

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA

FACULTAD DE DERECHO



**LOS DERECHOS VULNERADOS DE LOS
TRABAJADORES Y LA FISCALIZACIÓN LABORAL
DE LA SUNAFIL DE TACNA, EN EL AÑO 2022**

TESIS

Presentado por:

Luz Marina Calizaya Patina

Para obtener el Título Profesional de:

ABOGADO

TACNA – PERÚ

2024

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD



Identificación de reporte de similitud: oid:23228:368923889

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS FINAL SUSTENTADO Y REVISADO
- LUZ MARINA CALIZAYA PATINA.pdf**

RECuento DE PALABRAS

31692 Words

RECuento DE CARACTERES

168554 Characters

RECuento DE PÁGINAS

137 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.0MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 18, 2024 1:21 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 18, 2024 1:23 PM GMT-5

● 6% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA
FACULTAD DE DERECHO

TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LOS DERECHOS VULNERADOS DE LOS TRABAJADORES
Y LA FISCALIZACIÓN LABORAL DE LA SUNAFIL DE
TACNA, EN EL AÑO 2022

Tesis sustentada y aprobada el 06 de julio del 2024; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 
.....
Mg. Eddy David Rosas Rueda

SECRETARIA : 
.....
Dra. Herminia Sarmiento Chambi

VOCAL : 
.....
Dra. Lesly Guissela Robles Vazallo

ASESOR : 
.....
Dr. Florentino Leonidas Limache Luque

DEDICATORIA:

A mis padres por ser mi inspiración,
fuerza y soporte en cada proyecto de mi vida.

AGRADECIMIENTO:

A Dios

A mi asesor de tesis Dr. Florentino Leónidas Limache Luque

A mis profesores de la ULC

ÍNDICE GENERAL

Carátula	I
Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Índice general	V
Índice de tablas	VIII
Índice de figuras	X
Resumen	XIII
Abstract	XV
Introducción.....	17

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.....	22
1.2. Formulación del problema.....	26
1.2.1 Problema general.....	26
1.2.2 Problemas específicos	26
1.3 Objetivos de la investigación.....	26
1.3.1 Objetivo general	26
1.3.2. Objetivos específicos.....	26
1.4. Hipótesis de la investigación	27
1.4.1. Hipótesis general	27
1.4.2. Hipótesis específicas.....	27
1.5. Justificación de la investigación	27
1.6. Limitaciones de la investigación.....	30
1.6.1. Delimitación de la investigación.....	31

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....

2.1 Antecedentes de la investigación.....	34
2.1.1. Antecedentes internacionales	34
2.1.2. Antecedentes nacionales	36
2.1.3. Antecedentes regionales	39

2.2. Bases teóricas.....	41
2.2.1. Derechos de los trabajadores.....	41
2.2.1.1. Libertad de trabajo.....	41
2.2.1.2. Condiciones laborales.....	44
2.2.1.3. Explotación laboral.....	48
2.2.1.4. Justicia laboral.....	52
2.2.2. Fiscalización de la sunafil.....	57
2.2.2.1. Derechos vulnerados con mayor frecuencia.....	57
2.2.2.2. Protocolo de fiscalización.....	62
2.2.2.3. Ordenamiento jurídico.....	64
2.3. Definición de términos básicos.....	66
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	70
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	70
3.1.1. Tipo de investigación.....	70
3.1.2. Nivel de investigación.....	70
3.2. Operacionalización de las variables.....	71
3.3. Población y muestra de la investigación.....	72
3.3.1. Población.....	72
3.3.2. Muestra.....	72
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	72
3.4.1. Técnicas.....	72
3.4.2. Instrumentos.....	72
3.5. Tratamiento estadístico de datos (cuantitativa).....	72
3.6. Procedimiento.....	72
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.....	74
4.1 Resultados.....	74
4.2 Comprobación de la hipótesis.....	118
4.2.1. Comprobación de las hipótesis específicas.....	118
4.2.2. Comprobación de la hipótesis general.....	119

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	120
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	122
6.1 Conclusiones.....	122
6.2 Recomendaciones	123
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	124
ANEXOS	127
Anexo 1: Matriz de consistencia	128
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos y el informe de opinión por expertos en la materia	130
Anexo 3: Declaración jurada de la autorización.....	134
Anexo 4: Declaración jurada de autoría.....	135
Anexo 5: Panel de fotos, evidencias, etc.....	136
Anexo 6: Solicitud a la entidad para efectuar el trabajo de investigación.	137

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.	71
Tabla 2. El trabajador celebra un contrato de trabajo sin presión ni obligación alguna.	74
Tabla 3. El trabajador es libre para dar por concluida su relación laboral con la empresa donde trabaja.....	76
Tabla 4. El trabajador acepta libremente y por vocación de servicio su relación laboral con la empresa.	78
Tabla 5. El horario y el salario de trabajo son de entera satisfacción para el trabajador.	80
Tabla 6. El ambiente laboral reúne todas las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	82
Tabla 7. Los empresarios o funcionarios de las empresas otorgan con oportunidad e integridad todos los beneficios sociales. (seguro social, vacaciones, CTS, gratificaciones, etc.).	84
Tabla 8. La empresa no respeta el horario de trabajo.	86
Tabla 9. En la empresa se trabaja solo por compromiso verbal, no hay nada escrito.	88
Tabla 10. Desconocemos el MOF, por consiguiente, no sabemos qué tareas específicas nos corresponden. Hacemos de todo.	90
Tabla 11. El Ministerio de Trabajo o la SUNAFIL solo fiscaliza las empresas debidamente constituidas, pero no a las empresas informales.....	92
Tabla 12. En casos de conflicto laboral, inmediatamente hay conciliación entre la empresa y los trabajadores.	94
Tabla 13. Las vacaciones son reconocidas, incluso las vacaciones truncas....	96
Tabla 14. Como gratificaciones nos otorgan otro sueldo más de acuerdo a Ley.	98
Tabla 15. Apenas ingresamos a trabajar, fuimos considerados en planilla.....	100
Tabla 16. La compensación por tiempo de servicios, nos es abonado con normalidad en mayo y noviembre.	102

Tabla 17. En mesa de partes de la SUNAFIL se recepciona con rapidez y se da trámite a la queja de los trabajadores.	104
Tabla 18. En la visita inspectiva de la SUNAFIL, se levanta Acta de Inspección que corrobora las probables faltas de la empresa.	106
Tabla 19. La SUNAFIL emite una Resolución en función a los hallazgos encontrados en la inspección realizada y luego absuelve los recursos presentados por la empresa.....	108
Tabla 20. La SUNAFIL emite la Resolución final de recomendación o sanción a la empresa inspeccionada.	110
Tabla 21. Sería importante también que la SUNAFIL, fiscalice a las empresas informales, que es donde más atropellos laborales se da.	112
Tabla 22. La SUNAFIL fiscaliza el cumplimiento de las leyes laborales, sociales, de seguridad y salud en el trabajo solo en las empresas formales.	114
Tabla 23. Antes de suspender o proponer multas a las empresas, la SUNAFIL previamente orienta y asesora a las empresas.	116

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “El trabajador celebra un contrato de trabajo sin presión ni obligación alguna”.....	74
Figura 2. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “El trabajador es libre para dar por concluida su relación laboral con la empresa donde trabaja”.....	76
Figura 3. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “El trabajador acepta libremente y por vocación de servicio su relación laboral con la empresa”.	78
Figura 4. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “El horario y el salario de trabajo son de entera satisfacción para el trabajador”.....	80
Figura 5. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “El ambiente laboral reúne todas las condiciones de seguridad y salud en el trabajo”.	82
Figura 6. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “Los empresarios o funcionarios de las empresas otorgan con oportunidad e integridad todos los beneficios sociales. (seguro social, vacaciones, CTS, gratificaciones, etc.)”.	84
Figura 7. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “La empresa no respeta el horario de trabajo”.....	86
Figura 8. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “En la empresa se trabaja solo por compromiso verbal, no hay nada escrito”.	88
Figura 9. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “Desconocemos el MOF, por consiguiente, no sabemos qué tareas específicas nos corresponden. Hacemos de todo”.	90

- Figura 10. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “El Ministerio de Trabajo o la SUNAFIL solo fiscaliza las empresas debidamente constituidas, pero no a las empresas informales”. ... 92
- Figura 11. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “En casos de conflicto laboral, inmediatamente hay conciliación entre la empresa y los trabajadores”. 94
- Figura 12. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “Las vacaciones son reconocidas, incluso las vacaciones trucas”. 96
- Figura 13. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “Como gratificaciones nos otorgan otro sueldo más de acuerdo a ley” 98
- Figura 14. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “Apenas ingresamos a trabajar, fuimos considerados en planilla”. 100
- Figura 15. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “La compensación por tiempo de servicios, nos es abonado con normalidad en mayo y noviembre”. 102
- Figura 16. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “En mesa de partes de la SUNAFIL se recepciona con rapidez y se da trámite a la queja de los trabajadores”. 104
- Figura 17. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “En la visita inspectiva de la SUNAFIL, se levanta Acta de Inspección que corrobora las probables faltas de la empresa”. 106
- Figura 18. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “La SUNAFIL emite una Resolución en función a los hallazgos encontrados en la inspección realizada y luego absuelve los recursos presentados por la empresa”. 108
- Figura 19. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “La SUNAFIL emite la Resolución final de recomendación o sanción a la empresa inspeccionada”. 110

- Figura 20. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “Sería importante también que la SUNAFIL, fiscalice a las empresas informales, que es donde más atropellos laborales se da”. 112
- Figura 21. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “La SUNAFIL fiscaliza el cumplimiento de las leyes laborales, sociales, de seguridad y salud en el trabajo solo en las empresas formales”..... 114
- Figura 22. Distribución porcentual de respuesta de los trabajadores “Antes de suspender o proponer multas a las empresas, la SUNAFIL previamente orienta y asesora a las empresas”. 116

RESUMEN

El presente trabajo de investigación lleva como título: “Los derechos vulnerados de los trabajadores y la fiscalización laboral de la SUNAFIL de Tacna en el año 2022”. Trabajo que me permitirá optar el Título de Abogada en la Universidad Latinoamericana CIMA.

El objetivo planteado en este trabajo de investigación es precisar los derechos vulnerados de los trabajadores y reconocer en qué consiste la fiscalización laboral de la SUNAFIL de Tacna, en año 2022. Para hacer realidad el anhelo deseado se ha planteado como tipo de investigación: básica, cuyo diseño será descriptivo. Ahora, el ámbito de estudio está centrado en la ciudad de Tacna-cercado. Sobre todo, los trabajadores que solicitan orientación, apoyo y solución a sus problemas que afectan su situación de trabajador en determinada empresa. La técnica utilizada para la recolección de datos, es a través de las encuestas realizadas. Y en torno a los instrumentos, se utilizó los cuestionarios.

El resultado para la validación de los datos se tomó en cuenta 92 trabajadores de la población total de atendidos en la dirección de SUNAFIL. Obviamente, otros trabajos de investigación análogos al presente me sirvieron en el derrotero de la investigación.

La data total está tomada de las oficinas de la SUNAFIL, utilizando para ello el libro de reclamaciones, donde aparecen el cien por ciento de los trabajadores que estuvieron afectados con las decisiones de las empresas donde trabajaron en el año 2022, cuando ya había terminado la pandemia del COVID-19.

Así entonces, opté por el camino de realizar primero un Proyecto de Tesis y, posteriormente, culminar con la Tesis final, que refleja una circunstancia muy adversa al mundo civilizado y laboran en un marco de respeto a las normas laborales.

Los resultados han sido asombrosos por la cantidad y por las características en no reconocer los derechos de los trabajadores no solo consagrados en la jurisprudencia laboral, sino en nuestra Constitución Política del Perú y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Es anhelo mío que, la presente investigación, sea un aporte fehaciente y de mucho soporte a las diferentes autoridades de una empresa privada o pública, para que los colaboradores de cualquier entidad no vean perjudicados sus derechos. Todas las decisiones de sanción, multa, descuentos, suspensión laboral o cese definitivo deben estar comprendidos con arreglo a Ley.

ABSTRACT

The title of this research work is: “The violated rights of workers and the labor inspection of the SUNAFIL of Tacna in 2022.” Work that will allow me to obtain the Law Degree at the UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA.

The objective set in this research work is to specify the violated rights of workers and recognize what the labor inspection of the SUNAFIL of Tacna consists of, in 2022. To make the desired desire come true, the type of research has been proposed: basic, whose design will be descriptive. Now, the area of study is centered on the city of Tacna- cercado. Above all, workers who request guidance, support and solutions to their problems that affect their status as a worker in a certain company. The technique used to collect data is through surveys carried out. And around the instruments, questionnaires were used.

The result for the validation of the data was taken into account 92 workers from the total population of those served in the SUNAFIL management. Obviously, other research works similar to this one helped me along the path of research.

The total data is taken from the SUNAFIL offices, using the complaints book, where one hundred percent of the workers who were affected by the decisions of the companies where they worked in 2022 appear, when the COVID-19 pandemic.

So then, I opted for the path of first carrying out a Thesis Project and then completing the final Thesis, which reflects a very adverse circumstance to the civilized world and working within a framework of respect for labor standards.

The results have been astonishing due to the quantity and the characteristics in not recognizing the rights of workers not only enshrined in labor jurisprudence, but also in our Political Constitution of Perú and the Universal Declaration of Human Rights.

It is my hope that this research is a reliable and highly supportive contribution to the different authorities of a private or public company, so that the collaborators of any entity do not see their rights harmed. All decisions regarding sanctions, fines, discounts, work suspension or permanent termination must be covered in accordance with the Law.

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es una especialidad del Derecho. Existen muchos abogados que solo se dedican a defender a los trabajadores porque no les reconocen determinados derechos que por ley les corresponden. A todos ellos les llamamos abogados laboristas. Y es verdad, que existen muchas empresas que viven al margen de la ley y no respetan la legislación laboral existente dada por el Estado.

EDAD ANTIGUA

Según la historia, fueron los romanos quienes comenzaron a reconocer algunos derechos a los trabajadores. Recordemos que el Imperio Romano floreció bajo el sistema esclavista, de manera que hablar de derechos era solo para los ciudadanos romanos, mas no así para los del pueblo, menos para los pueblos conquistados. En contra partida los trabajadores juraban fidelidad a su dueño.

Es bueno saber que el trabajo era algo denigrante. O sea, aquel que trabajaba era porque pertenecía a la plebe y no gozaba de privilegios que tenían los de alta alcurnia. Entonces trabajar era una labor para gente de segunda o tercera clase. Pero, había necesidades básicas que satisfacer, en consecuencia, surgió el trabajo como una necesidad del hombre para su propia subsistencia. El que no trabajaba era porque pertenecía a la sangre real de la nobleza. Y los que trabajaban era porque necesitaban trabajar para subsistir. El trabajo era viva muestra de la deshonra. El trabajo era para los pobres y no para los ricos. Trabajar era una afrenta.

Las primeras evidencias del derecho laboral están en el Imperio Romano, donde los empleadores tenían algunas obligaciones para los trabajadores. Es que estos empleados de clase acomodada, necesitaban alimentación y techo donde cobijarse y así se les comenzó a reconocer los primeros derechos a los trabajadores. Techo y comida fueron sus primeras conquistas.

EDAD MEDIA

Después de la caída del Imperio Romano de Oriente en el Siglo V (476 d.C.) llegó la Edad Media, que constituyeron mil años de afirmación de la iglesia. La Edad Media se caracterizó por constituirse en mil años de adoctrinamiento religioso y en medio de ello surgió el trabajo como una actividad social. Muchas labores de ciertas especialidades comenzaron a tener auge. Por ejemplo: los que hacían zapatos y vendían sus productos, los que hacían vestidos, los que hacían la limpieza de la casa o de la ciudad, los alfareros, los armeros, los plomeros, los vendedores de los mercados, los artesanos, los que comenzaron a poner sus pequeñas tiendas para ofertar sus productos. En fin, muchas pequeñas profesiones de especialidades técnicas al servicio de los demás.

Durante la Edad Media, no hubo mayores cambios con relación a lo que habían dejado los romanos. Es decir que como derecho laboral pervivieron el techo y la comida. En gran medida la riqueza provenía de la agricultura.

EDAD MODERNA

Fue durante la primera revolución industrial, en que surgió la máquina a vapor, los primeros ferrocarriles, las primeras fábricas que pusieron en riesgo la salud de los trabajadores, consecuentemente aparecieron los derechos laborales.

Después de la gran Revolución Burguesa de Francia, se firmaron los primeros derechos del hombre y del ciudadano. Al trabajador se le debía tratar como a una persona y no como a un esclavo. Surgieron estudiosos y filósofos como Carlos Marx que defendieron su tesis de que la plusvalía era un dinero que se le quitaba al trabajador. En este periodo de efervescencia laboral asomaron las primeras huelgas, la formación de los primeros sindicatos y también las primeras soluciones y reconocimientos legales en favor de los trabajadores.

Y aquí llegamos a 1886 y el primero de mayo en que los trabajadores de Chicago se levantaron en huelga general indefinida solicitando varios pedidos. Luego de días de lucha y enfrentamiento a la policía, hubo ocho muertos, a quienes se les reconoce como los Mártires de Chicago. Y por fin se arrancó de la patronal que la jornada laboral sea solo de ocho horas, que haya seguro para prevenir enfermedades o accidentes de trabajo. Siendo reconocido luego el 01 de mayo como el Día Internacional del Trabajo y que hasta el día de hoy se viene celebrando.

EDAD CONTEMPORÁNEA

En la primera década del siglo pasado llegaron también hasta el Perú las olas de los movimientos de los trabajadores, y fueron los panaderos entre otros quienes protagonizaron sendas luchas para que se respete lo conseguido por los Mártires de Chicago. Y así fue, después de varios años de lucha también en el Perú se reconocieron las ocho horas de trabajo y algunas primeras reivindicaciones que debe gozar el trabajador, como por ejemplo descanso semanal, gozar de sus vacaciones, tener acceso al seguro social. Es más, se hizo el Hospital del Obrero, entre otras conquistas.

En 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo objetivo central es defender los derechos de los trabajadores. Es una de oficinas especializadas de la Organización de las Naciones Unidas que se encargan de supervigilar todos los problemas laborales del mundo trabajador. La OIT fue uno de los resultados del Tratado de Versalles que acabó con la Primera Guerra Mundial. Es que había un consenso de que todo partía de la justicia social para obtener la paz universal. Estuvieron nueve países en esta Comisión internacional: Bélgica, Japón, Checoslovaquia, Francia, Polonia, Reino Unido, Italia, Cuba y Estados Unidos. Todos estaban conmovidos por sentimientos de la raza humana para responder a la seguridad política, económica y humana. Allí se universalizó las horas de trabajo, la jornada laboral semanal y mensual. Se precisó sobre las contrataciones de trabajo, teniendo un salario digno. La protección de niños, jóvenes y mujeres. Pensión por vejez, por discapacidad. Tener libertad de

sindicalizarse, organización de la enseñanza técnica profesional y muchas otras medidas más.

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas, ya después de la Segunda Guerra Mundial, aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Y el artículo 23 de esta Declaración Universal, expresa literalmente Toda persona tiene derecho a su trabajo. Que toda persona tiene derecho al trabajo y mantener una remuneración equitativa y justa. Que todas las personas sin distinción de razas tienen derecho a tener una oportunidad laboral. Toda persona tiene derecho a sindicalizarse para ejercer el derecho de defensa de sus intereses. Estas medidas generales y universales auspician la actitud de todas las autoridades del mundo, de todas las regiones del mundo, de todas las naciones del mundo.

CREACIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ

La Ley 29981 del 14 de abril del 2013, es la Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que modifica a la Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. La Ley 29981 tiene como objetivo principal: promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico social y laboral de todos los peruanos, así como velar por la seguridad y salud en el trabajo. Al mismo tiempo, la SUNAFIL debe prestar asesoría técnica a todas las instituciones privadas y públicas para que puedan implementar la normatividad legal en materia de trabajo. También la SUNAFIL puede realizar investigaciones de carácter laboral y podrá proponer nuevas leyes laborales que respondan a las nuevas circunstancias que el país reclame. El rol fundamental de la SUNAFIL es proteger los derechos de los trabajadores. La SUNAFIL posee tres direcciones: Dirección de inteligencia inspectiva, la Dirección prevención y promoción y la Dirección de supervisión y evaluación.

Para el presente trabajo de investigación, se tomó en consideración el desarrollo de seis capítulos que detallo a continuación. Capítulo I: Planteamiento del problema de investigación, Capítulo II: Marco teórico, Capítulo III: Metodología de la investigación, Capítulo IV: Resultados, Capítulo V: Discusión, Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones; y finalmente se indican las citas bibliográficas usadas y anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Entendamos que los derechos de los trabajadores son vulnerados indistintamente en algún espacio de la cadena de obligaciones que tienen los dueños de las empresas. Es así, por ejemplo, que las empresas trans nacionales o las empresas más grandes del país para evitar que los trabajadores paralicen las actividades de la empresa, han creado los servis, es decir que, tercerizan la contratación de los trabajadores. Lo que desean es eludir la sindicalización que es un derecho de los trabajadores y las organizaciones sindicales no puedan tener éxito. Aquí no más cerca: la Empresa Minera Southern Perú Cooper Corporation de Toquepala, la mayoría de sus trabajadores son tercerizados por otra empresa. Es decir, que exactamente ya no tienen contrato de trabajo con la minera Southern, sino con la empresa tercerizadora. Creo que las empresas bancarias o del sistema financiero han tomado la misma modalidad. De manera que los servidores de limpieza o seguridad, ahora se hacen a través de las empresas tercerizadoras. Por un lado, se evitan pagar sueldos y beneficios que pueden ser una carga económica tremenda para la empresa, y por otro lado evitan el tema de la sindicalización y las futuras huelgas. Los trabajadores ganan entonces el sueldo mínimo vital y además en caso de querer hacer alguna manifestación de huelga son despedidos inmediatamente.

Tacna es una ciudad altamente comercial, y en consecuencia todos los que llegan a Tacna es porque tienen una oportunidad laboral en cualquier campo. Claro que sabemos también que Tacna no está en el mapa de la pobreza a nivel de todo el país, lo que quiere decir que su ingreso per cápita por persona es mayor al índice porcentual de medio hacia arriba. Tacna tenía antes la Zona Franca y ahora convertido en CETICOS, gracias o desgraciadamente normada por el ex Presidente Alberto Fujimori, pero se le quitó muchas partidas arancelarias que Tacna siguiera

creciendo. Durante el periodo de la Zona Franca fue el periodo de mayor migración hacia Tacna de Puno, Arequipa, Cusco, de La Libertad, y de otras tantas regiones del país. Se instalaron y muchos de ellos se convirtieron en grandes empresarios que mueven ingentes capitales de dinero, pero los derechos de los trabajadores siguen padeciendo el sueño de los justos. Dichos empresarios reemplazaron a los antiguos capitalistas de origen italiano, inglés, francés entre otros. Estos antiguos empresarios de origen europeo cayeron en su estatus quo, es decir que vivían en su zona de confort, pero la dinámica del capitalismo exige un movimiento permanente y cambiante según las nuevas circunstancias, pero ellos quedaron obsoletos en la apertura de nuevos nichos de emprendimiento. Craso error cometido por las familias italianas, sobre todo, porque los nuevos comerciantes abrieron caminos comerciales por la Zona Franca de Iquique, por Panamá y luego directamente a China, Taiwan, Japón y otros países de los Tigres del Asia. Pero, los contratos laborales con los trabajadores es letra muerta. No hay contrato alguno, y no pagan ni siquiera el mínimo vital que exige nuestra Constitución Política del Perú.

En 1971, se fundó la Universidad Nacional “Jorge Basadre” lo que permitió que llegaran muchos profesionales de diferentes especialidades, de distintas universidades, prevaleciendo la Universidad Nacional de Trujillo, también llegaron de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa quienes se encargaron de formar a los nuevos profesionales del mercado laboral de la Región Tacna. Este hecho marcó un hito en el desarrollo de nuestra ciudad, pero el mercado informal siguió creciendo al mismo ritmo. Se dice que actualmente, la informalidad ha crecido a un 70 % y algunos consideran que consecuencia de la Pandemia del COVID19, la informalidad ha llegado al 80 %. Y eso determina la terrible situación de los trabajadores, puesto que son vulnerados los derechos de los mismos, pero es necesario trabajar así sea por un sueldo mísero.

En el último quinquenio también han llegado muchos migrantes de la hermana República Bolivariana de Venezuela, quienes aducen que en su país no hay las condiciones para sobrevivir. Este ejército de venezolanos que son alrededor

de dos millones a nivel nacional, radica también en Tacna. Muchos de ellos son gente de mal vivir y han aumentado la delincuencia de nuestra ciudad. Pero hay otros que buscan trabajo de segundo orden como estar de vendedores de tiendas, restaurantes, de limpieza, etc. Y esta marejada de mano de obra ha desplazado a nuestra juventud que esperaba tener una oportunidad de trabajo. Lo peor es que los derechos de los trabajadores han sido vulnerados en mayor magnitud. De suerte que estos jóvenes no tienen contrato de trabajo, no tienen seguro, no tienen vacaciones, no tienen Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), no tienen derecho a los aguinaldos y gratificaciones que la Ley lo invoca. La razón radica en que dichas relaciones laborales están al margen de la Ley.

El tema de la informalidad es un tema crucial para no reconocer los derechos de los trabajadores. Y, ese hecho no solo es en Tacna, sino que se repite a lo largo y ancho de todo nuestro país. Lo peor es que la informalidad afecta directamente al crecimiento económico del país. Estas pequeñas empresas no soportan al erario nacional. En otras palabras, no pagan sus impuestos, menos tienen contratos laborales con sus trabajadores. La informalidad no solo afecta el crecimiento económico y la productividad del país, sino que dichas empresas no pueden tener acceso al crédito de la banca y al no contribuir con la recaudación tributaria merma la cobertura y calidad de los servicios públicos. La informalidad afecta a las personas, a las empresas y todas las transacciones comerciales, ya que todos viven al margen de la Ley. El tema de la informalidad radica muchas veces por el sin número de obligaciones que tiene luego la empresa con los trabajadores. Toda empresa nace para ganar y ganar más de lo que se propone, entonces cuando surge la legalidad, directa o indirectamente no incentiva la contratación formal de los trabajadores, porque las obligaciones son rígidas y parametradas. A eso se suma que no se puede hacer ajustes del personal, porque no se los puede cambiar con facilidad, ellos ya tienen derechos ganados. Ya tienen la permanencia, ya tienen una especie de nombramiento, sacarlos es un problema tan complicado que la empresa decide mejor no formalizarse o volver a la informalidad.

