.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Conocer las modalidades de contratación de personal que contempla el Decreto Legislativo N° 728.
- Identificar los tipos de contrato laboral más usuales del Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los años 2007 al 2017.
- Conocer los tipos de contrato utilizados por del Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los años 2007 al 2017, que generaron mayor incremento de personal, en las direcciones de la entidad.
- Proponer acciones concretas plausibles de implementar para garantizar el cumplimiento en materia de contratos de personal en el marco del Decreto Legislativo N° 728.

CAPITULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Beltrán Larco, L.P. (2013) y <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/>; Manifiestan, que: "la Administración Pública en nuestro país, tuvo sus inicios en la colonia, el antecedente más importante es cuando el Mariscal Ramón Castilla en su primer gobierno (1845-1851) aprueba el primer Presupuesto de la República, promulga el Código Civil, la Ley de Organización Interior, la Ley de Ministerios que reconoce los derechos de los empleados públicos y aprueba la Ley de Cesantía y Jubilación". Todas estas leyes se producen en un contexto en el cual empieza a instalarse un grupo de oficinas públicas en todo el país.

Las normas se fueron dando en diferentes gobiernos para tratar aspectos parciales de la Administración Pública y entre las más importantes figuran las dictadas en el año 1918 por el gobierno de José Pardo y Barreda, que reglamenta la asistencia de los empleados públicos y la realización de un censo de empleados públicos, aprobada por la Ley N°2760, que declara inembargables los sueldos, salarios y pensiones.

Art. 1571 del C.C. Peruano de 1,936: "Por este contrato el obrero ofrece contribuir a la producción, con su trabajo personal, por tiempo determinado o indeterminado, mediante el pago de un salario". Art. 1572 del C.C.: "El Contrato de Trabajo, sea individual o colectivo supone el pago de salario en efectivo, la jornada máxima de 8 horas de labor y el descanso semanal; la prohibición del trabajo de los menores de 14 años; la limitación del trabajo de los menores de 18 años, condicionada a la educación y desarrollo físico; la igualdad del salario, sin distinción de sexo,

por trabajo igual y su adecuación a las necesidades de la vida del obrero; la indemnización por accidentes; los seguros obligatorios y la intervención del estado para asegurar la aplicación de las leyes y los reglamentos correspondientes".

Ávalos Jara. O.V (2012) y <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/>;
Una síntesis de la historia y evolución derecho laboral y la aparición de contrato: indica que, "las Constituciones de 1920 y 1933 son las primeras en hacer expresa alusión y regulan de forma abierta al trabajo, reconocen expresamente la libertad de trabajo, reprimiendo toda estipulación que restrinja los derechos civiles, políticos y sociales; asimismo, esta Constitución dispuso que el Estado deberá regular sobre las relaciones colectivas de trabajo. Así, durante los años cuarenta y cincuenta, se expidieron diversas normas que regularon la contratación laboral, estableciendo, en esencia, la forma del contrato de trabajo y los derechos que emanaban de él, tanto para el empleador como para el trabajador". En 1979 Constitucionalmente se reconoce los principios del Derecho del trabajo, la estabilidad absoluta del trabajador, que suponía que el trabajador solo podía ser despedido por una causa justificada, siendo nulo todo tipo de despido incausado o injustificado.

Sin embargo, en el año 1991 se produce un gran cambio en el Perú, implantándose la "flexibilización laboral"; <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/>;"cuyo origen tuvo un sustento interesante, que fue el generar una mayor apertura del mercado laboral, en otras palabras, que más personas cuenten con un empleo, aunque sea de manera temporal y que los empresarios tengan mayores facilidades para la contratación de trabajadores; lo que en realidad generaron fue la deslaboraización" del Derecho del trabajo, pues no existía forma de hacer eficaz el pleno respeto de los derechos laborales y, en muchos casos, los derechos empresariales eran desmedidos e ilimitados, generándose con ello un grave desbalance de las relaciones laborales, en donde el gran perdedor era el trabajador.

Siendo la materialización de estos hechos la publicación del Decreto Legislativo N° 728, denominada “Ley de Fomento del Empleo”, norma que tenía como premisa flexibilizar todo el marco normativo laboral a efectos de promover la productividad y la competitividad laboral. <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/>; “Las grandes novedades de esta normativa fueron la inclusión de los denominados contratos de trabajo sujetos a modalidad (temporales y de plazo fijo), la implementación, por interpretación, de la estabilidad laboral relativa, y la indemnización como protección contra el despido arbitrario”.

Por otra parte el aludido decreto legislativo, indica que los contratos de trabajos a modalidad –vigentes hasta la fecha– tienen por objeto principal la promoción del empleo, siendo necesario acreditar una causa objetiva que haga necesaria la contratación temporal, pues la regla general es que los contratos de trabajo siempre deban celebrarse por un plazo indefinido.

Concluye que <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/>; “actualmente en el Perú, la gran mayoría de contrataciones laborales se efectúa en virtud de los contratos sujetos a modalidad, mediante los cuales se contrata a trabajadores por periodos cortos a efectos de poder cesarlos apenas terminen estos, lo cual supone someter a los trabajadores a la peor inestabilidad e incertidumbre posible, pues nunca sabrán si su trabajo les permitirá cubrir sus necesidades”.

Por otro lado analiza el autor que los temas surgidos con ocasión de la mal llamada “flexibilización laboral” son la implementación de la estabilidad laboral relativa, y la indemnización como protección contra el despido arbitrario.

<http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/>; Objetivamente manifiesta que; “antes de la vigencia del Decreto Legislativo N° 728, el Perú recogía un modelo de protección eminentemente restitutoria, es decir, que ante la ocurrencia de un despido injustificado lo que correspondía era únicamente

que el trabajador sea repuesto en su empleo, no cabía otra opción”. Sin embargo, “con la entrada en vigencia del aludido decreto legislativo se establece una “disfrazada” protección contra el despido injustificado, pues si bien se mantiene la eficacia restitutoria a ella se agrega una protección indemnizatoria, y se le da preferencia a esta última, sobre lo citado la Constitución Política del Perú establece en su artículo 27º que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; dejándose con ello en manos del legislador el determinar cuál es la protección que debía adoptarse frente a los despidos ilegítimos”: o el modelo restitutorio, o el modelo indemnizatorio o ambos.

“Posteriormente, y como una forma de enmendar estos hechos, el 11 de septiembre de 2002, el mismo Tribunal Constitucional publicó en el diario oficial *El Peruano* la sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, a través de la cual parte totalmente el sistema de protección contra el despido injustificado, pues al margen de los supuestos establecidos en la ley, jurisprudencialmente (pero con efecto normativo) establece sus propios supuestos mediante los cuales sí procedía la reposición (despido incausado, fraudulento, nulo, con vulneración de derechos fundamentales). Desde ese momento hasta la fecha existen dos vías que no son igualmente satisfactorias para la protección de los derechos amenazados: la judicial y la jurisdiccional o constitucional”; en la primera solo cabe la indemnización y excepcionalmente la reposición, mientras que en la segunda solo cabe la reposición.

Asimismo la “Problemática de la existencia de Distintos regímenes de contratación de personal en el Estado”, genera la existencia de una deficiente regulación en la contratación pública de personal en el Perú, tomándose en cuenta entre todos los regímenes laborales existentes, comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057; así como el desarrollo y análisis de la Ley 28175-Ley Marco del Empleo Público y otros:



Figura 1. Legislación y Decretos Legislativos

Fuente. Elaboración propia

A efectos de unificar la diversidad de normativa existente sobre la contratación de personal en el Perú; en el año 2013 se promulga la Ley N° 30057.

Nunja García J.L. (2017), pone de manifiesto la complejidad y discrecionalidad que ha imperado en la gestión de las personas al servicio

del Estado, en donde han coexistido distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, distinguiendo la participación de servidores públicos según su régimen laboral es: el 13% pertenecen al régimen del decreto Legislativo N° 728, el 18%, al régimen del Decreto Legislativo N° 276, el 19% pertenecen al régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, mientras que el 50% pertenece a las carreras especiales (profesores de educación básica, profesionales y asistenciales de la salud, fuerzas armadas y policiales, diplomáticos, docentes universitarios, magistrados, fiscales y servidores penitenciarios)

Al año 2014 cuatro de cada diez servidores pertenecen al régimen especial de contratación administrativa (CAS).

Estando al módulo de Derecho Laboral, de la Universidad Privada TELESUP, indica que la estabilidad laboral es la permanencia definitiva del trabajador en un puesto de trabajo, al cumplir 3 meses de trabajo consecutivos de lavo al servicio de un empleador. Por un trabajo mínimo de 4 horas. El trabajador no puede ser despedido, si no por causa justa y debidamente comprobada, los empleadores no aceptan la estabilidad laboral y han presionado a los gobiernos para eliminar este derecho laboral.

La estabilidad laboral es absoluta, a partir del cumplimiento de los 3 meses de labor, el contrato de trabajo se convierte en indeterminado, no teniendo fecha de vencimiento y para despedir al trabajador. Debe hacerse por causal establecida en la ley y estas deberán estar debidamente probadas, en caso contrario el empleador debe pagar por cada año de servicios un sueldo y medio, como indemnización, hasta un total de 12 remuneraciones.

La estabilidad relativa es aquella que goza el trabajador durante la vigencia de su contrato de trabajo. El contrato establece el plazo y mientras éste no se venza, el trabajador no puede ser despedido. Si se

realiza el despido sin causal, el empleador debe pagar, como indemnización el tiempo que queda para el vencimiento del contrato. Como si hubiera laborado el servidor.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Reyes L. (2012), El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto del uno como para el otro y sostener el equilibrio social.

Entre los que destacan como antecedente fundamental son: la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace patente el abuso al trabajador aumentándose las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patrones frente a estos hechos se originan protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo favorables al trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio.

En 1919 (Primera Guerra Mundial), se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que reconoce los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal.

Al terminar la Segunda Guerra Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

En 1857 México, reconoció la protección de los trabajadores desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableciendo la libertad de profesión, la retribución justa considerándose al trabajo como una mercancía, de acuerdo con los contratos de servicios que se suscribían.

La transformación más importante fue la entrada en vigor en el año 1917 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la cual se estableció el artículo 123, que señaló respecto a la:

- a. Jornada de trabajo de ocho horas.
- b. Protección al trabajo de mujeres y menores.
- c. Protección de menores y mujeres
- d. Retribución justa al trabajo.
- e. Se faculta al Congreso de la Unión el Legislar en materia Laboral.

Posteriormente, en 1931, se creó la Ley Federal del Trabajo, ley que reguló las relaciones entre capital y trabajo, para ello se crearon autoridades como los inspectores del trabajo, juntas municipales de conciliación, juntas centrales de conciliación y las comisiones especiales de salarios mínimos y en 1970 esa misma norma legal introdujo mayores prestaciones como: mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitación para los trabajadores, primas de antigüedad, reparto de utilidades, y mejores procesos para regular la impartición de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Marcenaro, R. (2009), indica que el derecho al trabajo está incorporado en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en los de la Organización de Estados Americanos (OEA) y en los de la Unión Europea.

La argumentación del Tribunal Constitucional reconoce la existencia y vigencia de dos instrumentos jurídicos supranacionales en los que expresamente se establece:

- a. Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el que se expresa en el artículo 12 que “De conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho: a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas”.

- b. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado en el Perú mediante Resolución Legislativa No. 26448 del 27 de diciembre de 1994. El artículo sétimo, inciso “d” establece “la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación,

En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.”

Avante R.A. (2013), La Ley general del trabajo vigente desde los años 1970; tiene una reforma significativa donde precisa que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente de un 100% más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes; los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada; en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

Asimismo éste mismo autor indica que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. Siendo: Las relaciones de trabajo, para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrán estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado, en éste caso las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

El adiestramiento tendrá por objeto:

- a. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en

sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas.

- b.** Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores.
- c.** Incrementar la productividad.
- d.** En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

Reyes L. (2012), corrobora que, los tribunales y las leyes laborales están supeditados a principios que determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patrones.

Estos principios son seis, los cuales se encuentran consagrados como garantías individuales y sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a saber:

- a.** El Trabajo como derecho y deber.
- b.** Libertad en el empleo.
- c.** Igualdad.
- d.** Estabilidad en el empleo.
- e.** Aplicación de la norma más favorable para el trabajador.
- f.** Suplencia de la queja.

Rousseau J. (1999), indica: “Lo que es bueno y conforme al orden, lo es por la naturaleza de las cosas e independientemente de las convenciones humanas”.

Toda justicia procede de Dios, él es su única fuente; pero si nosotros supiéramos recibirla de tan alto, no tendríamos necesidad ni de gobierno ni, de leyes. Sin duda existe una justicia universal emanada de la razón, pero ésta, para ser admitida entre nosotros, debe ser recíproca. Considerando humanamente las cosas, a falta de sanción institutiva, las leyes de la justicia son vanas entre los hombres; ellas hacen el bien del

malvado y el mal del justo, cuando éste las observa con todo el mundo sin que nadie las cumpla con él. Es preciso pues, convenciones y leyes que unan y relacionen los derechos y los deberes y encaminen la justicia hacia sus fines.

Art. 21 de la Ley Española: "Se entenderá por Contrato de Trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquél en virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o prestar un servicio, a uno o varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstas, por una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella". Gallard Folch dice que esta definición es muy buena porque plantea con claridad el problema jurídico que la ley intenta resolver. Ramírez Gronda dice que se trata de una definición más completa de cuantas contiene la legislación positiva y es capaz de comprender todas las modalidades posibles en que se concretan las relaciones de trabajo subordinado.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Del Contrato.

www.publico.es; en la Revista Relaciones Laborales y Contrato de Trabajo, indica que un contrato de trabajo, es un acuerdo en el que las partes firmantes concretan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho. En el contrato de trabajo se fijan las características de su prestación: actividad laboral que debe desarrollarse, jornada, horario, salario, duración de la relación.

Es el acuerdo entre dos personas, por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección de la otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución garantizada, esto es, ajena a los riesgos de la empresa.

Universidad Privada TELESUP, módulo de Derecho Laboral (2013), indica que el contrato de trabajo es aquél por virtud del cual una persona, se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

Ramirez Otárola, J. (2009), El contrato de trabajo es una relación jurídica-económica superior a los contratos individuales civiles, basados en el libre consentimiento de las partes, porque él tiene como esencia la fuerza del trabajo, elemento sustantivo inherente a la persona humana, con la cual asegura al trabajador su supervivencia y la de su familia. La protección de la persona humana y la de esa fuerza de trabajo, manual e intelectual, por normas especiales limitativas de la voluntad individual, crea ese estatus de derecho irrenunciable, normativo del contrato de trabajo y sus proyecciones en la sociedad.

<http://www.monografias.com/trabajos61/derecho-individual-trabajo/derecho-individual-trabajo2.shtml>, otros autores manifiestan sobre el contrato de trabajo: Raúl Ferrero Rebagliati y Carlos Sendellari; como un acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual una persona presta servicios por cuenta de otra, bajo una dependencia, a cambio de una retribución".

Celso Becerra: "es la prestación continuada de servicios a otra persona y en forma estable, constituye Contrato de Trabajo".

Jorge M. Angulo: "El contrato de Trabajo es aquél en virtud del cual uno o más trabajadores se comprometen a prestar servicios o ejecutar obras, a una persona o empresa bajo su dirección y dependencia, a cambio de una remuneración convenida, cualquiera que sea su forma o las demás contraprestaciones que resulten de la ley, las convenciones y la propia naturaleza del trabajo".

Cavalho de Mendoca: "El Contrato de Trabajo representa la relación jurídica establecida entre la persona que, con fin determinado presta su propio servicio material o intelectual, y la otra que de ello aprovecha o saca ventaja o utilidad.

Cardoso de Olivera: "Es el acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización, por parte de éste, de determinado servicio, teniendo aquel la obligación de pagarle un determinado salario".

Guillermo Cabanellas: "Es aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico y con el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene los beneficios".

Krotschin y <http://www.monografias.com/trabajos61/derecho-individual-trabajo/derecho-individual-trabajo2.shtml>; "Es una subespecie de locación de servicios; es aquella locación de servicios en que el locador se obliga a prestar servicios en calidad de trabajador dependiente".

Bureau y <http://www.monografias.com/trabajos61/derecho-individual-trabajo/derecho-individual-trabajo2.shtml>; "Es el contrato por el cual una de las partes, el patrono, compra a la otra, el obrero, mediante un precio determinado, el esfuerzo muscular e intelectual necesario, para ejecución de una tarea precisa y determinada".

De la Cueva y <http://www.monografias.com/trabajos61/derecho-individual-trabajo/derecho-individual-trabajo2.shtml>; "Es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa".

