

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO



**ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS
ESTIBADORES TERRESTRES EN LOS MOLINOS DEL
DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

BETSY THALIS BENAVIDES HUATAY

ASESOR

DIANA BERLYNE ANACLETO SILVA

<https://orcid.org/0000-0003-0065-6934>

Chiclayo.2022

**ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS
ESTIBADORES TERRESTRES EN LOS MOLINOS DEL
DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE**

**PRESENTADA POR
BETSY THALIS BENAVIDES HUATAY**

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivero

PRESIDENTE

Igor Eduardo Zapata Velez

SECRETARIO

Diana Berlyne Anacleto Silva

VOCAL

Dedicatoria

A mi MADRE, por todo su amor, paciencia, comprensión y esfuerzo que permitieron mi realización personal y profesional, por ser mi mayor motivación e inspiración para el término de la carrera.

A mi TÍA, por ser esa compañía incondicional durante este largo camino, por sus palabras de aliento que confortaron mi persona llevándome a cumplir esta meta.

Agradecimientos

A Dios, por permitirme terminar mi carrera con salud tanto mía como la de toda mi familia, por regalarme las más grandes alegrías, satisfacciones y altibajos que fueron superados en compañía de él.

A mi ASESORA, la Dra. DIANA BERLYNE ANACLETO SILVA por su paciencia, disposición y conocimientos que fueron parte fundamental para la realización de esta presente investigación

Índice

Resumen	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
CAPÍTULO I.....	13
DERECHO LABORAL E INFORMALIDAD	13
1. DERECHO LABORAL	13
1.1. Concepción y trascendencia del derecho laboral	13
1.2. Enfoque objetivo del Derecho Laboral	15
1.2.1. Rol tuitivo	15
1.3. Particularidades del derecho laboral	16
1.4. Injerencia de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL en el cumplimiento de las normas laborales	17
2. INFORMALIDAD	18
2.1. ¿Qué es la informalidad laboral?	18
2.2. Causas de la informalidad	19
2.2.1. Legal: ¿La culpa es del estado?	19
2.2.2. Estructural: ¿Es una estrategia de mercado?	20
2.2.3. Voluntaria: ¿Realmente es una elección ser informal?	20
2.3. Tenacidad y efectos de la informalidad laboral	20
CAPÍTULO II.....	23
ANÁLISIS DE LA LEY DE ESTIBA TERRESTRE.....	23
1. ALCANCES DE LA LEY N°25047	23
1.1. Elementos.....	23
1.2. Aspectos de regulación	27
2. TRATAMIENTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS ESTIBADORES TERRESTRES	28
3. REGULACIÓN INTERNACIONAL	31
3.1. México	31
3.2. España	32
CAPÍTULO III	35

ANÁLISIS DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	35
1. SITUACIÓN LABORAL DE LOS ESTIBADORES EN LOS MOLINOS DE LAMBAYEQUE	35
1.1. Objetivo	35
1.2. Diseño de instrumento – Metodología.....	35
1.3. Muestra	37
1.4. Análisis de la muestra	39
Resultados y discusión	58
Conclusiones.....	60
Recomendaciones	61
Referencias	62
Anexos	69

Lista de tablas

Tabla 1: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	35
Tabla 2: CUADRO DE CATEGORIZACIÓN	36
Tabla 3: CUADRO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS	38
Tabla 4: ¿CUÁNTAS HORAS DESEMPEÑA SU TRABAJO COMO ESTIBADOR- CARGADOR?.....	39
Tabla 5: ¿ESTÁ INCLUIDO EN PLANILLA?	40
Tabla 6: ¿QUÉ BENEFICIOS TIENE COMO ESTIBADOR – CARGADOR?.....	42
Tabla 7: ¿CUÁL ES SU MEDIO DE PAGO?	43
Tabla 8: ¿CUÁNTO ES EL PAGO QUE RECIBE POR SU TRABAJO?.....	45
Tabla 9: ¿CUÁL ES SU GRADO DE INSTRUCCIÓN?	47
Tabla 10: ¿CONOCE SUS DERECHOS LABORALES COMO ESTIBADOR- CARGADOR?.....	49
Tabla 11: TRABAJO DE ESTIBADORES EN LOS MOLINOS DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE.....	50
Tabla 12: TRABAJO DE ESTIBADORES SEGÚN SU DISTRITO DE RESIDENCIA..	54
Tabla 13: TRABAJO DE ESTIBADORES SEGÚN SU EDAD	55