El tema de la fiscalización de la SUNAFIL solo abarca a las empresas formales o sobre todo a las empresas privadas. Esta fiscalización hecha solo a las empresas formales se convierte en un aliciente en salir a la informalidad, porque los informales no son penalizados, en cambio a las empresas formales los tienen en el ojo de la tormenta. Lo peor de todo es que la saeta de la fiscalización apunta sobre todo a las empresas privadas, mas no así a las empresas públicas. Este otro grave error de la SUNAFIL u otro ente rector hace que el empresariado siempre esté buscando cómo evadir o eludir las fiscalizaciones. Hecho que aumenta la posibilidad de volver a la informalidad. También es importante que a veces la productividad baja enormemente, como fue en el caso de la pandemia. Por tanto, el desdoblamiento laboral fue enorme. No había producción por el mismo hecho de la restricción de salida de las personas.

Otro tema es la oferta y demanda laboral. A mayor demanda laboral, menor oferta de trabajo. La presencia de los venezolanos, al Pandemia del COVID 19, la caída del presidente Pedro Castillo, las huelgas contra el Congreso de la República y la presidenta de la República, pidiendo su destitución, en fin, hubo muchas causas para que el desempleo se agudice en el Perú, en medio de esas adversas circunstancias creció la informalidad y el desconocimiento de los derechos laborales. Muchos desean trabajar, pero no hay oferta de trabajo. Y si hay, son trabajos eventuales, trabajos sin contrato, sin estar en planillas, sin reconocimiento de CTS, sin gratificaciones, sin gozar de los servicios de Essalud. En suma, la situación laboral se ha precarizado tanto que no hay opción, sino aceptar los pocos trabajos en condiciones infrahumanas de subsistencia.

La falta de estímulos laborales, sería siempre y cuando el Estado haga posible que haya inversión del mismo Estado o en su defecto permita a las empresas privadas otorgar ciertos estímulos a los inversionistas para que generen puestos de trabajo. Actualmente, el equilibrio entre fuerza laboral y un salario digno no es equivalente. A mayor oferta de fuerza de trabajo implica menor salario. Creo que la insuficiente creación de empleos en el sector privado y público corresponden a una mala gestión política del momento.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cuáles fueron los derechos vulnerados de los trabajadores y qué ocurrió con la fiscalización laboral de la SUNAFIL de la ciudad de Tacna, en el año 2022?

1.2.2 Problemas específicos

a. ¿De qué manera los derechos de los trabajadores fueron vulnerados en la ciudad de Tacna, en el año 2022?

b. ¿Cómo fue la fiscalización laboral de la SUNAFIL de Tacna, ante la vulneración de los derechos de los trabajadores en la ciudad de Tacna, en el año 2022?

c.- ¿Cuáles son las normas legales que protegen los derechos de los trabajadores en la ciudad de Tacna, en el año 2022?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general:

Precisar los derechos vulnerados de los trabajadores y que ocurrió con la fiscalización laboral de la SUNAFIL en la ciudad de Tacna, en el año 2022.

1.3.2 Objetivos específicos:

- a. Determinar cuáles fueron los derechos de los trabajadores más vulnerados en la ciudad de Tacna, en el año 2022.
- b. Conocer cómo es el protocolo de fiscalización de la SUNAFIL de Tacna, ante la vulneración de los derechos de los trabajadores en la ciudad de Tacna, en el año 2022.

- c. Reconocer las normas legales que protegen los derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Tacna, en el año 2022.

1.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Hipótesis general

Los derechos de los trabajadores fueron vulnerados y la fiscalización laboral de la SUNAFIL fue oportuna en la ciudad de Tacna en el año 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

- a) Hubo derechos de los trabajadores que fueron vulnerados en la región de Tacna en el año 2022.
- b) Existe un protocolo especial de fiscalización de la SUNAFIL de Tacna ante la vulneración de los derechos de los trabajadores en la ciudad de Tacna en el año 2022.
- c) Hay normas legales que protegen los derechos de los trabajadores de la ciudad de Tacna en el año 2022.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La vulneración de los derechos de los trabajadores es un tema común y corriente que ya casi ni llama la atención. En medio de la crisis social, económica y política que abruma al país, el proceso productivo en nuestra patria se ha visto golpeada una y otra vez. A veces fueron los desastres naturales, otras veces los desaciertos políticos de los gobiernos de turno y algunas veces, estos derechos de los trabajadores, se ven vulnerados por la situación económica inestable del país.

Vemos cómo el sector informal en vez de haber disminuido, ha crecido de manera increíble. Hace cinco años, las empresas formalizadas que tributan con sus impuestos al erario nacional, sumaban alrededor del 30 % de la totalidad de las empresas. Hoy, las empresas informales han pasado del 80 %, es decir que, en vez de mejorar el porcentaje de empresas contribuyentes con el Estado, ha empeorado terriblemente el número de empresas que siguen apostando por el desarrollo del Perú. Claro, cada sol de impuestos, ayuda con los hospitales, colegios, carreteras, y cuanta inversión realiza del Estado en favor de todos los peruanos.

La corrupción de funcionarios, la corrupción de las autoridades desde la Presidencia, los Congresistas de la República, los señores ministros de Estado, los Gobernadores Regionales, los alcaldes provinciales y distritales, la Policía Nacional, el Ministerio Público, el Poder Judicial, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, el Ministerio de Trabajo y del Empleo, y todos los demás ministerios han caído en el saco de la corrupción desvergonzada. Durante la Pandemia del COVID- 19 se compraron mascarillas a cinco y a ocho soles cada una, lo que no valía ni treinta centavos. Se han hecho hospitales de cartón por más de treinta millones de soles. Hoy mismo se están comprando camas para UCI, en ochenta y noventa mil soles, lo que no vale en el mercado ni cuarenta mil soles. La corrupción permite que haya círculos de criminalidad en contra del tesoro público. Entonces, qué dice el empresario formal, legalmente establecido que paga sus impuestos como dice la norma, que mejor es vivir al margen de la ley, y no pagar los tributos ni los impuestos que les corresponden como empresa. Si la mayor cantidad de sus esfuerzos se dilapidan en la corrupción. Todos sabemos que, en el año 2022, solo por mal manejo de los fondos del erario nacional, la corrupción ha alcanzado alrededor de veintitrés mil millones de soles, y así fueron todos los años. Así los empresarios han desertado de la formalidad y se han ido a las empresas informales de las minas, de los comercios ilegales del contrabando, etc. Creo la justificación de mi Proyecto de Trabajo radica en que es muy trascendente para demostrar que muchas empresas formales, sobre todo las informales, han vulnerado los derechos de los trabajadores. Pero, solo demostraré una verdad evidente del veinte o menos por ciento que aún perviven en el campo de la formalidad.

El papel que desempeña la SUNAFIL de Tacna en este proceso de la vulneración de los derechos de los trabajadores es de orientación a las empresas, de visitas opinadas e inopinadas, de verificación de quejas de algunos trabajadores por el incumplimiento de ciertos derechos laborales de parte de la empresa. En esa línea, el tema de la fiscalización laboral, antes era asumida por el mismo Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y que a su vez ejercía este papel en las distintas ciudades del país llamada Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Tacna y que ahora les fue delegada a los funcionarios de esta nueva Superintendencia. Las condiciones laborales en que están desempeñándose nuestros trabajadores a nivel nacional no son las más recomendables ni las más óptimas. Según la data de SUNAFIL cada quince segundos, un trabajador se está accidentado por no contar con la seguridad ante probables riesgos de trabajo. Cada día hay un muerto por una circunstancia inesperada laboral. Diariamente, cientos de trabajadores están siendo atendidos en los hospitales o nosocomios de las diferentes ciudades del Perú. El sistema de inspección de trabajo (SIT) tiene sus funciones sobre la supervisión, fiscalización y sanción a las empresas que incumplen con las disposiciones legales que el Estado ha decretado. Pese a la crítica situación laboral del país, la SUNAFIL como ente rector no ha tomado en consideración una estrategia o campaña que le permita obtener mayor número de empresas formalizadas.

El propósito de ampliar el mercado laboral formalizado debe ser política de Estado para que todos tomemos conciencia que es deber de todo peruano empresario o trabajador al servicio de una empresa que la ley o norma debe cumplirse para mejorar el desarrollo de nuestro país. En este sentido, mi trabajo de investigación da a luz de que tan solo el 20 % o menos de ese porcentaje es tarea de la SUNAFIL, porque el resto siguen obteniendo enormes ganancias, y jamás son supervisados, inspeccionados ni sancionados por esta Superintendencia Nacional.

1.5.1. Justificación teórica. – Surge en razón que la presente investigación, se da a conocer sobre la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores y

como opera la SUNAFIL en respuesta a ello, así también va ligada a que derechos son los más vulnerados, dentro de una enorme rama de materias en cuanto a lo socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo, de los cuales a través de la presente investigación se ven reflejados, respecto a los resultados de nuestro problema que acarrea en gran magnitud a la población .

1.5.2. Justificación metodológica. – Al respecto, cabe precisar que, se realizó un arduo trabajo de recolección de datos, a fin de obtener un porcentaje amplio de personas de las cuales sus derechos laborales fueron vulnerados, para lo cual se ha pedido por acceso a la información pública a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Tacna información respecto a ello. En ese contexto, se debe advertir que los resultados arribados desempeñaran un rol importante para la sociedad; toda vez que, se tiene un análisis certero si los derechos de los trabajadores fueron subsanados realmente por sus empleadores.

1.5.3. Justificación práctica. – En relación a ello, se debe tener en cuenta que la presente investigación resuelve una gran interrogante en nuestra ciudad; toda vez que, el resultado final genera un gran aporte a la sociedad y se propone estrategias a fin de disminuir el tema de la transgresión de estos derechos laborales, ya que no solamente se trata de un trabajo de investigación también hablamos del derecho que tiene una persona que incluso se encuentra consagrado en nuestra Carta Magna.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo una limitante abierta, porque he tratado de cerciorarme de todos los trabajadores que han sufrido la vulneración de sus derechos a nivel regional. Y, obviamente realizar un acopio de cada uno de ellos, durante la aplicación de mi encuesta tuvo sus propias dificultades, porque dichos trabajadores ya no vivían donde aparecía en su DNI, ya no estaban en su domicilio porque se había mudado de lugar, algunos estaban de viaje, etc.

Lo más importante fue, que los busqué por el número de su celular y los cité por dos fines de semana al mismo local de la SUNAFIL, donde laboro. Ellos creyeron seguramente algún otro nuevo beneficio les esperaba, pero solo necesitaba de hacerles la entrevista y la aplicación de la encuesta.

1.5.1. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

De toda la población laboral de Tacna, solo se hará trabajo sobre la base del 20 % de empresas laborales formales. Y el resto de la informalidad, solo quedarán en el limbo, aunque allí están los verdaderos problemas de vulneración de los derechos de los trabajadores.

En los archivos de la SUNAFIL obran los diferentes casos de vulneración de los derechos de los trabajadores, en la ciudad de Tacna, en el año 2022. En consecuencia, mi persona ha realizado su primer contacto con dicho problema en el mismo archivo de la institución donde laboro.

IMPORTANCIA

Hablar en los actuales momentos sobre la vulneración de los derechos laborales es tocar uno de los derechos fundamentales que consagra la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Y en consecuencia es parte de la dignidad humana. Todo peruano para desarrollarse y para poder contribuir con el Estado peruano necesita trabajar. La vulneración de los derechos de los trabajadores, por ende, es un tema muy importante dentro del desarrollo de la sociedad y la economía nacional.

La protección personal y de la familia está en función directa al trabajo, también así lo reconoce la Convención Americana de los Derechos Humanos en sus artículos 1, 16 y 26. De igual manera la Declaración Americana de los Derechos Humanos los contempla en sus artículos XXIV, XV y XXII, Así mismo, la Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre. Y en los artículos 6, 7 y 8 del

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador). En suma, todas las instituciones nacionales y supra nacionales contemplan el derecho digno de los trabajadores. Es decir, que este tema es de suprema importancia para todos. Y vulnerar los derechos de los trabajadores es atentar contra la dignidad de la persona (artículo 1 de nuestra Constitución Política del Perú), es atentar contra el desarrollo y la sostenibilidad de cada uno de todos los trabajadores peruanos. La importancia de este trabajo de investigación también radica en que nos permitirá en qué dimensión fueron vulnerados ciertas normas jurídicas que garantizan los derechos laborales.

Tacna es una ciudad que en gran medida depende del comercio, pero para ello necesita la presencia de trabajadores que con su fuerza de trabajo dinamizan una de las economías más pujantes a nivel nacional. De allí que la importancia de este trabajo de investigación servirá no solamente a la SUNAFIL que es el ente rector que supervisa, fiscaliza y sanciona la vulneración de los derechos de los trabajadores, sino que también servirá a las mismas empresas o empresarios para que tomen decisiones favorables en torno a los derechos del capital humano. El tema del seguro, la estabilidad laboral, el seguro vida ley, la libertad de sindicalización, la negociación colectiva entre trabajadores y empresarios, el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo, el pago respectivo de los aguinaldos y otros beneficios, el cumplimiento de la jornada laboral de los trabajadores, el respeto a los días de descanso, el respeto a la hora de almuerzo o refrigerio, en fin todos los derechos que por ley les asiste a los trabajadores, muchas veces fueron vulnerados, y este proyecto de investigación responderá más de una inquietud latente sobre el tema.

Por otro lado, también es importante que el trabajador debe conocer sus deberes y sus derechos. Nadie puede exigir lo que la ley y la norma no lo contempla. Son deberes de función las razones por las que fue contratado un trabajador y son derechos los que devienen como consecuencia de su desempeño laboral dentro de la empresa. Y para conocer la eficiencia y eficacia de cada uno de los trabajadores

es menester que el servidor reciba bien la información sobre sus obligaciones, y de eso dependerá en gran medida su rendimiento y su contribución al crecimiento de la empresa. Todas las instituciones tienen una visión y una misión, así como metas por alcanzar, y es el trabajador quien efectiviza esa labor. Pero, en contrapartida están los derechos de los mismos para que sus esfuerzos sean reconocidos y gratamente satisfechos. Entonces esta relación empresa - trabajador también es importante dentro del engranaje de las expectativas laborales y el desarrollo exitoso de las empresas, cualquiera sea su rubro de emprendimiento.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

BENITEZ (2015) en su Tesis denominada: “La reparación del daño por violación de derechos fundamentales en el contrato de trabajo”. Universidad de Barcelona, España. Tesis para optar el Grado de Doctor en Derecho y Ciencias Políticas, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tiene como objetivo determinar la aplicación del concepto de reparación integral descrito a la violación de los derechos fundamentales del trabajador que tiene lugar en la ejecución de un contrato de trabajo. La metodología utilizada tiene como sustento a las fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales. Como resultado se encontró que el respeto a la dignidad humana del trabajador y la obligación de garantizar la efectividad de los derechos fundamentales que deriva del valor normativo de la constitución, tornan viables la aplicación de la medida de reparación no pecuniaria a las lesiones de estos derechos que deriva del valor normativo de la constitución. Al culminar el presente trabajo se hizo el análisis de los fundamentos normativos y constitucionales, así como la práctica que se da en la Corte Interamericana de Derechos Humanos de Colombia. De igual manera, se revisó las disposiciones sobre las reparaciones de los daños causados a los trabajadores, según la legislación española. Se concluyó viendo que el respeto de la dignidad del trabajador y la obligación del Estado en cuidar el cumplimiento de la Ley, concluyen viables en una reparación no pecuniaria a los derechos vulnerados por la empresa, en los contratos de trabajo.

DÍAZ (2021) en su Tesis denominada: “Precariedad y lucha por los derechos en la era digital: el trabajo de reparto en plataformas digitales en ciudad de México y Buenos Aires”. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Académica de México. Tesis para optar el Grado de Doctor en Investigación de las

Ciencias Sociales con Mención en Sociología. El autor se plantea el siguiente objetivo: Explicar el proceso mediante el cual surge la acción colectiva de los trabajadores y cómo los resultados de las alianzas que los mismos construyen a nivel nacional, transnacional y con otros actores sirven para posicionar el tema de la precariedad del trabajo en plataformas digitales en la agenda pública. La metodología utilizada analiza el fenómeno de la acción colectiva de trabajadores de plataformas digitales en México y Argentina. Mediante el análisis de los resultados de las encuestas se pudo obtener una visión general de las condiciones socio demográficas de los trabajadores, sus condiciones laborales, sus preferencias, las cosas que no les gustan y sus aspiraciones. Llegando a las siguientes conclusiones: Primero, que el avance tecnológico, a través de las plataformas digitales, propicia la oferta y la demanda de bienes y servicios de manera inmediata y sincrónica. Obviamente es una oportunidad para todo tipo de emprendedores, trabajadores y consumidores. En conclusión, los repartidores de plataformas se han convertido en parte de nuestra realidad y la pandemia del COVID 19 ha acentuado esta nueva costumbre de solicitar servicios a domicilio. Segundo, los dueños de las plataformas son los más beneficiados alcanzando ganancias incalculables porque los negocios son globales, entre tanto los repartidores viven en la absoluta orfandad y desprotección laboral. De la misma manera, los restaurantes pegan el grito al cielo expresando su malestar de que los dueños de las plataformas son los que se quedan con sus ganancias. Tercero, los gobiernos de todos los países del mundo no han tomado en serio esta problemática. En Francia se les ha otorgado algunos derechos, pero casi en el cien por ciento poco o nada se ha hecho en favor de estos trabajadores que ven vulnerados sus derechos laborales.

MOREIRA (2019) en su Tesis denominada: “Derecho al trabajo y garantía de indemnidad: una mirada crítica desde el derecho español como contribución al avance de la protección contra el despido arbitrario en Brasil”. Universidad de Castilla-La Mancha- Facultad de Derecho y Ciencias Sociales- Ciudad Real- Brasil, España. Tesis para optar el Grado de Doctor en Derecho y Ciencias Sociales. El autor se plantea el siguiente objetivo: Demostrar la invalidez en el ordenamiento jurídico brasilero, por la actitud del empresario que sin mayor motivación atenta

contra un derecho fundamental del trabajador y se produce el despido laboral, sin reconocer la reivindicación que debe tener todo trabajador, por la vía judicial. Para eso, el autor hace un análisis comparativo entre el sistema jurídico español y el sistema jurídico brasileño. Teniendo en cuenta lo que dictamina el Tribunal Constitucional de España. Teniendo en cuenta los derechos fundamentales de los trabajadores, consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. El enfoque metodológico es prioritariamente el deductivo, a partir del análisis crítico de la doctrina y la jurisprudencia, mediante búsqueda bibliográfica y acceso a las bases de datos de los tribunales españoles y brasileños, con el objetivo de establecer un nexo entre los sistemas jurídicos comparados. Como resultado obtenido, Brasil todavía refleja siglos de un sistema esclavista y de apropiación del Estado por las elites económicas con diferencias de exclusión social y de incumplimiento de la ley. Arribando a las siguientes conclusiones: Primero, que, a pesar de todos los avances civilizados, después de la II Guerra Mundial, mantenemos un irrespeto sistemático contra los derechos humanos y fundamentales, sobre todo en el mundo laboral. Segundo, el despido sin motivo razonable viene cambiando en el viejo continente, a tal punto luego de la declaración judicial de la improcedencia del despido no es factible fácilmente restaurar el contrato de trabajo. Es más, los beneficios indemnizatorios han sufrido reducciones importantes, como en el caso de España. Tercero, es evidente que, la tranquilidad del derecho laboral depende de la inversión económica exitosa en el mercado.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

SEMINARIO (2018) en su Tesis denominada: “Vulneración del derecho al trabajo a través de los artículos 24 b) y 27 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. Universidad de Piura. Tesis para titularse como Abogada en la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura- Perú. La autora parte por el objetivo de reconocer de qué manera los artículos 24 b) y 27 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral afectan a los servidores públicos y privados del país. La autora luego de la interpretación y análisis aborda la solución

de una controversia que se suscita a partir de la aplicación del inciso b) del artículo 24 y del artículo 27 de la Ley ya referida. La metodología utilizada por la autora es recurrir a fuentes extranjeras para poseer un mayor alcance sobre el debido tratamiento de la cuestión planteada. En el fondo la autora, finalmente coteja con nuestra Constitución Política y la Declaración Universal de los Derechos Humanos y descubre que el problema jurídico radica en que nuestros copistas de leyes trajeron casi al pie de la letra de España y acude a la fuente para saber cuál era el fundamento de ese ordenamiento jurídico que da el Tribunal Supremo de España. Como resultado se tiene que, la naturaleza del despido es causalista, es decir, si bien el empleador tiene la facultad de poner fin al vínculo laboral, dicha facultad será legítima y eficaz, solo si el trabajador ha incurrido en algún tipo de responsabilidad que se encuentre regulado por nuestro ordenamiento jurídico. Y luego considera pertinente concluir con una propuesta legislativa para reformar la redacción del artículo 27 de la misma Ley, de manera que, en caso de despido por condena penal, no se incurra en inconstitucionalidad.

SALAS (2021) en su Tesis denominada: “Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios. Quinto Juzgado de Trabajo de Lima, 2021” Universidad Peruana los Andes. Lima – Perú. Tesis para optar el Título Profesional de Abogado. El autor se plantea como objetivo: Determinar de qué manera se relacionan la vulneración de los derechos laborales con la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Ocurridos en el Quinto Juzgado de Trabajo de la ciudad de Lima. Una vez aplicado el software IBM SPSS versión 25 para la validación de resultados de las hipótesis, el autor obtiene que el R de Pearson tenga un valor positivo y alto de 0.606 y la Sig. Bilateral de ,000 lo que significa que las condiciones extra laborales que se tuvieron para el tema de la vulneración de los derechos de los trabajadores sí se relacionan de manera significativa con la desnaturalización de los contratos de trabajo por locación de servicios. La metodología tiene por su naturaleza y característica básica con enfoque cuantitativo donde aplica el método inductivo. Asimismo, la autora ha cotejado los resultados obtenidos con la sustentación de la OIT, que para muchos en la actualidad, existen condiciones de trabajo asociados como injustos y la

insatisfacción puede representar una amenaza para la universalidad laboral de trabajar en paz y armonía, creyendo que existe una necesidad urgente de mejorar estas condiciones, aunado a ello señala que la parte económica y política que vive el país afecta las relaciones contractuales en estas instituciones que tienen que ver con el Estado. La autora ha arribado a la conclusión que, el valor de correlación entre las condiciones propiamente laborales como causa de vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicio es bajo de 0.5.18 y la opinión de los encuestados infiere que existen algunos elementos como vulnerabilidad que atentan contra las condiciones laborales, debiendo los contratos de locación garantizar de igual manera recompensas salariales. Es decir que, las empresas sucesivamente han ido utilizando este camino para desconocer ciertos derechos de los trabajadores o simplemente para despedirlos al culminar su contrato de trabajo, aparentando cierta legalidad.

MEDINA (2021) en su Tesis denominada: “La vulneración de los derechos laborales a consecuencia de la emergencia sanitaria en Piura 2021”. Universidad César Vallejo. Tesis para optar el Título de Abogada. La autora se plantea como objetivo, identificar cuáles han sido los derechos vulnerados en el periodo que sufrimos la presencia de la pandemia del COVID 19, además la autora busca precisar una incorrecta aplicación de las leyes vigentes en torno a la situación laboral incierta, debido a la imposibilidad de salir a sus centros de trabajo, con algunas excepciones. Asume la premisa de que los derechos de los trabajadores son amparados no solo por nuestra Constitución Política del Perú sino por la declaración Universal de los Derechos Humanos. La autora precisa como metodología la investigación básica ya que está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de aspectos fundamentales con enfoque cualitativo. Llevando a los siguientes resultados, lo vivido a causa del COVID-19 ha mostrado fragilidad de nuestra norma laboral y la deficiencia en la inspección laboral por parte de la SUNAFIL, permitiendo así que se vulneren derechos laborales, sumado a ello la temporalidad de la relación laboral se ha visto afectada ya que muchos fueron separados de sus puestos de trabajo y en otras ocasiones solo se ha suspendido debido al desarrollo del trabajo desde casa, trayéndose al mismo tiempo

incumplimiento a derechos laborales como ejemplo la vulneración del derecho a las 8 horas de trabajo. Llegando a las siguientes conclusiones: Primero, que el virus invisible ha dejado en el desamparo a los trabajadores como consecuencia de la “suspensión perfecta de labores”. Segundo, Que las empresas en vez de proteger a los servidores, han buscado asegurar sus inversiones, olvidándose del capital humano.

2.1.3. Antecedentes Regionales

QUEVEDO (2021) en su Tesis denominada: “Principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjero por incumplimiento de normas laborales en Tacna 2016-2018”. Universidad Privada de Tacna. Tesis para optar el Título Profesional de Abogada. La autora se plantea como objetivo central: Determinar los niveles de transgresión de los derechos humanos que padecen los extranjeros en su tránsito migratorio y la vulnerabilidad a que están expuestos en los diferentes puestos de trabajo que encontraron en nuestra ciudad. Siendo una investigación que utilizo como metodología con enfoque mixto, basada en la acumulación de información a través de una guía de análisis documental, dentro del enfoque de investigación cuantitativa. Como resultados arrojados se verifica que, se confirma la hipótesis planteada sobre la vulneración de las normas que regulan las formalidades del contrato de trabajo de extranjeros referidos a la jornada laboral, la remuneración, la gratificación y las vacaciones. Llegando a las siguientes conclusiones: Primero, que las políticas migratorias no están enfocadas en salvaguardar y perfeccionar las condiciones laborales y de vida que tienen los extranjeros en nuestra ciudad. Segundo, Los extranjeros no realizan solicitudes de refugio internacional debidamente evaluados, muchos de ellos pasan las fronteras de manera clandestina. Tercero, ampliar el reconocimiento a los extranjeros oficialmente refugiados (niños, adolescentes, personas discapacitadas y mujeres embarazadas) evitando reparticiones riesgosas. Cuarto, el salario recibido por los extranjeros es menor al salario mínimo vital instaurado en nuestra patria.

COLLANTES (2016) en su Tesis denominada: “El contrato administrativo de servicios y relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje –Tacna 2015”. Universidad Nacional “Jorge Basadre Grohmann. Tesis para optar el Título de Abogado en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales. La autora del presente trabajo de investigación se plantea como objetivo: Determinar la relación que existe entre el CAS (Contrato Administrativo de Servicios) y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del PELA (Programa de Educación y Logros de Aprendizaje) en la ciudad de Tacna. Este trabajo está enmarcado en el sector público, donde la dirección Regional de Educación, la Unidad de Gestión Educativa Local asumen el contrato de determinados profesionales para un trabajo de eficiencia educativa de la región Tacna. El marco metodológico del trabajo de investigación de la autora se desarrolló en el campo del derecho laboral en el sector público caracterizándose por ser de tipo descriptivo correlacional. Como resultado principal se tiene que, los trabajadores del PELA manifiestan que tienen poco conocimiento de sus derechos laborales que le asigna la norma que regula el Contrato Administrativo de Servicios CAS, representado un 48% de la población encuestada y solo un 14% manifiestan que conocen sus derechos laborales, lo que conlleva una de las causas de la vulnerabilidad de los trabajadores del PELA. La autora llega a las siguientes conclusiones: Primero, La norma que regula el trabajo del PELA reconoce algunos derechos, sin embargo, es claramente visible cómo dichos trabajadores son segregados del ordenamiento jurídico laboral, lo que se considera una exclusión abierta contra el capital humano del PELA. Segundo, los trabajadores del PELA no reclaman todos sus derechos porque se ven expuestos a no ser contratados en el año académico siguiente. Tercero, al ser consultados en las encuestas, dichos trabajadores consideran que el Estado, representado por el Ministerio de Trabajo no puede actuar contra el mismo Estado, de manera que los derechos de los trabajadores siempre seguirán vulnerados y no reconocidos como ser las vacaciones. Cuarto, Gracias al PELA, en gran medida y otras medidas de estrategias educativas, la Región Tacna en el ámbito educativo, casi siempre está ubicado en el Primer Lugar del ránking nacional.