<http://www.monografias.com/trabajos61/derecho-individual-trabajo/derecho-individual-trabajo2.shtml>; también indica que los contratos de trabajo tienen elementos como:

- a. Subordinación o dependencia: “Como oposición al trabajo independiente, por realizarse a cuenta de otro, a quien le pertenecen los productos y a quien debe de entregarse, por ser la condición del contrato”.
- b. Exclusividad: “Realizar la labor para el empleador que paga la remuneración, no pudiendo simultáneamente laborar para otro”.
- c. Permanencia: “Con la concurrencia personal del trabajador al centro de labor durante la jornada de trabajo y su prestación directa, sin poder dejar a su reemplazante, se configura la obligación del trabajador de prestar el servicio por sí mismo y no puede ser reemplazado por otro, como ocurre con el trabajo independiente”.
- d. Profesionalidad: “Es la realización del trabajo con eficiencia y a satisfacción del empleador, con el cual el trabajador debe demostrar que es perito en lo que hace y debe hacerlo bien como obligación adicional en su contrato, para mantenerse como trabajador, caso contrario es despedido por ineficiente”.
- e. El pago de una remuneración: “No hay trabajo gratuito. Toda prestación realizada, debe pagarse. El pago es diario, semanal, quincenal o mensual. Los pagos deben constar en una Planilla de remuneraciones, que está a cargo del empleador y es obligatoria”.

Revista Actualidad Empresarial: clasifica los elementos del contrato laboral en:

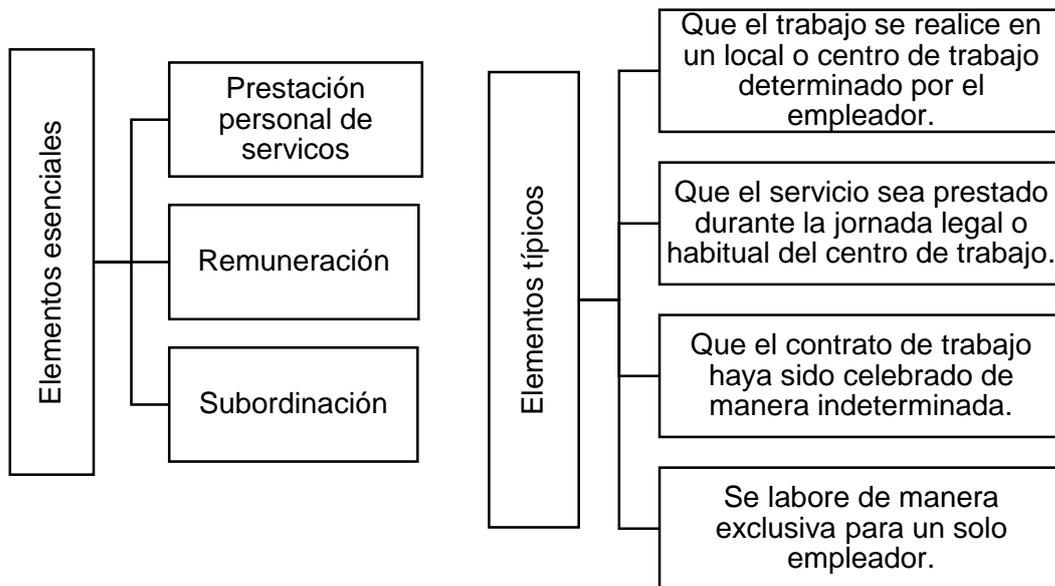


Figura 2 Elementos Del Contrato

Fuente: <http://www.monografias.com/trabajos61/derecho-individual-trabajo/derecho-individual-trabajo2.shtml>.

www.publico.es, indica que: En todos los contratos existen tres elementos esenciales sin los cuales no sería válido: consentimiento, objeto y causa. Las características de estos elementos distinguen el contrato de trabajo de otros contratos.

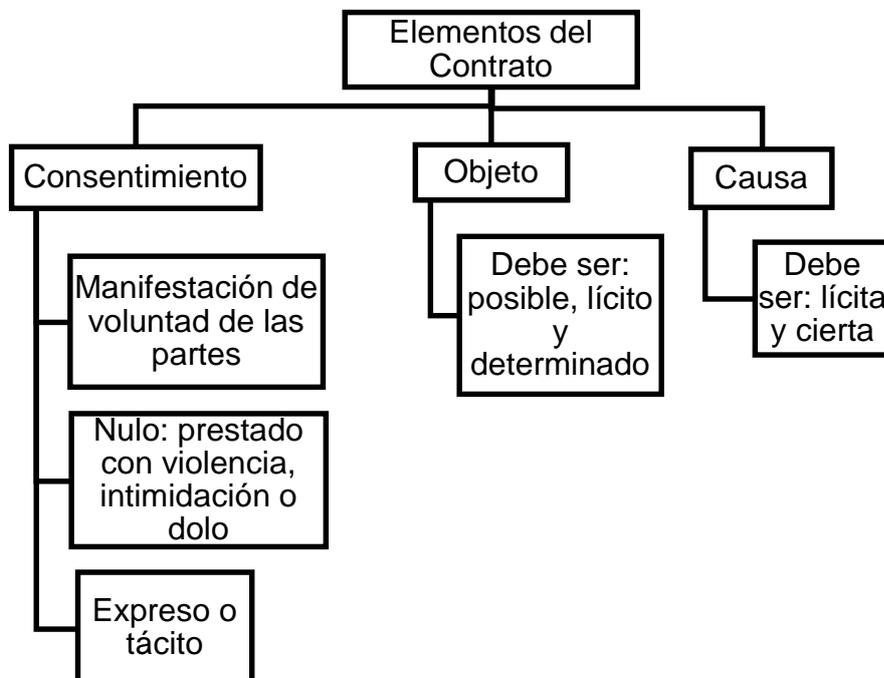


Figura3 Elementos del Contrato

Fuente: www.publico.es

2.2.2. Otros elementos del contrato

https://www.edebe.com/ciclosformativos/zona-publica/03_LA_FOL_CAS_9911.pdf, indica que “además de los elementos esenciales, hemos de tener en cuenta otros que nos permitirán identificar los diferentes contratos de trabajo:

a. La forma: Puede ser:

Por escrito.- Los contratos deben constar por escrito cuando así lo exige una disposición legal.

De palabra.- En la práctica, sólo pueden suscribirse de forma verbal

b. El contenido del contrato:

Si no constara en el contrato celebrado por escrito, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en el plazo de dos meses a partir de la fecha de comienzo de la relación laboral (siempre antes de que termine el contrato), sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de trabajo.

c. La nulidad del contrato.

El contrato de trabajo puede resultar nulo (parcial o total) por inexistencia o vicio del consentimiento, imposibilidad o ilicitud del objeto, inexistencia o ilicitud de la causa o por infracción de las normas laborales.

- **Nulidad parcial.** Si resulta nula una parte del contrato, se mantiene su parte válida y se sustituye la parte nula por lo establecido en la norma o convenio colectivo aplicable.
- **Nulidad total.** Los efectos de la nulidad se generan desde el momento de declaración de la nulidad”.

2.2.3. De los Tipos de Contrato

http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf,
www.publico.es,<http://www.monografias.com/trabajos61/derecho-individual-trabajo/derecho-individual-trabajo2.shtml>; coinciden: “en el contenido del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, Régimen Laboral Privado, que los contratos de trabajo sujetos a modalidad podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitente o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. A continuación detallamos:

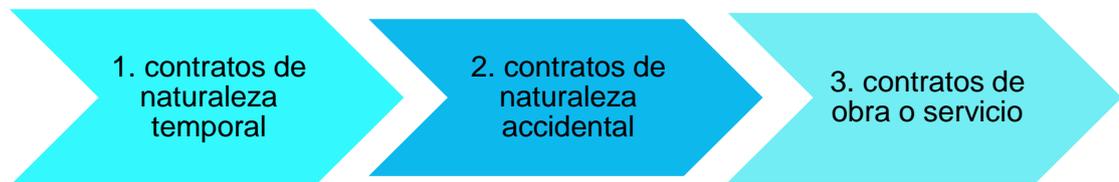


Figura 4 Tipos de Contrato Laboral

Fuente: D.L. 728 Ley de Promoción del Empleo

2.2.3.1. Son contratos de naturaleza temporal:

- a. El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad.
- b. El contrato por necesidades del mercado.
- c. El contrato por reconversión empresarial.

2.2.3.2. Son contratos de naturaleza accidental:

- a. El contrato ocasional.
- b. El contrato de suplencia.
- c. El contrato de emergencia.

2.2.3.3. Son contratos de obra o servicio:

- a. El contrato específico.
- b. El contrato intermitente.
- c. El contrato de temporada”.

2.2.4. CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

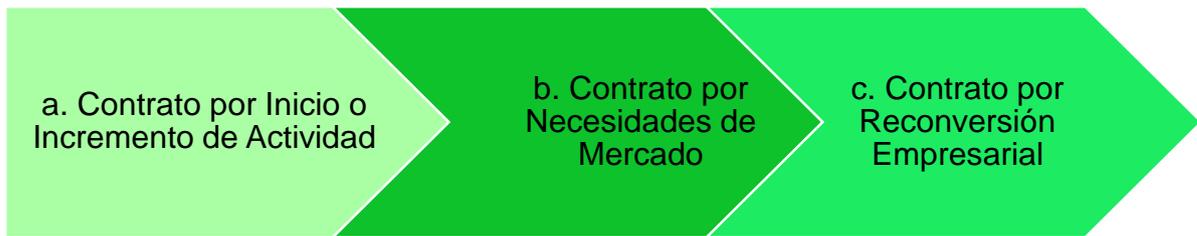


Figura 5 Tipos de Contrato Laboral

Fuente: D.L. 728 Ley de Promoción del Empleo

2.2.4.1. Contrato por Inicio o Incremento de Actividad

Las mismas fuentes http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf, www.publico.es, <http://www.monografias.com/trabajos61/derecho-individual-trabajo/derecho-individual-trabajo2.shtml>, respecto al contrato temporal por inicio de una nueva actividad indican que; “es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial”. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

2.2.4.2. Contrato por Necesidades de Mercado

<https://www.elperulegal.com/2014>; “El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Su duración máxima es de seis meses al año.

En los contratos temporales por necesidades de mercado deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

2.2.4.3. Contrato por Reconversión Empresarial

Es contrato temporal por reconversión empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

2.2.5. CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf,
www.publico.es,<http://www.monografias.com/trabajos61/derecho-individual-trabajo/derecho-individual-trabajo2.shtml>; se extrae que existe el:

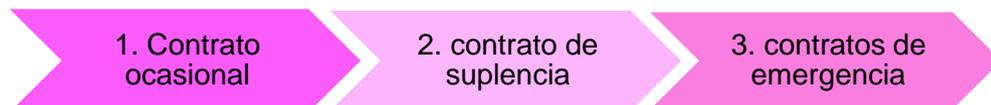


Figura 6 Tipos de Contrato Laboral
Fuente: D.L. 728 Ley de Promoción del Empleo

2.2.5.1. Contrato Ocasional

El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

2.2.5.2. Contrato de Suplencia

El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

2.2.5.3. Contrato de Emergencia

El contrato accidental de emergencia es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor. Su duración coincidirá con la duración de la emergencia no pudiendo exceder de un año.

2.2.6. CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO.

http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf,
www.publico.es,<http://www.monografias.com/trabajos61/derecho-individual-trabajo/derecho-individual-trabajo2.shtml>; enmarcado al Decreto Legislativo N° 728 Ley de Promoción del Empleo, indica que existe:



Figura 7 Tipos de Contrato Laboral
Fuente: D.L. 728 Ley de Promoción del Empleo

2.2.6.1. Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico

Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

2.2.6.2. Contrato Intermitente

Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contratado.

El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

2.2.6.3. Contrato de Temporada

El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada en función a la naturaleza de la actividad productiva.

En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente:

La duración de la temporada;

La obligatoriedad del previos que deberá cursar el empleador, al trabajador diez (10) días antes de la finalización de la temporada, si ésta dura, más de tres (3) meses;

- a. La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y,
- b. La naturaleza de las labores del trabajador.

Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por tres temporadas tendrá derecho a ser contratado para las temporadas siguientes, si la suma de los periodos laborados supera en conjunto el año calendario, computado a partir de la primera temporada de trabajo.

Para hacer efectivo el ejercicio del derecho conferido en el artículo anterior, el trabajador deberá presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince (15) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

Se asimila también al régimen legal contrato de temporada a los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año.

Igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales.

<http://www.destinonegocio.com/pe/autor/admin>; En Perú existen varios tipos de contratos, siendo son los más habituales en el sector privado, según el docente Carrillo:

- **Contrato a plazo indeterminado o indefinido:** este tipo de contrato tiene fecha de inicio pero no una fecha de terminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite el despido del trabajador. Puede celebrarse en forma verbal o escrita. Por lo tanto, no es necesario que el trabajador exija un contrato escrito, pero sí asegurarse de estar registrado en las planillas de la empresa para recibir todos los beneficios que por ley ofrece el sistema laboral peruano.

Una manera de comprobar es a través de los boletos de pago o remuneración, ahí consta la fecha de inicio.

El trabajador bajo este tipo de contrato va a gozar de todos los beneficios laborales que brinda la ley: asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, entre otros.

- **Contrato a plazo fijo o determinado:** también llamado Sujeto a Modalidad. Es aquel donde la prestación de servicios se da por un tiempo determinado y se celebra por una necesidad específica.

El plazo de duración máximo no podrá superar los 5 años. Si sobrepasa este plazo, el trabajador pasa a la condición de indeterminado.

Este tipo de contrato debe celebrarse por escrito y, obligatoriamente, registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración. El contrato debe especificar la causa concreta de contratación y fijar una fecha de inicio y de terminación.

2.2.7. Subdivisión de los tipos de contratos sujetos a modalidad

Dentro de la legislación laboral peruana encontramos tres tipos de contratos sujetos a modalidad, quienes a su vez se dividen en tres subgrupos:

- a. Temporal:** inicio de actividad, necesidad mercado, reconvención empresarial.
- b. Ocasional:** ocasionalidad, suplencia y emergencia.
- c. Accidental:** específico, temporada e intermitente.

Los trabajadores bajo esta modalidad le corresponden los mismos beneficios que poseen los trabajadores con un contrato a plazo

indeterminado, como también derecho a la estabilidad laboral mientras dure el contrato una vez superado el tiempo de prueba.

Contrato a tiempo parcial: se celebran cuando el horario de trabajo no supera las cuatro horas diarias. Este tipo de contrato, a diferencia de los contratos por plazo indeterminado o fijo, no cuentan con el beneficio de vacaciones, pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario. El contrato se debe presentar por escrito y registrar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días posteriores a su celebración.

2.2.8. Requisitos formales para la validez de los contratos

Infantes Cárdenas, G.M. Y Otros; <https://marcosllontop.files.wordpress.co...itividad-laboral.pdf> http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4 _ per _dl728.pdf, concuerdan que “los contratos de trabajo, necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”, entre:

Patrono: que representa al sujeto que otorga el trabajo y el

Trabajador: es el sujeto que realiza el trabajo por una remuneración, durante una jornada.

Afirmación tomada de: <https://www.monografias.com/trabajos61/d...idual-trabajo2.shtml> y <https://www.elperulegal.com/2014/05/decreto-legislativo-n-728-ley-de.html>; “La aprobación de los contratos se efectuará automáticamente a la sola presentación de la solicitud correspondiente que contenga una declaración jurada en el sentido que el trabajo que va a realizar o la obra a ejecutar el trabajador contratado tiene naturaleza accidental o temporal”. “La solicitud deberá presentarse para su aprobación dentro de los ocho días de la celebración del contrato”. “La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de la declaración jurada”. “Si se estableciera que es falsa, el contrato se considerará como uno a plazo indeterminado”.

Si se presentara la solicitud vencido el plazo antes mencionado, la validez del contrato a plazo fijo se supeditarán a la aprobación expresa por la Autoridad Administrativa de Trabajo, previa inspección y sin perjuicio de la multa que imponga al empleador por el incumplimiento incurrido.

2.2.9. Normas comunes sobre contratos

<https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html> indica que, “Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites”.

<https://www.elperulegal.com/2014/05/decreto-legislativo-n-728-ley-de.html>; “En los casos que corresponda, podrán, igualmente celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos en las distintas modalidades del centro de trabajo, en función de las necesidades del centro de trabajo y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de tres (3) años”.

<https://www.elperulegal.com/2014/05/decreto-legislativo-n-728-ley-de.html>; “El periodo de prueba se rige de acuerdo a lo establecido en el artículo 46 y sólo es aplicable en la primera contratación del trabajador”.

<https://www.elperulegal.com/2014/05/decreto-legislativo-n-728-ley-de.html>; “Si el empleador, vencido el periodo de prueba, resolviera injustificada y unilateralmente el contrato, deberá abonar al trabajador, las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato, las mismas que tienen carácter indemnizatorio”.

El pago de la remuneración en la forma prevista en el párrafo anterior, sustituye a las indemnizaciones por despedida injustificada.

2.2.10. Desnaturalización de los contratos.

<https://www.elperulegal.com/2014/05/decreto-legislativo-n-728-ley-de.html> y <https://marcosllontop.files.wordpress.co...itividad-laboral.pdf> “Los contratos de trabajo a plazo se considerarán como de duración indeterminada”, para ello se debe considerar que:

- a. <https://www.elperulegal.com/2014/05/decreto-legislativo-n-728-ley-de.html> “Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido”.
- b. <https://www.elperulegal.com/2014/05/decreto-legislativo-n-728-ley-de.html>, “Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia del contrato, sin haberse operado renovación”.
- c. <https://www.elperulegal.com/2014/05/decreto-legislativo-n-728-ley-de.html> “Si se comprobara que la labor desempeñada por el trabajador no corresponde a la modalidad bajo la cual fue contratado”.
- d. <https://marcosllontop.files.wordpress.co...itividad-laboral.pdf>; “Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando”.