Lista de figuras

Figura 1: ¿CUÁNTAS HORAS DESEMPEÑA SU TRABAJO COMO ESTIBADOR-CARGADOR?	39
Figura 2: ¿ESTÁ INCLUIDO EN PLANILLA?	41
Figura 3: ¿QUÉ BENEFICIOS TIENE COMO ESTIBADOR – CARGADOR?	42
Figura 4: ¿CUÁL ES SU MEDIO DE PAGO?	44
Figura 5: ¿CUÁNTO ES EL PAGO QUE RECIBE POR SU TRABAJO?.....	45
Figura 6: ¿CUÁL ES SU GRADO DE INSTRUCCIÓN?	47
Figura 7:¿CONOCE SUS DERECHOS LABORALES COMO ESTIBADOR-CARGADOR?	49
Figura 8: TRABAJO DE ESTIBADORES EN LOS MOLINOS DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE.....	51
Figura 9: TRABAJO DE ESTIBADORES SEGÚN SU DISTRITO DE RESIDENCIA ..	54
Figura 10: TRABAJO DE ESTIBADORES SEGÚN SU EDAD.....	56

Lista de anexos

<i>Anexo A</i> - ENCUESTA.....	69
Anexo B - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 1ER EXPERTO	71
Anexo C - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 2DO EXPERTO	72
Anexo D - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 3ER EXPERTO	73
Anexo E - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 4TO EXPERTO	74
Anexo F - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 5TO EXPERTO	75
Anexo G - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 6TO EXPERTO.....	76
Anexo H - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 7MO EXPERTO	77
Anexo I - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 8VO EXPERTO.....	78

Resumen

Esta investigación aborda la compleja informalidad, analizada desde un enfoque rural del sector de estiba de terrestre, con énfasis en el derecho laboral. Se plantea la presencia de una vulneración de los derechos laborales correspondientes a la actividad de estiba en cuanto a su contratación y condiciones laborales. Por lo tanto, surgen cuestionamientos de la razón que originaría esta situación, sobre todo teniendo en cuenta que la informalidad no tiene razón en solo una causa. En esta investigación, mediante el desarrollo de una metodología mixta cualitativa – cuantitativa, en donde se ejecutó encuestas de campo a los estibadores terrestres, tomando en consideración las dinámicas y lógicas laborales de sus propios actores, concluyendo en un análisis de la realidad. Esto mediante el desarrollo teórico que permitirá abstraerse de forma integral a esta problemática: (i) particularidades del derecho laboral e informalidad; (ii) observación de la ley de estiba terrestre; y, (iii) análisis del surgimiento del problema. Se sugiere que con este análisis de campo de la realidad del sector de estiba se pueda contar con un marco mucho más amplio para avanzar hacia la formalidad.

Palabras clave: Informalidad, Contratación Laboral, Estiba Terrestre, Investigación de Campo.

Abstract

This research addresses the complex informality, analyzed from a rural approach to the land stowage sector, with emphasis on labor law. The presence of a violation of the labor rights corresponding to the stowage activity in terms of their hiring and working conditions is raised. Therefore, questions arise of the reason that originated this situation, especially taking into account that informality is not right in only one cause. In this research, through the development of a mixed qualitative-quantitative methodology, where field surveys were carried out to land dockers, taking into consideration the labor dynamics and logics of their own actors, concluding in an analysis of reality. This through the theoretical development or that allows will be abstracted in an integral way to this problem: (i) particularities of labor law and informality; (ii) observation of the law of terrestrial stowage; and, (iii) analysis of the emergence of the problem. It is suggested that with this field analysis of the reality of the stevedoring sector, it is possible to have a much broader framework to move towards formality.

Keywords: Informality, Labor Contracting, Land Stowage, Field Research.

Introducción

La informalidad laboral no es una situación nueva, por el contrario, constituye una antigua preocupación tanto en el Perú como en otros países en desarrollo, en donde el debate por mucho tiempo ha sido principalmente por sus causas, alrededor de su definición.

Puesto que el concepto de informalidad laboral no se concibe solamente en función del conjunto de normas que regulan las actividades económicas, dado que este fenómeno es complejo y afecta a diversas realidades. El Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI dio a conocer según los resultados de la encuesta nacional de hogares que el 73.2% tiene empleo informal y el 26.8% empleo formal.

Se revela que la informalidad se presenta con mayor porcentaje en las actividades de agricultura, pesca, minería, seguido de transportes y otros.

Nuestra investigación, se centra en el sector de estiba terrestre que labora en los molinos de arroz del departamento de Lambayeque, determinados como “aquellas personas que se ocupan de la carga y descarga de un bulto, de un determinado lugar o transporte a otro, distribuyendo los pesos en él” según la Real Academia Española - RAE.

Lo que se busca en esta investigación, es analizar de manera simultánea la realidad de este sector con la Ley N° 25047 - “Régimen especial de los trabajadores de estiba terrestre y transportistas manuales”, a razón de todas las implicancias que surgen de la sustancial diferencia de una actividad laboral específica como es la referida en comparación a una actividad generalizada, puesto que las particulares características de ésta actividad laboral son las que determinan la creación de un régimen especial que regula beneficios y condiciones concretas e indispensables para atender las necesidades económicas, familiares, etc., del estibador, las cuales no se cumplen con una aplicación práctica en la realidad de la prestación de servicios de la actividad de estiba terrestre.

De esta manera, surge la siguiente interrogante: ¿Cómo debe regularse la prestación de servicios de los estibadores terrestres de los molinos de Lambayeque para evitar la informalidad en la contratación laboral?