CARBAJAL et al. (2022) en su Tesis denominada: “Análisis del hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la Luz de Tacna, año 2020-2021” Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua. Tesis para optar el Título de Abogado. Los autores se plantean como objetivo principal: Analizar en qué medida el hostigamiento laboral vulnera significativamente los derechos fundamentales de los trabajadores administrativos y asistenciales de la Clínica la Luz de la ciudad de Tacna. La metodología utilizada por los autores va de un tipo de estudio fundamental puro, utilizando el diseño no experimental. Como resultado, se determina que el hostigamiento laboral, afecta significativamente en la vulneración de los derechos esenciales del trabajador administrativo y asistencia de la Clínica la Luz. Llegando a las siguientes conclusiones: Primero, el 76.6 % de trabajadores encuestados (47) señalan que existe un moderado o regular nivel de hostigamiento laboral por parte de algunos empleadores o dueños de la Clínica. Segundo, el 89,4 % de encuestados señalan que los derechos fundamentales son vulnerados en forma permanente. Tercero, el hostigamiento laboral afecta significativamente en el desempeño laboral de cada uno de los administrativos y personal asistencial.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

2.2.1.1. LIBERTAD DE TRABAJO

El derecho al trabajo es un derecho fundamental consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Además, la Constitución Política del Perú, en su artículo 22 lo expresa claramente que es deber y derecho porque es la base del bienestar social y económico de la persona y de la sociedad. Es importante reconocer que en el trabajo no hay discriminación de ninguna clase (raza, credo, ideología, posición económica, estatus social, cultural, etc. etc.) El trabajo dignifica a la persona, porque le permite solucionar todas sus necesidades primarias y secundarias. Si bien es cierto que **todos tenemos derecho al trabajo,**

pero tampoco es justificable que sean despedidos del trabajo sin razón justificada. Según el Tribunal Constitucional, el Trabajo supone un servicio garantizado por el Estado y al mismo tiempo velar por la permanencia dentro del puesto de trabajo, salvo causa justificada de despido.

Sin embargo, hay empresas y funcionarios de empresas que sucesivamente van utilizando los recibos por honorarios, solo con el fin de no reconocer los derechos de los trabajadores. En consecuencia, las cartas de despido o la vulneración de los derechos del servidor están latentes. Y es el Estado que debe garantizar la estabilidad laboral; sin embargo, no lo hace.

A pesar de las conclusiones anteriores, el trabajador puede laborar y culminar su relación laboral cuando este lo considere pertinente. Nadie puede obligarlo a permanecer en un puesto de trabajo, por tanto, la libertad de trabajo está en manos del mismo trabajador.

2.2.1.1.1. Derecho al trabajo según la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Considero que los artículos 23, 24 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos contempla exactamente lo derechos laborales que debe tener toda persona, cumplida su mayoría de edad. El mismo artículo establece que no solo tiene derecho al trabajo sino a una remuneración equitativa. Es decir que, lo mínimo que debe ganar un trabajador es lo que el Estado peruano lo expresa, o sea s/. 1,025 soles. Esta remuneración es concordante elementalmente, con la canasta familiar que publica el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Y todas las personas deben ser protegidas contra el desempleo. En el caso de los extranjeros no podrán laborar dentro de nuestro territorio nacional, salvo que dicha especialidad o carrera profesional no exista.

Estos artículos de la Declaración de los Derechos Humanos claramente, establece que no puede haber exclusión por raza, color, credo ni cualquier forma de

discriminación. Por otro lado, todos los trabajadores tienen derecho a la sindicalización para poder defenderse de ciertos beneficios laborales que pueden negociar con los empleadores. Así mismo, esta Declaración, hace alusión que todos los trabajadores tienen derecho al descanso y a las vacaciones. Temas que, la informalidad de las empresas no las cumple.

2.2.1.1.2. Derecho al trabajo según la Constitución Política del Perú

La Constitución Política del Perú en el numeral 15 del artículo 2, correspondientes a los Derechos Fundamentales de la Persona expresamente dice, que toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la Ley. Además, en los artículos 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 nos detalla las condiciones laborales a la que debe estar sujeto el trabajador, así como la empresa que lo acoge.

Según el artículo 22 establece que el trabajo es un deber y un derecho. Es decir que todos debemos trabajar sometidos a ciertas normas laborales que todos debemos respetar y hacer respetar. El objeto final del trabajo es económico, hacer dinero para mantenerse y colmar las expectativas de la familia. Porque el trabajo es fuente del bienestar social.

Según el artículo 23 de la CPP, el Estado debe velar sobre todo por los trabajadores menores de edad, por los discapacitados y por la mujer, obviamente. En otras palabras, estos miembros de la sociedad deben tener una atención preferente. Claro que el Estado debe fomentar el empleo, pero no dice nada de las empresas que viven al margen de la ley y no cumplen con la legislación laboral.

El artículo 24 refiere acerca de la remuneración equitativa y suficiente, aunque los 1,025 realmente, no es suficiente. Mucho más ahora, que los venezolanos han diezmando las oportunidades laborales, regalando su fuerza de trabajo a la mitad del sueldo mínimo vital. Por otro lado, este artículo toca los beneficios sociales.

El artículo 25 hace referencia a la jornada laboral, por la que lucharon los Mártires de Chicago, entre el 1 al 4 de mayo de 1886, donde hubo una represión brutal de la policía y al final de la protesta: ocho dirigentes fueron condenados a la horca. Esta herencia histórica a la humanidad no puede ser vulnerada. Sin embargo, hay empresas, hay empresarios que olvidan este acontecimiento de sangre, y siguen con su vil torpeza de desconocer este legado sindical, 08 horas de trabajo, 08 horas de descanso y 08 horas para dormir, constituyeron aquel acuerdo histórico entre empresarios y aquellos obreros industriales. Solo se debe trabajar 48 horas a la semana.

El artículo 26 de nuestra Constitución se ratifica en los principios de respetar la igualdad de oportunidades sin restricción alguna. Nadie debe renunciar a los derechos consagrados en la Ley. Es como la herencia de padres a hijos, salvo que sea declarado indigno. Si la ley ofreciera algún vacío, la autoridad laboral debe pronunciarse en favor del trabajador.

El artículo 27 de nuestra Carta Magna hace alusión al despido arbitrario. Es decir que, ningún trabajador puede ser impedido de culminar su contrato laboral, salvo conciliación extrajudicial o acuerdo entre ambas partes. o en el peor de los casos, haber contravenido los acuerdos laborales de parte del trabajador.

El artículo 28 es un derecho más reivindicativo. Es decir, afirma la sindicalización y la posibilidad de negociar con la patronal. Además, allí está contemplado cómo se puede llegar hasta la última medida, de anunciar una huelga.

Finalmente, el artículo 29, nos alerta, que todos los trabajadores tenemos derecho al reparto de utilidades.

2.2.1.2. CONDICIONES LABORALES

Las condiciones laborales de los trabajadores constituyen un conjunto de factores que valorizan la presencia del trabajador. Las condiciones laborales no

deben afectar al trabajador ni a la empresa, deben constituir un punto de equilibrio para mantener la paz y la armonía en el trabajo. Las condiciones de trabajo cubren casi todas las expectativas de los trabajadores. Es decir, gozan de una remuneración suficiente para colmar sus expectativas primarias. Poseen horas y periodos de descanso acordes a las características de su trabajo. Habrá trabajadores que descansen 15 días y de labores 15 días, por ejemplo, los mineros. Habrá guardianes de horario nocturno que trabajan de 06:00 am a 06:00 pm con un descanso de 04 días. Habrá condiciones sanitarias que permitan al trabajador desplegarse con eficiencia y eficacia. Habrá trabajadores que gozan de vestimentas o ternos especiales para verano, primavera o invierno. Sin embargo, todos los trabajadores deben gozar de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En torno a los beneficios laborales: aguinaldo, gratificaciones, CTS, vacaciones, etc., gozarán según el sector: público o privado. El presente trabajo busca precisar si las empresas o los funcionarios de las empresas cumplen con las condiciones laborales. Durante el proceso del desarrollo de la investigación demostraré dónde radican las falencias en las condiciones laborales.

2.2.1.2.1. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un documento que se celebra entre una persona (trabajador) y otra que puede ser una persona natural o jurídica. Tal como dice el numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, debe ser voluntario, libre, pero con sujeción a lo que prescribe la ley. Allí debe estipularse las condiciones de horario, la remuneración semanal – mensual, el tiempo de duración que debe tener su relación laboral, las funciones que va tener dicho trabajador. Además, este contrato permite que se le dé el alta el primer día de trabajo, para que a partir de ese momento corran los beneficios sociales del trabajador.

El contrato de trabajo puede ser por tiempo parcial (que no sean 20 horas semanales) o de horario completo (20 horas o más). Una copia de los contratos debe entregárselo al trabajador y otro quedará en el archivo de la institución.

Anteriormente, una copia iba al Ministerio de Trabajo, después de la pandemia se hace de manera virtual. Además, con los adelantos tecnológicos, todo se ha computarizado.

Los contratos de trabajo solo pueden ser firmados por las personas de 18 años o mayores a esa edad. En el caso de menores, tendrá su apoderado, que tenga la patria potestad, o por su propio padre que autorice su dedicación laboral.

En torno a los derechos y obligaciones por ambas partes tienen sus propias atribuciones específicas. El contratista (persona natural o jurídica) tiene la obligación de precisar el horario, las funciones y cancelar los honorarios, incluido las gratificaciones en las fechas convenidas y con arreglo a ley. El trabajador debe ofrecer su disposición horaria según lo convenido y cumplir con todas las obligaciones que son de su función. Cumplir con el horario y mantener la paz y convivencia laboral que no perjudique a la empresa.

Actualmente, por disposición legal, todos los trabajadores que realicen la misma labor más del año, quedan con contrato indefinido, en el caso privado. En el caso del Estado, las entidades públicas, normalmente no permite que el trabajador sobre pase los tres meses, para evitar su nombramiento. Claro está, que la legislación laboral tiene sus particularidades casi en todos los ministerios. Es decir, tienen sus propias normas específicas.

2.2.1.2.2. Condiciones físicas de la institución

Las condiciones físicas que debe tener una empresa, son los ambientes adecuados como para desempeñarse en un cargo, que fue materia del contrato. Cada institución debe velar por las comodidades que gozará el futuro trabajador. La iluminación, las ventanas, los pasadizos, las escaleras, etc. Que aseguren las condiciones básicas de su salud en el trabajo.

2.2.1.2.3. Condiciones de equipamiento laboral

Toda empresa debe contar con equipamiento básico, porque todo está presupuestado. Así por ejemplo debe tener un escritorio, la computadora o laptop, o las herramientas que debe tener la empresa para operar. Si fuera una mina: tractores, volquetes, perforadoras, cargadores frontales, cascos de seguridad, guantes, etc. Si fuera una oficina de contabilidad, debe contar con un ambiente físico adecuado, bien ventilado, un escritorio, el sistema de Concar u otro similar para operar inmediatamente, un CPU, una impresora, una pizarra, papel, etc.

2.2.1.2.4. Condiciones medio ambientales

Las condiciones medio ambientales de la empresa están demostradas por: todos los factores de carácter socio económico y organizacional del proceso de producción de una entidad. Por ejemplo, el tema de la higiene debe haber en forma indistinta la colocación de tachos de basura para las diferentes materias: orgánicas e inorgánicas. Diferenciados por colores, para que todos vayan reconociendo dónde debe arrojar su basura. La seguridad y salud en el trabajo están normadas por una ley en todas empresas la Ley 29783. La implementación de esta ley permite prevenir los riesgos laborales de enfermedades, hospitalizaciones, hasta la muerte. La limpieza debe ser una de las tareas más eficientes por que los clientes deban llevarse una impresión espectacular de la empresa. El área de limpieza debe prevenir la limpieza de los servicios higiénicos de manera permanente, para evitar los contagios. Si la empresa tuviera 100 o más trabajadores debe contar con personal especializado en seguridad y salud en el trabajo.

Las condiciones medio ambientales permiten asegurar un aire limpio de toda contaminación. Pero, en el caso de las minas, o en las tiendas donde venden productos agro químicos, en las fábricas de productos químicos, en las plantas nucleares, etc. el cuidado de las condiciones medio ambientales será al grado máximo, sin error.

En el lugar donde hay animales, plantas, o donde se proliferan los microorganismos que posteriormente son parte de las enfermedades, también se deben tomar precauciones. Por ejemplo, ahora en el norte peruano, ya el dengue ha cobrado más de una docena de muertos y más de mil infectados. Ahí, las empresas deben tener muchísimo tino para ver los contagios y la proliferación del dengue.

2.2.1.3. EXPLOTACIÓN LABORAL

Las explotaciones laborales constituyen abusos cometidos en contra de los trabajadores. Es que, los dueños de las empresas no le son suficientes ocho horas de trabajo diarias, desconocen la hora de refrigerio, hacen trabajar a menores de edad. Es decir, que las normas jurídicas laborales se vienen infringiendo a diestra y siniestra. Los adolescentes, las mujeres jóvenes, los de condición de extrema pobreza no los denuncian porque creen que van a perder su oportunidad de trabajo, en suma, hay diferentes formas de explotación laboral: cuando se da, por ejemplo, la prostitución legal o ilegal. Los jóvenes y adolescentes que trabajan como vendedores en las diferentes tiendas comerciales no gozan de sus beneficios sociales a veces no se les otorga certificado de trabajo ello en razón a que no cuentan con un contrato de trabajo o más aún si no están inscritos debidamente en planilla electrónica. O sea, la explotación laboral es libre y abierta.

En el Perú, la mayor cantidad de explotación laboral se patenta en las empresas informales. De manera que, la informalidad, que ha superado ahora el 80% de la economía nacional, son quienes realizan prácticas de explotación laboral. Hace muchos años la sociedad tenía el sistema esclavista, donde los hombres eran comprados para que trabajen de por vida. Actualmente, el esclavismo no difiere mucho, porque los trabajadores deben permanecer 12, 14 o 16 horas en sus centros laborales. Eso ocurre en los países más avanzados y desarrollados como China. Entonces las víctimas de la explotación laboral mantienen una especie de esclavitud o servidumbre en favor de ciertas empresas dedicadas al rubro de bares y cantinas, así como los trabajadores del sector agrario.

2.2.1.3.1. Incumplimiento de la jornada laboral

La jornada laboral es de 8 horas diarias y 48 semanales como máximo. Esta jornada es para aquellos que tienen tiempo completo. Sin embargo, puede haber un acuerdo entre la patronal y el trabajador, de manera que, puede trabajar 12 horas al día, pero solo 4 días y siendo su descanso de 4 días. La Constitución Política del Perú en su artículo 25 aclara que la jornada ordinaria solamente serán de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Si fuera este horario ordinario o si fuera horas acumuladas, el trabajador tiene derecho a un descanso que la ley lo garantiza. Es decir, en una semana solo debe trabajar 48 horas y el resto corresponde de tiempo a su descanso.

Sin embargo, las empresas han optado por sobre explotar a los trabajadores. Les prolongan el horario cada vez que lo necesitan. Toman ejemplos de otros países como la China donde trabajan 12 a 14 horas diarias. Esta referencia laboral no tiene ningún asidero legal. Si hubiera un acuerdo entre empresa y trabajador para laborar más de las 8 horas, esta remuneración debe ser el doble y si fuera feriado, entonces sería el triple.

En el caso peruano un 80% de las empresas son informales y consecuentemente la legislación laboral es letra muerta. En nuestra ciudad, uno de los derechos más vulnerados es el incumplimiento de la jornada laboral.

2.2.1.3.2. Trabajos forzados o contra la dignidad humana

El artículo 1 de nuestra Constitución Política claramente expresa que la ley de leyes defiende a la persona humana y dice que debemos respetar su dignidad como fin supremo de nuestra sociedad. Sin embargo, el trabajo forzado existe en nuestro país. Es decir, se somete a hombres y mujeres a trabajar en contra de su voluntad. Por ejemplo, se lo contrata para tener funciones de analista de sistemas, pero de paso se lo lleva para abrir zanjas en los terrenos de la empresa. Puede haber también casos en donde son contratados como médicos, pero resulta que tienen que

hacer de obstetras, de enfermeros, de técnicos y de todo. Es decir que, tanto en el sector público, así como en el sector privado este atropello de la dignidad humana, se comete en todos los espacios.

Otros hechos de indignidad humana, está, por ejemplo: en el trabajo sexual, donde a las mujeres se les quita su documento de identidad y se las obliga a trabajar en contra de su voluntad y un porcentaje le corresponde al tratante de blancas. En los últimos años, en nuestra ciudad han ocurrido una serie de hechos de esta índole, muchas señoritas extranjeras y de origen venezolano, sobre todo, han sido captadas en su país de origen para que trabajen supuestamente en otras actividades. Pero, tan luego llegaron, se las despojó de su documento de identidad y empezaron el calvario del comercio sexual.

En el trabajo doméstico también se dan otras formas de explotación, al margen de que debe trabajar más de 12 horas, muchas veces la empleada debe satisfacer las exigencias sexuales del patrón o debe resistir el acoso sexual de los hijos o del jefe del hogar.

El tema de la mendicidad en los últimos meses ha crecido de una manera geométrica. Las mujeres o los hombres de origen extranjero han traído a sus hijos y estos siendo menores de edad, en las esquinas están expuestos a todo tipo de peligro.

Otra forma de explotación se ve también en la agricultura, donde los trabajadores del campo deben laborar entre 10 a 12 horas diarias, casi sometidos a la esclavitud o servidumbre de los tiempos feudales.

2.2.1.3.3. Desconocimiento del salario mínimo vital

Según Decreto Supremo N° 003-2022 el salario mínimo debe ser de 1,025 soles, esto como consecuencia de cuanto ha subido el costo de vida. Sin embargo, la presencia de mucha oferta laboral, concentrado con los inmigrantes venezolanos,

hace de que esta remuneración mínima vital no sea respetada, en el sector privado. Los jóvenes, las señoritas que atienden en las tiendas comerciales, que trabajan en los restaurantes, en los hoteles, y demás actividades pequeñas prefieren aceptar una remuneración de 500 a 600 soles, reduciendo las posibilidades laborales para los jóvenes peruanos. ¿Por qué no reclaman los jóvenes peruanos o extranjeros que su salario ni siquiera alcanza al 60% de la remuneración mínima vital? Porque sencillamente se quedarían sin trabajo, porque simplemente las autoridades del Ministerio de Trabajo no se dan abasto y además muchas son empresas informales, donde no pueden operar legalmente.

Por otro lado, los trabajadores que laboran durante el turno nocturno, ellos deben recibir un 35% más sobre la remuneración mínima vital, o sea 1,383.75 soles. Pero, hay jóvenes que hacen el servicio nocturno y no cobran ni siquiera la remuneración mínima vital. Además, los trabajadores que pertenecen a los sérvices, ellos laboran 12 horas, pero sólo reciben la remuneración mínima vital.

En el sector minero, a todos los trabajadores les corresponde un 25% más sobre la remuneración mínima vital. O sea que, ellos deben tener una base de 1,281.25 soles. Otros trabajadores que están dedicados a la agricultura, incluso deben tener una remuneración del 30% más sobre la remuneración mínima vital, sin embargo, les pagan 70 soles diarios sin que tengan otros beneficios sociales.

2.2.1.3.4. No otorgarles seguro, CTS, vacaciones y otros beneficios laborales

Una de las fortalezas que tiene las empresas formales y con planillas es que la empresa paga a ESSALUD para que el trabajador pueda gozar de este beneficio en caso de accidente, enfermedad u otro si fuera el caso. Sin embargo, cuando no están en planillas, la empresa no tiene ninguna obligación de pagar al seguro. Es probable que la empresa mensualmente le pague por caja chica sin emitir recibo alguno por contraprestación de servicios. Esta falencia de no reconocer los derechos a los trabajadores también se recrudece en el tema del seguro social.

Es verdad que muchas instituciones no pagan la Compensación por Tiempo de Servicio, cuyos vencimientos se producen a mediados de mayo y a mediados de noviembre. Pero, como los trabajadores no están en una planilla, entonces no acumulan esta Compensación por Tiempo de Servicios pese a que la multa promedio es de 120,000.00 soles. Bastaría que un trabajador busque el aplicativo de SUNAFIL y lo denuncie. Y tenemos una pregunta: ¿qué pasaría si la empresa es informal? Probablemente quedaría archivado ya que no existen indicios de laboralidad.

Si no está en planillas, definitivamente el trabajador no tendrá vacaciones ni tampoco las gratificaciones que se otorga por ley.

Otro de los escándalos en el tema laboral está que las empresas no otorgan los certificados de trabajo, pese a que la ley lo precisa, al concluir la relación laboral, la empresa tiene sólo 24 horas para hacer el depósito de la liquidación, el certificado y su carta de CTS para que pueda cobrarlo.

2.2.1.4. JUSTICIA LABORAL

2.2.1.4.1. Despido intempestivo

Es una práctica permanente sin que se pueda hacer casi nada contra los infractores. El despido intempestivo es mucho más fácil cuando no se tiene ningún documento de relación laboral. Es la palabra, la única que sostiene esa ligazón laboral. Muchas veces, los dueños de las pequeñas empresas, buscan pretextos contra los líderes, o contra los que buscan sacudirse del yugo explotador. Les hacen seguimiento y por cualquier motivo les anuncian el despido. También ocurren despidos inesperados en las grandes empresas, pese a estar en planilla. Hace unos días, me encontré con un Ingeniero de una Compañía gigante de tema contable. Y, el Ingeniero era una de las cabezas nucleares de la empresa. La empresa tenía duda de su lealtad, la empresa pensó que en cualquier momento se podría sublevar. Así es que un lunes sorpresivamente le dieron de vacaciones por necesidad de la empresa. Cambiaron a los directivos y simplemente le dijeron. Que ya no era necesario su trabajo. Así se consumó el despido arbitrario. Es verdad le pagaron lo que le correspondía,

pero se deshicieron de él. Otro caso, de otro Ingeniero de Sistemas de una institución religiosa. Este familiar, no sabía que ya estaba en dicha institución 26 años, creyó que no lo podrían sacar arbitrariamente. Sí, lo hicieron. Un buen día le cerraron la puerta y le pidieron las llaves de la oficina. Se quejó a las autoridades, pero igual fue presa fácil.

Es decir, que los despidos intempestivos pueden ser: legales o ilegales. Pueden ser siguiendo o no los caminos administrativos. Aunque todos los despidos deben probarse. Eso nos hace comprender que hay despidos con causa, probada o no, pero existen. Es cuando los empresarios tienen aparentes causas graves, que justifican el despido. Inasistencias, tardanzas continuadas, errores permanentes en sus funciones, ser integrante de los que buscan el rompimiento de la paz laboral.

Y, cuando no existe ningún asidero legal, porque la ley los protege, y pese a eso son despedidos, entonces estamos frente a un despido intempestivo sin causa legal. Como dije antes, este hecho es reiterativo, pero mucho más en las empresas pequeñas y las relaciones laborales no se ajustan a ley.

2.2.1.4.2. Contrato inexistente

Según el Código Civil el contrato inexistente es en el caso de que una de las partes no expresa su voluntad. O sea que solo hubo oferta, pero no hubo aceptación. Todo trabajo en un marco legal, debe reunir ciertos requisitos: causa, objeto y consentimiento. Pero, si alguno de estos tres elementos falta, no hay contrato. O simplemente, es un contrato nulo.

El asunto es que muchas empresas pequeñas en nuestra localidad no celebran contrato alguno. Solo se ponen de acuerdo para un trabajo y luego comienzan las faenas. Claro que el empleador sabe que no pagará muchas obligaciones que la ley exige. El trabajador se expone a esta dura realidad por la necesidad de trabajar, así sea en condiciones de abierta explotación, pese a no tener un contrato de trabajo, se pone al servicio de una entidad.

El Ministerio de Trabajo, a través de la SUNAFIL, fácilmente puede disfrazarse de cualquier trabajador y ponerse a buscar trabajos en los mercadillos comerciales, en los restaurantes o en cualquier pequeña tienda comercial y descubrirán cómo los contratos escritos no existen sino en las empresas legalmente establecidas.

2.2.1.4.3. Edad de los trabajadores

Muchas labores pueden ser desplegadas por los niños, por los adolescentes. El asunto es que la ley expresa claramente que los contratos laborales se efectúan con personas de dieciocho años o más. Como es de conocimiento de muchos: hay niños y adolescentes que lustran zapatos, hay niños y adolescentes que venden agua en los cementerios, hay niñas y adolescentes que venden dulces y caramelos, hay niñas y adolescentes que venden paletas y gelatinas. Todos estos casos están a la vista de todos nosotros. ¿Quiénes permiten que estos hechos aún pervivan en nuestra realidad? A veces, son los propios padres. A veces, hay explotadores de menores de edad. Entonces, las autoridades deben estar cerca a ellos para protegerlos. Parece que las autoridades siempre esperan que haya una denuncia y luego actuar. Ese es el camino más fácil, conocido, mudo y ciego.

En el caso de Perú, como que se ha adoptado a norma de la Convención de los Derechos del Niño, que en su artículo 32 A permite el trabajo, a partir de los 12 años, siempre y cuando que no atente contra su salud, que atente contra su dignidad. Esta autorización permite que muchos niños sean, a veces, explotados sin piedad.

Según esta misma norma los adolescentes de 14 o 15 años ya pueden dedicarse cuidar niños. Pueden servir para algunos mandados que no ponga en riesgo su seguridad. Pueden hacer trabajos de regar, limpiar los jardines, tal vez sacar a pasear las mascotas, servir como dependientes en las tiendas. Otros pueden dedicarse a labores de la agricultura. A partir de los 16 y 17 años, los adolescentes pueden realizar actividades de pesca industrial, para hacer trabajos industriales. En todos casos, siempre deben tener la autorización especial de los padres o apoderados. Las mujeres a esta misma edad salen a trabajar como domésticas, como personal de limpieza, ayudantes de cocina.

También hay adolescentes y jóvenes que comienzan a laborar como deportistas. Y muchos que se inician el deporte más popular, como es el fútbol ya firman contratos millonarios. Siempre representados por sus tutores o sus propios padres.