El mismo hecho de que dentro de la Administración Pública existan diversos regímenes laborales, significa el desorden y la desorganización dentro de los órganos estatales y dan pie a que ocurran hechos como el que se está desarrollando en la presente investigación.

El Régimen laboral privado (D.L. N° 728) y el Régimen SNP Servicios No Personales establecidos en el código Civil, visualizan la falta de transparencia y sinceramiento de los CAP y de los PAP, el Uso desmedido de los servicios no personales (contratos SNP), la carencia de datos confiables sobre el empleo público. El desorden en los niveles

remunerativos del sector público, afecta el sinceramiento de las diversas formas de contratación de personal, por ende se desnaturaliza el vínculo laboral en la entidad materia de estudio.

2.2.11. Causas de suspensión del contrato de trabajo:

Conforme precisa: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf;
son:

- a. La invalidez temporal;
- b. La enfermedad y el accidente comprobados;
- c. La maternidad durante el descanso pre y post natal;
- d. El descanso vacacional;
- e. La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el
- f. Servicio Militar Obligatorio;
- g. El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- h. La sanción disciplinaria;
- i. El ejercicio del derecho de huelga;
- j. La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la
- k. libertad;
- l. La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
- m. El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- n. El caso fortuito y la fuerza mayor;
- o. Otros establecidos por norma expresa.

La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley.

La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo suspende si impide el desempeño normal de las labores.

La inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de

trabajo, por un período inferior a tres meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración.

El caso fortuito y la fuerza mayor autorizan al empleador a la suspensión temporal perfecta de las labores, hasta por un máximo de 90 días, con comunicación inmediata a la Autoridad de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo verificará dentro del sexto día la existencia de la causa invocada, su carácter intempestivo, imprevisible e inevitable; y la necesidad insustituible de la suspensión. De comprobar lo contrario, ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

2.2.12. Causas de extinción del contrato de trabajo:

- a. El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b. La renuncia o retiro voluntario del trabajador,
- c. La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d. El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e. La invalidez absoluta permanente;
- f. La jubilación.
- g. El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h. La sentencia judicial ejecutoriada a que se refiere el artículo 72;
- i. El cese colectivo por causa objetiva, en los casos y forma permitidos
- j. por la presente Ley.

El fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquél es persona natural, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los

herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación del negocio. El plazo convenido no podrá exceder de un año, deberá constar por escrito y será presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de registro.

Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

DIAZ CASTAÑEDA, Luis Alejandro pág. 19; desarrolla un contenido muy completo sobre la estabilidad laboral de los trabajadores contratados, resaltando la existencia de una deficiente regulación en la contratación pública de personal en el Perú, tomándose en cuenta entre todos los regímenes laborales existentes, comprendidos en el D.L. 276, D.L.728 y D.L. 1057; así como el desarrollo y análisis de la Ley 28175-Ley Marco del Empleo Público.

Como bien es sabido, la diversidad de regímenes de contratación en el Estado ha generado la implementación de la muy polémica Ley del Servicio Civil, la cual ha pretendido unificar estos regímenes generales, no teniendo gran acogida en los servidores públicos, es importante definir si los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada (decreto legislativo 728) que prestan servicios en la administración pública son parte o no de la carrera administrativa. Respecto a la interrogante, el Tribunal ha perdido la oportunidad de definir el estatus de los trabajadores

de la actividad privada y su relación con la carrera administrativa. En nuestra opinión, el Tribunal continúa ratificando la posición que el personal del régimen laboral del decreto legislativo 728, no pertenece a la carrera administrativa, porque no poseen un nombramiento, pero sí un contrato de trabajo, por ello se estarían restringiendo algunos derechos de acceso a la función pública como, por ejemplo, el derecho al ascenso.

(Rodríguez Morales, 2003); El autor de esta tesis expone la usencia de derecho al pago de indemnización por despido injustificado del empleo por parte del Estado a los trabajadores, siempre en cuando que sean de confianza; y sobrepone que los que no son, si tienen éste derecho. El expediente 05057-2013-PA/TC calificándola como precedente vinculante, a través de la cual establece determinados criterios que deberán tener en consideración los jueces, al momento de resolver demandas interpuestas por trabajadores públicos despedidos, cuando estos soliciten ser repuestos en su empleo por corresponderles un contrato de trabajo a plazo indeterminado correspondiente al régimen laboral privado.

2.3. Definición de términos básicos

Contrato.

Infantes Cárdenas, G.M. (2012, Pág.11); indica que las normas laborales no desarrollan una definición exacta del Contrato de Trabajo, como si lo hace la doctrina, sin embargo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Infantes Cárdenas, G.M. Y Otros.

http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf, señala que el contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empleador, donde el primero se compromete voluntariamente a prestar sus servicios bajo la subordinación del segundo, a cambio de una remuneración.

<https://www.definicionabc.com/derecho/contrato-laboral.php>; el contrato laboral o contrato de trabajo, uno de los documentos más importantes que

una persona debe poseer a lo largo de su vida si quiere obtener los beneficios y seguros correspondientes a la actividad que desempeña. El contrato laboral sirve básicamente, como toda forma de contrato, para establecer tanto los derechos como las obligaciones de las partes que toman lugar en su firmado. Así, el contrato sirve como prueba de que el trabajo es legal y que además cualquiera de las dos partes puede exigir el correcto cumplimiento del mismo si por alguna circunstancia esto no sucede.

Contratación.

ABC <https://www.definicionabc.com/derecho/contratacion.php>, Es la concreción de un contrato a un individuo a través de la cual se conviene, acuerda, entre las partes intervinientes, generalmente empleador y empleado, la realización de un determinado trabajo o actividad, a cambio de la cual, el contratado, percibirá una suma de dinero estipulada en la negociación de las condiciones, o cualquier otro tipo de compensación negociada.

Entiéndase por contratación al procedimiento a través del cual una persona o empresa contrata los servicios de otra, o de un individuo, a cambio de una remuneración monetaria y que quedará formalizado en un contrato que identificará obligaciones y derechos de cada parte.

En el caso del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, La entidad es quién realiza la contratación de personal para la realización de los trabajos previstos en las oficinas y direcciones.

Contrato por Locación de Servicios.

DONALD LALANGUI D. · (2017), Se entiende por locación de servicios, cuando el Locador (Persona que presta servicios) está obligado a prestar sus servicios sin estar bajo subordinación por parte del comitente,

(Persona que paga por los servicios) por un tiempo determinado o para cierto trabajo determinado.

El Objeto.Materia del contrato, puede ser toda clase de servicios materiales e intelectuales. Aclarando que su forma de prestación tiene un Carácter personal del servicio, donde el locador deberá prestar sus servicios personalmente, pero se puede valer de auxiliares o sustitutos bajo su dirección y responsabilidad, siempre y cuando la colaboración esté permitida en el contrato o por los usos y que sea compatible con la naturaleza de la prestación.

Por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución y puede ser materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales

Contrato por Servicios No personales.

Del Rio Gonzáles, O. y <http://www.mailxmail.com/curso-funcion-publica-peru-servicios/servicios-no-personales-snp>; indican que, “el contrato, según la doctrina, es un acto jurídico que tiene efectos, que son obligaciones, siendo éstas las que tienen un objeto, constituido por las prestaciones que una parte se obliga a ejecutar a favor de la otra. La constitución Política en su artículo 42º, estableció que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de protección por el Estado sin discriminación alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato. Constituye un principio de derecho el que las cosas no responden a la denominación dada por los interesados, si no a su naturaleza intrínseca y que es el fundamento del “principio de la primacía de la realidad”.

Este fue el sustento constitucional y principista de la segunda sala del extinguido tribunal del Servicio Civil para declarar fundada, en sede

administrativa, la solicitud de reposición de una persona que prestó sus servicios bajo la modalidad de Servicios No personales (SNP), por más de un año, desarrollando labores de carácter permanente y que fuera cesada en virtud de las normas de austeridad que estableció la Ley del Presupuesto del año 1988, que prohibió la contratación de servicios bajo esta modalidad. Además de tal fundamento constitucional, esa decisión jurisdiccional administrativa se sustentó en la Ley N° 24041, que ampara a los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente que tengan más de un año ininterrumpidos de servicios, señalando que los mismos no podían ser cesados ni destituidos, toda vez que realizan labores de carácter temporal y de duración determinada o de corta duración, cuyo periodo no exceda de un ejercicio presupuestal íntegro.

Mucha García R.E. (2012) Principio de Primacía de la Realidad.- Este principio garantiza la primacía de los hechos reales frente a lo pactado en los documentos. Por ejemplo, un contrato de locación de servicios o Servicios No Personales, suscrito para encubrir una relación laboral, ¿Qué prima? Prima lo que determinen los hechos, si se configuran los elementos de la relación de trabajo estaremos frente a un contrato de trabajo, dejando de lado otros aspectos, dado que la labor que realiza es con carácter de subordinación o dependencia.

Contratos sujetos a modalidad.

http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_8544_30480.pdf; Se trata de aquellos contratos que se celebran por un plazo determinado, de acuerdo a las circunstancias reguladas en los artículos 53^o y siguientes del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728). Entre los contratos más utilizados se encuentran los contratos por inicio o lanzamiento de nueva actividad y el contrato por necesidades del mercado. Los contratos de trabajo pueden celebrarse a plazo indeterminado y a plazo determinado o fijo.

Contrato mediante el Régimen Privado Decreto Legislativo N° 728.

Es el acuerdo de voluntades mediante el cual se regula la prestación personal de servicios que efectúa una persona natural denominada trabajador, bajo subordinación o dependencia, en beneficio de otra persona, natural o jurídica, denominada empleador, a cambio de una remuneración.

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, Régimen Laboral Privado.

Mucha Garcia, D.E. (2012), norma recoge los dispositivos referidos a las normas generales del contrato de trabajo y los contratos de trabajo sujetos a modalidad (celebración, suspensión, extinción del mismo) y las modalidades formativas laborales, del régimen privado de contrataciones.

Elementos del Contrato.

Esencial para la validez del contrato que las partes tengan capacidad legal para contratar y que cumplan con la actitud para ejercer derechos y contraer obligaciones, siendo las condicionantes: la prestación personal del servicio. La continuada subordinación y la Retribución o remuneración del servicio, corrobora, www.gerencie.com/elementos-del-contrato-de-trabajo.html, que es:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del

trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y

- c) Un derecho del trabajador tener un salario como retribución del servicio.

Los facultados a contrato, son:

1. Los mayores de edad (18 años).
2. Los menores de 18 años legalmente emancipados.
3. Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo (si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores).
4. No pueden firmar un contrato los menores no emancipados ni los incapacitados.

Personal.

<https://definicion.de/personal/>; Es el conjunto de personas que trabajan en un mismo organismo, empresa o entidad; es el total de los trabajadores que se desempeñan en la organización.

https://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos; se denomina recursos humanos (RR. HH.) al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, ... lo que permite implantar la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas los únicos recursos vivos y eficaces capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la competencia mundial. Es imprescindible resaltar que no se administran personas ni recursos humanos, sino que se administra con las personas, viéndolas como agentes activos y proactivos dotados

de inteligencia, innovación, creatividad y otras habilidades, que favorecen el éxito empresarial – institucional.

O.P.D. Organismo Público Descentralizado.

<https://definicion.de/organismo-descentralizado>; Es un término cuyo origen etimológico se encuentra en el griego. Y es fruto de la suma de dos componentes de dicha lengua: El sustantivo “órgano”, que es sinónimo de “instrumento”; El sufijo “-ismo”, que puede traducirse como “sistema” o “actividad”.

Término asociado a una organización o una entidad que está compuesta por diferentes unidades, que tiene relación con la descentralización y descentralizar; <https://definicion.de/organismo-descentralizado>: Es la acción que consiste en trasladar ciertos servicios o funciones que desarrollaba un poder general hacia otras delegaciones. El término es frecuente dentro de la estructura del Estado.

Un organismo descentralizado, por lo tanto, es aquel que no depende jerárquicamente del gobierno central y que tiene ciertas competencias y facultades autónomas, aunque funcione bajo la órbita estatal. Dicho organismo puede haber sido creado por un decreto del Poder Ejecutivo o por iniciativa del Congreso, funcionando incluso, aunque no en todos los casos, con recursos públicos derivados directamente por la administración central.

Para poder entender mejor el sentido y la esencia de los organismos descentralizados se hace necesario conocer a fondo algunas de sus principales señas de identidad. Entre estas se encuentran las siguientes:

- En todo momento se crean bajo lo que sería el paraguas de un acto de tipo legislativo.
- Cuentan con personalidad jurídica propia.

- Poseen una red de oficinas y dependencias de diversa índole.
- Disponen de una estructura administrativa interna así como de los pertinentes órganos de administración y representación que les son necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- Tienen personalidad, actividad, objeto y, por supuesto, patrimonio.
- En concreto, se establece que los organismos descentralizados se ponen en marcha por tres objetivos o misiones diferentes: para prestar un servicio social o público, para acometer estrategias relativas a áreas estratégicas o para aplicar recursos de finalidades de asistencia.
- Es importante subrayar, además de todo lo expuesto, que, aunque estos organismos cuentan con su autonomía, eso no impide que estén sujetos a la vigilancia o control de lo que es la Administración Pública Central.
- Lo habitual es que los organismos descentralizados administren sus recursos de manera independiente, contando para ellos con un estatus jurídico específico. De este modo, su existencia contribuye a democratizar al Estado.

P. E.B.L.T.

Proyecto especial Binacional Lago Titicaca.

2.4. Tipo de Contratación

Mucha Garcia, R. E. (2012; 14); La legislación vigente regula los siguientes tipos de contratación:

1. Directa: - A plazo indefinido - A plazo fijo - A tiempo parcial
2. Indirecta: - Intermediación laboral - Tercerización de servicios
3. No laboral: - Modalidades formativas - Contratación civil

2.5. Tipos de Contrato

Según la duración del Contrato

Temporales	Formativas * Para la formación * En prácticas
	Causales * De duración determinada
	Por Obra o Servicios * Eventual por circunstancias de la producción * De interinidad * De relevo / Desempleados.
	De fomento del Empleo * Para personas con Discapacidad * De sustitución por anticipación de la edad de jubilación
De duración indefinida (fijos)	Por tiempo indefinido * De forma de la contratación indefinida * Indefinido bonificado * Para la contratación de personas con discapacidad
Otros Contratos	Contratos para la realización de trabajos fijos discontinuos

Según la duración de la Jornada

Completa	Se trabaja en horas habituales en la actividad que se trate
Parcial	El número de horas de trabajo es inferior al habitual

Figura 8 Tipos de Contrato Laboral
Fuente: Mucha Garcia, R. E. (2012)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación.

Maletta, H. (2009, 159), En las investigaciones descriptivas... no hay ninguna relación causal que deba ser demostrada, mediante hipótesis.

Sánchez Carlessi, H. y Reyes Meza C. (2002), el método descriptivo consiste en describir e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variable tal como se dan en el presente. Apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en forma natural; por tanto las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio son mínimas, por lo cual su validez interna es discutible. Aquí se conoce la naturaleza de una situación en la medida en que ella existe durante el tiempo de estudio; por consiguiente no hay administración o control manipulativo o un tratamiento específico. Su propósito básico es: Describir cómo se presenta y qué existe con respecto a las variables o condiciones de una situación. La investigación descriptiva llamada así por el método que emplea, no está dirigida necesariamente hacia la verificación de hipótesis, pudiendo por esto no llegarse a explicitar una hipótesis determinada.

Ávila Acosta, R. (2001), el método descriptivo tiene como objetivo describir y analizar sistemáticamente, "lo que existe" con respecto a las variaciones o a las condiciones de una situación. En estos estudios se obtiene información acerca de las características y comportamiento actual o dentro de un período de tiempo de los fenómenos, hechos o sujetos.

Como estudio situacional, trata de precisar la naturaleza de una situación tal como se presenta en un momento dado. No es estudio explicativo, ni interpretativo, tampoco se preocupa por probar hipótesis pero si ayuda a construirlas.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Contratación de Personal, en el Marco del Decreto Legislativo N° 728, del Organismo Público Descentralizado Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca.

La contratación de personal es la concreción de un contrato a un individuo a través del cual se conviene, acuerda, entre las partes intervinientes, generalmente empleador y empleado, la realización de un determinado trabajo actividad, a cambio de la cual, el contratado, percibirá una suma de dinero estipulada en la negociación entre las partes, debiendo precisar en ello las condiciones laborales y para su suscripción deberán estar de acuerdo las partes; el presente Decreto aclara que no existe nombramiento en su contenido, pero si contempla los contratos temporales y los de duración indefinida. En tanto haya vulneración en sus derechos el empleador puede optar por la indemnización por despido tarifada en un sueldo y medio por periodo anual laborado si el contrato es pactado a plazo indefinido o a una reposición.