La cual surge a razón, de la vulnerabilidad que representan los estibadores terrestres de las empresas molineras del departamento de Lambayeque, ya que existe un desconocimiento general de la coexistencia de una ley y un reglamento que los ampara y asiste, en relación a sus derechos laborales que conciernen a la actividad de estiba, esto quebrantado por la evasión de los alcances de esta Ley por los empleadores, mellando de esa manera su dignidad como seres humanos.

En efecto, la importancia de la formalización en la contratación laboral de este sector, radica en que se garantice el cumplimiento de sus beneficios laborales, brindando efectividad al derecho del trabajo, en donde el estado debe ser garante del cumplimiento de normas laborales y un instrumento fundamental para la disminución de la informalidad en el país.

Por ende, este trabajo de investigación se consolidará en el análisis de la Ley N° 25047 - “Régimen especial de los trabajadores de estiba terrestre y transportistas manuales”, con el propósito es extender el conocimiento de la problemática que surgen a raíz de esta situación, aportando un enfoque real, con el fin de contribuir a la reducción del fenómeno de la informalidad.

CAPÍTULO I

DERECHO LABORAL E INFORMALIDAD

Con la finalidad de un desarrollo eficiente de la presente investigación, se ha creído necesario abordar los conceptos claves y generales del derecho laboral, así como también de la informalidad, detallando el vínculo existente entre ambos, recabando información tanto del ámbito laboral como económico, los cuales servirán como núcleo y principal referencia para los posteriores capítulos de esta investigación

1. DERECHO LABORAL

1.1. Concepción y trascendencia del derecho laboral

En base a la historia, el trabajo ha formado parte de la vida del hombre, teniendo como finalidad la subsistencia; con el desarrollo, muchas personas ofrecieron su fuerza de trabajo en una posición de desventaja frente a los empleadores y de ahí es que nace el Derecho laboral, cuyo carácter tuitivo busca otorgar protección al trabajador dentro del marco legal.

Esto significa que el Derecho del Laboral es la constatación fáctica de una relación desigual o asimétrica entre trabajador y empresario, por lo que busca, por diversos medios, restablecer el equilibrio o, por lo menos, atenuar la desigualdad existente. Se presenta, entonces, como indispensable el apoyo o protección a una de las partes de la relación, a la objetivamente más débil. Por esa razón, y dada la implicancia personal del trabajo prestado por cuenta ajena, se sostiene que estamos ante un ordenamiento eminentemente tuitivo, que busca proteger o defender determinados derechos o intereses del trabajador, los cuales podrán ir evolucionando o ser diferentes dependiendo de los valores predominantes en cada período histórico. (Boza, 2014, p.18).

De lo dicho anteriormente, la protección a la que hace referencia el autor viene dada con la regulación de un derecho al trabajo por medio de una legislación laboral, considerado aquel, como un derecho inherente a la persona; en tanto el trabajo dignificara al ser humano, de esto el portal del Tribunal Constitucional peruano señala que los derechos humanos fundamentales expresan tanto una moralidad básica que comprende la relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana y sus objetivos de autonomía moral como también la relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica y es instrumento necesario para que el individuo desarrolle en la sociedad todas sus potencialidades, según Montoya (2007) “tales derechos se mantienen en el ámbito del contrato de trabajo (...) es decir, la existencia de una relación laboral condiciona el ejercicio del derecho fundamental”.(p.307).

Bien como hemos visto anteriormente, si nos referimos al tema del derecho al trabajo definido por Borrajo (2007) como “aquel conjunto sistemático de normas que de acuerdo con la idea social de justicia regula las relaciones sociales que tiene su presupuesto en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena” (p.63), será obligatorio tratar a la dignidad pues esta resultará necesaria en la prestación de servicios que señala el autor, término que deriva, según el diccionario etimológico del vocablo en latín *dignitas*, del adjetivo digno, que significa valioso, con honor, merecedor.

Se entenderá entonces a la dignidad humana como aquel derecho fundamental, inherente al ser humano e inviolable que conserva una persona por su condición de ser, que posee razón y libertad. De esa manera si partimos de esa idea el Derecho laboral implicará el reconocimiento de la dignidad como algo esencial de la persona, lo que significara entonces que el derecho laboral es:

Ese conjunto de derechos laborales recogidos en los tratados internacionales de derechos humanos y consagrados en los textos constitucionales, que resultan indispensables para el respeto de la dignidad humana dentro de las relaciones laborales y que aseguran la satisfacción de las necesidades básicas dentro del mundo del trabajo. (Canessa. 2010, p.7).

Es decir, el Derecho laboral orientara a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como para la defensa y participación sociopolítica, protegiendo según Mujica (2018): “a aquel trabajo desempeñado por la persona, con una finalidad productiva, por cuenta ajena, libre y subordinado”. (p.13).