Hay también adolescentes y jovencitos que incursionan en el modelaje, en ser cantantes, músicos, pintores, etc. pero que su autorización de contratos de trabajo siempre está supervisada por sus tutores o padres.

2.2.1.4.4. Indemnizaciones por enfermedad, accidente o muerte

Otro tema de justicia o injusticia laboral es la evasión a la indemnización. Como podemos entender, la indemnización es una obligación de la empresa o de los propietarios de una institución al trabajador o a los familiares como una reparación por los daños y perjuicios sufridos en acción de servicio. El objetivo de una indemnización es reparar en parte o en forma total por la enfermedad, accidente de trabajo o por la muerte del trabajador a causa de un riesgo laboral suscitado en plena labor. Claro que existe también la indemnización por despido. Que sin causa justificada el trabajador queda fuera del servicio. Es decir que puede haber dos tipos de indemnización: primero por despido intempestivo o arbitrario y segundo por enfermedad, accidente o muerte.

La indemnización por riesgo de trabajo es aquella que por enfermedad, accidente o muerte se produce en contra del trabajador. Si fuera enfermedad laboral o accidente, entonces hay una incapacidad momentánea o permanente del trabajador. Consecuentemente, la entidad donde laboraba, está en la obligación de indemnizar por daños y perjuicios al trabajador. Pues toda lesión, perturbación de algún miembro de su persona o muerte, producida en pleno ejercicio de su labor, tiene que ser indemnizado.

Por ejemplo, el trabajador queda con ceguera parcial o absoluta, que el trabajador quede discapacitado de por vida, por perder un brazo o una pierna en el ejercicio del trabajo, entonces viene esa reparación económica.

Sin embargo, las empresas que trabajan de manera formal o informal le buscan una evasiva para no pagar la indemnización correspondiente. Aducen que fue negligencia del trabajador, pretextan que no fue en horas de trabajo, buscan un asidero legal que el trabajador salió de la empresa sin papeleta de salida, en fin, buscan mil pretextos para no otorgar la indemnización correspondiente.

Ahora, ¿Qué pasa si el trabajador no estuvo en planilla? No tiene ningún derecho el trabajador, puesto que no existe una relación laboral efectiva, patentada en un documento escrito. Por eso, se recomienda a todos los trabajadores, antes de iniciar su relación laboral, tener un contrato de trabajo, que le permita tener asistencia al seguro, para su atención médica, quirúrgica y farmacéutica. Hay que ponernos en el caso de que quede internado por semanas o meses y todo tratamiento cuesta. Pues la hospitalización, la prótesis, las

placas radiográficas, los trabajos de rehabilitación, todo suma un alto costo y es preciso que la indemnización cubra esos gastos. Si el Ministerio de Trabajo interviene, a través de la SUNAFIL, claro que de alguna manera se solucionará, al margen de la multa y otro tipo de sanciones recaiga sobre la empresa.

2.2.1.4.5. Desconocimiento de vacaciones

El desconocimiento de las vacaciones es un atentado a las normas legales, y un atentado a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su artículo 24, textualmente expresa que todo trabajador tiene derecho al descanso y a las vacaciones pagadas por el empleador. En el Perú es por 30 días calendario, después de un año de trabajo. Todos los trabajadores que laboren como mínimo cuatro horas diarias o veinte horas mínimamente semanales, tienen derecho a las vacaciones.

Las vacaciones constituyen un derecho inalienable y no renunciable, salvo que por decisión propia del trabajador renuncie o venda sus vacaciones, pero ganará el triple o el doble de su salario. Si no sale de vacaciones en forma íntegra, ganará el triple. Si vende sus vacaciones por unos quince días, solo le pagarán el doble de esos quince días. Este descanso es para reparar sus energías y retorne con más ahínco al trabajo. ¿Qué pasaría si a los tres o cuatro meses o antes del año el trabajador es cesado en sus funciones? En ese caso, en el momento de la liquidación le pagarán por vacaciones truncas.

¿Por qué algunas empresas no otorgan ese beneficio de las vacaciones? Porque los trabajadores no reclaman su derecho. No tienen un contrato de trabajo firmado. Por eso, la piedra angular de toda relación laboral es el contrato de trabajo, y una de las copias debe tener el trabajador para iniciar cualquier atropello en contra suya, ante el Ministerio de Trabajo, o directamente ante la SUNAFIL.

2.2.1.4.6. Interpretación de las leyes laborales

Tal como refiere la Constitución Política del Perú, en su artículo 22: el trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de la realización de la persona. El espíritu de toda norma laboral es beneficiar al trabajador. De allí que casi todos los juicios laborales ganan el trabajador y el abogado cree que ha sido su éxito de aplicar las leyes. En caso de que haya ambivalencia, vacíos legales o contraposición de normas, el

juez o el administrador de las leyes debe inclinar la balanza de la justicia en favor del trabajador.

Sin embargo, en el Perú coexisten muchas leyes y se han establecido derechos y beneficios comunes al sector privado. pero en el sector público, hay normas especiales para el sector agrario, para el sector policial, para el sector minero, salud, textil, etc.

2.2.2. FISCALIZACIÓN DE LA SUNAFIL

Es verdad, que la SUNAFIL, tiene entre otras funciones la de difundir las normas socio laborales, así como realizar supervisiones opinadas e inopinadas y también pueden fiscalizar a cualquier empresa formal o informal. Esta entidad representativa del Estado Peruano tiene como finalidad exigir el cumplimiento de las leyes laborales, de las leyes de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero no solamente debe fiscalizar, más que todo orientar debe asesorar para no incurrir en errores que a la postre se constituirían en infracciones en materia socio laboral o seguridad y salud en el trabajo.

El procedimiento que tiene la SUNAFIL podríamos decir que se circunscribe en tres momentos básicos: Primero, realizar una inspección de trabajo con el propósito de verificar algún dato latente que está en medio de los trabajadores o de la sociedad. Segundo, realizar un procedimiento con carácter sancionador, es decir que de acuerdo a la investigación realizada por los inspectores concluyen mediante acta de infracción la evidencia denunciada. Tercero, atender los procedimientos o recursos que tienen las empresas afectadas. En buena cuenta, los empresarios también tienen su oportunidad de realizar sus descargos correspondientes o hacer uso del principio de pluralidad de instancia.

La fiscalización de la SUNAFIL es un procedimiento de carácter rutinario y que es trabajo permanente de los señores inspectores. Ellos visitan indistintamente a diferentes instituciones según el rol y su plan de trabajo. En estas visitas, dichos inspectores buscan garantizar los derechos vulnerados de los trabajadores. Estos funcionarios, de manera imparcial propenden garantizar las buenas relaciones laborales que permitan gozar al trabajador de la armonía, la legalidad y la verdad.

2.2.2.1. DERECHOS VULNERADOS CON MAYOR FRECUENCIA

2.2.2.1.1. Seguro

El seguro es uno de los derechos más vulnerados en las instancias laborales de nuestra región, y probablemente a nivel nacional. El seguro social es un aporte del 9 % de la remuneración total que percibe el trabajador y que realiza el empleador en favor del trabajador, y lo declara ante la SUNAT. En caso de que la empresa no haya cancelado dicho seguro, y el trabajador va hacer uso del seguro, Essalud debe atenderlo sin mayor reparo, así dice la ley (artículo 14 de la Ley 27056) aunque ahora esta institución aseguradora no da ese servicio con la facilidad que apremia. Cuando ocurre este incidente de no haber pagado y alguno de los trabajadores fue a solicitar los servicios, viene un proceso administrativo y luego una sanción para la empresa, y esta deberá pagar una multa equivalente a todos los trabajadores, como si se hubieran ido atender todos los empleados al seguro.

¿Qué pasa si el trabajador no ha sido contratado legalmente, o sea no tiene contrato, o no se le dio el alta? Simplemente, no puede hacer uso de ese derecho. El trabajador sin contrato, ni debe soñar tener atención en Essalud. Pese a que la sanción se convierte en un dineral, al pagar por todos, existen muchas empresas que obvian este trámite, o este pago. Y el trabajador no puede hacer uso del servicio de consulta, tratamiento, medicinas y otros. Si el trabajador no ha sido afiliado al seguro y el empleador no está aportando con regularidad, puede ser una causal de renuncia de parte del trabajador o puede hacer a denuncia correspondiente ante la SUNAFIL y luego cobrar su correspondiente indemnización.

También existe el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y sirve para dar cobertura a ciertos trabajadores como los de: serenazgo, policías particulares, los que atienden en los restaurantes, quienes trabajan en la elaboración de alimentos y bebidas alcohólicas, inspectores de trabajo, etc.

2.2.2.1.2. Compensación por Tiempo de Servicios

La CTS se abona dos veces al año, primero se vence al 15 de mayo y el segundo depósito se realiza hasta el 15 de noviembre. El objetivo de este fondo es para prevenir los momentos difíciles que enfrente el trabajador, cuando este no tenga trabajo. Digamos que la Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio laboral que goza el trabajador en cuanto concluya su trabajo. En el momento en que se dé por terminada la relación laboral, el administrado a través de la oficina de Contabilidad debe recibir una carta de

culminación de su contrato de trabajo, donde se exprese que el trabajador puede hacer efectivo su CTS.

Es decir, que el ex trabajador puede ir al banco para recoger lo depositado por el empresario, en diferentes momentos. Lo normal es cuando autorice el Gobierno.

El Gobierno a través de Decretos Leyes o a través de Decretos de Urgencia estuvo dando sucesivamente la opción de que los trabajadores dispongan de su CTS. Pues, esta reserva económica debe ser el respiro final para los trabajadores, cuando ya no trabajen.

Sin embargo, cuando la relación laboral no es por medio de un contrato oficial, lo más probable es que no gocen de la Compensación por Tiempo de Servicios. Este beneficio es solo para las empresas formales. Mas no así para las empresas informales. A pesar de eso, existen muchas empresas formales que han caído en errores de no descontarles de su sueldo a los trabajadores y menos, hacer los depósitos en alguna entidad financiera, previamente acordada entre empleador y trabajador.

2.2.2.1.3. Certificado de Trabajo

El certificado de trabajo es documento que da testimonio de haber laborado en una institución. Este documento debe ser entregado dentro de las 48 horas de haber cesado en el trabajo. Este documento es otorgado por la máxima autoridad de una institución, lleva la firma y sello de la autoridad más representativa de la institución donde laboró.

Este documento da fe que estuviste laborando dentro de una pequeña, mediana o gran empresa. Muchas entidades para dar cobertura de alguna plaza solicitan posibles candidatos con experiencia de determinada especialidad o carrera. Y, ahí radica el valor del certificado de trabajo.

En caso de no obtener su certificado de trabajo, el trabajador tiene el camino abierto para realizar la denuncia correspondiente ante la SUNAFIL, antes de que la entidad incumplidora sea sancionada.

Sin embargo, muchas instituciones no otorgan este documento de gran valor para todo trabajador. Allí se ha de constar el tiempo de haber laborado, la especialidad o campo

donde se ha desempeñado. El problema radica que no tuvo un contrato de trabajo. Durante el tiempo que estuvo trabajando solo tuvo una relación de palabra, de manera informal cubría una plaza de trabajo.

Existe una pequeña diferencia entre constancia de trabajo y certificado de trabajo- Es que la constancia se da este documento para dar fe que el trabajador sigue laborando dentro de la institución y el certificado de trabajo es un documento en el cual se da fe que el trabajador ha concluido su relación con la institución. Además, otra pequeña diferencia es que la constancia tiene validez provisoria y el certificado es definitivo.

Si el trabajador ha prestado sus servicios con recibos de honorarios, también puede solicitar su certificado de trabajo, ya que tiene la evidencia de haber laborado dentro de la empresa.

2.2.2.1.4. Gratificaciones

Las gratificaciones son beneficios irrenunciables que poseen los trabajadores. Este beneficio se otorga por dos veces al año en nuestro país: por Fiestas Patrias y por las Fiestas Navideñas. Todos los trabajadores formales de una empresa tienen derecho a recibir estas gratificaciones, es equivalente a una remuneración mensual. Es decir, que la empresa tiene la obligación de realizar dichos depósitos en favor del trabajador el 15 o antes de cada 15 de julio de todos los años. De igual manera, para las Fiestas de Navidad, el trabajador recibe otro sueldo íntegro por gratificaciones el 15 o antes del 15 de diciembre de todos los años. Esta gratificación corresponde a los trabajadores del sector privado. Es decir, que están comprendidos dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

En el sector público están normados por el Decreto Legislativo 276, y sus gratificaciones se otorgan por Decreto Ley que lo da oportunamente el Estado peruano. En los últimos años, quienes están comprendidos bajo el Decreto Legislativo 276 reciben 300 soles adicionales a su remuneración del mes de julio o del mes de diciembre.

A pesar, de que está normado este beneficio del trabajador, algunas empresas no cumplen con dicha obligación. Mucho más las empresas informales, que son alrededor del 80 % del empresariado nacional, hacen tabla rasa con esta norma. Es decir, que miles de trabajadores ven burlados sus beneficios sociales como es las gratificaciones. Los

agricultores, los vendedores de periódicos, los vendedores de las tiendas comerciales o del mercadillo, o de las galerías comerciales de nuestra ciudad, los repartidores de servicios, los que trabajan en los restaurantes, en fin, todos los que están laborando de manera informal, sin contrato alguno, de hecho, que no reciben las gratificaciones.

Para realizar el cálculo de las gratificaciones es en función al tiempo de trabajo que posee el trabajador. Como mínimo debe haber trabajado dos meses al 15 de junio o diciembre. Se saca por $1/6$ % por cada mes.

2.2.2.1.5. Planillas

Todo trabajador merece un trato digno como lo expresa el artículo 1 de nuestra Constitución Política del Perú. Apenas, haya ingresado a laborar, el trabajador debe gozar de todos los beneficios que merecen sus servicios prestados a la institución. En la planilla de sueldos y salarios aparecen: el sueldo bruto, el pago de su Compensación por Tiempo de Servicios, el seguro de salud, la asignación familiar (si tuviera hijos menores de edad). En suma, la planilla de sueldos y salarios refleja todas las bonificaciones que recibe, los aportes que debe realizar el trabajador o la empresa, así como las deducciones que le corresponde al trabajador.

Quienes no aparecen en las planillas, es señal de que serán desconocidos tarde o temprano los beneficios que le corresponde por derecho al trabajador. Y eso está ocurriendo en todos los sectores, mucho más los que se desenvuelven bajo el Decreto Legislativo 728.

El propósito central de estar incurso las planillas de sueldos y salarios es que allí estará la información completa que realiza la empresa en favor del trabajador sobre los importes, aportes y otros beneficios que debe recibir el trabajador.

Hace mucho tiempo, las planillas de sueldos y salarios estaban reflejados en un libro especial que era expresamente para sueldos y salarios. Con el correr de los años, la planilla es un documento electrónico y bajo un sistema contable se hacen todos sus cálculos. Esto facilita a la empresa, así como a las entidades supervisoras, como la SUNAT, la SUNAFIL y otras que lo requieran para verificar el cumplimiento o incumplimiento de parte de la empresa.

2.2.2.2. PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN

2.2.2.2.1. Recepción y calificación de la denuncia

En concordancia a la Resolución de Superintendencia Nro. 82 – 2020-SUNAFIL, se resolvió aprobar la Directiva 002-2017-SUNAFIL denominada: Servicio de atención de denuncias laborales. Todas las denuncias laborales: sean presenciales o virtuales deben ser presentadas y recepcionadas por la oficina competente de la SUNAFIL.

Las ocurrencias de algún probable incumplimiento de parte de la empresa infractora, debe contener ciertos requisitos para su validación o calificación de la misma. Entre los principales datos que debe contener la calificación de la denuncia son: Apellidos y nombres del denunciante. Domicilio, DNI, del denunciante o apoderado del denunciante o denunciantes. Número de celular, teléfono o el correo electrónico de contacto para hacer conocer la respuesta correspondiente. Razón social de la empresa o nombre del dueño de la entidad, si pudiera RUC, dirección y horario de trabajo. Una descripción detallada de los acontecimientos que corroboran la denuncia correspondiente. Lugar, fecha y firma del denunciante.

Puede hacerse también una denuncia anónima, dando las características elementales para poder calificar la vulneración de algún derecho que de hecho y derecho le corresponde al trabajador. El portal de la SUNAFIL es www.sunafil.gob.pe

Las denuncias, por las probables represalias de parte de la empresa, deben tener la reserva del o de los denunciantes. Suponiendo que las denuncias no reúnan los requisitos establecidos por la Superintendencia, de todas maneras, servirá para iniciar una general a la empresa y a los trabajadores de la entidad.

2.2.2.2.2. Orden de inspección

Una vez atendida la denuncia, el primer paso a realizarse es la Conciliación Administrativa obligatoria. En caso de no haber acuerdo, el trabajador afectado procede con la ratificación de la denuncia y se genera la inspección para la fiscalización correspondiente.

Mediante el Módulo de Gestión de Cumplimiento (MGC) se procede a la verificación de la denuncia presencial o virtual. Allí, lo primero que se evalúa es si dichos derechos atentan contra los derechos fundamentales o que no pongan en riesgo la seguridad y salud del trabajador.

La SUNAFIL, luego de las primeras informaciones y casi tener certeza o evidencias sobre el incumplimiento de algunos derechos vulnerados, actúa a través de algunos de sus inspectores. Sacan una orden de inspección y se hacen presente ante la empresa, donde probablemente se haya vulnerado algún derecho. Es probable que se tome en cuenta con mayor razón: la falta de contrato de trabajo, la no entrega de boletas de pago, el desconocimiento de los beneficios sociales: vacaciones, CTS, gratificaciones y otros.

2.2.2.2.3. Actuación inspectiva

La actuación inspectiva consiste en la presentación personal de los inspectores a la institución que probablemente haya incurrido en falta. Ellos solicitan la información pertinente y la empresa está en la obligación de facilitar los datos solicitados. Al final de la entrevista se celebra un Acta de Inspección, la misma que debe ser leída y firmada por el responsable de la empresa. Además, la entidad tiene un tiempo prudencial de tres días para alcanzar los documentos solicitados por la Superintendencia. Si no lo hiciera, estaría incurriendo en una infracción por obstrucción a la labor inspectiva.

2.2.2.2.4. Advertencia de posibles faltas o delitos

Luego de la inspección del equipo de la Superintendencia, los supervisores esperan la información adicional de la empresa.

Posteriormente, se analiza los actuados y se procede a cotejar con las normas legales todas las denuncias realizadas y los hallazgos encontrados en estas etapas. De corroborarse las denuncias realizadas por los trabajadores, la Superintendencia sacará un Resolución de sanción, de corrección o de llamada atención a la empresa infractora de una falta o delito.

Si la denuncia hecha tuviera el carácter de ser maliciosa, en ese caso. La superintendencia reconocerá que dicha denuncia no reúne la condiciones que amerite sanción alguna en contra de una empresa. Declarará infundada o falsa dicha denuncia.

2.2.2.2.5. Recursos de apelación

La empresa tiene todo derecho para acudir a las formas legales y demostrar que la Resolución tiene en sus acápites algunos desaciertos o faltas de información veraz, por lo que, la empresa lo hace a través de un recurso de apelación.

2.2.2.2.6. Resolución definitiva

La entidad responsable del cumplimiento de las leyes laborales, sea la SUNAFIL u otra análoga, finalmente concluirá con una Resolución definitiva que pondrá fin a las probables denuncias realizadas en contra de una empresa. El cumplimiento de las multas u otras sanciones de carácter administrativo o penal se deberá cumplir tal como lo atestigua esta última resolución.

2.2.2.3. ORDENAMIENTO JURÍDICO

2.2.2.3.1. Ley 29981

La Ley 29981 es la ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modificando la Ley 28806 que era la ley de inspección de trabajo.

La SUNAFIL es máximo organismo técnico y especializado cuyo objetivo es promover, supervisar y fiscalizar las acciones que se presentan entre los trabajadores y las empresas. La SUNAFIL es la autoridad, que pone de pie todas las normas legales, bajo el marco del cual se mueven: empresa y trabajadores. Es decir, que la SUNAFIL ve el cumplimiento íntegro de la seguridad y salud en el trabajo, así como el ordenamiento jurídico laboral.

El artículo 6 de la Ley 29981 hace constancia que la SUNAFIL tiene una intendencia en Lima Metropolitana y las intendencias regionales desconcentradas en toda la república.

Según el artículo 7 de la Ley 29981, la SUNAFIL cuenta con una estructura orgánica especial denominada el Tribunal de Fiscalización Laboral, que viene a ser la autoridad máxima en el campo del trabajo.

El artículo 15 de la Ley 29981 expresa taxativamente que la SUNAFIL es un órgano que tiene el carácter resolutivo con independencia técnica. Como todas las demás superintendencias desde el punto de vista empresarial, es una entidad recaudadora, porque solo tiene jurisdicción sobre las empresas formales. Es decir que actúa contra el 20 % de las empresas establecidas formalmente en nuestro país.

2.2.2.3.2. Decreto Supremo 004-2017-TR

El Decreto Supremo 004-2017-TR aprueba el Reglamento de la Ley 29981. Allí se establece las competencias del Tribunal, su conformación y funcionamiento, las atribuciones del Presidente del Tribunal, sala, requisitos para ser vocales, impedimentos, vacancias. Cómo serán los trámites de revisión en materias impugnadas, los requisitos de admisibilidad de recursos de revisión presentadas por las empresas, causa de abstención por alguna cercanía a las empresas en litigio o trabajadores en cuestión, etc.

2.2.2.3.3. Ley 28806

Era la antigua ley en materia laboral, ley de inspección de trabajo, cuando solo era el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Esta ley, de alguna manera quedó obsoleta con la dación de la Ley 29981, que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Esta ley se había promulgada el 22 de julio de 2006. Esta ley regula el sistema de inspección de trabajo, dándole facultades a la SUNAFIL a través de la Ley 29981.

La presente ley dirige el Sistema de inspección de trabajo, así como el trámite del procedimiento sancionador a causa del incumplimiento de la normativa socio laboral o de seguridad y salud en el trabajo, bajo determinados principios ordenadores que rigen el funcionamiento del trabajo de los inspectores, de igual forma da facultades a la autoridad de trabajo a efectos de determinar el buen ejercicio del desarrollo de sus funciones.

2.2.2.3.4. Ley 28786

El Perú posee muchas leyes relacionadas al mundo laboral. Una de ellas es la 28786, ley de las trabajadoras del hogar. Pongo de relieve esta ley para dar testimonio que, la tarea desplegada por la trabajadora del hogar, casi nunca son reconocidas. La Ley 28786 establece las vacaciones de 15 días por un año de trabajo. Cuando sabemos que la trabajadora del hogar no trabaja 08 horas, sino de 10 a 12 horas y más. Pero, el Congreso de la República, los Gobiernos de turno que tiene este sistema de explotación en sus hogares, limitan legalmente hasta sus vacaciones. Su contrato, según esta norma, puede ser verbal o escrita. Es decir, que su esclavitud está garantizada.

Lo peor, cuando sabemos que la Remuneración Mínima Vital es de 1,025 soles, para encubrir la explotación de estas trabajadoras, el artículo 5 de la Ley 28786 expresa con precisión que ese monto será de común acuerdo entre empleador y empleada. Como podemos ver, el patrón tiene la sartén por el mango. Y, la necesidad de la trabajadora del hogar hará que se humille por una pequeña dádiva a cambio de 10 o 12 horas de trabajo.

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) será nuevamente equivalente, solo al 50 % de su trabajo. Y su descanso semanal es solo un día de la semana. Trabaja más de 50 o 60 horas y su descanso es solo de un día.

Los días feriados debe trabajar el 50 % o debe recuperar el 50 %. Como se puede deducir, las gratificaciones de las trabajadoras del hogar solo serán del 50 % según la presente ley.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1. Derechos laborales

Para el caso en concreto, se trata de una rama del derecho en sí, que busca proteger a los trabajadores que de alguna forma u otra brindan un servicio a cambio de una remuneración; cabe precisar que, no solamente se trata de una remuneración, sino más bien una serie de beneficios que tiene el trabajador, a fin de brindarles un adecuado ambiente laboral y resguardar su seguridad y salud dentro de la jornada laboral. Asimismo, la normativa laboral que abarca nuestro ordenamiento jurídico es de obligación tanto para el trabajador como el empleador.

2.3.2. Trabajador

Es la persona que brinda sus habilidades, servicio, destreza, conocimiento, entre otras. El trabajador que por su profesión u ocupación es una persona que labora en una entidad pública o privada a cambio de recibir una contraprestación, esta puede ser sujeta a órdenes o metas de las cuales está obligado a cumplir bajo la supervisión de su jefe inmediato.

2.3.3. Empleador

Es la persona u organismo que necesita de las habilidades o servicios de una persona ya sea por su profesión u ocupación, a fin de supervisar u dar órdenes que considere pertinentes para el buen manejo y desenvolvimiento de la entidad pública o privada. El empleador está obligado a cumplir con la normativa socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo a favor de sus trabajadores; toda vez que, si estas son incumplidas tienen responsabilidad administrativa, penal o laboral.

2.3.4. Denuncia laboral

En cuanto al tema que nos ocupa, la denuncia laboral es el acto que el trabajador realiza, en razón a un incumplimiento laboral que fue efectuado en su contra, ya sea por el pago de su remuneración, el incumplimiento de los beneficios socio laborales (gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, bonificación extraordinaria, etc.). O quizá por el incumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo (equipos de protección personal, SCTR, ergonomía, etc.). Ya sea por el incumplimiento de una infinidad de derechos y obligaciones que tiene el trabajador, que su empleador no ha cumplido por el motivo que fuere; por tanto, la denuncia laboral tiene como fin resarcir el daño ocasionado al trabajador.

2.3.5. Modalidades de actuación

Son las herramientas usadas por el inspector de trabajo dentro de las actuaciones de investigación, estas se pueden dar con visitas al centro de trabajo, requerimiento de información, requerimientos de comparecencia, comprobación y análisis de datos entre otros. Estos conceptos tienen como fin el correcto desarrollo de la investigación a efectos que de alguna u otra manera la entidad pública o privada cumpla con los derechos de los trabajadores que fueron vulnerados.

2.3.6. Fiscalización

Es todo acto que el inspector de trabajo realiza en la etapa de actuaciones inspectivas hasta la emisión del Informe de actuaciones inspectivas o acta de infracción, esto quiere decir que si de la fiscalización se ha detectado que no hay incumplimiento terminaría en “Informe”; sin embargo, si se detecta incumplimiento terminaría en “acta de infracción” lo cual conllevaría al inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador.

2.3.7. Infracciones

Para el caso que nos ocupa en la presente investigación y de acuerdo a la Ley General de Inspección de Trabajo, son infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales y seguridad social, la desobediencia del empleador a las normas laborales, el cual acarrea una sanción administrativa.