3.2.2. Definición operacional.

Operacionalización de la Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA
Contratación de Personal, en el Marco del Decreto Legislativo N° 728, en el Organismo Público Descentralizado Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca.	Artículo 32° al 36, del D.L. N° 728	Contrato de Aprendizaje	¿Qué, modalidades de contratación de personal contempla el D.L. N° 728?	Descriptivo - entrevista
	Artículo 37° y 38° del D.L. N° 728	Contrato por tiempo indeterminado	¿Cuáles son los tipos de contrato laboral más usuales en la entidad?	
	Artículo 96°, 100°, 101° y 102° del D.L. N° 728	Contratos sujetos a modalidad: de naturaleza temporal, necesidad Mercado, conversión empresarial.	¿Cuál de los tipos de contrato, genera mayor incremento de personal en las Direcciones de entidad	
	Artículo 98°, 103, 104° y 105° del D.L. N° 728	Contrato de Naturaleza accidental: Ocasional, Suplencia, Accidental.	¿Qué podría hacer la entidad para garantizar el cumplimiento de lo que indica el D.L.N° 728	
	Artículo 99°, 106°, 107° y 110°	Contrato para obra determinada o servicio específico: intermitente, temporada		

3.3. Nivel de la investigación

Sierra Bravo, R. (1994); la presente investigación, por su finalidad es básica, porque nos permitirá comprender los fenómenos ocurridos durante los años materia de estudio.

3.3.1. Por su alcance, es una investigación longitudinal, retrospectiva y prospectiva.

3.3.2. Por su profundidad, es de tipo descriptiva, debido a que mediremos variables concretas de una población, para dar respuesta de los motivos de aplicación legal en materia de contratación de personal en el periodo estudiado.

3.3.3. Por la fuente de información que maneja, es mixto, ya que nos basaremos a la normativa existente y cotejaremos con la realidad.

3.3.4. El carácter de investigación, es cualitativo, porque nos permitirá sustentar respecto a la primacía del tipo de contrato que usa la entidad.

3.3.5. Por su naturaleza, es doctrinal, porque analizará la normativa sobre la contratación de personal de la entidad en un periodo de tiempo.

3.3.6. Según su marco, es una investigación de campo, porque recoge información de una entidad y analiza la normativa aplicada en ella.

3.4. Diseño de la investigación:

Hernández Sampieri, R.; Fernandez Collado, C. y Baptista Lucio, Pilar, indican que se refiere al plan o estrategia concebida para obtener información que se desea, el diseño señala el investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio y para contestar las interrogantes de conocimiento que se ha planteado.

Hidalgo Matos, M(Hidalgo Matos, 2002), el diseño debe ser considerado como un conjunto de operaciones o una guía de acciones de actuación racional y flexible antes que como un plan rígido de ejecución mecánica.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población.

Duglas A. Lind; William G. Marchal y Samuel A. Wathe, (2008, 7-261); la población es “conjunto de individuos u objetos de interés o medidas obtenidas a partir de todos los individuos u objetos de interés”. Es todo el grupo de individuos u objetos en estudio.

Ferris J. Ritchey (2001, 36); indica que es un grupo grande de personas de interés particular que deseamos estudiar y entender.

Para el presente caso es el total de trabajadores bajo el régimen laboral N° 728 del Organismo público descentralizado, proyecto especial Binacional Lago Titicaca que trabajan desde el año 2007 al 2017, que hacen un total de 99.

3.5.2. Muestra.

Duglas A. Lind; William G. Marchal y Samuel A. Wathe, (2008, 7-261); muestra es una porción o parte de la población de interés. Es una parte o subconjunto de la población.

Ferris J. Ritchey (2001, 36); es un grupo pequeño de la población; la muestra se observa y se mide y después se utiliza para obtener conclusiones sobre la población.

En el presente se trabajó con el total de trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 de la entidad PEBLT.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Duglas A. Lind; William G. Marchal y Samuel A. Wathe; (2008), Constituyen el conjunto de reglas y pautas que guiarán las actividades a realizar en cada una de las etapas de la investigación. Las técnicas como herramienta procedimental y estratégica suponen un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación de tal manera que seleccionar la normativa a cerca del trabajo de investigación resulte fácil.

Para la realización del presente trabajo se analizó documentos de gestión existentes en la entidad, Legislación, textos, enciclopedias, informes científicos, informes oficiales como: resoluciones, decretos, directivas, circulares, boletines, archivos oficiales y privados, mediante fichaje y observación directa, sin embargo para confirmar su veracidad se hizo algunas entrevistas al personal responsable de la entidad.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

Entre los instrumentos de medición de la información recopilada, se aplicó:

- **Validez.-** para medir con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad la variable de estudio.
- **Confiabledad,** si la normativa aplicada es consistente y si es predecible los objetivos de la investigación en los sectores del estado, bajo el régimen laboral N° 728.

3.7. Métodos de análisis de datos.

Para el análisis de datos del presente trabajo de investigación se aplica:

3.7.1. El método histórico.

Que consiste en el conocimiento de la realidad, analizando el proceso de desarrollo de los hechos que en ella suceden, siendo su elemento esencial la causalidad y las consecuencias que de ella se derivan.

3.7.2. El método análogo.

Considerando que se necesita analizar diferentes normas legales para describir la unidad, determinar la generalidad en la particularidad y la particularidad en la generalidad, que implica conocer la relación esencial de los hechos objeto de investigación.

3.8. Aspectos deontológicos.

El presente trabajo de investigación, describe el cumplimiento del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Formación y Promoción Laboral; en el Organismo Público Descentralizado Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca; en materia de contratación de personal; toda vez que es necesario prevenir y evitar sobre carga laboral a las instituciones del Estado; mediante una adecuada interpretación de la normativa y los tipos de contrato más usuales que se utilizan para la relación del vínculo laboral entre el empleador y el empleado.

La perspectiva es que en lo posible se evite la incorporación del Personal profesional, técnico y auxiliar, sin previa evaluación a efectos de controlar vicios o generar derechos que den paso a casos de: desnaturalización de contrato, medida cautelar y cosa juzgada, con una adecuada aplicación del Decreto Legislativo N° 728.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Conocimiento de la Entidad.

Para el inicio del desarrollo del presente capítulo, es necesario conocer la entidad para luego proceder el desarrollo de la investigación, enfatizando lo encontrado en respuesta a los objetivos.

El Organismo Público Descentralizado, Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, desarrolla su quehacer institucional bajo la normativa del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por del Decreto Supremo N° 003-97-TR.; y estando a su manual de operaciones se encontró el orden jerárquico de la normativa, encontrando el dispositivo en el orden Quinto de aplicabilidad.

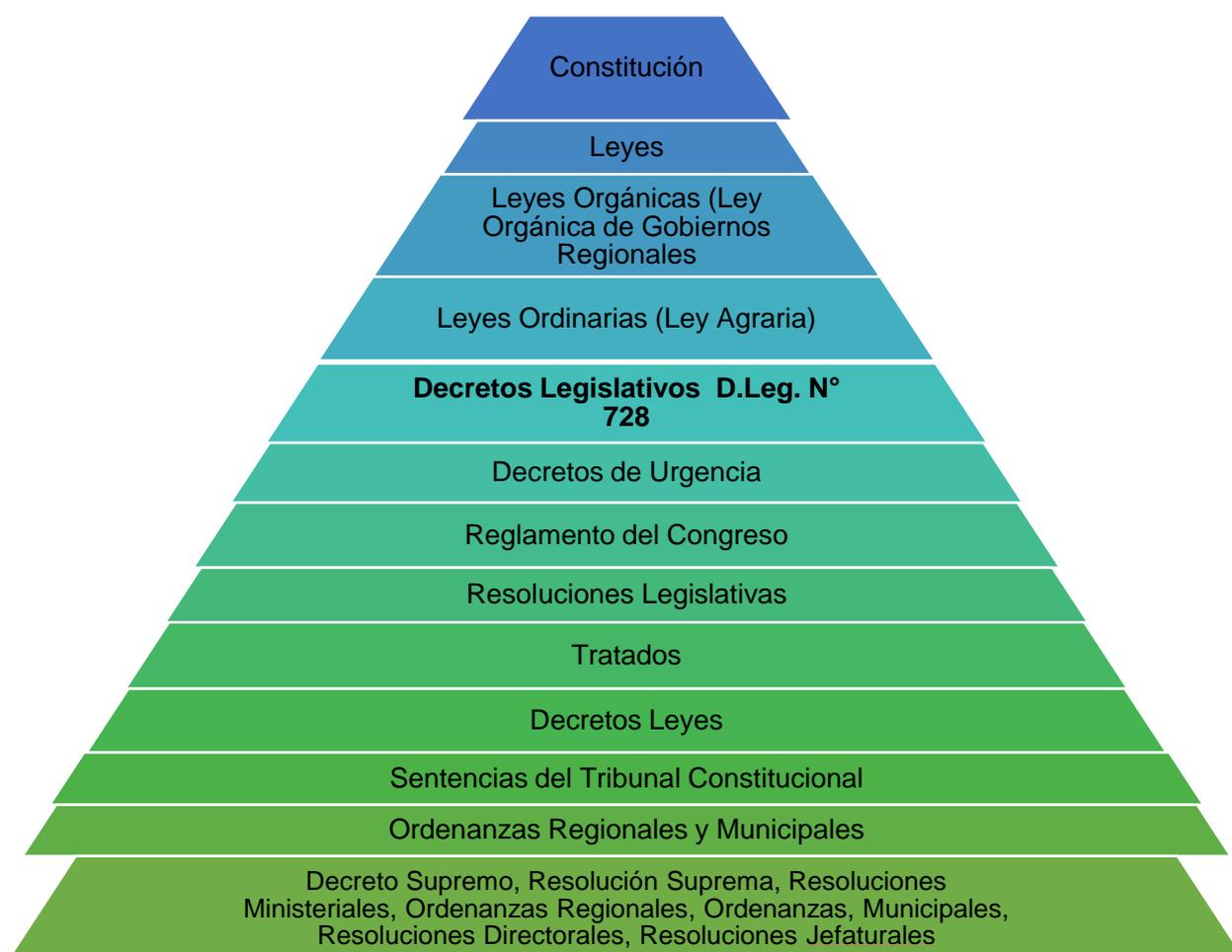


Figura 9 Jerarquía De Normativa Aplicable

Fuente: Manual de Operaciones del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca.

4.2. ¿Qué es el PEBLT?

La entidad materia de estudio, es un órgano desconcentrado del Ministerio de Agricultura, signado como la Unidad Ejecutora 017 PEBLT, creado mediante Decreto Supremo N° 0023-87-MIPRE en cumplimiento a los Convenios Peruano – Boliviano del 30 de Julio del año 1955 y del 1° de febrero del año 1957, “Convención Preliminar del Aprovechamiento de la Aguas del Lago Titicaca” y del acuerdo de notas reservas del 15 de Julio de 1987 suscritas por las cancillerías de las Repúblicas del Perú y Bolivia. Posteriormente mediante Decreto Supremo N° 006-90-RE, se califica como Proyecto Especial Binacional, disponiendo que deba ser programado, ejecutado y evaluado de acuerdo a los tratados y Convenios Internacionales que le dieron origen, sus reglamentos específicos y demás disposiciones conexas.



Fuente: Plan Operativo del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca

PEBLT, funcionalmente hasta el año 2008, dependía del Instituto Nacional de Desarrollo (INADE), sin embargo mediante D.S. N° 030-2008-AG, del 27 de febrero se dispuso la fusión del INADE y sus órganos desconcentrados (proyectos especiales), al entonces, Ministerio de agricultura (MINAG), hoy Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI), constituyendo la Unidad Operativa 017 Proyecto Especial Binacional Lago

Titicaca; con relativa autonomía técnica, económica, financiera y administrativa, actúa como unidad operativa peruana de los acuerdos internacionales Perú-Bolivia del Plan Director del Sistema PDPS.

4.3. ¿Cómo se encuentra Organizado?

La estructura orgánica del PEBLT, se encuentra aprobado por la Resolución Presidencial N° 007-2004-INADE-1100, sin embargo es necesario precisar que en atención a la Resolución Ministerial N° 0302-2011-AG, que dicta disposiciones para la aprobación de Manuales Operativos de los Programas y Proyectos Especiales adscritos al Ministerio de Agricultura, el PEBLT adecuó éste instrumento de gestión siendo aprobado mediante Resolución Ministerial N° 0332-2017-MINAGRI, de fecha 21 de Agosto del 2017; su actual La Estructura Orgánica, vigente:

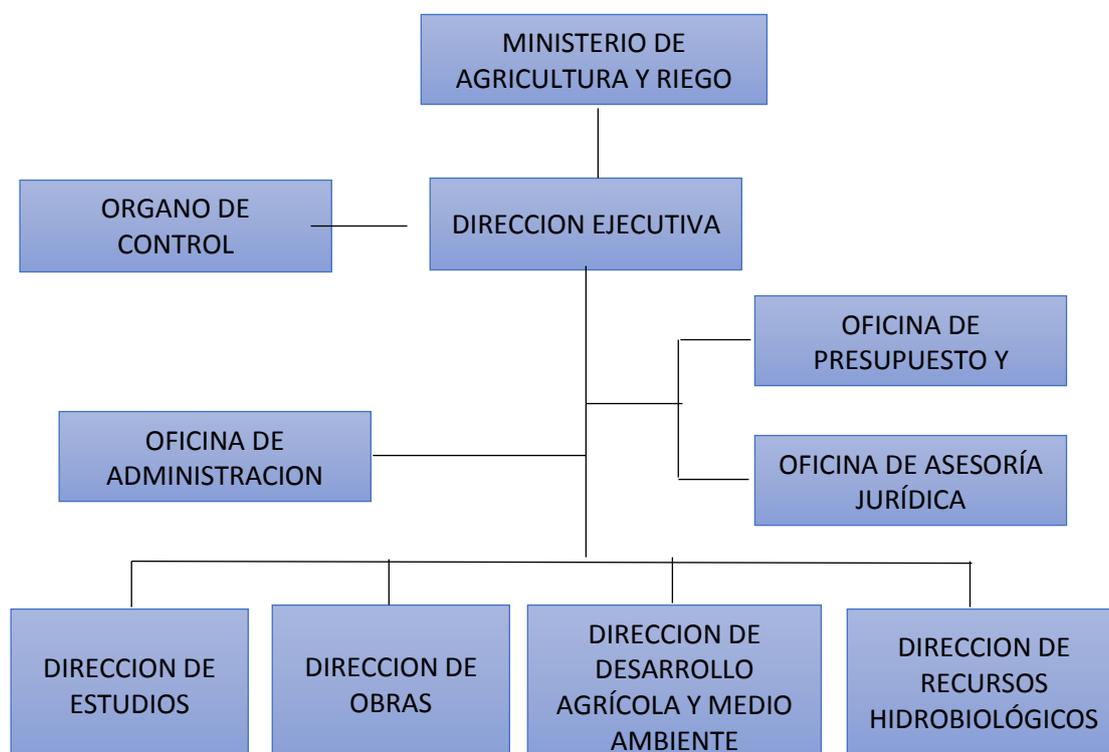


Figura 11 Estructura Orgánica P.E.B.L.T.
Fuente: Plan Operativo - 2017.

4.4. Visión.

Es una institución líder en el uso y manejo sostenible de los recursos naturales de la cuenca del Lago Titicaca (sistema TDPS), con conocimientos técnico científico, experiencia en la gestión de proyectos de desarrollo y una cultura organizacional, que aporta al desarrollo regional, interactuando con Instituciones Públicas, privadas y con participación de la población, que contribuye al logro de mejores condiciones de vida y bienestar de la población.



Figura 12 Metas Presupuestarias a las que dedica la inversión
Fuente: Elaboración Propia.

4.5. Misión.

Desarrollar en forma integrada Binacionalmente, acciones de manejo y conservación de los recursos naturales de la cuenca del Lago Titicaca (Sistema TDPS), mediante obras de infraestructura hidráulica, estudios hídricos e hidrobiológicos, proyectos de desarrollo agrícola y pecuario en áreas bajo riego incorporando técnicas en sistemas agro ecológicos andinos y acciones de gestión ambiental y proyectos

pesqueros para promover el desarrollo regional sostenible, con principios de identificación, eficiencia y compromiso.

4.6. Objetivos del PEBLT para el año 2017.

a. Objetivo General

Lograr el aprovechamiento sostenible de los recursos hídricos y naturales en la cuenca del Lago Titicaca del Sistema PDPS lado peruano.

b. Objetivos Específicos de PEBLT.

Mejorar los niveles de producción y productividad agropecuaria en los sistemas integrales de Lagunillas, llave, - Huenque y sistemas de riego priorizados en la Cuenca del Lago Titicaca PDPS.



Figura 13 Producción y Productividad agropecuaria.
Fuente: Elaboración Propia.

- Construir, rehabilitar y mejorar la infraestructura de riego para el aprovechamiento del recurso hídrico priorizado en la cuenca del Lago Titicaca.



Figura 14 Bocatoma Lagunillas
Fuente: Imagen de Revista PELT.

- Contribuir a una gestión y manejo sostenible de los recursos naturales y la biodiversidad de la cuenca Titicaca.



Figura 15 Biodiversidad del Lago Titicaca
Fuente: Página Web. De PELT.

- Fortalecer la gestión institucional y manejo eficiente de los programas y proyectos de inversión pública que ejecuta el PEBLT.