Se deduce entonces de lo citado por Mujica que el trabajo tiene una finalidad productiva lo cual significa obtener un ingreso económico, en donde, la prestación del servicio debe originarse en un acuerdo de voluntades, es decir, que exista un libre consentimiento de las partes, una decisión voluntaria el cual debe expresarse en un contrato de trabajo entendido Montoya (2007) como “aquel negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico – laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial”. (p.266).

Sin embargo, la protección que la Constitución, la Ley laboral, Tratados, entre otros va a depender de la realización de la labor por el trabajador constituyendo una obligación fundamental, siendo la razón del contrato de trabajo, ya que como se menciona anteriormente en torno a esta obligación se articula un conjunto de derechos y obligaciones, tanto del empleador definido según Diéguez (1999) como “ la persona que organiza la actividad de producción de bienes y de rendimiento de servicios en que consiste la empresa y es esa persona responsable del pago de la retribución de quienes trabajan en ella misma” así como también del trabajador considerado como el “dador de trabajo” (p.154) y según Montoya (2007) como aquel titular de un haz de derechos fundamentales reconocidos en la constitución, basados en el valor de la dignidad de la persona”.(p.307), que, en conjunto, conforman el proceso de la prestación del trabajo.

Dicho de otro modo, el trabajador cumple su obligación de suministrar su fuerza de trabajo poniéndose a su disposición del empleador para efectuar la labor; pues esta obligación supone caracteres como la obligación de hacer que toma la forma de una actividad continua durante la jornada de trabajo; el contenido de esta obligación no es, pues, una obra, un resultado final, aunque para los efectos del pago se tome en cuenta las unidades efectuadas por el trabajador (Castillo, 2013), ello quiere decir que en tanto éste se encuentra dentro de

la jornada está obligado a realizar las tareas que se le señalen y el empleador a darle esas tareas.

Como bien señala el autor en el párrafo anterior, una obligación fundamental que tiene el empleador es pagar la remuneración, en contraprestación de la fuerza de trabajo entregada por el trabajador que utiliza para la producción de los bienes y servicios, que son objeto de su actividad empresarial.

A este pago se le ha dado la denominación genérica de remuneración, sin embargo, la denominación más antigua es, no obstante, la de salario, que viene de la palabra latina *salarium*, la que, a su vez, deriva de sal, con la cual se hacían ciertos pagos según lo establecido por el diccionario etimológico. Entendido este término con la misma generalidad que la remuneración, indicando el pago efectuado al trabajador en general.

Respecto al salario, el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (1949), sobre la protección del salario, en su artículo 1, utiliza esta denominación, al decir que el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Es decir, la remuneración nace del hecho de ser una contraprestación en el contrato de trabajo, lo que constituirá la causa del contrato de trabajo, el cual estará destinado a atender las necesidades personales y familiares del trabajador.

Para concluir, podemos señalar que la creación del Derecho laboral fue en aras a la protección del más débil es decir del trabajador, respecto a la asimetría existencia entre este y el empleador, sin embargo, esta protección también generará obligaciones que deberá asumir el trabajador con el fin de una convivencia laboral armoniosa.

1.2. Enfoque objetivo del Derecho Laboral

En la actualidad, el Derecho Laboral ha cobrado una importancia significativa en la realidad peruana, así, lo que busca el derecho laboral es el garantizar que los trabajadores tengan un ambiente laboral adecuado y que realicen sus labores en condiciones dignas.

Sin embargo, en ciertas ocasiones, debido a la realidad del trabajo en el Perú, la protección laboral a los trabajadores no se ha concretado, ya que debido a las exigencias del mercado muchas veces se busca la reducción de los costos de producción, así como el evitar reconocer algunas garantías y derechos de los trabajadores, de los que al no reconocerse sus derechos sufren vulneraciones de los mismos, los cuales les son protegidos constitucionalmente, por lo que se ven afectados gravemente.

1.2.1. Rol tuitivo

Si hacemos mención al rol de protección, existe una rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano el cual se conoce como Derecho Laboral, el cual tiene como fuentes para su desarrollo a la Constitución, Tratados Internacionales, Reglamentos y la Ley Laboral; siendo estas herramientas para la resolución de conflictos en base a la justicia que se requiere, pues se entiende que

El derecho laboral tratara al trabajo como aquella actividad que un individuo despliega con el objetivo de desarrollarse en el mundo exterior, mediante la cual obtiene los medios económicos para su subsistencia, de tal manera el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas, pues el empleador entendido como aquel quien contrata a un trabajador, cuenta con mayor fuerza que el empleado, es por ello que, el derecho laboral buscara proteger al involucrado más débil de esta estructura, esto supone que el derecho laboral se basa en un principio protector (Boza, 2014, p.18).

De esa manera Boza resalta la asimetría en desventaja del trabajador, siendo la causa de la existencia de una ley laboral basada en el Derecho laboral, que persigue la protección de este individuo bajo los estándares legales.