2.3.8. Inspector

Es el servidor público, encargado de la función inspectiva para el correcto desenvolvimiento del procedimiento inspectivo, son los elegidos para el control del cumplimiento de las normas laborales, su tarea inicia con la apertura de la orden de inspección y culmina con la emisión del “Informe” o “Acta de infracción” estos personajes son vigilados por un supervisor o quien haga sus veces; cabe precisar que, de la apertura de una orden de inspección pueden actuar uno o más inspectores ello de acuerdo a la complejidad del caso.

2.3.9 Informe de actuaciones inspectivas

Es el documento con el cual el inspector concluye que no se han detectado infracciones, ya sea porque el empleador ha subsanado la documentación requerida por el inspector y se ha dado cumplimiento con los derechos de los trabajadores o cuando se detecta que no existe obligaciones laborales.

2.3.10 Acta de infracción

Es el documento con el cual el inspector concluye que, si se ha detectado infracciones, ya sea por la negativa del empleador en colaborar con la inspección de trabajo o el incumplimiento de las obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social o relaciones laborales.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación.

Básica

El presente trabajo de investigación es de tipo básica, según el autor (Sarmiento, 2024, p.33) “Es la aplicación inmediata. Asimismo, busca incrementar el conocimiento teórico mediante la formulación de nuevas teorías o generar conocimientos sobre los principios de la naturaleza, o en todo caso modificar las que ya existen”.

3.1.2. Nivel de investigación.

Descriptivo

El nivel asumido en el presente trabajo de investigación es descriptivo, pues se ha utilizado la técnica de la encuesta, encuestando a 92 trabajadores afectados que se acercaron a la SUNAFIL.

(Sarmiento, 2024, p.33) señala que, “Descriptivo: Es cuando describe características o cualidades del objeto del estudio mediante el uso de la técnica de la encuesta”.

3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE
Independiente: Derechos vulnerados de los trabajadores	La vulneración de los derechos laborales existe aquí y en cualquier país del mundo, lo que no justifica dicha acción. Una de las banderas de lucha de la ONU través de la Declaración Universal de los derechos Humanos es justamente proteger a los trabajadores. Además, la exigencia y el cumplimiento de los derechos laborales permite la estabilidad social, económica y política de una nación. A pesar, de las diferentes circunstancias que sufre el país con lo de la Pandemia COVID 19, la crisis política del sistema gubernamental, se debe seguir apostando por el cumplimiento de las normas laborales y no permitir que los impactos sociales y estructurales recaigan sobre los hogares de los trabajadores que ven cómo su condición de pobreza y desigualdad sigue acentuándose.	“Derechos de los trabajadores” 1. Libertad de trabajo. 2. Condiciones laborales. 3.- Explotación laboral. 4.- Justicia laboral.	1.1. Declaración Universal de los DD.HH. 1.2. Constitución Política del Perú. 2.1. Contrato de trabajo. 2.2. Condiciones físicas de la empresa. 2.3. Condiciones de equipamiento. 2.4. Condiciones medio ambientales. 3.1. Incumplimiento de la jornada laboral. 3.2. Trabajos forzados o contra la dignidad humana. 3.3. Desconocer el salario mínimo vital. 3.4. No otorgar: seguro, CTS, vacaciones y otros beneficios laborales. 4.1. Despido intempestivo. 4.2. Edad de los trabajadores. 4.3. Indemnizaciones. 4.4. Impago de vacaciones. 4.5. Interpretación de la legislación laboral.	Ordinal
Dependiente: Fiscalización laboral	La actuación realizada por los funcionarios de la SUNAFIL obedece a la Ley 29981 que en su artículo 2 expresa taxativamente que la SUNAFIL tiene por objeto promover, supervisar y fiscalizar el ordenamiento jurídico laboral en favor de los trabajadores, según el Decreto Supremo Nro. 007-2013 TR. Además, ve el tema de la seguridad y salud en el trabajo contemplado en la Ley 29783. La SUNAFIL no solo debe fiscalizar sino debe orientar, asesorar y buscar nuevas propuestas laborales.	Fiscalización de la SUNAFIL” 1. Derechos vulnerados. 2. Protocolo de fiscalización. 3. Ordenamiento jurídico	1.1. Seguro 1.2. CTS. 1.3. Certificado de trabajo. 1.4. Gratificaciones. 1.5. Planillas. 2.1. Recepción y calificación de la denuncia. 2.2. Orden de inspección. 2.3. Actuación inspectiva. 2.4. Advertencia de posibles faltas o delitos. 2.5. Recursos de apelación y sentencia final. 3.1. Ley 29981 (Ley de creación de la SUNAFIL) y 28806 (Ley General de Inspección de Trabajo). 3.2. Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo. 3.3. Decreto Supremo Nro. 010-2022-TR. Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL.	Ordinal

3.3. Población y muestra de la investigación.

3.3.1. Población.

En el presente caso, la población del presente trabajo de investigación está dirigido a los trabajadores de cuales sus derechos laborales fueron vulnerados, de ello se encuestó a 92 trabajadores que se acercaron a la SUNAFIL TACNA.

3.3.2. Muestra.

Para el caso en concreto, la muestra está conformada por el 100% de trabajadores encuestados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnicas de recolección de datos: Encuestas.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario.

3.5. Tratamiento estadístico de datos (cuantitativa)

Los datos conseguidos fueron tratados utilizando el Microsoft Excel, a través del cual se pudo obtener las tablas utilizando fórmulas de sumas y porcentaje y así posteriormente se pudo desarrollar los gráficos de barras que nos dieron como resultado los porcentajes de las encuestas realizadas.

3.6. Procedimiento

El procedimiento seguido en el presente trabajo de investigación fue ejecutado en el campo realizando encuestas a trabajadores que han sido afectados los cuales luego de obtener dicha información a través de los cuestionarios se procedió con el traslado de la información estadística al programa de Microsoft

Excel, a través de la fórmula de Excel para sumar y sacar porcentaje se obtuvo los resultados deseados y posteriormente con esa misma información se obtuvo el grafico de barras, y seguidamente los resultados arrojados fueron revisados por expertos en la materia.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados

Tabla 2

El trabajador celebra un contrato de trabajo sin presión ni obligación alguna.

P1		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	3	3.26%
2	2=CASI NUNCA	6	6.52%
3	3= ALGUNAS VECES	39	42.39%
4	4= CASI SIEMPRE	23	25.00%
5	5= SIEMPRE	21	22.83%
0	0=NO RESPONDIO	0	0.00%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

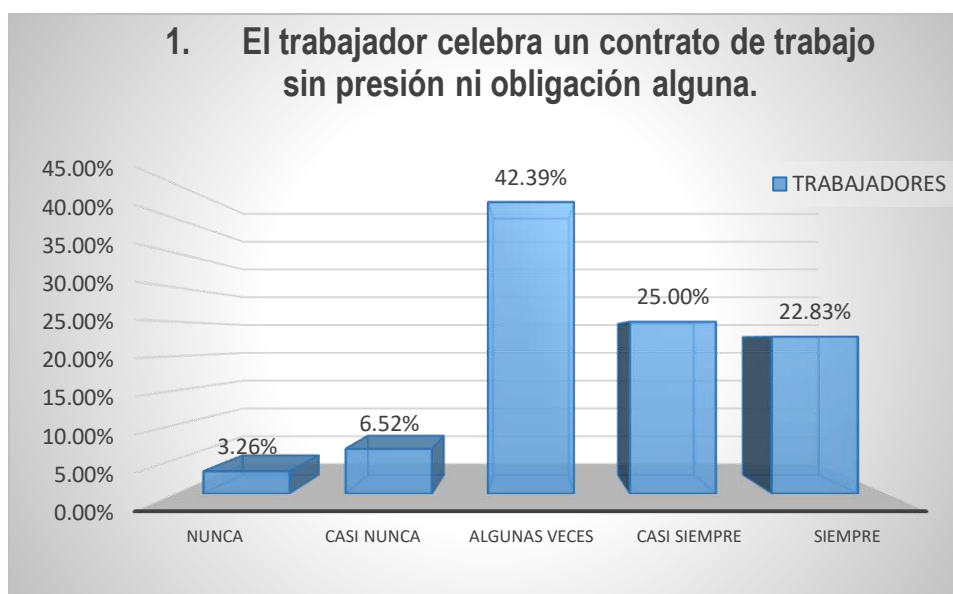


Figura 1. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “El trabajador celebra un contrato de trabajo sin presión ni obligación alguna”.

Fuente: Tabla 2

Análisis e interpretación

De la tabla 2 y figura 1, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 39 trabajadores; es decir, el 42.39 % **“algunas veces”** celebra un contrato de trabajo sin presión ni obligación alguna.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 23 trabajadores; es decir, el 25.00% **“casi siempre”** celebra un contrato de trabajo sin presión ni obligación alguna.

Aunado a ello, podemos advertir que el otro porcentaje que viene a ser 21 trabajadores; es decir, el 22.83% **“siempre”** celebra un contrato de trabajo sin presión ni obligación alguna.

Entonces, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados no tiene problema de celebrar un contrato de trabajo sin presión ni obligación, ello debido a que, sabemos que un contrato de trabajo puede celebrarse de forma verbal o escrita, aunado ello, entendemos que la población encuestada es de la ciudad de Tacna, siendo una población que tiene necesidad de trabajar, resistiendo algunas veces el maltrato laboral, o como bien sabemos la vulneración a los derechos laborales.

Tabla 3

El trabajador es libre para dar por concluida su relación laboral con la empresa donde trabaja.

P2		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	1	1.09%
2	2=CASI NUNCA	5	5.43%
3	3= ALGUNAS VECES	26	28.26%
4	4= CASI SIEMPRE	40	43.48%
5	5= SIEMPRE	20	21.74%
0	0=NO RESPONDIO	0	0.00%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

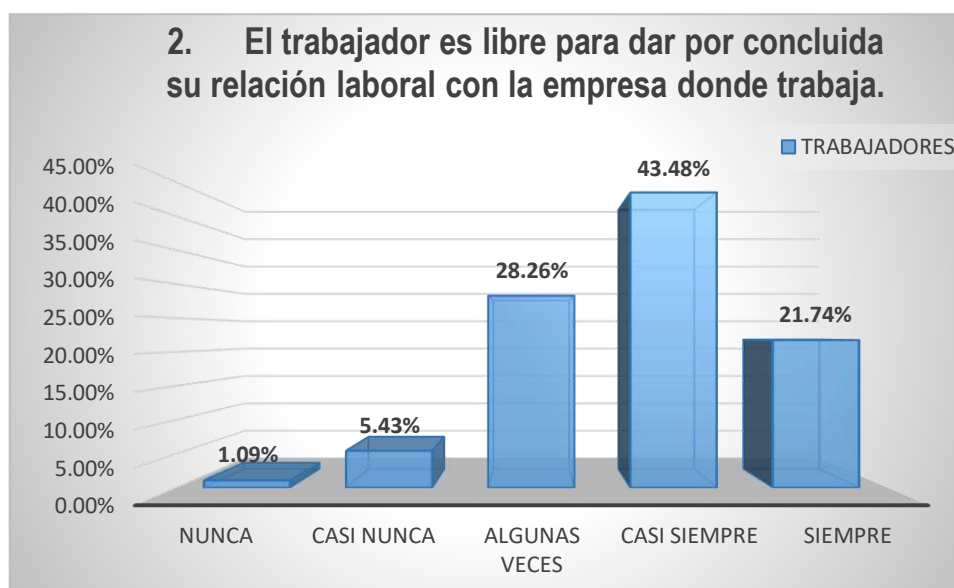


Figura 2. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “El trabajador es libre para dar por concluida su relación laboral con la empresa donde trabaja”.

Fuente: Tabla 3

Análisis e interpretación

De la tabla 3 y figura 2, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 40 trabajadores; es decir, el 43.48% **“casi siempre”** el trabajador es libre para dar por concluida su relación laboral con la empresa donde trabaja.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 26 trabajadores; es decir, el 28.26% **“algunas veces”** el trabajador es libre para dar por concluida su relación laboral con la empresa donde trabaja.

Sumado a ello, podemos advertir que el otro porcentaje que viene a ser 20 trabajadores; es decir, el 21.74% **“siempre”** el trabajador es libre para dar por concluida su relación laboral con la empresa donde trabaja.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados es libre para dar por concluida su relación laboral con la empresa donde trabaja; ello en razón que, los trabajadores encuestados pertenecen a un rubro informal dentro de la ciudad de Tacna, contrario fuera el caso, si se tratasen de personas que pertenezcan al grupo de trata de personas, las que son obligadas a trabajar en labores ilegales contra su voluntad, donde muchas veces decidir dar por concluida su relación laboral es casi imposible.

Por otro lado, el otro grupo que ha respondido **“algunas veces”**, viene a ser porque tienen claro que en este movimiento informal y como lo hemos venido precisando, muchas veces es difícil encontrar otro trabajo, o que al menos tengan las condiciones mínimas para trabajar.

Tabla 4

El trabajador acepta libremente y por vocación de servicio su relación laboral con la empresa.

P3		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	0	0.00%
2	2=CASI NUNCA	3	3.26%
3	3= ALGUNAS VECES	38	41.30%
4	4= CASI SIEMPRE	35	38.04%
5	5= SIEMPRE	16	17.39%
0	0=NO RESPONDIO	0	0.00%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

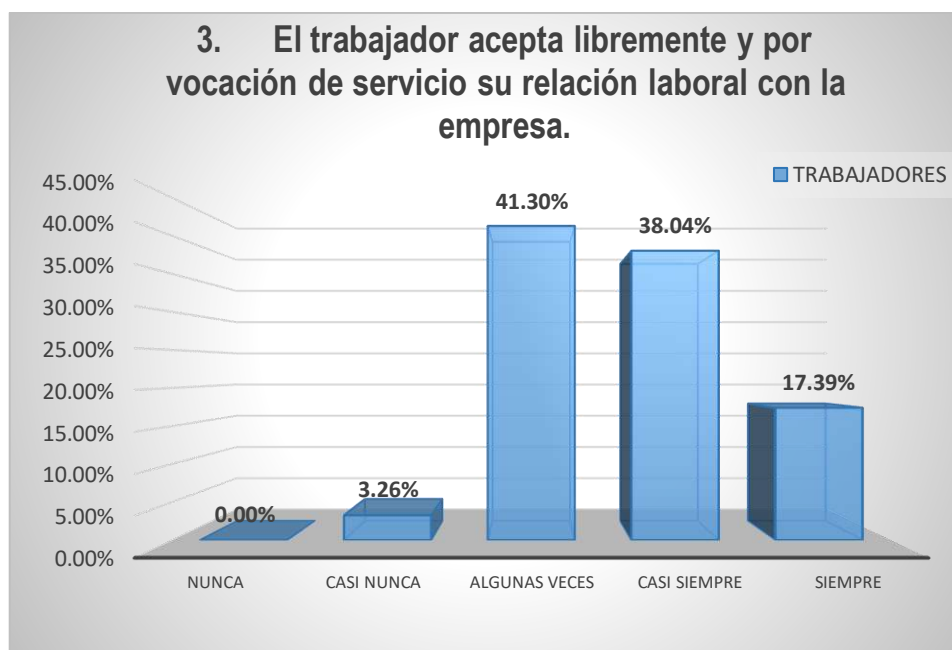


Figura 3. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “El trabajador acepta libremente y por vocación de servicio su relación laboral con la empresa”.

Fuente: Tabla 4

Análisis e interpretación

De la tabla 4 y figura 3, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 38 trabajadores; es decir, el 41.30% **“algunas veces”** el trabajador acepta libremente y por vocación de servicio su relación laboral con la empresa.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 35 trabajadores; es decir, el 38.04% **“casi siempre”** el trabajador acepta libremente y por vocación de servicio su relación laboral con la empresa.

Además, podemos advertir que el otro porcentaje que viene a ser 16 trabajadores; es decir, el 17.39% **“siempre”** el trabajador acepta libremente y por vocación de servicio su relación laboral con la empresa.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados **“algunas veces”** acepta libremente y por vocación de servicio su relación laboral con la empresa; ello en razón que, muchas veces los trabajadores al haber estudiado una carrera técnica o profesional y luego querer ejercer, se topa con una realidad diferente a la que había imaginado, ya que, gracias a la corrupción los puestos de trabajo que podían acceder a través de concursos públicos o procesos de evaluación son ocupados por personas que quizá hayan apoyado a un partido político, es por ello, que la misma población no le queda más remedio que aceptar un trabajo **“algunas veces”** que no sea de acuerdo a su vocación de servicio, tal es así que esta investigación ha arrojado que no todos los trabajadores laboran en una empresa por vocación de servicio, sino porque no queda más remedio que laborar en un trabajo que no esté adecuado con su preparación estudiantil.

Tabla 5

El horario y el salario de trabajo son de entera satisfacción para el trabajador.

P4		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	22	23.91%
2	2=CASI NUNCA	30	32.61%
3	3= ALGUNAS VECES	31	33.70%
4	4= CASI SIEMPRE	8	8.70%
5	5= SIEMPRE	1	1.09%
0	0=NO RESPONDIO	0	0.00%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

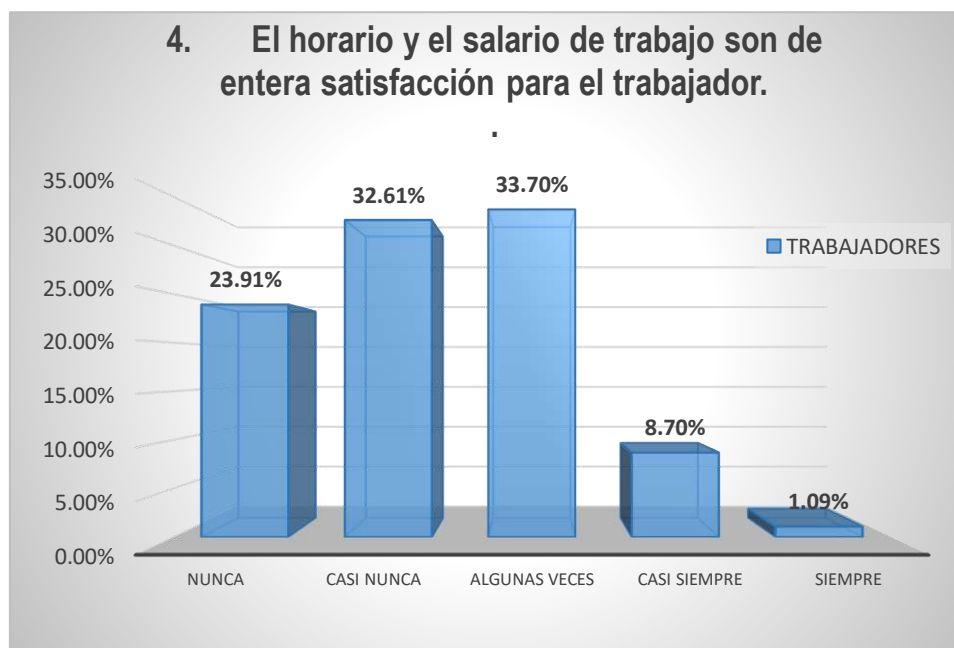


Figura 4. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “El horario y el salario de trabajo son de entera satisfacción para el trabajador”.

Fuente: Tabla 5

Análisis e interpretación

De la tabla 5 y figura 4, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 31 trabajadores; es decir, el 33.70% **“algunas veces”** el horario y el salario de trabajo son de entera satisfacción para el trabajador.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 30 trabajadores; es decir, el 32.61% **“casi nunca”** el horario y el salario de trabajo son de entera satisfacción para el trabajador.

También, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 22 trabajadores; es decir, el 23.91% **“nunca”** el horario y el salario de trabajo son de entera satisfacción para el trabajador.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados algunas veces seguido de casi nunca y nunca, están satisfechos con el horario y salario de trabajo ya que, están en todo su derecho de sentir esa insatisfacción, al trabajar más de 10 o hasta 12 horas diarias cuando lo correcto es máximo 8 horas diarias, e inclusive el salario que perciben muchas veces está por lo bajo de la remuneración mínima vital.

Tabla 6

El ambiente laboral reúne todas las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

P5		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	17	18.48%
2	2=CASI NUNCA	40	43.48%
3	3= ALGUNAS VECES	24	26.09%
4	4= CASI SIEMPRE	11	11.96%
5	5= SIEMPRE	0	0.00%
0	0=NO RESPONDIO	0	0.00%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

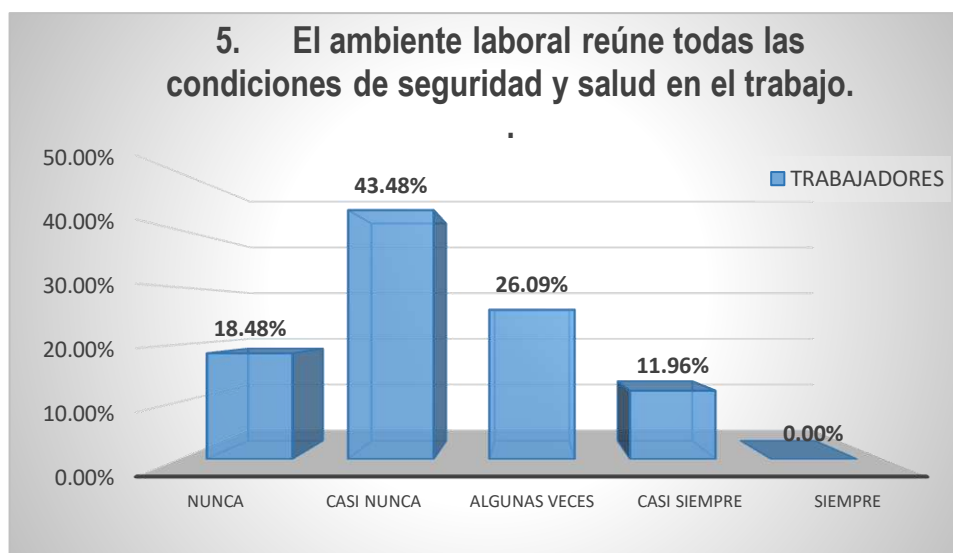


Figura 5. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “El ambiente laboral reúne todas las condiciones de seguridad y salud en el trabajo”.

Fuente: Tabla 6

Análisis e interpretación

De la tabla 6 y figura 5, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 40 trabajadores; es decir, el 43.48% **“casi nunca”** el ambiente laboral reúne todas las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 24 trabajadores; es decir, el 26.09% **“algunas veces”** el ambiente laboral reúne todas las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 17 trabajadores; es decir, el 18.48% **“nunca”** el ambiente laboral reúne todas las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados casi nunca laboran en un adecuado ambiente laboral que reúne todas las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, debemos entender que esta cifra es preocupante, ya que a causa de los incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, muchas veces ocurren accidentes de trabajo, que en la mayoría de veces acaba en fallecimiento del trabajador, esto ocurre mayormente en obras de construcción civil que dicho sea de paso un importante número de encuestados pertenecían a diferentes obras de construcción civil que estaban incluso a cargo de ciertas municipalidades.

Tabla 7

Los empresarios o funcionarios de las empresas otorgan con oportunidad e integridad todos los beneficios sociales. (seguro social, vacaciones, CTS, gratificaciones, etc.).

P6			
		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	20	21.74%
2	2=CASI NUNCA	40	43.48%
3	3= ALGUNAS VECES	26	28.26%
4	4= CASI SIEMPRE	3	3.26%
5	5= SIEMPRE	3	3.26%
0	0=NO RESPONDIO	0	0.00%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

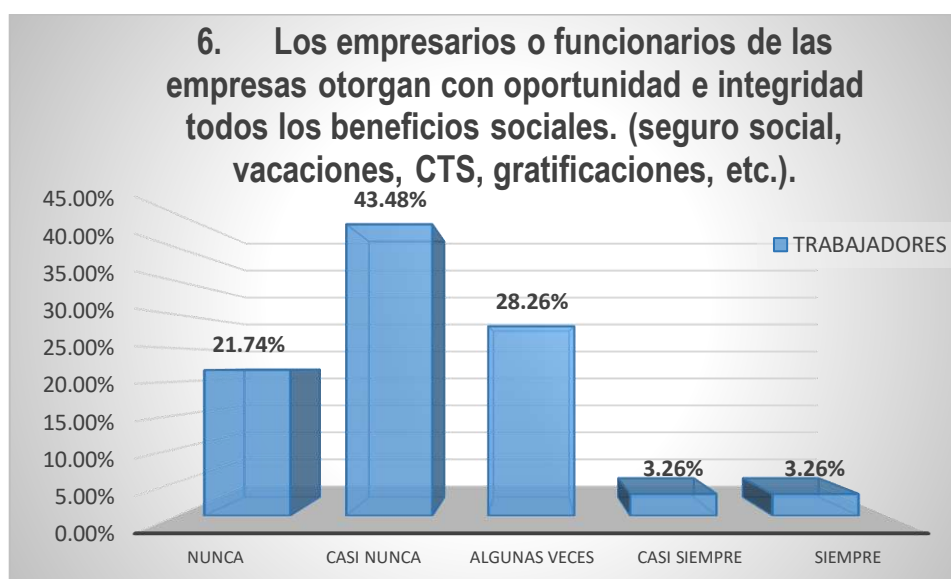


Figura 6. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “Los empresarios o funcionarios de las empresas otorgan con oportunidad e integridad todos los beneficios sociales. (seguro social, vacaciones, CTS, gratificaciones, etc.)”.

Fuente: Tabla 7

Análisis e interpretación

De la tabla 7 y figura 6, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 40 trabajadores; es decir, el 43.48% **“casi nunca”** reciben con oportunidad e integridad todos los beneficios sociales. (seguro social, vacaciones, CTS, gratificaciones, etc.).

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 26 trabajadores; es decir, el 28.26% **“algunas veces”** reciben con oportunidad e integridad todos los beneficios sociales. (seguro social, vacaciones, CTS, gratificaciones, etc.).

Además, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 20 trabajadores; es decir, el 21.74% **“nunca”** reciben con oportunidad e integridad todos los beneficios sociales. (seguro social, vacaciones, CTS, gratificaciones, etc.).

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados casi nunca reciben sus beneficios sociolaborales, como seguro social en salud y pensiones, vacaciones, CTS, gratificaciones, entre otros. Asimismo, se tiene que de la revisión de las encuestas realizadas y el porcentaje arrojado la gran mayoría de trabajadores no tienen conocimiento que les corresponde tales beneficios, es por ello, que al interponer su denuncia ante la SUNAFIL recurren en razón que, han prestado tantos años de servicio a la empresa y cuando por fin deciden retirarse o son despedidos no reciben su liquidación de beneficios sociales, que comprenden los conceptos que acabamos de decir, siendo que, mayormente los trabajadores afectados recurren a esta autoridad administrativa llamada SUNAFIL por el incumplimiento de pago de sus remuneraciones y es ahí cuando se les da una breve orientación y comprenden que su empleador les quitaba este derecho.

Tabla 8

La empresa no respeta el horario de trabajo.