4.7. **Ámbito de Intervención.**

El ámbito de acción del Proyecto Especial Lago Titicaca, constituye el Sistema Hídrico del Lago Titicaca, Río Desaguadero, Lago Poopó, Salar Coipasa (TDPS), que corresponde a la demarcación natural de la cuenca del Lago Titicaca, que involucra a 11 provincias de la Región, Azángaro, Chucuito, El Collao, Huancané, Lampa, Melgar, Moho, San Antonio de Putina, San Roman, Yunguyo y los Distritos de Ajoyani, Coaza y Crucero de la Provincia de Carabaya; los Distritos de Cuyo Cuyo y Patambuco de la Provincia de Sandia.



Figura 16 Ámbito de Intervención del PEBLT.

Fuente: Página Web. De PELT.

Sin embargo de acuerdo al Plan Director Global Binacional el ámbito de intervención directa o prioritaria, está integrado por los ámbitos del Sistema Integral Lagunillas en la Zona norte y el Sistema Integral Huenque de la Zona Sur de la Región Puno.



Figura 17 Mapeo de Zonas de Intervención
Fuente: Página Web. De PELT.

4.8. Población Objetivo.

La población del ámbito de intervención del proyecto que se encuentra al entorno del Sistema Hídrico del Lago Titicaca, Río Desaguadero, Lago Poopó, Salar Coipasa (TDPS), lado peruano es de 1'308,622 habitantes que representa el 90.69% de la población de la Región Puno, en tanto la población del ámbito de intervención directa o prioritaria alcanza a 653,651 habitantes que representa el 49.95% del ámbito del Sistema del TDPS.

Para el año 2017, el Organismo Público Descentralizado, Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, trabajará con 13,531 productores que en conjunto involucra a 35, 181 habitantes que representa el 5.4% de la población del ámbito de intervención (Expediente presupuestal -2016 PEBLT).

ÁMBITO	TOTAL	HOMBRE	MUJER	%
POBLACIÓN PERU	31,826,018.00	15,939,059.00	5,886,959.00	100
1. Población Región Puno	1,442,930.00	723,792.00	719,138.00	4.53
2. Población Ámbitos PDPS	1,308,622.00	656,421.00	652,201.00	90.69
3. Población Zona Intervención PELT	653,651.00	327,880.00	325,771.00	49.95
* Sistema Integral Lagunillas	331,706.00	166,388.00	165,318.00	
* Sistema Integral Huenque llave	321,945.00	161,492.00	160,453.00	

Tabla 1: Población beneficiaria por zonas de intervención y diferenciados por sexo.

Fuente: POI-PEBLT, sobre la base de datos estimados del INEI-SIRTOD.

4.9. Metas Presupuestarias.

Las metas presupuestarias previstas para el año 2017 son:

a. Gestión de proyectos:

- Desarrollo Rural sustentable.
- Dirección Técnica, Supervisión y Administración.
- Gestión de Conservación de Manejo de la Fauna Silvestre.
- Manejo Integrado de Micro cuencas.
- Mejoramiento de Pastos Naturales y Cultivados.
- Producción de Plantones.
- Promoción de la Calidad Ambiental.
- Mejoramiento Genético de Ganado.

b. Operación y mantenimiento

- Mantenimiento de Infraestructura construida.
- Mantenimiento y Reparación de Equipo Mecánico.
- Pago de Seguro de Obras.
- Afianzamiento del soporte infraestructural y equipamiento para respuesta a desastres y emergencias.

c. Estudios de pre inversión.

- Monitoreo y Evaluación.

d. Repoblamiento y preservación de especies ícticas nativas del lago Titicaca.

- Promoción de la Actividad Pesquera Norte y Sur.

4.10. Objetivo 1)

Conocer las Modalidades de Contratación de Personal que Contempla el Decreto Legislativo N° 728.

El Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, Régimen Laboral Privado, contempla las siguientes modalidades de Contratación de personal:

Título	Capítulo	Artículo (s)	Contrato	
I	IV	32,33,35 y 36	De Aprendizaje	
II	IV	37,38	De Trabajo por tiempo indeterminado	
III	I	96	De Trabajo Sujetos a Modalidad	
	I - II	97	100	De Naturaleza Temporal
		101		Por Necesidad de Mercado
		102		Por Conversión Empresarial
	III	98		De Naturaleza Accidental
		103		Ocasional
		104		Suplencia
		105		Accidental
	IV	99		De Obras o servicio
				Para Obra determinada o Servicio
106			Específico	
107			Intermitente	
		110	Temporada	

Figura 18 Título, Capítulo, Artículos de modalidades de contrato D.L. 728

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos del CAP-PELT

A efectos de conocer a detalle en que consiste cada uno de ellos para su aplicabilidad tenemos:

<https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>
“Título I, capítulo IV artículo N° 32º, del contrato de aprendizaje, precisando que el aprendiz se obliga a prestar servicios a una empresa, por tiempo determinado, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional sistemática e integral de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado y le abone la asignación mensual convenida. En los subsiguientes artículos 33, 34, 35 y 36, precisa que los jóvenes entre 14 a 24 años serán formados para la producción industrial, mantenimiento, servicios pero con la condicionante que la asignación mensual de los aprendices no podrá ser inferior, al monto de la remuneración mínima vital que se encuentre vigente en la oportunidad del pago”.

Estando a la revisión documentaria, se visualiza que la entidad básicamente año a año, suscribe convenios con la Universidad Nacional del Altiplano, con las facultades de Ciencias Agrarias y Medicina Veterinaria y Zootecnia, Biología; asimismo en el año 2017, dio accesibilidad a jóvenes estudiantes de otras Universidades como: Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, Universidad Privada, Unión, Universidad Privada Alas Peruanas y la Universidad Privada San Carlos. Todos en las áreas de Ingeniería industrial, Ingeniería Medio Ambiental y Biología – Química.

Asimismo a partir del Título II, refiere sobre los Contratos de Trabajo, en su Capítulo I:

Artículo 37; www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf, indica que: “en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”. <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la->

relacion-laboralpdf-pdf-free.html. “Por excepción, puede celebrarse por escrito contratos para obra o servicio determinados o sometidos a condición o sujetos a plazo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos a tiempo parcial, sin limitación alguna”.

En el Artículo 38; <https://www.perucontable.com/laboral/cual-es-la-importancia-del-contrato-de-trabajo/>, precisa que: “los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural”. <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>, “No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

En el Título III, refiere a los contratos de trabajo sujetos a modalidad precisando en el Capítulo I, sobre el ámbito de aplicación, a partir del:

Artículo 96; <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>, indica que: “los contratos de trabajo sujetos a modalidad podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitente o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”.

En el Artículo 97.- <https://www.slideshare.net/dilberzhito/proyecto-especial-lago-titicaca>, “Son contratos de naturaleza temporal”, concordante con, <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>, los siguientes:

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad.
- b) El contrato por necesidades del mercado.
- c) El contrato por reconversión empresarial.

En tanto el Artículo 98;

<https://es.scribd.com/document/381498083/Contrato-de-Trabajo-Monografia>, indica que son contratos de naturaleza accidental:

- a) El contrato ocasional.
- b) El contrato de suplencia.
- c) El contrato de emergencia.

Asimismo en el Artículo 99.- Son contratos de obra o servicio:

- a) El contrato específico.
- b) El contrato intermitente.
- c) El contrato de temporada.

En el Capítulo II detalla respecto a los contratos de naturaleza temporal; los mismos que se utilizan como sigue:

4.10.1. Contrato por Inicio o Incremento de Actividad.

Artículo 100.- <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>, “el contrato temporal, celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial”. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

4.10.2. Contrato por Necesidades de Mercado.

Artículo 101.- <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>, “el contrato temporal por necesidad de mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por

variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente”. Su duración máxima es de seis meses al año. En los contratos temporales por necesidades de mercado deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

4.10.3. Contrato por Reconversión Empresarial.

Artículo 102.- <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>. “el contrato temporal por reconversión empresarial es celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos”. Su duración máxima es de dos años, conforme indica: www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf.

Continuando con el extracto, del Decreto Legislativo N° 728, sobre modalidades de contratación de personal en el Capítulo III – tenemos los contratos de naturaleza accidental, los que se clasifican en:

4.10.4. Contrato Ocasional.

Artículo 103.- <https://www.elperulegal.com/2014/05/decreto-legislativo-n-728-ley-de.html> y <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>, “el contrato accidental-ocasional, es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo”. Su duración máxima es de seis meses al año.

4.10.5. Contrato de Suplencia.

Artículo 104.- <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>, “El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo”. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>, “En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia”. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

4.10.6. Contrato de Emergencia.

Artículo 105.- <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>, “El contrato accidental de emergencia es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor”. Su duración coincidirá con la duración de la emergencia no pudiendo exceder de un año, blogs.deperu.com/legal-y-tributario/tema/contratos-por-reconversion-empresarial.

Finalmente en el Capítulo IV, contempla los contratos para obra o servicio, conformados por:

4.10.7. Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico.

Artículo 106.- <https://www.monografias.com/trabajos60/m...recho-laboral5.shtml>, “Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada”. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

4.10.8. Contrato Intermitente.

Artículo 107.- <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>, “Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación”.

Artículo 108.- En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contratado.

Artículo 109.- El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

4.10.9. Contrato de Temporada.

Artículo 110.- <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>, “El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada en función a la naturaleza de la actividad productiva”.

Artículo 111.- En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente:

La duración de la temporada; <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>; consiste en:

- a) La obligatoriedad del previos que deberá cursar el empleador, al trabajador diez (10) días antes de la finalización de la temporada, si ésta dura, más de tres (3) meses, <https://es.slideshare.net/hugomar56/tuo-dleg-n-728-productiv-competiv>.
- b) La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html> y, d) La naturaleza de las labores del trabajador.

Artículo 112.- Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por tres temporadas tendrá derecho a ser contratado para las temporadas siguientes, si la suma de los periodos laborados supera en conjunto el año calendario, computado a partir de la primera temporada de trabajo.

Artículo 113.- <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>, “Para hacer efectivo el ejercicio del derecho conferido en el artículo anterior, el trabajador deberá presentarse en la

empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince (15) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo”.

Artículo 114.- Se asimila también al régimen legal contrato de temporada a los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año. Igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales.

4.11. Objetivo 2)

Identificar los tipos de contrato laboral más usuales del Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los años 2007 al 2017.

Estando a los contratos contemplados en el Decreto Legislativo N° 728, en los artículos 32°, el Título II y III, artículos 96° al 114°; el Organismo Público Descentralizado, Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca; entre los documentos revisados y la entrevista realizada se tiene, que los tipos de Contrato más usuales son:

4.11.1. El Contrato de trabajo sujeto a modalidad

El mismo que se encuentra en el artículo 37° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde indica que: <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>; “En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de

trabajo por tiempo indeterminado”.

Según los datos obtenidos de la entidad el personal que tiene un tipo de contrato sujeto a modalidad por grupos ocupacionales es como sigue:



Gráfico 1 Personal con Contrato Sujeto a Modalidad por Grupos Ocupacionales
Fuente: Elaboración Propia a partir de datos del CAP-PELT

De un total de 79 trabajadores al año 2017; 38 son profesionales y representa al 48%, 28 son técnicos y corresponde al 35%, en tanto se visualiza que existen 13 servidores auxiliares, que representa el 16%.

Otro de los tipos de contrato usual que la entidad celebra con los trabajadores nuevos son los:

4.11.2. Contratos de trabajo de naturaleza temporal, específicamente el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad.

Cuya naturaleza de contratación es por un máximo de tres años; enmarcados a lo prescrito en el Decreto Legislativo N° 728; por ende la

entidad contrata personal bajo la modalidad de contrato a plazo fijo en forma anual como sigue:



Gráfico 2 Personal con Contrato por Inicio o lanzamiento de una actividad
Fuente: Elaboración Propia a partir de datos del CAP-PELT

Estando a los datos del cuadro de asignación de personal la entidad tiene 21 trabajadores contratados bajo la modalidad de Contrato a Plazo Fijo en forma anual, de los cuales 50% son profesionales, el 40% técnicos y el 10% auxiliares

Dentro de los términos del **contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad**, se encuentran también los contratos por Servicios No personales y contratos por Locación de Servicios. Entendiendo que el personal que labora bajo ésta modalidad, no debe realizar actividades o funciones equivalentes a las que desempeñe el personal establecido en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP-PEBLT), debiendo efectuar sólo funciones de carácter temporal y eventual. Y estando a la revisión de documentos existentes en órdenes de servicios se tiene que la entidad entre los años 2007 al 2017 generó empleos temporales por inicio de nuevas actividades como sigue:

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL POR GRUPOS OCUPACIONALES	PROFESIONAL	TECNICO	AUXILIAR	TOTAL	TOTAL ACUMULADO
ANTES	15	14	11	40	40
2007	18	18	15	51	91
2008	21	22	14	57	100
2009	20	21	16	57	50
2010	25	23	13	61	111
2011	28	16	21	65	121
2012	32	80	21	133	129
2013	45	24	32	101	166
2014	60	59	39	178	344
2015	60	48	36	190	534
2016	55	40	30	166	700
2017	26	42	12	80	780
TOTAL	512	407	260	1179	1179

Tabla 1 Contrato de Trabajo Temporal por Grupos Ocupacionales y año de ingreso a labor.

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos de Ordenes de Servicio y PLAME – PELT.

En la presente tabla nos indica que se generó empleo temporal para actividades específicas con contratos temporales para un total de 1179 personas entre profesionales, técnicos y auxiliares; incidiendo la preferencia de contratos a personas profesionales hasta en número de 512, técnicos 407 y 260 auxiliares; para tener mejor referencia de los resultados obtenidos se presenta el siguiente gráfico porcentual de generación de empleo entre los años 2007 al 2017.



Gráfico 3 Porcentaje de Contratos de Trabajo Temporal por años.

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos del CAP-PELT

El gráfico nos muestra que, en el año 2015 se dio la mayor cantidad de contratos temporales llegando a un 16% del periodo de análisis (2007 - 2017); en tanto antes del periodo materia de estudio la entidad sólo contrató un 3% y en el año 2007 un 4%. Sin embargo es necesario también precisar en qué grupo ocupacional se dio el mayor número de accesibilidad laboral, en el marco del cumplimiento del Decreto Legislativo N° 728.

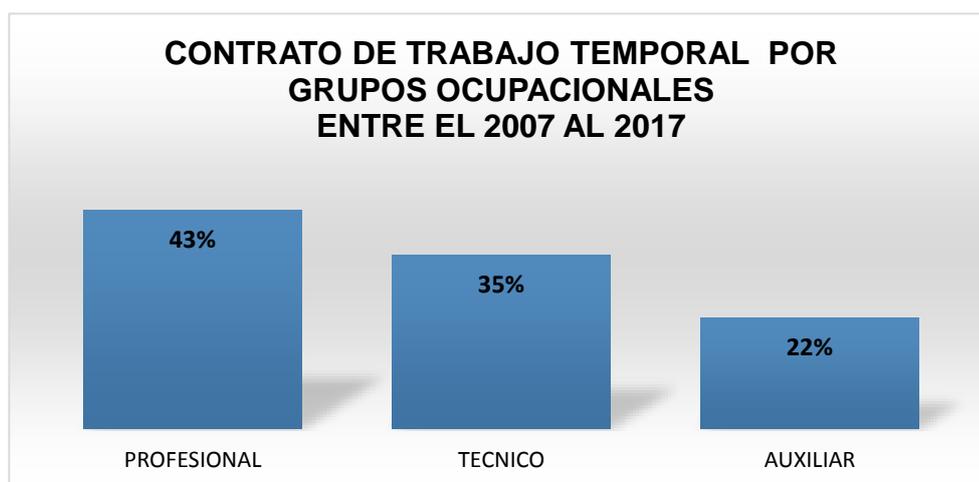


Gráfico 4 *Porcentaje de Contratos de Trabajo Temporal por años.*
Fuente: *Elaboración Propia a partir de datos del CAP-PELT*

El gráfico nos muestra que el Organismo público descentralizado Proyecto Especial Lago Titicaca, contrató de forma temporal a mayor cantidad de profesionales entre los años 2007 al 2017, representando el 43% y el 35% de contratos es para Técnicos y sólo el 22% para auxiliares.

Estando al párrafo segundo del Artículo 37° del Decreto Legislativo N° 728, <https://edoc.site/010-inicio-y-termino-de-la-relacion-laboralpdf-pdf-free.html>, indica que: “por excepción, puede celebrarse por escrito contratos para obra o servicios determinados o sometidos a condición o sujetos a plazo”; por ende la entidad contando con una Dirección de Obras y Otra dirección de Estudios y entre los años 2007 al 2017, éstas direcciones contrataron personal bajo la modalidad de:

4.11.3. Contratos de Obra o Servicios, <https://vdocuments.site/63-glosario-de-terminos-administrativos.html>, “Específicamente los enmarcados en la modalidad de Contrato Específico

Que se encuentra en el literal a) del artículo 99º y el artículo 106, del capítulo IV, Título III, del Decreto Legislativo N° 728”; en observancia al requerimiento de los expedientes técnicos; para la ejecución de obras programadas y presupuestadas, los contratos son por meses determinados más no de forma anual. Sin embargo existen 06 trabajadores que ingresaron por esta modalidad y ganaron estabilidad laboral, manteniendo su forma de trabajo con la forma de pago de la contraprestación.