De ese modo Pasco (1994) reconocido laboralista peruano define al principio protector como: “aquel en virtud del cual el Derecho del Trabajo, reconociendo la desigualdad de hecho entre los sujetos de la relación jurídica de trabajo, promueve la atenuación de la inferioridad económica, jerárquica e intelectual de los trabajadores”. (p.520).

Podemos deducir de la definición anterior, que el principio protector busca compensar la desigualdad existente en la realidad entre el trabajador y empleador, a fin de cautelar a la parte más débil de la relación laboral a través de este principio, siendo uno de los más importantes que existen dentro de este citado ámbito, pues se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes más vulnerables que es el trabajador regulado en el artículo 26 inciso 3 de la Constitución Política del Perú.

Una manifestación del rol protector del derecho del trabajo surge en el principio de interpretación a favor del trabajador, llamado in dubio pro operario, principio según el cual, en caso de duda de una norma, se interpreta a favor del trabajador, el cual refiere que será respecto a su sentido y alcance. (Jorge Toyama, 2019). Es decir, tanto Boza, Pasco y Toyama recalcan que el fin del derecho laboral siempre será busca hacer prevalecer los derechos del trabajador frente a una relación desigual de trabajo en favor de este.

Cabe resaltar que las relaciones laborales están regidas por una Ley General de trabajo y diversas normas complementarias, sin embargo, cada sector productivo cuenta con sus propias normas para regular las relaciones laborales o ciertos aspectos de ellas, como regímenes especiales, sin que estas normas impliquen una violación a la mencionada Ley General de trabajo.

1.3. Particularidades del derecho laboral

Cada rama del derecho tiene caracteres propios, junto a los generales, específicamente el derecho laboral es una rama que es muy difícil de caracterizar, pues sus normas son continuamente cambiantes debido a su perfil vital.

Alberto Carro (1991, p.35) considera que estas características podrían sintetizarse en los siguientes:

a) Es autónomo: Porque a pesar de que forma parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas, es independiente.

Quiere decir que más allá de su inclusión en el denominado derecho positivo, el derecho laboral es una rama autónoma e independiente, con sus propias normas y principios.

b) Es dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.

Por lo tanto, al regular los aspectos jurídicos de las relaciones laborales que se establecen entre dos sectores de la sociedad con características y necesidades en permanente cambio y evolución (trabajadores y empleadores), puede decirse que el derecho laboral es una especialidad dinámica.

c) Es expansivo: Porque tiende a aumentar su contenido y esto es por el continuo desarrollo.

Comparado con otras especialidades, el derecho laboral es una rama de reciente formación y que se encuentra en progresiva expansión. Es así que permanentemente se van incorporando nuevos conocimientos que enriquecen a esta vertiente del derecho.

d) Es imperativo: Como normas del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.

e) Es concreto y actual: Si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta regímenes especiales del trabajo.

f) Es protector: su centro es la protección del más débil en la relación laboral.

Esto significa que al centrarse en la parte más vulnerable de la relación laboral (el trabajador) cumple una función de tutela de las necesidades del mismo.

1.4. Injerencia de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL en el cumplimiento de las normas laborales

El estado peruano, cumpliendo su rol regulador y fiscalizador del cumplimiento de la normativa laboral, establece un sistema de fiscalización llamado Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante SUNAFIL, definido según el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE, como aquella entidad pública mediante la cual el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, así como generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, promoviendo su formalidad y productividad.

Señala también que este se constituye como un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias, en beneficio de los trabajadores, de la manera más adecuada para lograr condiciones de trabajo digno.

Es decir, protegerá a la ciudadanía hábil laboralmente, mediante el efectivo cumplimiento de sus derechos laborales, que se desenvuelve en un entorno que contribuye al desarrollo sostenible e inclusivo del país, el cual garantizará el trabajo digno y productivo y la práctica de relaciones laborales armoniosas y de responsabilidad social.

Esto en razón a la importancia que representa el trabajo, como aquella actividad básica para el sustento del hombre, constituyendo un derecho y un deber, así como la base de su bienestar social y medio de realización personal, tal como afirma Prado (2015): “no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales (...) ni el que se lleva a cabo sin protección social” (p.373).

En conclusión, como entidad responsable, SUNAFIL, se encarga de vigilar el cumplimiento de los derechos y deberes laborales, de inspeccionar que los empleadores cumplan con la normativa laboral, orientando a los representantes de las empresas y a los trabajadores sobre sus deberes y derechos laborales, con el objetivo de prevenir posibles acciones infractoras e incidentes que podrían afectar la salud o vida de sus trabajadores.

2. INFORMALIDAD

2.1. ¿Qué es la informalidad laboral?

La informalidad es un concepto complejo, pues según Cesar Abanto “se trata de un fenómeno estructural social y económico que tiene un impacto a nivel mundial (...) considerado uno de los problemas más graves que afectan al mercado laboral, ya que parte considerable del mercado no está sujeta a las normas establecidas, quedando excluidos a los beneficios que le atañen.” (2015. p.789-790).