P7		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	33	35.87%
2	2=CASI NUNCA	32	34.78%
3	3= ALGUNAS VECES	23	25.00%
4	4= CASI SIEMPRE	4	4.35%
5	5= SIEMPRE	0	0.00%
0	0=NO RESPONDIO	0	0.00%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

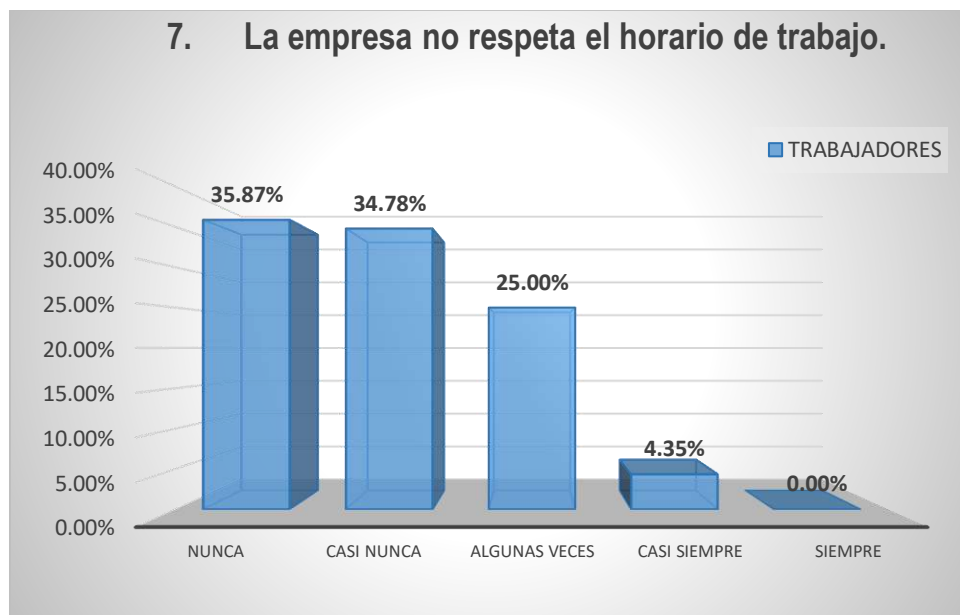


Figura 7. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “La empresa no respeta el horario de trabajo”.

Fuente: Tabla 8

Análisis e interpretación

De la tabla 8 y figura 7, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 33 trabajadores; es decir, el 35.87% indican que la empresa “**nunca**” ha respetado el horario de trabajo.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 32 trabajadores; es decir, el 34.78% indican que la empresa “**casi nunca**” ha respetado el horario de trabajo.

También, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 23 trabajadores; es decir, el 25.00% indica que la empresa “**algunas veces**” ha respetado el horario de trabajo.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados señalan que, en su centro laboral su empleador nunca ha respetado el horario de trabajo, como bien se ha mencionado en párrafos anteriores, muchas veces laboran de hasta 10 a 12 horas, sin recibir incluso el pago de sus horas extras por el trabajo realizado en sobretiempo, cuando lo correcto debe ser 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Tabla 9

En la empresa se trabaja solo por compromiso verbal, no hay nada escrito.

P8		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	6	6.52%
2	2=CASI NUNCA	9	9.78%
3	3= ALGUNAS VECES	51	55.43%
4	4= CASI SIEMPRE	17	18.48%
5	5= SIEMPRE	9	9.78%
0	0=NO RESPONDIO	0	0.00%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

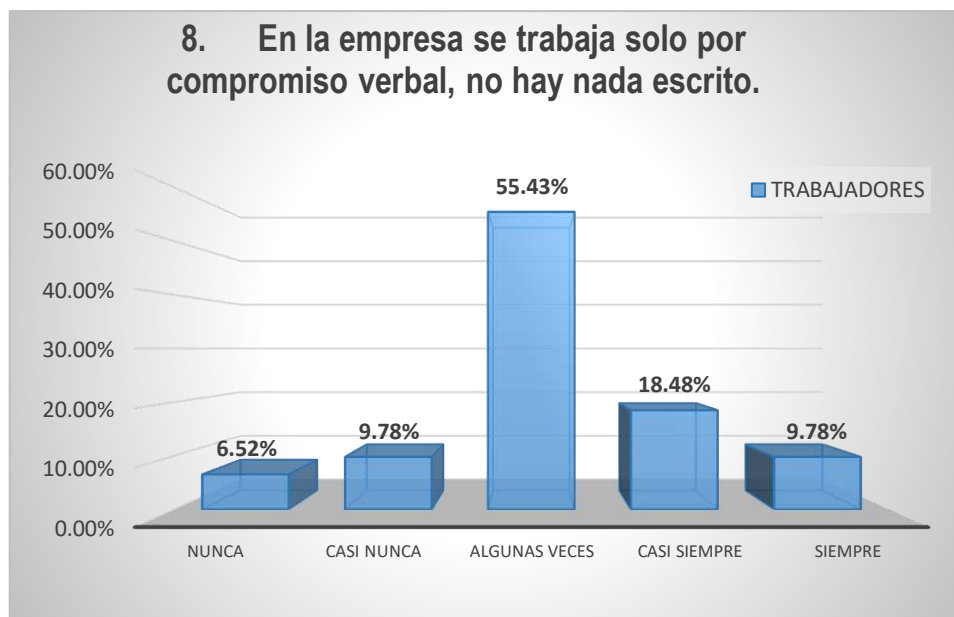


Figura 8. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “En la empresa se trabaja solo por compromiso verbal, no hay nada escrito”.

Fuente: Tabla 9

Análisis e interpretación

De la tabla 9 y figura 8, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 51 trabajadores; es decir, el 55.43% indican que en la empresa donde trabajan **“algunas veces”** se trabaja solo por compromiso verbal, no hay nada escrito

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 17 trabajadores; es decir, el 18.48% indican que en la empresa donde trabajan **“casi siempre”** se trabaja solo por compromiso verbal, no hay nada escrito

Por otro lado, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 9 trabajadores; es decir, el 9.78% indican que en la empresa donde trabajan **“casi nunca”** se trabaja solo por compromiso verbal, no hay nada escrito

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados señalan que, algunas veces seguido de casi siempre trabajan solo por compromiso verbal es decir no tienen un contrato de trabajo formal, para ello debemos entender que, un contrato de trabajo asegura una relación laboral estable; sin embargo, los contratos de trabajo en el sector privado pueden ser escritos o verbales; asimismo, debemos entender que un contrato de trabajo escrito asegura muchas veces que, al haber algún incumplimiento laboral, el trabajador pueda interponer vía judicial una demanda con ese medio de prueba que le llaman **“contrato de trabajo”**.

Tabla 10

Desconocemos el MOF, por consiguiente, no sabemos qué tareas específicas nos corresponden. Hacemos de todo.

P9		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	3	3.26%
2	2=CASI NUNCA	1	1.09%
3	3= ALGUNAS VECES	22	23.91%
4	4= CASI SIEMPRE	39	42.39%
5	5= SIEMPRE	26	28.26%
0	0=NO RESPONDIO	1	1.09%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

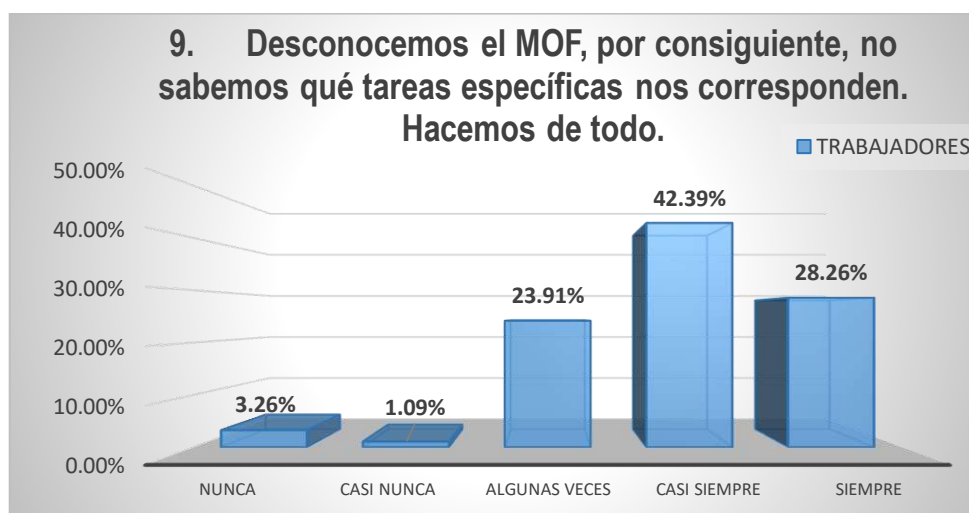


Figura 9. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores

“Desconocemos el MOF, por consiguiente, no sabemos qué tareas específicas nos corresponden. Hacemos de todo”.

Fuente: Tabla 10

Análisis e interpretación

De la tabla 10 y figura 9, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 39 trabajadores; es decir, el 42.39% indican que **“casi siempre”** desconocen el MOF, por consiguiente, no saben qué tareas específicas les corresponden.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 26 trabajadores; es decir, el 28.26% indican que **“siempre”** desconocen el MOF, por consiguiente, no saben qué tareas específicas les corresponden.

Aunado a ello, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 22 trabajadores; es decir, el 23.91% indican que **“algunas veces”** desconocen el MOF, por consiguiente, no saben qué tareas específicas les corresponden.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados señalan que, casi siempre desconocen el MOF, es decir, no conocen las funciones para las cuales fueron contratados, que en gran mayoría de veces hacen lo que el empleador les asigna, para ello, debemos entender que, el conocimiento del MOF es muy importante para el trabajador ya que, de acuerdo su perfil para el cual fue contratado y de acuerdo al salario que le van a pagar deben saber cuáles son sus funciones principales.

Tabla 11

El Ministerio de Trabajo o la SUNAFIL solo fiscaliza las empresas debidamente constituidas, pero no a las empresas informales.

P10		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	7	7.61%
2	2=CASI NUNCA	6	6.52%
3	3= ALGUNAS VECES	45	48.91%
4	4= CASI SIEMPRE	22	23.91%
5	5= SIEMPRE	12	13.04%
0	0=NO RESPONDIO	0	0.00%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

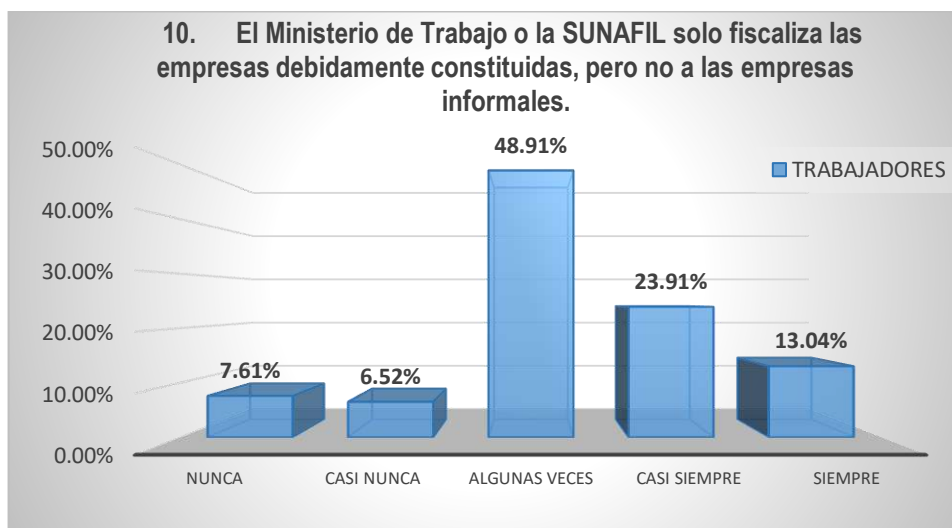


Figura 10. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “El Ministerio de Trabajo o la SUNAFIL solo fiscaliza las empresas debidamente constituidas, pero no a las empresas informales”.

Fuente: Tabla 11

Análisis e interpretación

De la tabla 11 y figura 10, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 45 trabajadores; es decir, el 48.91% indican que “**algunas veces**” el Ministerio de Trabajo o la SUNAFIL solo fiscaliza las empresas debidamente constituidas, pero no a las empresas informales.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 22 trabajadores; es decir, el 23.91% indican que “**casi siempre**” el Ministerio de Trabajo o la SUNAFIL solo fiscaliza las empresas debidamente constituidas, pero no a las empresas informales.

Finalmente, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 12 trabajadores; es decir, el 13.04% indican que “**siempre**” el Ministerio de Trabajo o la SUNAFIL solo fiscaliza las empresas debidamente constituidas, pero no a las empresas informales.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados señalan que, algunas veces seguido de casi siempre los trabajadores pueden dar fe que, la SUNAFIL solo fiscaliza las empresas debidamente constituidas, pero no a las empresas informales, ello debido a que, muchos de los trabajadores encuestados pertenecen a una empresa informal, y para ello, indican que la SUNAFIL no ha ido a inspeccionar a su centro laboral, a fin de que oriente al empleador y les ponga en autos los derechos laborales que le corresponden a sus trabajadores.

Tabla 12

En casos de conflicto laboral, inmediatamente hay conciliación entre la empresa y los trabajadores.

P11		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	14	15.22%
2	2=CASI NUNCA	23	25.00%
3	3= ALGUNAS VECES	41	44.57%
4	4= CASI SIEMPRE	12	13.04%
5	5= SIEMPRE	2	2.17%
0	0=NO RESPONDIO	0	0.00%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

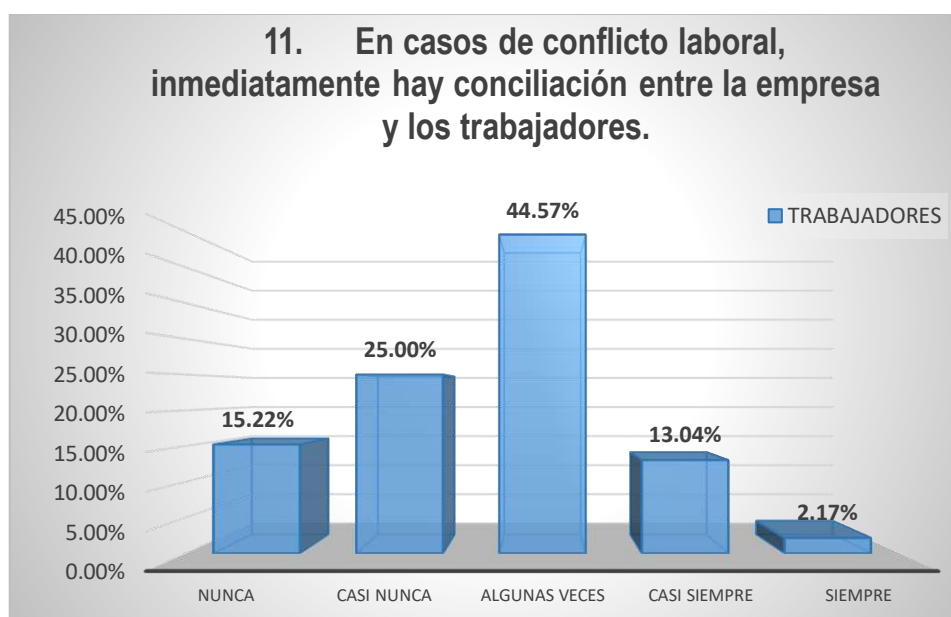


Figura 11. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “En casos de conflicto laboral, inmediatamente hay conciliación entre la empresa y los trabajadores”.

Fuente: Tabla 12

Análisis e interpretación

De la tabla 12 y figura 11, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 41 trabajadores; es decir, el 44.57% indican que **“algunas veces”** en casos de conflicto laboral, inmediatamente hay conciliación entre la empresa y los trabajadores.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 23 trabajadores; es decir, el 25.00% indican que **“casi nunca”** en casos de conflicto laboral, inmediatamente hay conciliación entre la empresa y los trabajadores.

Increíblemente, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 14 trabajadores; es decir, el 15.22% indican que **“nunca”** en casos de conflicto laboral, inmediatamente hay conciliación entre la empresa y los trabajadores.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados señalan que, solo algunas veces existe conciliación entre la empresa y los trabajadores y otro gran número de trabajadores indican que casi nunca existe conciliación entre la empresa y los trabajadores, ello debido a que, en casos de conflicto laboral muchas veces el trabajador sale perjudicado si trata de conseguir algún derecho laboral con su empleador, ya que, se arriesga a un despido arbitrario, y en la mayoría de veces no existe esta conciliación entre el empleador y el trabajador.

Seguidamente, al no existir tal concepto por la renuencia de empleador, muchas veces el trabajador acude a la SUNAFIL a buscar orientación sobre su caso y casi siempre termina poniendo su denuncia en contra su empleador, lo cual este se ve obligado a cumplir, caso contrario tendría que pagar una multa ante la SUNAFIL, de ello se debe entender que, dicha situación se hubiese evitado si hubiera una inmediata conciliación entre empleador y trabajador.

Tabla 13

Las vacaciones son reconocidas, incluso las vacaciones truncas.

P12		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	20	21.74%
2	2=CASI NUNCA	40	43.48%
3	3= ALGUNAS VECES	23	25.00%
4	4= CASI SIEMPRE	8	8.70%
5	5= SIEMPRE	1	1.09%
0	0=NO RESPONDIO	0	0.00%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

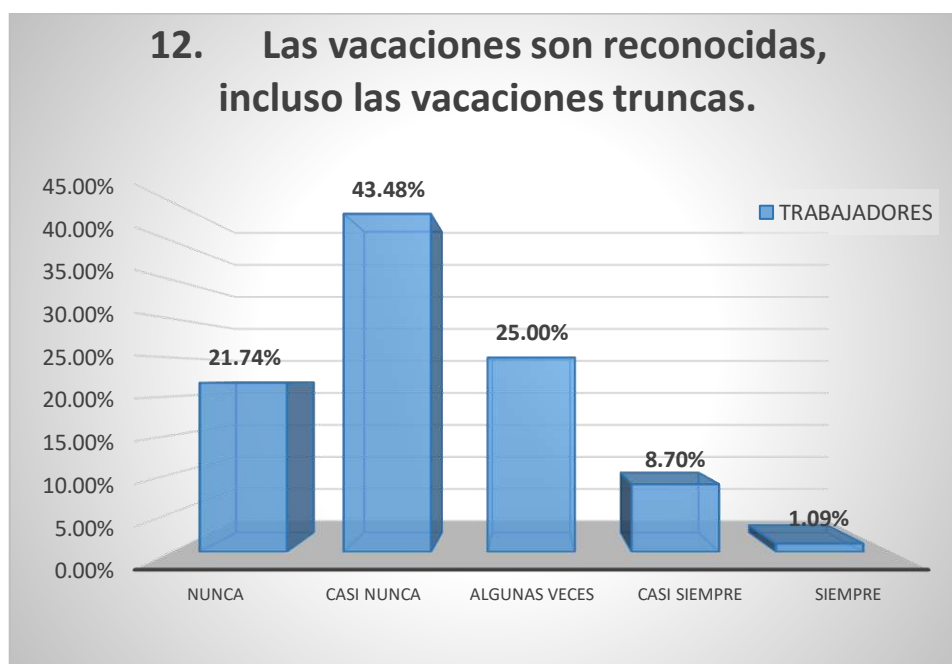


Figura 12. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “Las vacaciones son reconocidas, incluso las vacaciones truncas”.

Fuente: Tabla 13

Análisis e interpretación

De la tabla 13 y figura 12, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 40 trabajadores; es decir, el 43.48% indican que **“casi nunca”** las vacaciones son reconocidas, incluso las vacaciones truncas.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 23 trabajadores; es decir, el 25.00% indican que **“algunas veces”** las vacaciones son reconocidas, incluso las vacaciones truncas.

En el colmo de las cosas, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 20 trabajadores; es decir, el 21.74% indican que **“nunca”** las vacaciones son reconocidas, incluso las vacaciones truncas.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados señalan que, casi nunca se le reconocen las vacaciones; toda vez que, la gran mayoría de encuestados me comentaba que, para poder descansar al menos un tiempo de los tantos años de servicio el vínculo laboral tenía que terminarse, es decir, el trabajador dejaba de trabajar y a la vez percibir ingresos, cuando lo correcto es que el trabajador al haber cumplido un año de servicios haga uso del descanso vacacional de 30 días debidamente remuneradas. Sin embargo, gran parte de los encuestados alegaban que su empleador no les otorgaba tal beneficio, sino más bien, que se culmine el vínculo laboral y regresen cuando se les requiera.

Tabla 14

Como gratificaciones nos otorgan otro sueldo más de acuerdo a ley.

P13		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	19	20.65%
2	2=CASI NUNCA	37	40.22%
3	3= ALGUNAS VECES	24	26.09%
4	4= CASI SIEMPRE	10	10.87%
5	5= SIEMPRE	1	1.09%
0	0=NO RESPONDIO	1	1.09%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

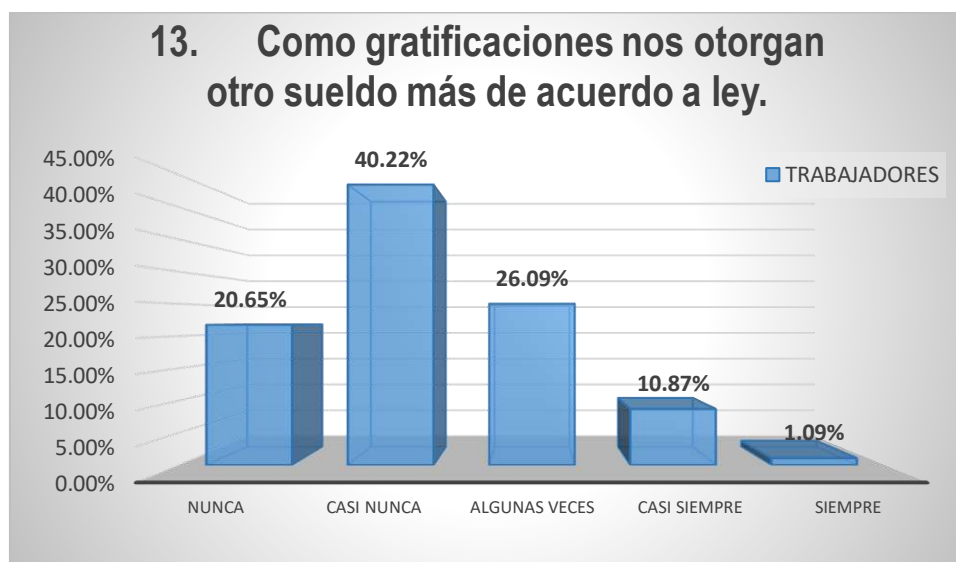


Figura 13. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “Como gratificaciones nos otorgan otro sueldo más de acuerdo a ley”.

Fuente: Tabla 14

Análisis e interpretación

De la tabla 14 y figura 13, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 37 trabajadores; es decir, el 40.22% indican que **“casi nunca”** se les otorgaba gratificaciones como otro sueldo más de acuerdo a ley.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 24 trabajadores; es decir, el 26.09% indican que **“algunas veces”** se les otorgaba gratificaciones como otro sueldo más de acuerdo a ley.

Además, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 19 trabajadores; es decir, el 20.65% indican que **“nunca”** se les otorgaba gratificaciones como otro sueldo más de acuerdo a ley.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que más del 50% de trabajadores encuestados señalan que, casi nunca se les otorga gratificaciones como otro sueldo más de acuerdo a ley, ello por el desconocimiento en sí de sus derechos; toda vez que, los trabajadores del régimen privado tienen el beneficio de contar un con sueldo extra en el mes de julio y diciembre.

Asimismo, muchos de los encuestados mencionaban que algunas veces se les otorgaba gratificaciones, poniendo de ejemplos una canasta, un incentivo económico simbólico, etc. Lo cual dichos conceptos no dan la figura de una gratificación en sí, ya que se le debe brindar al trabajador un sueldo más es decir en julio y diciembre debe recibir doble sueldo.

Tabla 15

Apenas ingresamos a trabajar, fuimos considerados en planilla

P14		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	23	25.00%
2	2=CASI NUNCA	26	28.26%
3	3= ALGUNAS VECES	22	23.91%
4	4= CASI SIEMPRE	12	13.04%
5	5= SIEMPRE	9	9.78%
0	0=NO RESPONDIO	0	0.00%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

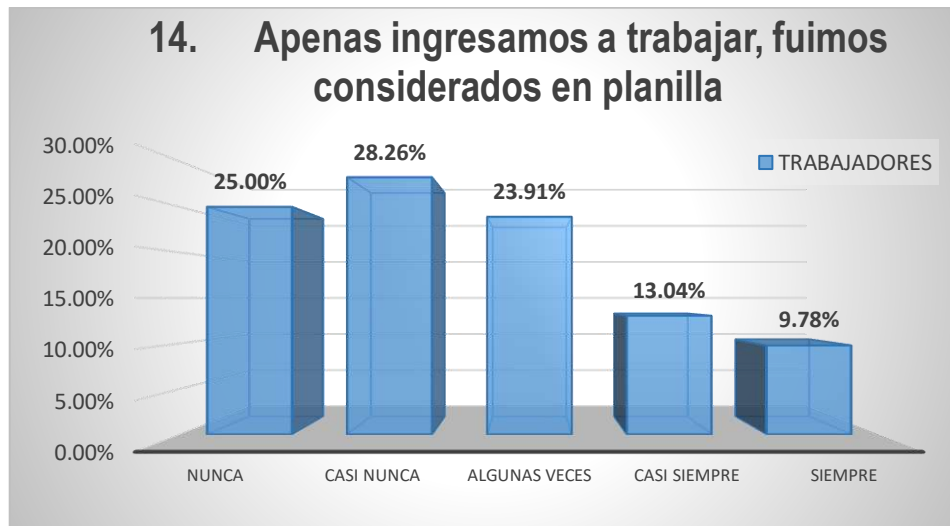


Figura 14. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “Apenas ingresamos a trabajar, fuimos considerados en planilla”.

Fuente: Tabla 15

Análisis e interpretación

De la tabla 15 y figura 14, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 26 trabajadores; es decir, el 28.26% indican que “**casi nunca**” son considerados en la planilla al inicio de la relación laboral.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 23 trabajadores; es decir, el 25.00% indican que “**nunca**” son considerados en la planilla al inicio de la relación laboral.

También, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 22 trabajadores; es decir, el 23.91% indican que “**algunas veces**” son considerados en la planilla al inicio de la relación laboral.

Por tanto, bajo ese análisis podemos advertir que un 77.17% de trabajadores encuestados señalan que: nunca, casi nunca y algunas veces son considerados en la inscripción de la planilla electrónica, cuando lo correcto es que por ley, el día de inicio de la relación laboral lo primero que debe de hacer el empleador es inscribir a su trabajador en la planilla electrónica, ya que esta inscripción asegura que el trabajador perciba una remuneración equitativa de acuerdo a ley; asimismo, contar con el seguro social de salud y pensiones, así como, los demás beneficios sociolaborales que hemos venido desarrollado a lo largo del presente trabajo de investigación.