GRUPOS OCUPACIONALES	PROFESIONAL	TECNICO	AUXILIAR	TOTAL	TOTAL ACUMULADO
ANTES	1	0	0	1	1
T 2014	0	0	0	0	1
2015	1	0	1	2	3
2016	1	0	2	3	6
2017	0	0	0	0	6
TOTAL	3	0	4	6	6

Tabla 2 Contrato de Trabajo Específico para obras.

Fuente: Elaboración Propia a partir de documentos del PELT.

Complementariamente, una servidora de planta quién nos colaboró bajo la condición de no revelar su identidad; respecto a la interrogante:

4.11.4. ¿Qué tipos de Contrato Son los más usuales en la entidad?

Nos indica que:

Las modalidades de contrato; a inicios los veinte ingresamos a planilla previo concurso público; nuestro contrato sería a modalidad bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, a tiempo indeterminado ahora, Luego en los años siguientes, observamos que el personal ingresa ya no por mérito ni formación profesional, si no por situación política, claro uno que otro también ingresa por evaluación de sus expedientes, no por su capacidad, eso practicamos hasta ahora.

Sin embargo cuando se les hace contrato, antes era por Servicios No Personales, ahora se le denomina Locación de Servicios; la entidad utiliza también el contrato a Plazo Fijo; en concreto las más usuales son: Contrato a modalidad en plazo indeterminado, Contrato por Servicios No personales, Contrato por Locación de Servicios, el Contrato a plazo fijo y también el contrato por temporadas, se contrata jóvenes estudiantes que realizan sus prácticas remuneradas, como dice la Ley.

4.12. Objetivo 3)

Conocer los tipos de contrato utilizados por del Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los años 2007 al 2017, que generaron mayor incremento de personal.

Revisados los documentos y estando a la entrevista expuesta por la servidora del PELT, respecto a los tipos de contrato, se identificó los siguientes tipos de contrato más usuales: <https://www.monografias.com/trabajos75/c...bajo-elemetos2.shtml>, “Contrato de Trabajo Sujeto a modalidad, Contrato de trabajo de naturaleza temporal y el Contrato de obra o servicios”; para mayor detalle

de los mismos resumimos en el siguiente cuadro:

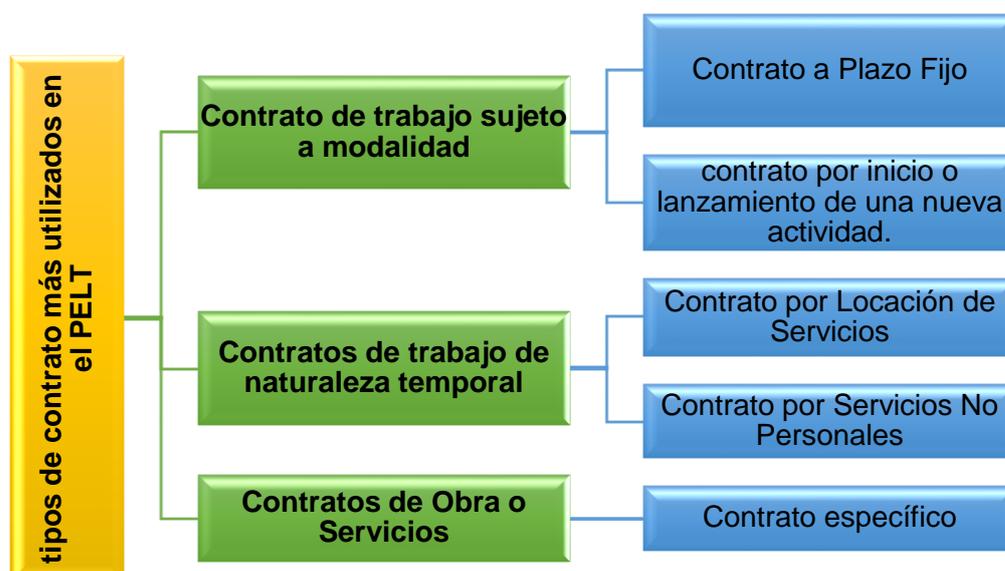


Figura 19 Tipos de Contrato más Usuales en el PEBLT.
Fuente: Elaboración Propia

De los citados, lo que generaron mayor incremento de personal que ganó estabilidad laboral acudiendo a las instancias pertinentes que protegen al trabajador. www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf, (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Poder Judicial y Ministerio Público), “para saber con precisión se entrevistó a un número de 20 personas trabajadores de la entidad entre damas y varones, indiferente sean profesionales, técnicos o auxiliares, es más la entrevista fue al azar, dónde la respuesta a la pregunta”. ¿Bajo qué tipo o modalidad de contrato, estuvieron los que retornaron a la entidad y ello por su puesto produjo incremento de personal al Organismo Público Descentralizado Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca?; Los entrevistados respondieron que estaban contratados bajo el:

TIPOS DE CONTRATO	Varón	Mujer	Total
Contrato de Trabajo sujeto a modalidad	4	3	7
Contrato de Trabajo de naturaleza temporal	3	4	7
Contratos de Obras o de Servicios	2	3	5
Desconoce/No está informado	1	0	1
TOTAL	10	10	20

Tabla 3 Tipos de Contrato más Usuales en el PEBLT.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretando el cuadro evidenciamos, que el contrato de trabajo, sujeto a modalidad y el contrato de trabajo, de naturaleza temporal son los que dan posibilidades de vínculo laboral al trabajador con la entidad, éste mismo hecho generan los contratos de obras o de servicios en menor medida. Esto quiere decir que, de los 20 entrevistados entre varones y damas: 7 indicaron que los trabajadores que se quedaron, son por la modalidad de contrato sujeto a modalidad, otros 7 se quedaron, los trabajadores que laboraron bajo el contrato de trabajo de naturaleza temporal y 5 cuando tenían un contrato de obra o servicios, sólo uno indicó no estar informado.

Asimismo, a la pregunta:

4.12.1. ¿Qué tipos de contratos, generan mayor incremento de personal?

Nuestra entrevistada, servidora de planta que labora desde la creación de la entidad, indica que con exactitud el personal labora por situación política, por invitación de algún jefe dentro de la institución; bajo la modalidad de: Contrato a Plazo Fijo, donde el trabajador ingresa a planilla, contrato por Locación de Servicios antes Servicios No Personales, estos trabajadores, giran recibos por honorarios profesionales, a ellos no les pagamos por planilla y los que acuden al Ministerio de Trabajo, solicitando inspección, comunicando que su trabajo es bajo dependencia y

tiene un espacio laboral dentro de la entidad; los inspectores del ministerio en su visita a la entidad, confirman el hecho; levantan un acta a favor del trabajador y al tercer día vuelve el trabajador, a partir de ello ninguna autoridad ni nadie le pueda fastidiar, así se quedaron varios hasta completar los 106 que usted ve en la planilla y otros son los que estuvieron trabajando en una obra, que también se quedaron; a éstos últimos se les sigue pagando por Ordenes de Servicio, conforme indica su mandato de reincorporación.

Seguidamente estando al documento fuente y en respuesta al objetivo, extractamos lo siguiente:

Personal con Contrato D.L. 728	
META PRESUPUESTARIA	PERSONAL
META: 0002 DIRECCIÓN TÉCNICA, SUPERVISIÓN Y ADMINISTRACIÓN	
Personal Contratado Bajo el Régimen Privado D.L. 728	6
META: 0002 DIRECCIÓN TÉCNICA, SUPERVISIÓN Y ADMINISTRACIÓN	
Personal de Apoyo (Repuestos Judiciales)	48
META: 0005 MEJORAMIENTO DE PASTOS NATURALES Y CULTIVADOS	
Personal de Apoyo (Repuestos Judiciales)	07
META: 0008 MEJORAMIENTO GENÉTICO DE GANADO	
Personal de Apoyo (Repuestos Judiciales)	02
META: 0010 MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA CONSTRUIDA	
Personal de Apoyo (Repuestos Judiciales)	25
Personal con Cargo de Confianza y de Planta	18
TOTAL	106

Tabla 4 Tipos de Contrato por Metas presupuestarias- PEBLT.
Fuente: Elaboración Propia

Estando al cuadro, se visualiza que 82 personas han vuelto con reposición judicial, acudiendo ante las instancias pertinentes, para hacer prevalecer su vínculo laboral con la entidad.

4.12.2. ¿En qué Direcciones se generó mayor incremento de personal?

En todas las direcciones, de a pocos ya hay bastantes con medida cautelar, algunos vuelven con Reposición Judicial, Ejecución Judicial de cosa juzgada y unos cuantos también tienen simple permanencia y se mantienen en sus puestos de trabajo. Pero con los constantes cambios de Directores, algunos de pronto aparecen en planilla.

Para confirmar lo indicado por nuestra entrevistada, pasamos a revisar nuevamente la base de datos al que tuvimos acceso, siendo el resultado como sigue:

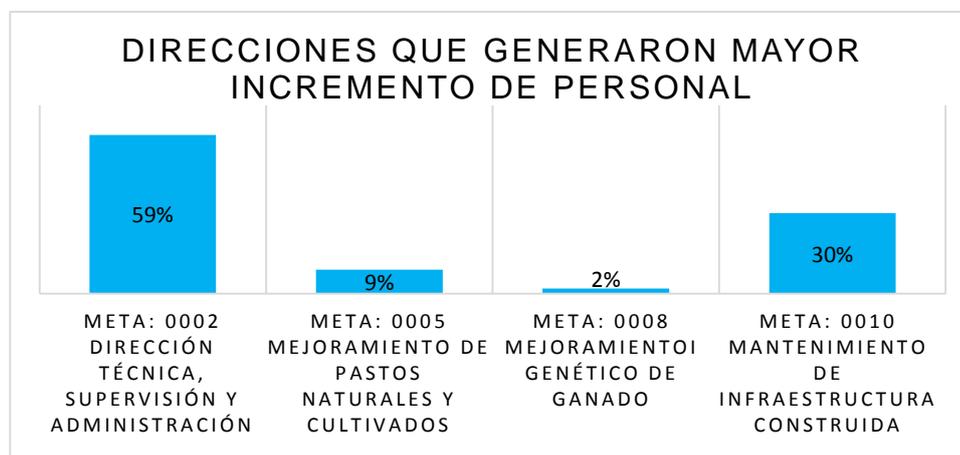


Gráfico 5 Direcciones que Permitieron el ingreso de más personal
Fuente: Elaboración Propia a partir de documentos varios-PELT

En el presente gráfico nos muestra que el 59% del total de trabajadores retornaron vía judicial a la dirección Técnica Supervisión y Administración, esta dirección está constituido por Dirección Ejecutiva, Presupuesto y Planificación, Órgano de Asesoría Jurídica, Informática y Estadística y Administración; el 30% de trabajadores retornaron a la Dirección de Obras; en la Dirección de Desarrollo Agrícola y Medio Ambiente sólo retornaron el 11%, que integra a la meta 0005, de mejoramiento de pastos naturales y cultivados 9% y la meta 0008 de mejoramiento genético de ganado el 2%.

Complementariamente se procede a realizar el conteo de información de los documentos que se encuentran archivados en la Oficina de Personal, respecto a la modalidad de retorno del personal que se incrementó; con el siguiente resultado.

MODALIDAD DE RETORNO A LA ENTIDAD PELT	N°
Cosa Juzgada	52
Medida Cautelar	12
Simple Permanencia	8
TOTAL	79

Tabla 5 Cantidad de Trabajadores por modalidad de permanencia- PEBLT.

Fuente: Elaboración Propia

Estando a la tabla precisamos que 52 trabajadores contratados volvieron con proceso judicial de cosa juzgada, en tanto 12 se encuentran laborando con medida cautelar y 8 con simple permanencia, haciendo un total de 79 trabajadores.

Analizados en forma porcentual tenemos el siguiente gráfico:

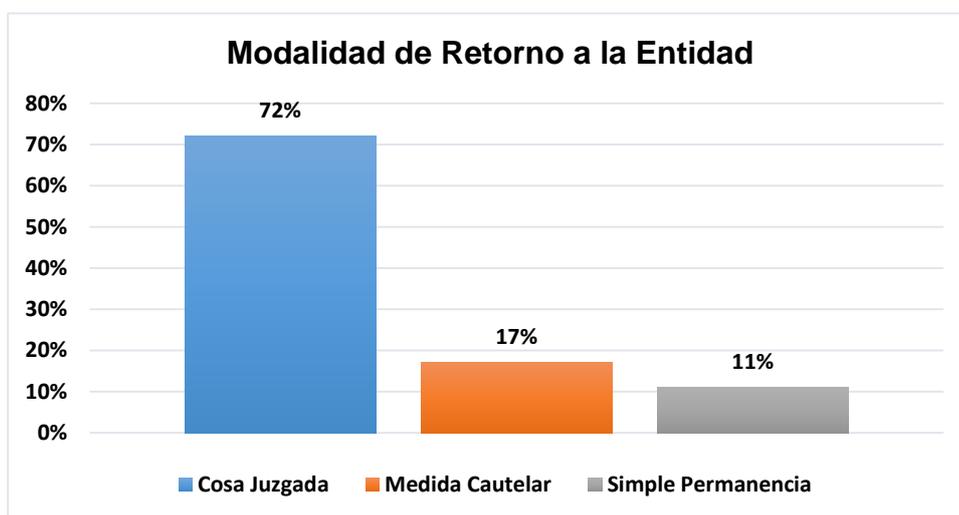


Gráfico 6 Modalidad de Retorno a la Entidad

Fuente: Elaboración Propia a partir de documentos varios-PELT

Donde el 72% de trabajadores volvieron con Reposición judicial de cosa juzgada el 13% con Medida Cautelar en tanto el 11% tiene simple permanencia acumulada.

4.13. Objetivo 4)

Proponer acciones concretas plausibles de implementar para garantizar el cumplimiento en materia de contratos de personal en el marco del Decreto Legislativo N° 728.

El PEBLT, desde su creación inicia con 20 trabajadores en planilla, según su (CAP) Cuadro Analítico de Personal, siendo el tipo de contrato laboral el Régimen del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, evidenciando que el funcionamiento e implementación de la labor recae en éste grupo de servidores; quienes dinamizan el desarrollo de las actividades y con el transcurrir de los años, el incremento de personal es elevado, pese a la transgresión de la normativa establecida. Al año 2017 los trabajadores por grupos ocupacionales es como sigue:

GRUPO OCUPACIONAL	PROFESIONAL	TECNICO	AUXILIAR	TOTAL	%
A	22	12	9	43	54
B	5	7		12	15
C	4	2	2	8	10
D	5	4	1	10	13
E	2	3	1	6	8
TOTAL	38	28	13	79	100
%	48	35	16	100	

Tabla 6 *Trabajadores por nivel y grupo ocupacional- PEBLT.*

Fuente: Elaboración Propia

Para implementar acciones se aprecia en la presente tabla que ya existe un buen número de profesionales al servicio de la ciudadanía, siendo la mayor concentración en el grupo A con el 54% que representa al 48% de profesionales; el 35% son auxiliares siendo la mayor concentración en el grupo ocupacional A; el 16% son auxiliares igualmente la mayor concentración está en el grupo A.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación, respecto al cumplimiento del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral bajo el Régimen Privado, la contratación de personal del Organismo Público Descentralizado Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca durante los años 2007 al 2017; responde a los objetivos en los siguientes términos:

5.1. grimaldochongvasquez50.blogspot.com/2011/04/principio-de-continuidad-laboral.html, “Estando a la síntesis de la historia y evolución del derecho laboral y la aparición de contrato: indica que, las Constituciones de 1920 y 1933 son las primeras en hacer expresa alusión y regulan de forma abierta el derecho al trabajo; en los años 1940 y 1950 se expidieron diversas normas que regularon la contratación laboral en esencia, la forma del contrato de trabajo y los derechos que emanaban de él, tanto para el empleador como para el trabajador”; <https://www.scribd.com/document/212297730/LECTURA-I-D-DEL-TRABAJO-EN-EL-PERU>; “en el año 1991 se produce un gran cambio en el Perú, implantándose la “flexibilización laboral”, cuyo origen tuvo un sustento interesante, que fue el generar una mayor apertura del mercado laboral, en otras palabras, que más personas cuenten con un empleo materializándose este hecho con la publicación del Decreto Legislativo N° 728, denominada Ley de Fomento del Empleo”, norma que tenía como premisa flexibilizar todo el marco normativo laboral a efectos de promover la productividad y la competitividad laboral, conforme indica; Ávalos Jara. O.V (2012). En el contenido del Decreto Legislativo N° 728; www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf, “las modalidades de contratación de personal se clasifican en: contrato de aprendizaje, contrato de trabajo por tiempo indeterminado, contrato sujeto a modalidad, contrato de naturaleza temporal, contrato por necesidad de mercado, contrato por conversión empresarial, contrato de naturaleza accidental

(ocasional, suplencia, accidental), contrato de obras o Servicios (para obra determinada o servicio específico, intermitente y temporada)”

5.2. La complejidad y discrecionalidad que ha imperado en la gestión de las personas al servicio del Estado, en donde han coexistido distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, distinguiendo la participación de servidores públicos según su régimen laboral en los contextos del régimen del decreto Legislativo N° 728, el Decreto Legislativo N° 276, los de Contratación Administrativa de Servicios – CAS y otros; que utilizan las instituciones del Estado, Nunja García J.L. (2017); dentro del contexto de la administración pública y el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Organismo Público Descentralizado, Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, utiliza los Contratos sujeto a modalidad en plazo indeterminado, Contrato por Servicios No personales, Contrato por Locación de Servicios, el Contrato a plazo fijo y también el contrato por temporadas, se contrata jóvenes estudiantes que realizan sus prácticas remuneradas, como dice el artículo 37º, del Decreto Legislativo N° 728, toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado y en los artículos subsiguientes del Título II y III, artículos 96º al 114º contempla las modalidades establecidas que utiliza la entidad y para adiestramiento de practicantes las precisiones lo establece el artículo 32º y sub siguientes.