Es decir, se puede deducir entonces que, el sector informal está constituido por el conjunto de trabajadores o empresas que operan fuera del marco legal, por lo tanto, pertenecer a dicho sector supone no solo estar al margen de la normativa legal sino implica no poder contar con la protección del Estado.

Si bien en los últimos años se han puesto en práctica muchos mecanismos para reducir la informalidad laboral, pues según el Decreto Supremo N°007-2008-TR atribuyo beneficios para incentivar la formalización, así como también, el Decreto Legislativo N°1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, impuso las visitas de los inspectores de trabajo a las diversas empresas a nivel nacional, sin embargo, el problema de la informalidad tiene una raíz social más profunda en nuestra realidad.

A criterio propio consideramos que el sistema de inspección laboral en el Perú nunca será suficiente para resolver el problema de la informalidad, sin embargo, este puede contribuir con la reducción de la informalidad, siendo necesario establecer sanciones económicas más altas y apelar a un sistema inspector más rígido.

Respecto a esto Dueñas (2015) indica que: “la fórmula que acerca a lograr mejores niveles de formalidad y cumplimiento, está basada en proponerle al empresario una ecuación costo-beneficio, en la que el resultado le sea más favorable mediante el cumplimiento y la formalidad que con el incumplimiento y la informalidad”. (p. 604)

Es decir, la reducción de la informalidad debe suponer la creación de nuevos mecanismos que alcancen a todos y que estos traigan consigo beneficios para los empleadores que lo hagan abandonar esa condición de informal y se acoja al cumplimiento de la normativa laboral, siendo cuestión de negociación entre las partes.

La urgencia de prestarle atención a este fenómeno, radica en proponer medidas para reducir la informalidad, en tanto esta, tal como precisa Boza (2014): “se ha convertido en una situación habitual para muchos, convirtiéndose en un problema complejo que conecta factores éticos, psicológicos y al mismo tiempo estructurales, pues afecta el funcionamiento de procesos productivos” (p.45-46).

Compartiendo lo dicho anteriormente, la Organización Internacional de Trabajo respecto a la transición de la economía informal a la economía formal, señala que debe difundirse una cultura empresarial, en la cual se asuma que generan mayor productividad los trabajadores con condiciones laborales adecuadas.

De esa manera Arce (2015), señala que: “se debe apuntar a mejorar las condiciones de vida de todos los ciudadanos, no solo de un grupo, en aras a la lucha de la desaparición de la precariedad”. (p.85).

Es decir, lo que hace hincapié Arce es que no sirve de nada tener una legislación laboral que en la mayoría de casos solo garantiza los derechos de los sujetos pertenecientes al núcleo de producción, pues los trabajadores marginales no gozan de dichos beneficios.

2.2. Causas de la informalidad

Partiendo de la definición de informalidad planteada anteriormente y recalando la importancia que se le debe prestar a este fenómeno, el cual debería ser motivo de gran preocupación, se buscará analizar cada uno de los determinantes de la informalidad.

2.2.1. Legal: ¿La culpa es del estado?

De Soto (1986) explica la informalidad en función a las barreras del Estado, señalando que: “el Estado mediante su aparato burocrático y reglas formales, impone a los empresarios acceso a la formalidad”. (p.45).

De lo plasmado por Soto se entiende, que la informalidad surge cuando los costos de ceñirse al marco legal y normativo de un país son superiores a los beneficios que ello soporta, involucrando costos tanto al momento de ingresar a este sector, los cuales son considerados complejos y costosos, como el pago de impuestos, cumplir las normas referidas a beneficios laborales y remuneraciones.

Uno de los ejemplos más claros de esta situación lo revela el diario El Correo (2014) como lo es la carga que genera la formalidad a las empresas pequeñas, siendo esta muy grande, puesto que pagan impuestos más altos que las grandes empresas, al igual que las tasas de interés, implicando de esa manera que muchas de ellas no se sometan al marco legal establecido.

Sin embargo, no podemos dejar de lado la existencia de beneficios que supone la formalidad, según señala la Organización Internacional de Trabajo, cuando hace referencia al respaldo con el que se cuenta por parte sistema judicial para la resolución de conflictos y el cumplimiento de contratos que no tienen los informales, así como también la posibilidad de expandirse a mercados como los internacionales.

Podemos concluir que, desde este supuesto, en donde el Estado es aquel al que se le adjudica la culpa de ser el causante de la informalidad, se podrá deducir entonces que, este sector informal predomina cuando el marco legal y normativo es abusivo como también el control del estado es débil respecto a sus mecanismos que plantea para enfrentar este fenómeno.

2.2.2. Estructural: ¿Es una estrategia de mercado?

Del supuesto antes mencionado, se puede decir que no es el único que se ha realizado para tratar de comprender las causas de la informalidad.

Lo cual nos lleva a preguntarnos si realmente la informalidad constituye una estrategia de mercado o es mero problema del Estado, sin embargo, la informalidad puede surgir producto de una estructura económica capitalista de cada sociedad, en donde cada día la competitividad es más fuerte, en donde supone que las empresas requieren de más estrategias para sobrevivir y una de ellas será contratar con empresas informales, lo cual permite reducir considerablemente sus costos de producción y afrontar, como última instancia a los sindicatos, pues supone para ellos una contratación mucho más flexible fuera del marco legal.