Como resultado se tiene que, en nuestro país la informalidad laboral es gigantesca, ya que la no inscripción en la planilla electrónica genera menoscabo de los derechos laborales; siendo que, la planilla electrónica es el documento que acredita formalmente que el trabajador goce de todos estos beneficios sociolaborales que por ley le corresponden.

Tabla 16

La compensación por tiempo de servicios, nos es abonado con normalidad en mayo y noviembre.

P15			
		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	18	19.57%
2	2=CASI NUNCA	37	40.22%
3	3= ALGUNAS VECES	26	28.26%
4	4= CASI SIEMPRE	8	8.70%
5	5= SIEMPRE	3	3.26%
0	0=NO RESPONDIO	0	0.00%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

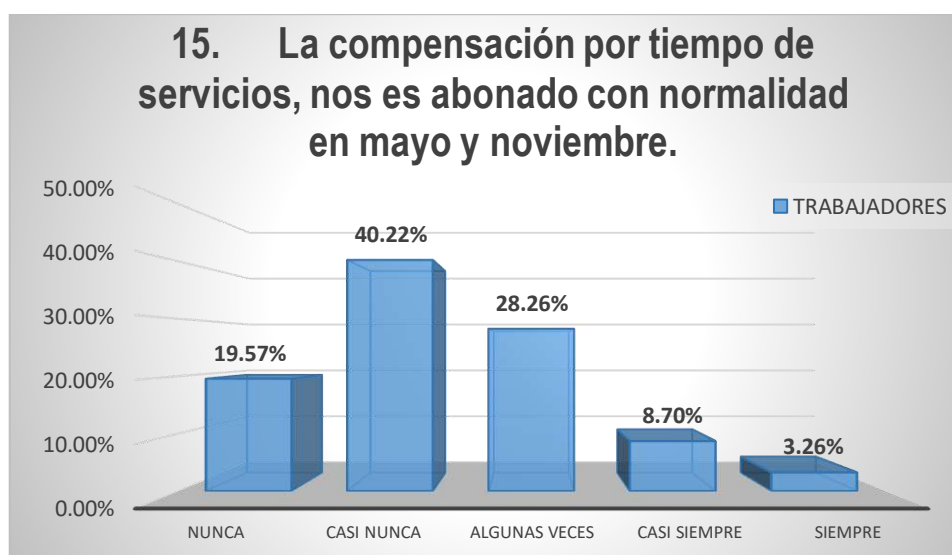


Figura 15. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “La compensación por tiempo de servicios, nos es abonado con normalidad en mayo y noviembre”.

Fuente: Tabla 16

Análisis e interpretación

De la tabla 16 y figura 15, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 37 trabajadores; es decir, el 40.22% indican que **“casi nunca”** se les abona con normalidad la compensación por tiempo de servicios, en mayo y noviembre.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 26 trabajadores; es decir, el 28.26% indican que **“algunas veces”** se les abona con normalidad la compensación por tiempo de servicios, en mayo y noviembre.

Por otro lado, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 18 trabajadores; es decir, el 19.57% indican que **“nunca”** se les abona con normalidad la compensación por tiempo de servicios, en mayo y noviembre.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que un 88.05% de trabajadores encuestados señalan que, nunca, casi nunca y algunas veces se les abona la CTS; toda vez que, se ha visto de la tabla anterior que es importante la inscripción de la planilla electrónica, lo que ello conlleva el abono a su CTS con normalidad los primeros quince días de mayo y noviembre.

Siendo que, la figura de Compensación por Tiempo de Servicios, se da como un soporte del trabajador en caso, termine su relación laboral con la empresa por cualquier motivo, la CTS cubre cierto tiempo donde el trabajador es desempleado, es por ello que, por ley el trabajador tiene derecho de estar a salvo sin tener perjuicio económico, por un cierto tiempo hasta que consiga otro trabajo, y como resultado se tiene que, en la ciudad de Tacna, este derecho casi nunca es reconocido.

Tabla 17

En mesa de partes de la SUNAFIL se recepciona con rapidez y se da trámite a la queja de los trabajadores.

P16		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	1	1.09%
2	2=CASI NUNCA	12	13.04%
3	3= ALGUNAS VECES	44	47.83%
4	4= CASI SIEMPRE	25	27.17%
5	5= SIEMPRE	10	10.87%
0	0=NO RESPONDIO	0	0.00%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

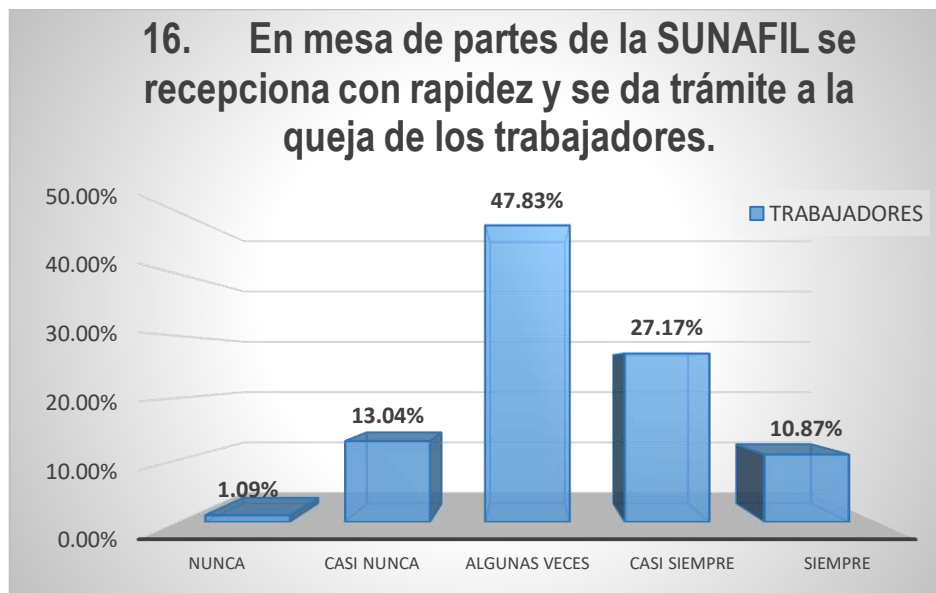


Figura 16. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “En mesa de partes de la SUNAFIL se recepciona con rapidez y se da trámite a la queja de los trabajadores”.

Fuente: Tabla 17

Análisis e interpretación

De la tabla 17 y figura 16, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 44 trabajadores; es decir, el 47.83% indican que **“algunas veces”** en mesa de partes de la SUNAFIL se recepciona con rapidez y se da trámite a la queja de los trabajadores.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 25 trabajadores; es decir, el 27.17% indican que **“casi siempre”** en mesa de partes de la SUNAFIL se recepciona con rapidez y se da trámite a la queja de los trabajadores.

Aunado a ello, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 12 trabajadores; es decir, el 13.04% indican que **“casi nunca”** en mesa de partes de la SUNAFIL se recepciona con rapidez y se da trámite a la queja de los trabajadores.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados señalan que, algunas veces y casi siempre la mesa de partes de la SUNAFIL recepciona con rapidez y da trámite su denuncia, de ello se entiende que, cierto número de trabajadores está de acuerdo con la atención de su denuncia. Por otro lado, otro número de trabajadores encuestados mencionan que casi nunca se le da rapidez a su denuncia, ello se entiende en razón que, la etapa de una denuncia es el inicio de un proceso inspectivo el cual puede durar hasta más de 30 días, sin contar con el procedimiento administrativo sancionador que puede durar de 09 meses a más.

Tabla 18

En la visita inspectiva de la SUNAFIL, se levanta Acta de Inspección que corrobora las probables faltas de la empresa.

P17			
		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	7	7.61%
2	2=CASI NUNCA	11	11.96%
3	3= ALGUNAS VECES	36	39.13%
4	4= CASI SIEMPRE	33	35.87%
5	5= SIEMPRE	4	4.35%
0	0=NO RESPONDIO	1	1.09%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

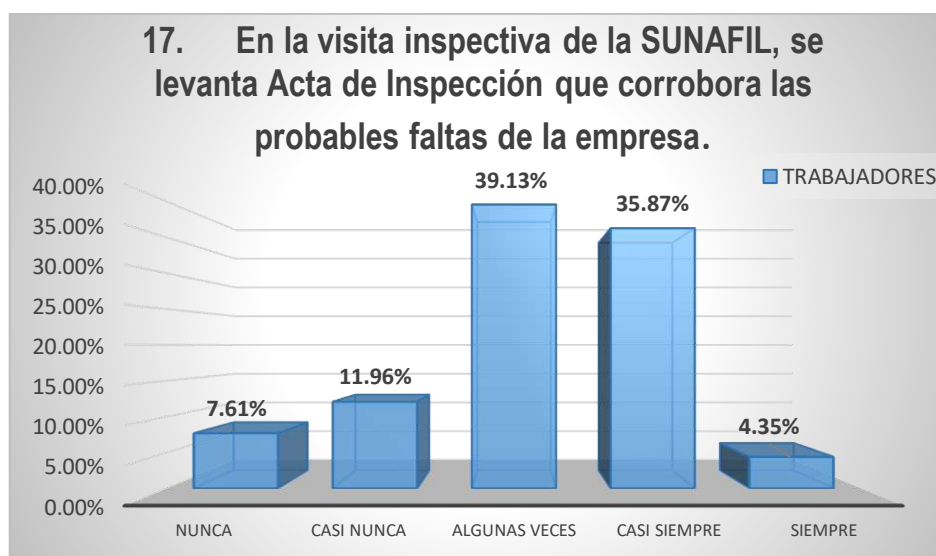


Figura 17. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “En la visita inspectiva de la SUNAFIL, se levanta Acta de Inspección que corrobora las probables faltas de la empresa”.

Fuente: Tabla 18

Análisis e interpretación

De la tabla 18 y figura 17, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 36 trabajadores; es decir, el 39.13% indican que “**algunas veces**” en la visita inspectiva de la SUNAFIL, se levanta Acta de Inspección que corrobora las probables faltas de la empresa.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 33 trabajadores; es decir, el 35.87% indican que “**casi siempre**” en la visita inspectiva de la SUNAFIL, se levanta Acta de Inspección que corrobora las probables faltas de la empresa.

Aunado a ello, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 11 trabajadores; es decir, el 11.96% indican que “**casi nunca**” en la visita inspectiva de la SUNAFIL, se levanta Acta de Inspección que corrobora las probables faltas de la empresa.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados señalan que, algunas veces y casi siempre en la visita inspectiva de la SUNAFIL, se levanta el Acta de Inspección que corrobora las probables faltas de la empresa, ello debido a que, los trabajadores encuestados que laboran en obra señalan que si el inspector observa irregularidades en las condiciones de trabajo levanta incluso hasta paralizaciones, pero si no es el caso, levanta la constancia de visita inspectiva, el cual requiere al empleador que levante las observaciones detectadas.

Tabla 19

La SUNAFIL emite una Resolución en función a los hallazgos encontrados en la inspección realizada y luego absuelve los recursos presentados por la empresa.

P18		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	1	1.09%
2	2=CASI NUNCA	9	9.78%
3	3= ALGUNAS VECES	33	35.87%
4	4= CASI SIEMPRE	34	36.96%
5	5= SIEMPRE	14	15.22%
0	0=NO RESPONDIO	1	1.09%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

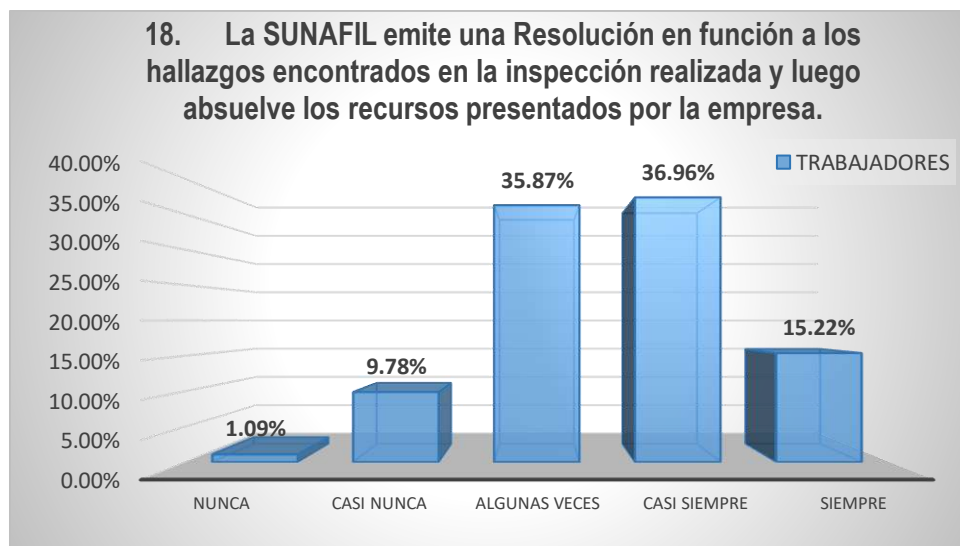


Figura 18. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “La SUNAFIL emite una Resolución en función a los hallazgos encontrados en la inspección realizada y luego absuelve los recursos presentados por la empresa”.

Fuente: Tabla 19

Análisis e interpretación

De la tabla 19 y figura 18, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 34 trabajadores; es decir, el 36.96% indican que **“casi siempre”** la SUNAFIL emite una Resolución en función a los hallazgos encontrados en la inspección realizada y luego absuelve los recursos presentados por la empresa.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 33 trabajadores; es decir, el 35.87% indican que **“algunas veces”** la SUNAFIL emite una Resolución en función a los hallazgos encontrados en la inspección realizada y luego absuelve los recursos presentados por la empresa.

Entonces, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 14 trabajadores; es decir, el 15.22% indican que **“siempre”** la SUNAFIL emite una Resolución en función a los hallazgos encontrados en la inspección realizada y luego absuelve los recursos presentados por la empresa.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados señalan que, casi siempre la SUNAFIL emite una resolución en función a los hallazgos encontrados, ello se debe a que el inspector a cargo encontró infracciones a la normativa sociolaboral y sanciona a la empresa lo cual ha conllevado el inicio de un procedimiento administrativo sancionador y para ello la resolución de primera instancia es notificada al trabajador; sin embargo, a pesar de esta resolución dictada por el órgano competente, el trabajador sigue sin percibir en muchas veces sus beneficios sociolaborales. Lo cual no le queda más remedio que agotar la vía administrativa, y con ese medio de prueba que es la resolución, hacer valer sus derechos vía judicial.

Otro porcentaje de trabajadores ha mencionado que algunas veces la SUNAFIL emite una resolución en función de los hallazgos encontrados, ello debido a que, según lo indicado por los trabajadores, su denuncia aun no llegaba a esa etapa, o muchas veces había culminado en archivo, porque no había un medio de prueba para que se determine que verdaderamente el trabajador haya laborado para la empresa que denunció.

Tabla 20

La SUNAFIL emite la Resolución final de recomendación o sanción a la empresa inspeccionada.

P19		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	2	2.17%
2	2=CASI NUNCA	5	5.43%
3	3= ALGUNAS VECES	26	28.26%
4	4= CASI SIEMPRE	39	42.39%
5	5= SIEMPRE	18	19.57%
0	0=NO RESPONDIO	2	2.17%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

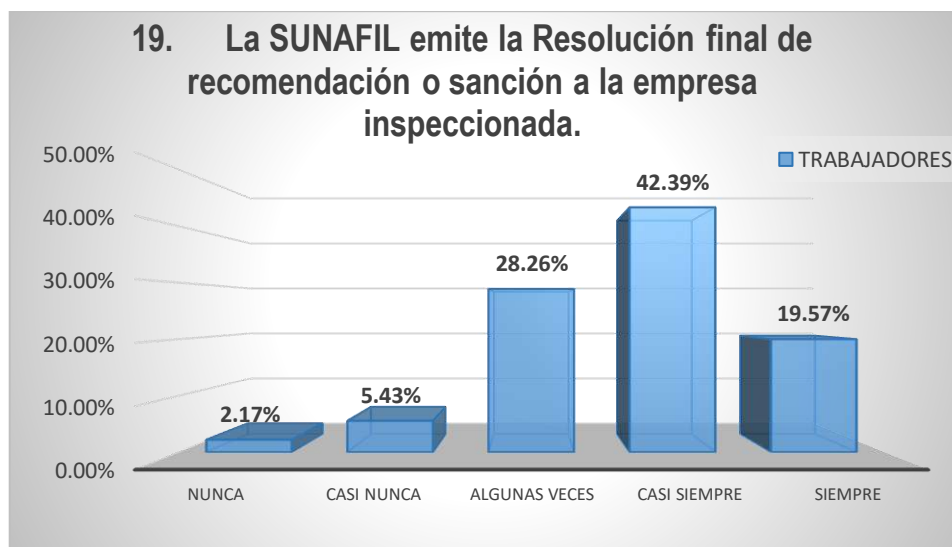


Figura 19. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “La SUNAFIL emite la Resolución final de recomendación o sanción a la empresa inspeccionada”.

Fuente: Tabla 20

Análisis e interpretación

De la tabla 20 y figura 19, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 39 trabajadores; es decir, el 42.39% indican que **“casi siempre”** la SUNAFIL emite la Resolución final de recomendación o sanción a la empresa inspeccionada.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 26 trabajadores; es decir, el 28.26% indican que **“algunas veces”** la SUNAFIL emite la Resolución final de recomendación o sanción a la empresa inspeccionada.

Aunado a ello, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 18 trabajadores; es decir, el 19.57% indican que **“siempre”** la SUNAFIL emite la Resolución final de recomendación o sanción a la empresa inspeccionada.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que un 61.96% de trabajadores encuestados señalan que, siempre y casi siempre la SUNAFIL emite una resolución final de sanción a la empresa inspeccionada, ello se debe a que muchas veces cuando las infracciones son MUY GRAVES estas son impugnadas por las empresas y son elevadas al superior jerárquico en materia laboral que viene a ser el Tribunal de Fiscalización Laboral, debiendo tenerse en cuenta que, si la empresa con anterioridad ha cumplido con el pago de los beneficios sociolaboral al trabajador de manera oportuna, muchas veces son archivadas o reducidas en su multa.

Tabla 21

Sería importante también que la SUNAFIL, fiscalice a las empresas informales, que es donde más atropellos laborales se da.

P20			
		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	0	0.00%
2	2=CASI NUNCA	2	2.17%
3	3= ALGUNAS VECES	16	17.39%
4	4= CASI SIEMPRE	31	33.70%
5	5= SIEMPRE	42	45.65%
0	0=NO RESPONDIO	1	1.09%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

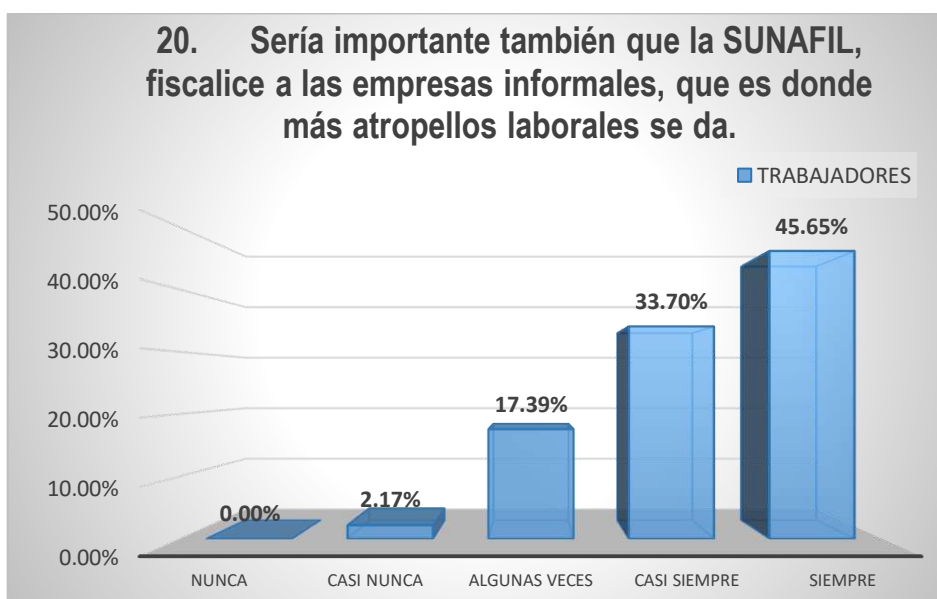


Figura 20. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “Sería importante también que la SUNAFIL, fiscalice a las empresas informales, que es donde más atropellos laborales se da”.

Fuente: Tabla 21

Análisis e interpretación

De la tabla 21 y figura 20, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 42 trabajadores; es decir, el 45.65% indican que sería importante que la SUNAFIL “**siempre**” fiscalice a las empresas informales, que es donde más atropellos laborales se da.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 31 trabajadores; es decir, el 33.70% indican que sería importante que la SUNAFIL “**casi siempre**” fiscalice a las empresas informales, que es donde más atropellos laborales se da.

También, podemos advertir que el otro importante número que viene a ser 16 trabajadores; es decir, el 17.39% indican que sería importante que la SUNAFIL “**algunas veces**” fiscalice a las empresas informales, que es donde más atropellos laborales se da.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados señalan que, es de vital importancia que la SUNAFIL fiscalice también a las empresas informales, ya que muchos de los entrevistados vienen de empleadores informales, y la causa de ello, es el menoscabo de sus derechos laborales como se ha venido observando a lo largo de las tablas anteriores.

Tabla 22

La SUNAFIL fiscaliza el cumplimiento de las leyes laborales, sociales, de seguridad y salud en el trabajo solo en las empresas formales.

P21		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	4	4.35%
2	2=CASI NUNCA	7	7.61%
3	3= ALGUNAS VECES	50	54.35%
4	4= CASI SIEMPRE	22	23.91%
5	5= SIEMPRE	7	7.61%
0	0=NO RESPONDIO	2	2.17%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

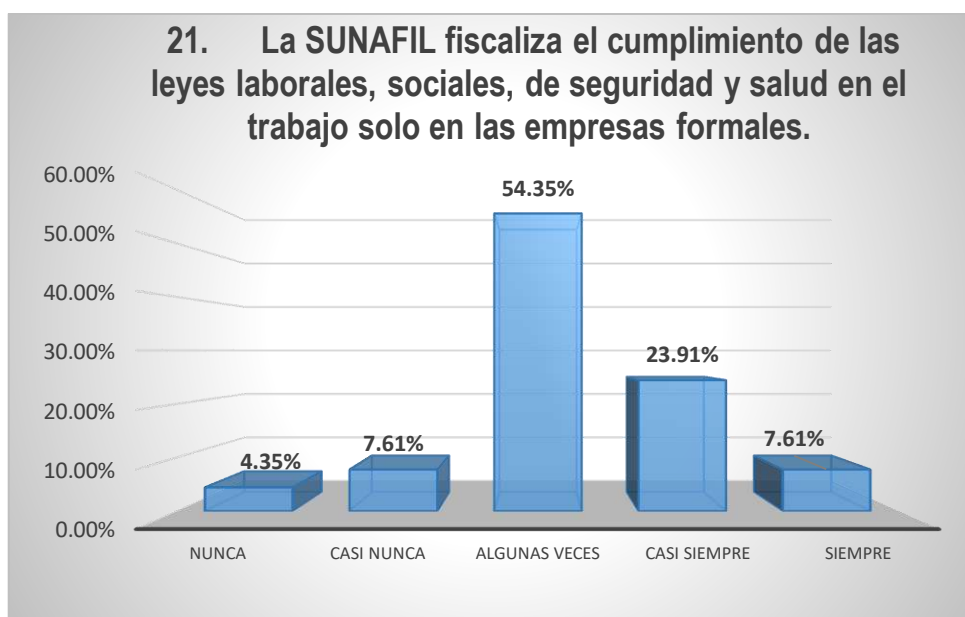


Figura 21. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “La SUNAFIL fiscaliza el cumplimiento de las leyes laborales, sociales, de seguridad y salud en el trabajo solo en las empresas formales”.

Fuente: Tabla 22

Análisis e interpretación

De la tabla 22 y figura 21, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 50 trabajadores; es decir, el 54.35% indican que **“algunas veces”** la SUNAFIL fiscaliza el cumplimiento de las leyes laborales, sociales, de seguridad y salud en el trabajo solo en las empresas formales.

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 22 trabajadores; es decir, el 23.91% indican que **“casi siempre”** la SUNAFIL fiscaliza el cumplimiento de las leyes laborales, sociales, de seguridad y salud en el trabajo solo en las empresas formales.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados señalan que, algunas veces y casi siempre la SUNAFIL fiscaliza el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo solo en las empresas formales, de ello se tiene que de la encuesta anterior, gran número de trabajadores encuestados han optado porque se fiscalice más a los informales; sin embargo, se tiene que otro gran número pertenecen a municipalidades, y aun siendo una entidad pública formal también se dan estos atropellos hacia los trabajadores.

Si bien es cierto gran número de trabajadores menciono que casi siempre se fiscaliza a los formales, se observa que esta vulneración a los derechos laborales muchas veces se da tanto en los informales y formales.

Tabla 23

Antes de suspender o proponer multas a las empresas, la SUNAFIL previamente orienta y asesora a las empresas.

P22		Frecuencia	%
1	1= NUNCA	2	2.17%
2	2=CASI NUNCA	3	3.26%
3	3= ALGUNAS VECES	48	52.17%
4	4= CASI SIEMPRE	29	31.52%
5	5= SIEMPRE	9	9.78%
0	0=NO RESPONDIO	1	1.09%
TOTAL		92	100.00%

Fuente: Consultas efectuadas a trabajadores afectados

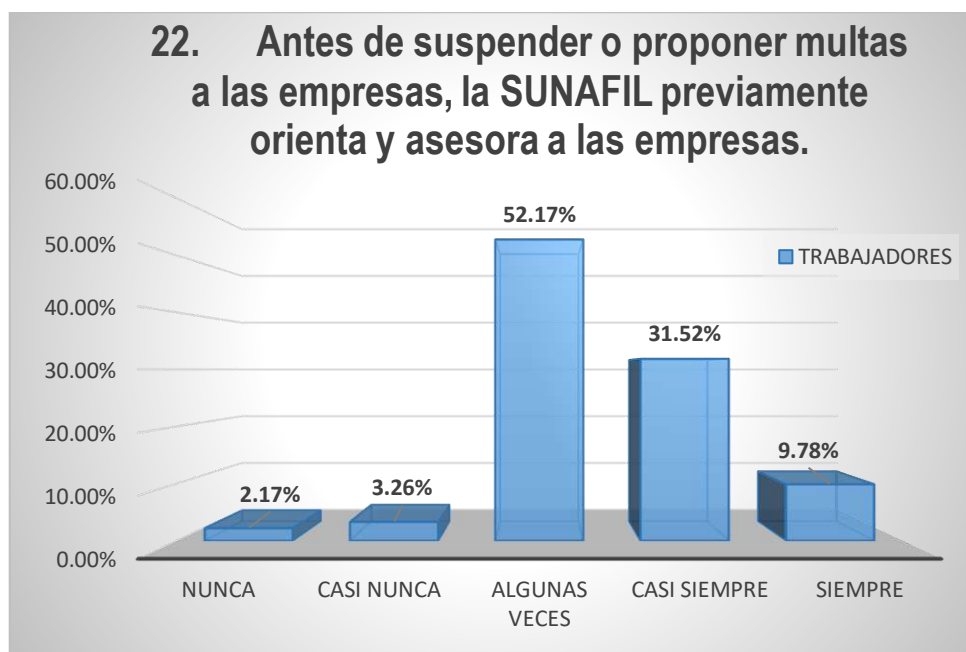


Figura 22. Distribución porcentual de respuestas de los trabajadores “Antes de suspender o proponer multas a las empresas, la SUNAFIL previamente orienta y asesora a las empresas”.