5.3. grimaldochongvasquez50.blogspot.com/2011/04/principio-de-continuidad-laboral.html, “Estando a los tipos de contratos más usuales, debidamente identificados en el contexto del Decreto Legislativo N° 728 y la inclusión de los denominados contratos de trabajo sujetos a modalidad (temporales y de plazo fijo), la implementación, por interpretación, de la estabilidad laboral relativa, y la indemnización como protección contra el despido arbitrario” Ávalos Jara. O.V (2012) y grimaldochongvasquez50.blogspot.com/2011/04/principio-de-continuidad-laboral.html, “el contrato de trabajo emana derechos, tanto al empleador

como al trabajador, donde el trabajador solo podía ser despedido por una causa justificada, siendo nulo todo tipo de despido incausado o injustificado”. [www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo Sustantivo del Trabajo Colombia.pdf](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo_Sustantivo_del_Trabajo_Colombia.pdf), “Es así que la relación jurídica-económica es superior a los contratos individuales civiles, basados en el libre consentimiento de las partes, porque tiene como esencia la fuerza de trabajo, elemento sustantivos inherentes a la persona humana, con la cual asegura el trabajador su supervivencia y la de su familia”; sometiéndose a cualquier tipo de contrato de trabajo, Ramirez Otárola, J. (2009), y el Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia, Reyes (2012); amparados en lo prescrito, el mayor incremento se dio en la Dirección Técnica, Supervisión y Administración, con una acumulación del 59% de trabajadores con estabilidad laboral, quiénes retornaron por mandato jurisdiccional del Ministerio de Trabajo, otros del Juzgado Mixto y algunos Por orden Fiscal.

5.4. De conformidad a lo indicado en el informe técnico N°276-2015-MINAGRI-PELT-OA-UPER, que refiere la aplicabilidad de las leyes de presupuesto público de los ejercicios anuales: 2007, LEY N° 28927; 2008, LEY N° 29142; 2009, LEY N° 29289; donde en el ítem de Disposiciones de Austeridad, Racionalidad y Disciplina de gasto público; Medidas en materia de personal manifiesta que: “Queda prohibido el ingreso de personal por servicios personales y el nombramiento; 2010, LEY N° 29465 , artículo 6.- De los ingresos del personal; 6.1 Prohíbese en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno, el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento; 2011, LEY N° 29626; 2012, LEY N° 29812, 2013, LEY N° 2995; 2014 LEY N° 30114; 2015, LEY N° 30281; 2016, LEY N° 30518; Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público; Medidas en materia de personal: Queda prohibido el ingreso de personal en el sector público por servicios personales y el nombramiento, salvo en el supuesto, que la designación

en cargos de confianza y de directivos superiores de libre designación y remoción, conforme a los documentos de gestión de la entidad, a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público., y demás normativa de la materia, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en las respectivas entidades.

El Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su contenido manifiesta que la aplicabilidad es con la finalidad, de un proceso de adiestramiento en la etapa de prácticas y en la etapa formativa es con la finalidad de que el trabajador emprenda empresa, priorizando la contratación de grupos extremos, es decir a adultos mayores. A fin de no generar mayor carga al Estado.

VI. CONCLUSIONES

6.1. El Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contempla las siguientes modalidades de contratación de personal: contrato de aprendizaje (prácticas), contrato de trabajo por tiempo indeterminado, contrato sujeto a modalidad, contrato de naturaleza temporal, contrato por necesidad de mercado, contrato por conversión empresarial, contrato de naturaleza accidental (ocasional, suplencia, accidental), contrato de obras o Servicios (para obra determinada o servicio específico, intermitente y temporada)

6.2. Los tipos de Contrato más usuales del Organismo Público Descentralizado Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca; son los Contratos sujeto a modalidad en plazo indeterminado, Contrato por Servicios No personales, Contrato por Locación de Servicios, el Contrato a plazo fijo y también el contrato por temporadas, se contrata jóvenes estudiantes que realizan sus prácticas, los cuales están enmarcados dentro del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral bajo el Régimen Privado.

6.3. Identificados los tipos de contrato; el mayor incremento de personal se generó a partir de la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad y el contrato de trabajo de naturaleza temporal, sin mucha diferencia los Contratos de Obras o de servicios; siendo la Dirección técnica, supervisión y Administración en un 59% que permitió la accesibilidad de generar vínculo laboral, en el año 2015 con mayor incidencia, esto debido a errores de carácter legal - administrativo, donde el trabajador tiene la posibilidad de acceder al órgano jurisdiccional y requerir su reposición, corroborados en que el Reglamento Interno de Trabajo, vigente en sus articulados, en ninguno de los casos bloquea la posibilidad de generación de vínculo laboral, tales así que pese a estar establecidos los procedimientos de la modalidad de ingreso de personal mediante concurso público, en la actualidad se sigue el estilo de invitación

a profesionales, técnicos y auxiliares, según sea el caso, bajo un contrato sujeto al código civil y la ley de contrataciones.

6.4. La naturaleza de vínculo laboral, sea esta en calidad de cosa juzgada, Medida Cautelar o simple permanencia, es con carácter indeterminado, sin beneficios como el caso de ascensos, que tácitamente precisa el Tribunal constitucional en el Caso Huatuco del año 2015; debido que el trabajador acudió al órgano jurisdiccional y éste evidenció que la entidad infringió los formalismos laborales de cada tipo de contrato; dando pase a contrato de plazo indeterminado y pasados los cinco años su incorporación a planillas; hechos que dan indicios suficientes para determinar que la entidad cumple de forma relativa lo prescrito en los artículos del Decreto Legislativo N° 728, en materia de Contratos de Personal.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Estando preciso las modalidades de contratación de personal en el Decreto Legislativo N° 728; La entidad Organismo Público Descentralizado Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca; debe ser minucioso en el cumplimiento de lo prescrito en el detalle del contenido de los articulados, mediante el órgano de Asesoría legal.

7.2. Siendo los tipos de contrato más usuales, el Contrato por Servicios No personales, Contrato por Locación de Servicios, el Contrato a plazo fijo y también el contrato por temporadas; la entidad debe ser cauteloso del cumplimiento de la naturaleza de labor; sobre todo cuando son locadores de servicios, ellos no pueden cumplir labores continuas y dentro de la oficina, menos el empleador podrá asignarle un escritorio, computadora y otros que evidencian que su labor es distinta al del contrato, según normativa.

7.3. En los años materia de estudio, se recomienda a la Dirección Técnica, Supervisión y Administración; que aplique minuciosamente los términos legales de los contratos de locación de servicios, toda vez que el hecho de que el trabajador labore en forma diaria dentro de la oficina, visualiza la desnaturalización de contrato, o el hecho que en la Dirección de Estudios la entidad le asigne implementos de trabajo, materiales, movilidad entre otros, evidencia que existe vínculo laboral, debiendo corregirse a futuro estos actuados.

7.4. Los ejecutivos, de la entidad, implementen directivas respecto a la aplicabilidad de lo prescrito en el Decreto Legislativo N° 728, en materia de contratos de personal; así cumplir con promocionar profesionales, para asistencia especializada y la conformación de nuevas empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez Illanes, J. F. (2014). *Manual de Normas generales de Control Gubernamental*. Lima: Instituto Pacífico.
- Avila Acosta, R. B. (2001). *Metodología de Investigación*. Lima: Estudios y Ediciones R.A.
- Bernales Ballesteros, E. (1998). *La Constitución de 1993, Análisis Comparado*. Lima: RAO JURIDICA S.R.L.
- Caballero Romero, A. E. (2009). *Innovaciones en las guías metodológicas para los planes de tesis de maestría y doctorado*. Lima: Instituto Metodológico Alen Caro.
- Carrasco Díaz, S. (2009). *Metodología de la investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Gomez Briceño, E. (2013). *Investigación Científica Elaboración del proyecto de investigación*. Lima: A.F.A. Editores Importadores S.A.
- Hernandez Sampieri, R., & Fernandez Collado, C. y. (2003). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hidalgo Matos, M. (2002). *Investigación Educativa*. Lima: INADEP.
- MINAGRI-PELT. (2015). *Documentos de Gestión*. Puno: PELT.
- Mir Puig, C. (2016). *Comentarios a los Delitos Contra la Administración Pública*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.
- Sanchez Carselli, H. y. (2002). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Universitaria Ricardo Palma.
- Sierra Bravo, R. (1994). *Técnicas de Investigación Social Teoría y Ejercicios*. España: Paraninfo S.A.
- Ramirez Otárola J. (2009)
- http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf
- <http://www.destinonegocio.com/pe/autor/admin>
- https://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos
- http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_8544_30480.pdf
- [http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/;](http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/)
- <http://temasdelderecho.blogspot.com/2011/11/antecedentes-històricos-y-evolucion-del.html>
- http://www.mef.gob.pe/contenidos/servicios_2012/NL20141018.pdf

<https://www.elperulegal.com/2014>
https://www.edebe.com/ciclosformativos/zona-publica/03_LA_FOL_CAS_9911.pdf
<https://edoc.site/libro-guia-laboral-5-pdf-free.html>
<https://marcosllontop.files.wordpress.co...itividad-laboral.pdf>
<https://edoc.site/libro-guia-laboral-5-pdf-free.html>
<https://vdocuments.mx/documents/manual-de-fiscalizacion-laboralpdf.html>
www.sindicatomedicoperu.org/pdf/normas_legales/dl728.pdf
https://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/201...el-derecho_3197.html
<https://vdocuments.site/guia-1-derecho-l...n-562e66d9dad81.html>
https://aempresarial.com/web/libro_online/archivos/2011-05-08-contratos1_11.pdf
<https://edoc.site/libro-guia-laboral-5-pdf-free.html>
<https://es.scribd.com/document/381498083/Contrato-de-Trabajo-Monografia>
blogs.deperu.com/legal-y-tributario/tema/contratos-por-reconversion-empresarial/
<https://www.monografias.com/trabajos60/m...recho-laboral5.shtml>
<https://es.slideshare.net/hugomar56/tuo-dleg-n-728-productiv-competiv>
www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00587-2013-AA.html
<https://vdocuments.site/63-glosario-de-terminos-administrativos.html>
<https://www.monografias.com/trabajos75/c...bajo-elemetos2.shtml>
[www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo Sustantivo del Trabajo Colombia.pdf](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo_Sustantivo_del_Trabajo_Colombia.pdf)
grimaldochongvasquez50.blogspot.com/2011/04/principio-de-continuidad-laboral.html
<https://www.scribd.com/document/212297730/LECTURA-I-D-DEL-TRABAJO-EN-EL-PERU>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Cumplimiento del Decreto Legislativo N° 728 en la Contratación de Personal del Organismo Público Descentralizado - Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, Durante los años 2007 -2017-Puno.

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema general	Objetivo general		Tipo y nivel de la investigación Sierra Bravo, R. (1994); la presente investigación, por su finalidad es básica, porque nos permitirá comprender los fenómenos ocurridos durante los años materia de estudio
¿Cómo es el cumplimiento del Decreto Legislativo N° 728, en el Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los 2007 al 2017, En materia de contratación de personal?	Describir el cumplimiento del Decreto Legislativo N° 728, del Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los 2007 al 2017?. En materia de contratación de personal.		
Problemas específicos	Objetivos específicos		Métodos de análisis de datos
1. ¿Cuáles son las modalidades de contratación de personal que contempla el Decreto Legislativo N° 728?	1. Conocer las modalidades de contratación de personal que contempla el Decreto Legislativo N° 728		El método histórico.- Que consiste en el conocimiento de la realidad, analizando el proceso de desarrollo de los hechos que en ella suceden, siendo su elemento esencial la causalidad y las consecuencias que de ella se derivan.
2. ¿Qué tipos de contrato son los más usuales en el Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los años 2007 al 2017?.	2. Identificar los tipos de contrato laboral más usuales del Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los años 2007 al 2017	Contratación de Personal, en el Marco del Decreto Legislativo N° 728, en el Organismo Público Descentralizado	El método análogo.- Considerando que se necesita analizar diferentes normas legales para describir la unidad, determinar la generalidad en la particularidad y la particularidad en la generalidad, que implica conocer la relación esencial de los hechos objeto de investigación.
3. ¿Cuál de los tipos de contrato laboral, utilizados por el Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los años 2007 al 2017, generó mayor incremento de personal en las Direcciones de la entidad?.	3. Conocer los tipos de contrato utilizados por del Organismo Público Descentralizado, proyecto especial binacional Lago Titicaca, durante los años 2007 al 2017, que generaron mayor incremento de personal en las direcciones.	Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca	Diseño de la investigación.- Hernandez Sampieri, R.; Fernandez Collado, C. y Baptista Lucio, Pilar, indican que se refiere al plan o estrategia concebida para obtener información que se desea, el diseño señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio y para contestar las interrogantes de conocimiento que se ha planteado.
4. ¿Qué acciones debe tomar la entidad para garantizar el cumplimiento de lo prescrito en el Decreto Legislativo N° 728 en materia de contratos de personal?	4. Proponer acciones concretas plausibles de implementar para garantizar el cumplimiento en materia de contratos de personal en el marco del Decreto Legislativo N° 728		Técnica de recolección de datos.- Se revisa documentos de gestión existentes en la entidad, Legislación, textos, enciclopedias, informes científicos, informes oficiales como: resoluciones, decretos, directivas, circulares, boletines, archivos oficiales y privados, mediante fichaje y observación directa, sin embargo para confirmar su veracidad se hizo algunas entrevistas al personal responsable de la entidad

Anexo 2 Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA
Contratación de Personal, en el Marco del Decreto Legislativo N° 728, en el Organismo Público Descentralizado Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca	Artículo 32° al 36, del D.L. N° 728	Contrato de Aprendizaje	¿Qué, modalidades de contratación de personal contempla el D.L. N° 728?	Descriptivo - entrevista
	Artículo 37° y 38° del D.L. N° 728	Contrato por tiempo indeterminado	¿Cuáles son los tipos de contrato laboral más usuales en la entidad?	
	Artículo 96°, 100°, 101° y 102° del D.L. N° 728	Contratos sujetos a modalidad: de naturaleza temporal, Por necesidad de Mercado, Por conversión empresarial.	¿Cuál de los tipos de contrato, genera mayor incremento de personal en las Direcciones de entidad	
	Artículo 98°, 103, 104° y 105° del D.L. N° 728	Contrato de Naturaleza accidental: Ocasional, Suplencia, Accidental.	¿Qué podría hacer la entidad para garantizar el cumplimiento de lo que indica el D.L.N° 728	
	Artículo 99°, 106°, 107° y 110°	Contrato para obra determinada o servicio específico: intermitente, temporada		

Anexo 3 Instrumento

UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ENTREVISTA

La presente entrevista se realiza con la finalidad de desarrollar el trabajo de investigación **titulado “Cumplimiento del Decreto Legislativo N° 728 en la Contratación de Personal del Organismo Público Descentralizado - Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, Durante los años 2007 -2017-Puno”**, en los rubros modalidades de contratación, tipos de contrato más usuales en la entidad, tipos de contrato que generan incremento de personal, acciones a implementar para garantizar el cumplimiento del D.L. N° 728.

I. NOMBRE DE LA ENTREVISTADOR.A : TANIA SERRUTO CAHUANA

II. DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO.

Nombre:.....

Edad:.....años.