Llegamos a esa conclusión partiendo de lo establecido por Loaiza (2007) cuando señala que:

La informalidad en el Perú es producto de la combinación de malos servicios públicos y un marco normativo que agobia a las empresas formales (...) combinación que se vuelve particularmente peligrosa cuando, como en el caso peruano, la educación y desarrollo de capacidades es deficiente, cuando los métodos de producción son aún primarios, y cuando existen fuertes presiones demográficas. (p. 52)

Es decir, según lo establecido por Loaiza podemos notar que por parte de los entes reguladores no tienen una estrategia eficiente que pueda disminuir notoriamente el índice de informalidad, creando en las empresas una cultura informal en donde ellos crean beneficioso no asumir los costos.

2.2.3. Voluntaria: ¿Realmente es una elección ser informal?

Bajo este enfoque se asume que son los propios actores es decir los trabajadores los que escogen voluntariamente ser informales luego del análisis que realizan respecto a los costos que asumirán al ingresar al sector formal. Sin embargo, existe posiciones contrarias pues el economista:

Mario Tello (2015) afirma que “en el Perú la mayoría de trabajadores inmersos en la informalidad, se encuentran en dicho sector de forma involuntaria y como última alternativa” (p.27).

Como consecuencia de ello, lo que se plantea es que la informalidad es un fenómeno que puede responder a distintas causas; el trabajo o tarea consistirá en determinar cuál de las causas de informalidad planteadas corresponde a la manifestación de informalidad.

2.3. Tenacidad y efectos de la informalidad laboral

Si partimos de la naturaleza de la informalidad laboral, tratada paginas atrás, sabremos la relevancia que tiene el sector empresarial en este tema, pues las empresas informales son consideradas parte importante en la permanencia de informalidad laboral en el país, ya que estas no persiguen el cumplimiento de la normativa laboral establecida.

Una de las consecuencias que trae consigo el hecho de que las empresas no se acojan al marco legal y se mantengan informales, es el desenvolviendo de éstas, que según Beltrán (2018) “operan fuera de los registros del estado de la mayoría de instituciones financieras (...) situación que dificulta el acceso a fuentes de financiamiento convencionales (bancos, cajas municipales, etc.)”.

Es decir, si este sector de empresas informales actuase bajo los parámetros de la ley, estas estarían asociadas con el registro de la empresa de manera legal, generando así nuevas oportunidades en el mercado, como la posibilidad de la expansión, pues al no estarlo genera limitaciones para la adquisición de capital créditos para incrementar su capital, lo que va a restringir sus posibilidades de expansión o de involucrarse en mercados internacionales como nacionales

De esa manera, las empresas informales se ven ellas mismas forzadas a operar por debajo de lo que va a significar para ellos lo óptimo de producción o a tomar otro tipo de financiamiento, el cual será más costoso y de montos muy limitados al no encontrarse dentro de los parámetros establecidos por ley.

Beltrán (2018) señala también que otro de los efectos que acarrea este fenómeno “se da a través de la autoselección de trabajadores más calificados hacia el sector formal”.

En otras palabras, lo que señala Beltrán, es que una empresa informal se va a limitar a tener como factor de producción a trabajadores menos calificados, los cuales se conformaran con permanecer al sector informal, dado su nivel insuficiente para pertenecer a empresas formales, mientras que las empresas formales estarán compuestas por trabajadores más instruidos, preparados, pues estos siempre buscaran la posibilidad de obtener mejores salarios y beneficios laborales.

De lo referido en el párrafo anterior, se crea evidentemente diferencias en la productividad entre empresas formales e informales, al considerarse al capital humano según Castillo (2012) como aquel “conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes tanto presentes como potenciales de los empleados en una determinada organización a partir de los cuales desarrollará su propuesta de empresa y alcanzará los objetivos propuestos” (p.11), es decir, constituirá el capital humano un insumo crucial en la función de producción de cualquier empresa.

Si analizamos la situación de las empresas informales respecto a no cumplir con los costos establecidos frente a las empresas formales que, si cumplen con ellos, hace que nos preguntemos ¿De esa manera se verá afectada la competitividad de empresas formales?, a esto Beltrán (2018) señala que: “una empresa informal puede ejercer presión competitiva sobre una formal, a pesar de ser esta última más eficiente, al no incurrir en los costos que implica la formalidad”, considerado otro de los efectos que trae consigo la informalidad.

A modo de concretar lo señalado en el párrafo anterior, es que mientras mayor sea el valor de los costos evadidos, mayor será la capacidad de las empresas informales de ser competitivas, pues estas establecen precios mucho más bajos, obteniendo una mayor ganancia en el mercado.