Fuente: Tabla 23

Análisis e interpretación

De la tabla 23 y figura 22, se logra advertir que, de los 92 trabajadores encuestados, 48 trabajadores; es decir, el 52.17% indican que “**algunas veces**” antes de suspender o proponer multas a las empresas, la SUNAFIL previamente orienta y asesora a las empresas

Asimismo, vemos que el otro porcentaje mayor que viene a ser 29 trabajadores; es decir, el 31.52% indican que “**casi siempre**” antes de suspender o proponer multas a las empresas, la SUNAFIL previamente orienta y asesora a las empresas.

Por tanto, bajo ese análisis podemos interpretar que la gran mayoría de trabajadores encuestados señalan que, algunas veces y casi siempre la SUNAFIL orienta y asesora a las empresas, ello debido a que una de las facultades de la SUNAFIL es de promover el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores encuestados señalan que, en distintas ocasiones se ha visto que la autoridad de trabajo como la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo, vienen capacitando a distintas empresas; sin embargo, no todas acuden a este llamado de orientación.

Siendo que, la atención a estas capacitaciones es de vital importancia para el cumplimiento de los derechos laborales y así salir de la informalidad y evitar futuras multas o procesos judiciales interpuestos por aquellos trabajadores que buscan el reconocimiento de algún derecho que le asiste en materia laboral.

4.2. Comprobación de la hipótesis

4.2.1. Comprobación de las hipótesis específicas

A. HUBO DERECHOS DE LOS TRABAJADORES QUE FUERON VULNERADOS EN LA REGIÓN DE TACNA EN EL AÑO 2022.

Se advierte que, de los resultados arrojados en las encuestas realizadas a los trabajadores sí hubo derechos que fueron vulnerados siendo ello, los más recurrentes el pago de los beneficios sociales tales como; (seguro social de salud, pensiones, vacaciones, CTS, gratificaciones, etc.) así como el incumplimiento del horario de trabajo y no estar registrado en la planilla electrónica.

Todo ello conforme a los resultados de la tabla 7, 8 y 15, que evidencian un alto porcentaje de acuerdo a lo expresado por los trabajadores.

Se concluye como comprobada la 1º hipótesis específica.

B. EXISTE UN PROTOCOLO ESPECIAL DE FISCALIZACIÓN DE LA SUNAFIL DE TACNA ANTE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA CIUDAD DE TACNA EN EL AÑO 2022.

Su comprobación se ve reflejada en los resultados de las encuestas; toda vez que, según la tabla 18, los trabajadores encuestados han señalado que “En la visita inspectiva de la SUNAFIL, se levanta el acta de inspección que corrobora las probables faltas de la empresa”. Evidenciándose así, que la SUNAFIL sigue el PROTOCOLO ESPECIAL DE FISCALIZACIÓN ante la vulneración de estos derechos.

Se concluye como comprobada la 2º hipótesis específica.

C. HAY NORMAS LEGALES QUE PROTEGEN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE TACNA EN EL AÑO 2022.

Su comprobación se ve reflejada en las normas laborales precisadas en el presente trabajo de investigación, así como la tabla 23; toda vez que, se ha comprobado que la mayoría de trabajadores encuestados ha señalado que algunas veces la SUNAFIL previamente asesora a las empresas, y ello evidencia que a través de las charlas de sensibilización esta autoridad de trabajo da a conocer sobre la normativa laboral en materia de relaciones laborales y seguridad y salud en el trabajo, a fin de difundir los derechos laborales de los trabajadores.

Se concluye como comprobada la 3° hipótesis específica.

4.2.2. Comprobación de la hipótesis general

LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FUERON VULNERADOS Y LA FISCALIZACIÓN LABORAL DE LA SUNAFIL FUE OPORTUNA EN LA CIUDAD DE TACNA EN EL AÑO 2022.

En conformidad con las hipótesis específicas mencionadas que han sido comprobadas se tiene demostrados que, existe bastante desconocimiento por parte de los trabajadores afectados sobre sus derechos laborales los cuales en su gran mayoría son vulnerados, y, por ende la SUNAFIL como autoridad de trabajo nueva en esta ciudad, está haciendo una labor de fiscalización a la empresas que son denunciadas por estos trabajadores las cuales ante el incumplimiento del pago u otorgamiento de estos beneficios laborales tendrán que soportar las consecuencias de un Procedimiento Administrativo Sancionador.

En consecuencia, queda comprobada y aceptada la hipótesis general.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

De la revisión de los resultados logrados se ha advertido que, de acuerdo al objetivo general planteado en el presente trabajo de investigación, existe en la ciudad de Tacna afectación a los derechos de los trabajadores; asimismo, existe un gran menoscabo hacia el reconocimiento de los derechos principales derechos de materia laboral, y que, en atención a ello, la SUNAFIL ha venido efectuando la fiscalización correspondiente en merito a sus funciones y al Protocolo de Fiscalización. Asimismo, los hallazgos encontrados en el presente trabajo de investigación coinciden parcialmente con resultados relevantes en otras investigaciones de igual similitud.

Respecto al objetivo de BENITEZ (2015), determina que la reparación del daño tiene como objeto el restablecimiento, es decir, dejar a la víctima en la situación mas cercana posible a como se encontraba antes de la violación del derecho. Proponiendo se incorpore al concepto de reparación integral la restitución del derecho, el reconocimiento y restablecimiento de la dignidad de la persona.

De igual modo, DÍAZ (2021), señala que su objetivo principal es explicar el proceso mediante el cual surge la acción colectiva de los trabajadores y como estos resultados sirven para posicionar el tema de la precariedad del trabajo en plataformas digitales, arribando que los dueños de las plataformas son los más beneficiados alcanzando ganancias incalculables porque los negocios son globales, entre tanto los repartidores viven en la absoluta orfandad y desprotección laboral.

Asimismo, MOREIRA (2019), señala que su propósito es demostrar la invalidez en el ordenamiento jurídico brasileño del acto que impide o sanciona el ejercicio del derecho fundamental por el trabajador, en especial el despido resultante de la reivindicación de derechos vía judicial, llegando a la conclusión que, mantenemos un irrespeto sistemático contra los derechos humanos y fundamentales, sobre todo en el mundo laboral y el despido sin motivo razonable.

De otro lado vemos a SEMINARIO (2018), el cual propone se reforme la redacción del artículo 27 de la Ley de productividad y competitividad laboral, indica que, el problema jurídico radica en que nuestros copistas de leyes trajeron casi al pie de la letra de España y acude a la fuente para saber cuál era el fundamento de ese ordenamiento jurídico que da el Tribunal Supremo de España.

Por otra parte, tenemos a SALAS (2021), propone como objetivo general, determinar de que manera se vincula el derecho laboral con la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, arribando que las empresas sucesivamente han ido utilizando el contrato de locación de servicios para desconocer ciertos derechos de los trabajadores o simplemente para despedirlos al culminar su contrato de trabajo, aparentando cierta legalidad.

De la misma manera, se tiene a QUEVEDO (2021), el cual tiene como objetivo general, determinar los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales, el cual ha determinado que, las políticas migratorias no están enfocadas en salvaguardar y perfeccionar las condiciones laborales y de vida que tienen los extranjeros en nuestra ciudad y el salario recibido por los extranjeros es menor al salario mínimo vital instaurado en nuestra patria.

Asimismo, CARBAJAL et al. (2022), tiene como objetivo general, determinar en que medida el hostigamiento laboral afecta los derechos fundamentales del trabajador, evidenciando que, existe un moderado o regular nivel de hostigamiento laboral por parte de algunos empleadores y los derechos fundamentales son vulnerados en forma permanente. Asimismo, el hostigamiento laboral afecta significativamente en el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Si hay en gran magnitud la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, ello a causa de la informalidad y el desconocimiento del trabajador sobre sus derechos reconocidos por ley, y en razón a ello la SUNAFIL viene fiscalizando el cumplimiento de la normativa laboral de manera oportuna aquellas que son denunciadas ante la Autoridad de Trabajo.

Segundo: Los derechos más vulnerados de los trabajadores fueron; el trabajo en sobre tiempo que realizan los trabajadores, las condiciones en las que trabaja no cumplen con los requisitos de seguridad y salud en el trabajo, el pago oportuno de los beneficios sociales (seguro social, vacaciones, CTS, gratificaciones, etc.) y la inscripción inmediata de la planilla electrónica.

Tercero: Se ha verificado que, sí existe un Protocolo especial de fiscalización de la SUNAFIL, ya que se ha demostrado el cumplimiento al ejercicio de la función inspectiva, siendo esto dirigido por el inspector de trabajo designado ante un caso en concreto.

Cuarto: Existe diversidad de normativa laboral entre ellas; leyes, decretos supremos, reglamentos, directivas y protocolos, que establece los derechos laborales en materia de relaciones laborales y seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, no son de conocimiento de muchos empleadores y trabajadores, lo que acarrea el incumplimiento de estos.

6.2 Recomendaciones

Primero: Se debe erradicar la informalidad y es necesaria su total difusión de los derechos laborales tanto en el sector público como privado, la SUNAFIL debe reforzar ello programando operativos inopinados a efectos de hacer prevalecer el cumplimiento de estos derechos laborales.

Segundo: El incumplimiento de los derechos laborales es un resultado que afecta a los trabajadores; por ende, la SUNAFIL debe contratar a un número mayor de personal inspectivo, a fin de inspeccionar a gran cantidad de población.

Tercero: Se debe recortar el plazo de fiscalización, para el cumplimiento inmediato de los beneficios laborales del trabajador.

Cuarto: La SUNAFIL debe concientizar sobre los derechos laborales desde los colegios, institutos y universidades, ya que es la población más probable de salir al campo laboral. Asimismo, se debe brindar capacitación, orientación y difusión a las Instituciones públicas y privadas de manera constante y gratuita tanto a los empleadores como a los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BASUALDO V. Tercerización laboral en Argentina y América Latina, debates y desafíos para una agenda de investigación. *Épocas revistas de Ciencias Sociales y Crítica Cultural*.
- BELAPATIÑO VANESSA, Grippa y PERCA, Hugo (2017). “Perú, Informalidad Laboral y Algunas Propuestas para Reducirlas”. BBVA Research. Observatorio Económico.
- BELTRAN, Susy; FLORES, Rodrigo; GARCÍA, Luis y MARTÍNEZ, Felicitas. Mujeres Auto empleadas en la Economía Informal. Una Mirada Hacia la Mujer Ambulante en Lima Metropolitana. 2016. Tesis de Maestría en Administración Estratégica de Empresas- Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Post Grado- consulta. Febrero 2023.
- CESPEDES, Nikita (2015) “Crecer no es suficiente para reducir la informalidad” Banco Central de Reserva del Perú.
- Constitución Política del Perú. Lima 31 de octubre 1993. Consulta. Marzo 2023.
- Decreto Supremo Nro. 004- 2017- TR.
- ESPARTA, David (2018) Diagnóstico del empleo informal en el mercado de trabajo peruano, 2007- 2018” Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- FERNANDEZ SAMPIER, Roberto. Metodología de la Investigación. 6ta. Edición. Editorial Edamsa Impresiones S.A. Distrito Federal. México-2014.
- Ley 28786. Ley de las empleadoras del hogar.
- Ley 29981. Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- SARMIENTO, H. (2024). *Manual de la Metodología de Investigación*. Corporación Máxima EIRL.
- VELASQUEZ FERNÁNDEZ, Ángel. Metodología de la Investigación Científica. Editorial: San Marcos. Lima-Perú. 2013.

BIBLIOGRAFÍA ELECTRÓNICA

<https://flasco.repositorioinstitucional.mx> Tesis Final Miguel ángel Díaz Santana Jiménez. Factores históricos

<https://repositorio.upla.edu.pe> Vulneración del derecho laboral y desnaturalización de los contratos de locación.

<https://repositorio.uss.edu.pe> La vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Chiclayo.

<https://alicia.concytec.gob.pe> Vulneración de los derechos laborales en el trabajo doméstico, Distrito de Lima Metropolitana 2018.

<https://www.personio.es>. Condiciones de trabajo en la empresa: Su importancia

<https://www.lexius.cl> Vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo.

<https://www.nuevatribuna.es> La vulneración de derechos de los trabajadores en el mundo, en datos. 18 de junio de 2020.

<https://www.cnvinternationaal.nl> Derechos laborales vulnerados durante la pandemia de COVID-19 del 09 de julio 2021.

<https://repository.ucatolica.edu.co> 2 formas de vulneración de los derechos laborales en Colombia. Efectos generales previsibles en la economía.

<https://www.misabogados.com>. ¿Cuáles son los derechos fundamentales del trabajador? 01.04.2016. Derecho a la vida, a la integridad. Al respeto y protección a la vida. A la libertad de conciencia, de expresión, opinión. A la libertad de trabajo y a su libre elección, No ser discriminado y garantía de indemnidad.

<https://www.dt.glob.cl> ¿Cuándo se entienden vulnerados los derechos y garantías de los trabajadores (as)? 07 – 10 -2021.

<https://ormusa.org> Balance: Casos de vulneración de derechos laborales en el marco de la pandemia del covid-19.

<https://revistaespejo.com> ¿Cuáles son los derechos laborales más vulnerados por las empresas de México? 08 – 04- 2023.

<https://www.es.amnesty.org> ¿Respetan las empresas los derechos humanos?

<https://www.eltiempo.com> Algunos derechos laborales que pueden estarle vulnerando. 13-10-2021

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz De Consistencia

**“LOS DERECHOS VULNERADOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
FISCALIZACIÓN LABORAL DE LA SUNAFIL DE TACNA EN EL AÑO
2022”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		INSTRUMENTOS
			DIMENSIONES	INDICADORES	
<p><u>Problema general</u> ¿Cuáles fueron los derechos vulnerados de los trabajadores y qué ocurrió con la fiscalización de la SUNAFIL de la ciudad de Tacna, en el año 2022?</p> <p><u>Problema específico</u> a.¿De qué manera los derechos de los trabajadores fueron vulnerados en la ciudad de Tacna en el año 2022.? b.- ¿Cómo fue la fiscalización laboral de la SUNAFIL de Tacna, ante la vulneración de los derechos de los trabajadores en la ciudad de Tacna en el año 2022? c.- ¿Cuáles son las normas legales que protegen los derechos de los trabajadores en la ciudad de Tacna en el año 2022?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Precisar los derechos vulnerados de los trabajadores y en qué consistió la fiscalización de la SUNAFIL en la ciudad de Tacna en el año 2022.</p> <p><u>Objetivos específicos</u> a.-Determinar cuáles fueron los derechos laborales de los trabajadores más vulnerados en la ciudad de Tacna en el año 2022. b.- Conocer cómo es el protocolo de fiscalización de la SUNAFIL Tacna ante la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Tacna en el año 2022. c.- Reconocer las normas legales que protegen los derechos laborales de los trabajadores de la ciudad de</p>	<p><u>Hipótesis general</u> Los derechos de los trabajadores fueron vulnerados y hubo fiscalización laboral de la SUNAFIL en la ciudad de Tacna en el año 2022.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u> a.-Hubo derechos de los trabajadores que fueron vulnerados en la ciudad de Tacna, en el año 2022. b.- Existe un protocolo especial de fiscalización de la SUNAFIL de Tacna, ante la vulneración de los derechos de los trabajadores en la ciudad de Tacna, en el año 2022. c. Hay normas legales que protegen los derechos de los trabajadores, en la ciudad de Tacna en el año 2022.</p>	<p>Variable Independiente: “Derechos de los trabajadores” 1. Libertad de trabajo. 2.Condiciones laborales. 3.- Explotación laboral. 4.- Justicia laboral.</p>	<p>1.1. Declaración Universal de los DD.HH. 1.2. Constitución Política del Perú. 2.1. Contrato de trabajo. 2.2. Condiciones físicas de la empresa. 2.3. Condiciones de equipamiento. 2.4. Condiciones medio ambientales. 3.1. Incumplimiento de la jornada laboral. 3.2. Trabajos forzados o contra la dignidad humana. 3.3. Desconocer el salario mínimo vital. 3.4. No otorgar: seguro, CTS, vacaciones y otros beneficios laborales. 4.1. Despido intempestivo. 4.2. Edad de los trabajadores. 4.3. Indemnizaciones. 4.4. Impago de vacaciones. 4.5. Interpretación de la legislación laboral.</p>	Cuestionarios

	Tacna, en el año 2022.		<p>Variable Dependiente: Fiscalización de la SUNAFIL”</p> <p>1. Derechos vulnerados.</p> <p>2. Protocolo de fiscalización.</p> <p>3. Ordenamiento jurídico.</p>	<p>1.1. Seguro</p> <p>1.2. CTS.</p> <p>1.3. Certificado de trabajo.</p> <p>1.4. Gratificaciones.</p> <p>1.5. Planillas.</p> <p>2.1. Recepción y calificación de la denuncia.</p> <p>2.2. Orden de inspección.</p> <p>2.3. Actuación inspectiva.</p> <p>2.4. Advertencia de posibles faltas o delitos.</p> <p>2.5. Recursos de apelación y sentencia final.</p> <p>3.1. Ley 29981 (Ley de creación de la SUNAFIL) y 28806 (Ley General de Inspección de Trabajo).</p> <p>3.2. Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>3.3. Decreto Supremo Nro. 010-2022-TR.</p> <p>Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL.</p>	Cuestionarios
--	------------------------	--	--	---	---------------

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos y el informe de opinión por expertos en la materia.

CUESTIONARIO “LOS DERECHOS VULNERADOS DE LOS TRABAJADORES Y LA FISCALIZACION LABORAL DE LA SUNAFIL DE TACNA, EN EL AÑO 2022”.

PREGUNTAS	VALORACION				
	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	ALGUNAS VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
VARIABLE INDEPENDIENTE “DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”					
1. ¿El trabajador celebra un contrato de trabajo sin presión ni obligación alguna?					
2. ¿El trabajador es libre para dar por concluida su relación laboral con la empresa donde trabaja?					
3. ¿El trabajador acepta libremente y por vocación de servicio su relación laboral con la empresa?					
4. ¿El horario y el salario de trabajo son de entera satisfacción para el trabajador?					
5. ¿El ambiente laboral reúne todas las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?					
6. ¿Los empresarios o funcionarios de las empresas otorgan con oportunidad e integridad todos los beneficios sociales? (seguro social, vacaciones, CTS, gratificaciones, etc.)					
7. ¿La empresa no respeta el horario de trabajo?					
8. ¿En la empresa se trabaja solo por compromiso verbal, no hay nada escrito?					
9. ¿Desconocemos el MOF, por consiguiente, no sabemos qué tareas específicas nos corresponden?					
10. ¿El Ministerio de Trabajo o la SUNAFIL solo fiscaliza las empresas debidamente constituidas, pero no a las empresas informales?					
11. ¿En casos de conflicto laboral, inmediatamente hay conciliación entre la empresa y los trabajadores?					
VARIABLE DEPENDIENTE: FISCALIZACION DE LA SUNAFIL					
12. ¿Las vacaciones son reconocidas, incluso las vacaciones trunca?					
13. ¿Como gratificaciones nos otorgan otro sueldo más de acuerdo a ley?					
14. ¿Apenas ingresamos a trabajar, fuimos considerados en planilla?					
15. ¿La compensación por tiempo de servicios, nos es abonado con normalidad en mayo y noviembre?					
16. ¿En mesa de partes de la SUNAFIL se recepciona con rapidez y se da trámite a la queja de los trabajadores?					
17. ¿En la visita inspectiva de la SUNAFIL, se levanta Acta de Inspección que corrobora las probables faltas de la empresa?					
18. ¿La SUNAFIL emite una Resolución en función a los hallazgos encontrados en la inspección realizada y luego absuelve los recursos presentados por la empresa?					
19. ¿La SUNAFIL emite la Resolución final de recomendación o sanción a la empresa inspeccionada?					
20. ¿Sería importante también que la SUNAFIL, fiscalice a las empresas informales, que es donde más atropellos laborales se da?					
21. ¿La SUNAFIL fiscaliza el cumplimiento de las leyes laborales, sociales, de seguridad y salud en el trabajo solo en las empresas formales?					
22. ¿Antes de suspender o proponer multas a las empresas, la SUNAFIL previamente orienta y asesora a las empresas?					

Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario

Informes de opinión por expertos en la materia



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN ULC

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del informante (Experto):** Mgtr. Choquegonza Quispe Erika Gloria
- 1.2. **Grado Académico** : Maestra en Gestión Pública
- 1.3. **Profesión** : Abogada
- 1.4. **Institución donde labora** : SUNAFIL IRE -TACNA
- 1.5. **Cargo que desempeña** : Especialista Legal II PAS
en segunda instancia
- 1.6. **Denominación del instrumento** : "Los Derechos Vulnerados De Los Trabajadores Y La Fiscalización Laboral De La Sunafil De Tacna, En El Año 2022."
- 1.7. **Autor del instrumento** : Luz Marina Calizaya Patina
- 1.8. **Tipo de instrumento** : Cuestionario

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y la relación con la teoría.					X
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa:
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: _____

Tacna, 28 de mayo de 2024


Firma del experto
Erika Gloria Choquegonza Quispe
ICAT N° 002479



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN ULC

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del informante (Experto):** Mgtr. Bueno Mariaca Walther Arturo
- 1.2. **Grado Académico** : Maestro en Gestión y Políticas Publicas
- 1.3. **Profesión** : Ingeniero en Informática y Sistemas
- 1.4. **Institución donde labora** : SUNAFIL IRE -TACNA
- 1.5. **Cargo que desempeña** : Inspector auxiliar
- 1.6. **Denominación del instrumento** : "Los Derechos Vulnerados De Los Trabajadores Y La Fiscalización Laboral De La Sunafil De Tacna, En El Año 2022."
- 1.7. **Autor del instrumento** : Luz Marina Calizaya Patina
- 1.8. **Tipo de instrumento** : Cuestionario

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y la relación con la teoría.					X
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa:
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: _____

Tacna, 28 de mayo de 2024

Firma del experto






INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN ULC

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Mgtr. Condori Catunta David Josué
- 1.2. Grado Académico : Maestro en Ciencias (MAGISTER SCIENTIAE) con mención en gestión empresarial
- 1.3. Profesión : Ingeniero comercial
- 1.4. Institución donde labora : SUNAFIL IRE -TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña : Inspector auxiliar
- 1.6. Denominación del instrumento : "Los Derechos Vulnerados De Los Trabajadores Y La Fiscalización Laboral De La Sunafil De Tacna, En El Año 2022."
- 1.7. Autor del instrumento : Luz Marina Calizaya Patina
- 1.8. Tipo de instrumento : Cuestionario

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y la relación con la teoría.					X
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa:
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR ___ NO FAVORABLE ___
- 3.3. Observaciones: _____

Tacna, 28 de mayo de 2024

Firma del experto

DAVID J. CONDORI CATUNTA
INSPECTOR AUXILIAR IRE - TACNA
SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

ANEXO 3: Declaración jurada de autorización de publicación**FORMATO 01****DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN**

Yo, Luz Marina Calizaya Patina, identificada con DNI Nro. 74617693, egresada de la Facultad de Derecho de la Universidad Latinoamericana CIMA, he decidido bajo juramento: autorizar a la comunidad local, nacional e internacional para que mi trabajo pueda ser fuente de consulta, en mérito a la Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, registrar mi trabajo de investigación para optar el Título de Abogada.

a) Acceso abierto; tiene las características de ser público y accesible al documento, por cualquier tipo de usuarios que consulte el repositorio.

()

b) Acceso restringido; solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo, ocurre cuando el autor de la información, expresamente no autoriza su difusión, de acuerdo con lo declarado en el Acceso N° 2 del presente Reglamento.

(X)

En caso de que el autor del trabajo de investigación elija la opción restringida se colgará únicamente los datos del autor y el resumen del trabajo de investigación.



Luz Marina Calizaya Patina

DNI 74617693

ANEXO 4: Declaración jurada de autoría**FORMATO 2
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA**

Yo, Luz Marina Calizaya Patina, identificada con DNI Nro. 74617693, egresada de la carrera de DERECHO declaro bajo declaro bajo juramento ser autor (a) del Trabajo de Investigación denominado “LOS DERECHOS VULNERADOS DE LOS TRABAJADORES Y LA FISCALIZACIÓN LABORAL DE LA SUNAFIL DE TACNA, EN EL AÑO 2022”. Además de ser un trabajo original, de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo pertinente del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Latinoamericana CIMA.



Luz Marina Calizaya Patina

DNI 74617693

ANEXO 5: Panel de fotos y evidencias



ANEXO 6: Solicitud a la entidad para efectuar trabajo de investigación.

"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"



Firmado digitalmente por:
SUNAFIL - Mesa de Partes
Presencial
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 05/07/2023 10:25:17-0500

Tacna, 04 de julio de 2023

Señor
Leonardo Junior Coaguila Alejo
Sub Intendente de Fiscalización e Instrucción
SUNAFIL – IRE TACNA

Presente. -

Ref.: Pedido de acceso a la Información Pública

De mi mayor consideración:

Que, el presente es para solicitar, en ejercicio de mi derecho de acceso a la información pública reconocido en el inciso 5 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú y el artículo 7 del T.U.O. de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, **"Todas las denuncias formuladas en el año 2022 que no tengan reserva de identidad"** sobre ello solicito un reporte de las solicitudes de denuncias respecto a que materias fueron denunciadas, los nombres completos de los trabajadores, número de celular, correo electrónico, etc. Para fines estrictamente académicos.

La presente solicitud se realiza conforme a lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley N° 27806 "Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública"¹; por lo que solicito a usted, se sirva a disponer se me proporcione la información indicada, que deberá ser enviado a la dirección electrónica lcalizayapatina@gmail.com.

Agradezco desde ya su atención a mi petición y le expreso mis sinceros sentimientos de estima personal.

Atentamente,



Luz Marina Calizaya Patina
DNI 74617693
E-mail: LCALIZAYAPATINA@GMAIL.COM
Celular: 921035212

¹ Ley N° 27806, Artículo 10.- Información de acceso público Las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer la información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control.

Asimismo, para los efectos de esta Ley, se considera como información pública cualquier tipo de documentación financiada por el presupuesto público que sirva de base a una decisión de naturaleza administrativa, así como los actos de relaciones oficiales. (*)