Cargo:

PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA

¿Con cuántas personas inició a operar la entidad? -----

¿Qué tipos de Contrato Son los más usuales en la entidad? -----

-

¿En qué Direcciones se generó mayor incremento de personal? -----

¿Qué tipos de contratos, generan mayor incremento de personal? -----

**CUADRO
DE
PERSONAL D.LEG. N° 728**

Anexo 4 Matriz de Datos

CUADRO DE PERSONAL - DECRETO LEGISLATIVO Nº 728							
UNIDAD EJECUTORA: PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA - PUNO							
Nº	APELLIDOS	NOMBRES	SITUACION CONTRACTUAL	CONTRATO VIGENTE	PUESTO QUE OCUPA	UNIDAD O DEPENDENCIA ORGANICA	Observaciones
Dirección Ejecutiva							
1	QUISOCALA RAMOS	ADAN	Cargo de confianza		DIRECTOR EJECUTIVO	Dirección Ejecutiva	
2	ZEGARRA ORTIZ	MARIA ISABEL	Permanente		SECRETARIA	Dirección Ejecutiva	
3	ROJAS MAMANI	AURORA	Permanente		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Dirección Ejecutiva	
4	TICONA AEDO	ALBERT	Permanente		CHOFER	Dirección Ejecutiva	
Dirección de Estudios							
5	VEGA QUISPE	TEODORO VELEZ	Cargo de confianza		DIRECTOR DE ESTUDIOS	Dirección de Estudios	
6	MUJICA SANCHEZ	FREDY WALTER	Permanente		ESPECIALISTA EN SNIP	Dirección de Estudios	
7	SALINAS PINTO	MANUEL	Permanente		ESPECIALISTA EN PLANIFICACION	Dirección de Estudios	
8	CUNO MAMANI	ROBERTO	Permanente		CHOFER	Dirección de Estudios	
9	LINO TALAVERA	FRAN OLGER	Permanente		ESP. EN MANEJO Y PRESERV. DE LOS RR	Dirección de Estudios	
10	AGUIRRE RIVERA	LUIS DANIEL	Permanente		TECNICO ADMINISTRATIVO	Dirección de Estudios	
11	HUANCA FLORES	LEONARDO	Permanente		ASISTENTE EN TOPOGRAFIA	Dirección de Estudios	
12	VARGAS RUELAS	NATALIO	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	TOPOGRAFO	Dirección de Estudios	
13	CHAMBILLA AROHUANCA	RONAL JULMER	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ESP. EN EVALUACION DE PIFS	Dirección de Estudios	
Dirección de Obras							
14	ARAGON TALAVERA	WILDYN FERNANDO	Cargo de confianza		DIRECTOR DE OBRAS	Dirección de Obras	
15	CCAMAPAZA AGUILAR	PETRONILA	Permanente		CONTADOR	Dirección de Obras	
16	COILA CHOQUE	FREDDY RAUL	Permanente		ESPECIALISTA EN SIG	Dirección de Obras	
17	FARAH CUSI	ALBERTO FLORENTINO	Permanente		CHOFER	Dirección de Obras	
18	GALINDO MORALES	SEVERINO A POLINAR	Permanente		TOPOGRAFO	Dirección de Obras	
19	ROQUE ROQUE	LEONIDAS	Permanente		RESPONSABLE EN OPERACION Y MANT.	Dirección de Obras	
20	CARI CHECA	WILFREDO	Permanente		SUPERVISOR	Dirección de Obras	
21	CCOPA QUISPE	HIPOLITO GILVERTO	Permanente		MECANICO	Dirección de Obras	
22	LLANOS PEREZ	MERY	Permanente		SECRETARIA	Dirección de Obras	
23	DEZA CASTILLO	YENY SIVILA	Permanente		ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	Dirección de Obras	
24	JARA CHURA	HIPOLITO	Permanente		TCO. EN CONTROL DE CALIDAD	Dirección de Obras	
25	MEDINA MAMANI	ADRIAN EDWING	Permanente		TCO. EN LABORATORIO DE SUELOS	Dirección de Obras	
26	SONCCO LANDIO	ROSENDO	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	INSPECTOR IV	Dirección de Obras	Debe ser cubierto por el Ing.
27	FLORES SALAZAR	HERNAN SUJFREDO	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	INSPECTOR IV	Dirección de Obras	
28	FLORES CCALLOMAMANI	LUCIO	Permanente		MECANICO ELECTRICISTA	Dirección de Obras	
29	PAMPA RAMOS	OLIVERIO	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	INGENIERO CIVIL	Dirección de Obras	
Dirección de Recursos Hidrobiológicos							
30	LUQUE HUMPIRI	GUIDO ALEX	Cargo de confianza		DIRECTOR DE RECURSOS HIDROBIOLOG.	Dirección de Rec. Hidrobiológicos	
31	FLORES MEDINA	ORIETA YANINA	Permanente		BIOLOGO PESQUERO	Dirección de Rec. Hidrobiológicos	
32	CHACOLLI VILCA	MARTIN EUSEBIO	Permanente		TECNICO EN PROCESAM. HIDROBIOLOG.	Dirección de Rec. Hidrobiológicos	
33	VALDIVIA MOLLINEDO	ROGELIO	Permanente		CHOFER	Dirección de Rec. Hidrobiológicos	
34	AGUILAR TICONA	BEATRIZ	Permanente		ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Dirección de Rec. Hidrobiológicos	
35	QUIZA CARPIO	MARCO ANTONIO	Permanente		BIOLOGO PESQUERO	Dirección de Rec. Hidrobiológicos	
36	ARAZOLA CCOSI	CRISTOBAL	Permanente		TCO. EN ACUICULTURA	Dirección de Rec. Hidrobiológicos	

37	HERRERA AGUIRRE	ANGEL WILFREDO	Permanente		TCO. EN ALMACENES	Dirección de Rec. Hidrobiológicos	
38	PA COO QUISPE	HUMBERTO	Permanente		TCO. EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	Dirección de Rec. Hidrobiológicos	
39	MIRANDA MAMANI	JACQUELINE	Permanente		ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	Dirección de Rec. Hidrobiológicos	
40	QUISPE CAHUANA	GLICERIO VICTOR	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	CHOFER	Dirección de Rec. Hidrobiológicos	
41	PALACIOS MAMANI	RUBEN	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	INGENIERO	Dirección de Rec. Hidrobiológicos	
Dirección de Desarrollo Agrícola y Medio Ambiente							
42	PINAZO MEZA	JULIO CESAR	Cargo de confianza		DIRECTOR DE DESAR. AGRICOLA Y MEDIO	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
43	LUPACA ANAHUA	OLGA AURELIA	Permanente		SECRETARIA	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
44	PA COO QUISPE	ERNESTO	Permanente		CHOFER	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
45	HUARICALLO LEONARDO	RUBEN ELIBERTO	Permanente		CHOFER	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
46	ADUVIRE RAMOS	LUIS ORLANDO	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ESPECIALISTA FORESTAL	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
47	PAMPA QUISPE	LUIS	Permanente		ESP. EN MANEJO DE MICROCUENCAS	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
48	ROSADO GUERRA	GARY JIMMY	Permanente		BIOLOGO	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
49	CARCAUSTO VELASQUEZ	ANTHONY MARTIN	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ESP. EN FAUNA SILVESTRE	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
50	VILCA TICONA	JOSE LUIS	Permanente		ESP. EN MANEJO AMBIENTAL	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
51	BUSTINZA FERNANDEZ	HERNAN	Permanente		ESP. EN DESARROLLO AGRICOLA	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
52	MAMANI VILLASANTE	WILBER	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ESP. EN DESARROLLO PECUARIO	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
53	VALDEZ BUTRON	LUIS ALFREDO	Permanente		TCO. AGROPECUARIO	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
54	NINA LIMACHE	MARGARITA	Permanente		TECNICO AGROPECUARIO	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
55	SUCASAIRE UTURUNCO	ELSA	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
56	PUMA PUMA	GABINO	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	RESPONSABLE DE LABORATORIO	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
57	HUAMAN CERVANTES	SERGIO MAURICIO	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ESPECIALISTA PECUARIO	Direc. De Desarrollo Agrícola y MA	
Oficina de Administración							
58	HUAMANI DIAZ	VICTOR MANUEL	Cargo de confianza		JEFE DE LA OF. ADMINISTRACION	Oficina de Administración	
59	AQUIZE VILCA	LILIAN JEANNETH	Permanente		TESORERA	Oficina de Administración	
60	ARROYO CHAVEZ	CLARA ELENA	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ASISTENTA SOCIAL	Oficina de Administración	Medida Cautelar
61	CHAHUARES SOSA	VLADIMIRO WALTER	Permanente		ESP. EN PERSONAL II	Oficina de Administración	
62	COLQUEHUANCA GALLEGOS	IRINEON ADRIAN	Permanente		TECNICO EN TESORERIA	Oficina de Administración	
63	MAMANI CARIAPAZA	TONY MARCIAL	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ESP. ADMINISTRATIVO	Oficina de Administración	
64	NALVARTE ANDRADE	ANDREA VIRGINIA	Permanente		SECRETARIA	Oficina de Administración	
65	POMA QUISPE	ROSSMERY TATIANA	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	TECNICO ADMINISTRATIVO	Oficina de Administración	
66	RODRIGO SUCA	NINFA	Permanente Discapacidad		TCO. EN TRAMITE DOCUMENTARIO	Oficina de Administración	
67	VALENCIA MONTES DE OCA	MIGUEL ANGEL	Permanente		ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	Oficina de Administración	
68	ZAVALETA FRISANCHO	JESSICA CAROL	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Oficina de Administración	Medida Cautelar
69	NUÑEZ LLANOS	JAVIER GUIDO	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ESP. EN PERSONAL	Oficina de Administración	Medida Cautelar
70	CUEVAS QUISPE	JORGE FILIBERTO	Permanente		INTEGRADOR CONTABLE	Oficina de Administración	
71	MACEDO PARI	YINA ELVIRA	Permanente		TCO. ADMINISTRATIVO	Oficina de Administración	
72	AGUIRRE CERNADEZ	NOELIA JACQUELINE	Permanente		TCO. ADMINISTRATIVO	Oficina de Administración	
73	BARRANTES ZELA	DANIEL RIGOBERTO	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ESPECIALISTA EN PROCESOS DE CONTRA	Oficina de Administración	Medida Cautelar
74	CALLE TECSI	ERIKA SANGDUEN	Permanente		ESP. EN PROCESOS DE ADQUISICION	Oficina de Administración	
75	VENEGAS BLANCO	MARILU YANET	Permanente		TCO. EN ABASTECIMIENTOS	Oficina de Administración	
76	GOMEZ HUASCOPE	FELIX	Permanente		GUARDIAN	Oficina de Administración	
77	QUISPE CRUZ	DINA MARLENI	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ESP. EN BIENES PATRIMONIALES	Oficina de Administración	Medida Cautelar 2016
78	GARCIA FERNANDEZ	LUIS ALBERTO	Permanente		TCO. EN ARCHIVOS	Oficina de Administración	
79	MAMANI PUMA	JOSE PIO	Permanente		ESP. EN ABASTECIMIENTOS	Oficina de Administración	Debe volver a su puesto de
80	GOYZUETA MAMANI	MARTA	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ESP. EN CONTROL PREVIO	Oficina de Administración	
81	COTRADO LA URA	ABDON	Permanente		CONSERJE	Oficina de Administración	

82	CRUZ RODRIGUEZ	BEATRIZ	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ESPECIALISTA EN ALMACENES	Oficina de Administración	
83			Contrato a Plazo Fijo		ESPECIALISTA EN ALMACENES	Oficina de Administración	
84	CARDENAS BARRIONUEVO	BENILDA MODESTA	Permanente		TECNICO ADMINISTRATIVO	Oficina de Administración	Oficina de Coordinación Lim
Oficina de Asesoría Jurídica							
85	CASTILLO TAMAYO	ALBER	Cargo de confianza		JEFE DE OF. ASESORIA JURIDICA	Oficina de Asesoría Jurídica	Con retención a su cargo
86	HOLGUIN VELASQUEZ	JHANNET	Permanente		ABOGADO	Oficina de Asesoría Jurídica	
87	SOSA GUISE	JULMER	Permanente		PLANIFICADOR	Oficina de Asesoría Jurídica	
88	ORDONO GUISE	EDITI	Permanente		TECNICO ADMINISTRATIVO	Oficina de Asesoría Jurídica	
89	RA CORI FUENTES	ALEX AMADEO	Permanente		ABOGADO	Oficina de Asesoría Jurídica	
90	TICONA CONDORI	JOSE FELIX	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ASISTENTE TECNICO LEGAL	Oficina de Asesoría Jurídica	
91	CASTILLO TAMAYO	ALBER	Permanente		TECNICO EN ARCHIVO	Oficina de Asesoría Jurídica	Temporalmente está como J
Oficina de Control Institucional							
92	TAPIA ROMERO	JOSE SANTOS	Personal de Contraloría		JEFE DE OCI	Oficina de Control Institucional	En la actualidad financiado p
93	CHIRINOS UGARTE	LUZ PRIMITIVA	Permanente		SECRETARIA	Oficina de Control Institucional	
94	CCALLI CHINO	IRENE MARLENY	Permanente		ASISTENTE TECNICO LEGAL	Oficina de Control Institucional	
95	ROQUE GONZALES	RILDO KELVIN	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	INGENIERO CIVIL	Oficina de Control Institucional	
96	CRUZ VELASQUEZ	JORGE VIDAL	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	AUDITOR IV	Oficina de Control Institucional	OCI
Oficina de Imagen Institucional e Informática							
97	PORTUGAL CATA CORA	RAUL EDILBERTO	Permanente		TECNICO EN RELACIONES PUBLICAS	Oficina de Imagen Inst. e Informática	
98	TITO SUCASAIRE	MIGUEL ANGEL	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	ESP. EN SISTEMAS	Oficina de Imagen Inst. e Informática	
Oficina de Presupuesto y Planificación							
99	CRUZ CRUZ	HERNAN JA VIER	Cargo de confianza		JEFE DE OF. PFTO. Y PLANIFIC.	Oficina de Ppto. Y Planificación	
100	BERNEDO PAREDES	EDWIN RICHARD	Permanente		ESP. FORMUL. EVAL. PFTAL	Oficina de Ppto. Y Planificación	
101	BUTRON DE LA FLOR	CARMEN JULIA	Contrato a Plazo Fijo	31/12/2016	SECRETARIA	Oficina de Ppto. Y Planificación	Medida Cautelar
102	YANA PA MAMANI	LUZ NILDA	Permanente		ESP. EN RACIONALIZACION	Oficina de Ppto. Y Planificación	
103	HUARACHI GUZMAN	ZAIDA MIRIAM	Permanente		ESPECIALISTA EN PLANIFICACION	Oficina de Ppto. Y Planificación	

CUADRO DE PERSONAL - REPUESTO JUDICIAL CON SENETENCIA FIRME, CONSENTIDA Y EJECUTORIADA

Actualmente pagado mediante contratos por Locación de Servicios en forma temporal hasta el 31-12-206

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	SITUACION CONTRACTUAL	PUESTO QUE OCUPA	UNIDAD O DEPENDENCIA ORGANICA	Observaciones (Señalar si prestó servicios como locador; de ser el caso señalar el tiempo que prestó como locador)
1	COYLA CARRENO	EDWIN RENE	Locación de Servicios		Dirección de Obras	Debe ingresar a Planilla des

CUADRO DE PERSONAL - REPUESTOS JUDICIALES CON MEDIDA CAUTELAR TEMPORAL

Actualmente pagados mediante contratos por Locación de Servicios

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	SITUACION CONTRACTUAL	PUESTO QUE OCUPA	UNIDAD O DEPENDENCIA ORGANICA	Observaciones (Señalar si prestó servicios como locador; de ser el caso señalar el tiempo que prestó como locador)
1	MEDINA MEDINA	JESUS JHORZY	Locación de Servicios	GUARDIAN	Oficina de Administración	
2	ARAUJO SALAS	MIGUEL ANGEL	Locación de Servicios	CHOFER	Oficina de Administración	
3	FLORES CAHUANA	JESUS GABRIEL	Locación de Servicios	ESP. EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	Dirección de Recursos Hidrobiolog.	
4	QUILCA TITO	MANUEL SILVERIO	Locación de Servicios	AUXILIAR EN LABORATORIO	Dirección de Recursos Hidrobiolog.	
5	JARA BENGOA	JEAN FERNANDO	Locación de Servicios	INGENIERO AGRONOMO	DDAyMA	

CUADRO DE PERSONAL - REPUESTOS JUDICIALES QUE LABORAN EN CONDICION DE OBREROS

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	SITUACION CONTRACTUAL	PUESTO QUE OCUPA	UNIDAD O DEPENDENCIA ORGANICA	Observaciones (Señalar si prestó servicios como locador; de ser el caso señalar el tiempo que prestó como locador)
1	HUANAGUNI CONDORI	GERMAN	Permanente	GUARDIAN	Dirección de Obras	
2	PALACIOS PALACIOS	JUAN	Permanente	TECNICO	DDAyMA	
3	CONDORI FLORES	ALFREDO	Permanente	TECNICO AGROPECUARIO	DDAyMA	
4	CCAMPAZA PACSI	TITO AGUSTO	Permanente	TECNICO	Dirección de Recursos Hidrobiolog.	

PUESTOS DE VIGILANCIA SUJETOS A CONTRATACIÓN DE OBREROS

OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO
CENTRO DE RESCATE DEL SURI
VIVEROS FORESTALES
OTROS DE ACUERDO A SUS EXPEDIENTES TÉCNICOS

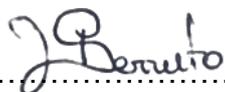
15 PUESTOS
13 PUESTOS
04 PUESTOS

Puno, 26 de diciembre de 2016

Anexo 5 Autorización de la Empresa

Conste por el presente documento; que la suscrita, TANIA SERRUTO CAHUANA, identificada con D.N.I. N° 01310911; laboro en calidad de Jefe de la Dirección de Administración del Organismo Público Descentralizado, Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca; por ende tengo accesibilidad a la documentación en materia de personal y la disponibilidad de realizar las entrevistas, al personal de planta.

Puno, Junio del 2017.

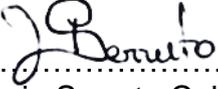


.....
Tania Serruto Cahuana
DNI. N° 01310911

Anexo 6 Constancia de la Empresa

Por el presente documento; deajo expresa Constancia, que la suscrita, TANIA SERRUTO CAHUANA, identificada con D.N.I. N° 01310911; laboro en calidad de Jefe de la Dirección de Administración del Organismo Público Descentralizado, Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca; por ende tengo accesibilidad directa e injerencia en materia de personal. Declarando que los datos tomados y la entrevista realizada con reales.

Puno, Junio del 2017.


.....
Tania Serruto Cahuana
DNI. N° 01310911