Según el blog de Empresarios en Red, los costos que pueden ser evadidos desde la informalidad pueden cambiar considerablemente según el contexto, mencionando entre los más conocidos al impuesto a la renta, los costos de constitución legal, las licencias operativas y todos los costos asociados al cumplimiento de las regulaciones laborales (seguridad social, salario mínimo, etc.).

Haciendo referencia a lo señalado anteriormente respecto a los costos asociados al cumplimiento de las regulaciones laborales, el pago asociado a estas regulaciones puede representar una carga considerable dentro del esquema de costos, sobre todo para pequeñas y micro empresas, según lo informado por el diario El Correo (2014), lo que significara, en un contexto de competencia con empresas informales, en una menor competitividad en costos, menores márgenes de ganancia y, por lo tanto, en menor productividad.

A modo de conclusión, podemos afirmar que los efectos de la informalidad laboral traen consigo la reducción de la capacidad de inversión de un Estado en desarrollo, frenando el progreso económico y social del país, ofreciendo malas condiciones laborales, alimentando de esa manera una baja productividad y pobreza al generar deberes y derechos diferenciados, lo cual incide negativamente en el desarrollo humano, resaltando también los altos niveles de competencia desleal existente en el sector informal por su no actuación dentro del marco legal.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DE LA LEY DE ESTIBA TERRESTRE

En el primer capítulo de esta investigación se abordó los aspectos generales de la relación de trabajo entre empleadores y trabajadores, la cual resultaba necesaria para que en este segundo capítulo nos centráramos únicamente en las particularidades de la Ley N°25047 – Régimen especial que otorga beneficios a trabajadores "estibadores terrestres", "transportistas manuales en carretillas o triciclos", que laboran en mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos, la misma que fue promulgada el día 15 de junio del año 1989, durante el primer gobierno del presidente Alan Gabriel Ludwig García Pérez, siendo el ministro de trabajo y promoción de empleo de aquel entonces el político y abogado Orestes Rodríguez Campos, a continuación, desarrollaremos los aspectos más resaltantes de esta Ley.

1. ALCANCES DE LA LEY N°25047

El portal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización, en adelante SUNAFIL, señala que los regímenes laborales especiales en nuestro país suponen la existencia de una política de promoción de un sector económico en concreto y la consecuente necesidad de adaptar la legislación laboral general a situaciones o contextos específicos.

La creación de la Ley N°25047 - Régimen especial que otorga beneficios a trabajadores "estibadores terrestres", "transportistas manuales en carretillas o triciclos" va dirigida especialmente a los estibadores terrestres y transportistas manuales, los cuales han sido definidos por el portal del Instituto de Estudios del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, como "los trabajadores que se dedican a actividades complementarias de la comercialización mayorista, carga y descarga de mercancías de camiones, vagones, etc. y prestan sus servicios en mercados mayoristas y en los terminales pesqueros".

1.1. Elementos

Es necesario para la correcta aplicación de la Ley N°25047, identificar a los intervinientes de este régimen especial, para esto Gómez (2000, p.228-229), según el Instituto de Estudios del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social ha catalogado a tres clases de estibadores terrestres y transportistas manuales a los que hace mención la Ley.

Clasificados en:

- a) Los estibadores: Son aquellos trabajadores dedicados a la carga y descarga de la mercancía de camiones y vagones.

Muchos de ellos pueden encontrarse dentro del sector agricultura, así como también en los aeropuertos y puertos, cuya labor específica es la manipulación de la carga transportada manualmente, por vehículos y afines, para poderla hacer circular al destino comercializador final, al igual que los estibadores marítimos.

El reglamento interno de los mercados mayoristas, conforme al artículo 37, considera que el estibador es “aquella persona que ejecuta el servicio de carga y descarga de productos de los camiones hacia los puestos o depósitos”.

- b) Los transportistas terrestres: Estos su vez han sido clasificados en carretilleros y tricicleros.

- Los carretilleros: son aquellas personas que tiran de carros o carretillas transportando pasajeros o mercancías por las calles o caminos.

Según la definición que contiene el reglamento interno de los mercados mayoristas, carretillero es aquella persona que utiliza el vehículo denominado carretilla y transporta productos hasta el exterior del mercado a solicitud de los compradores, su labor de estos trabajadores es a pie, utilizando su fuerza muscular para su labor encomendada, ayudado por una carretilla confeccionada para estos menesteres, de ahí viene el nombre con el que se les conoce.

Por lo general, los carretilleros se encargan de la estiba o desestiba de los productos comercializados por los mayoristas, su trabajo se desarrolla en horas de la madrugada y es realizada dentro de los mismos mercados.

- Los tricicleros: a diferencia de los carretilleros los tricicleros son conductores de vehículos de pedales, que, con el apoyo del mismo, al igual que los carretilleros, desplazan mercancía de los usuarios y en ocasiones a los mismos clientes del mercado.

De acuerdo con el reglamento interno de los mercados mayoristas, es triciclero, aquella persona que conduce un triciclo transportando productos hacia el exterior de los mercados a solicitud de los compradores.

Por lo general los tricicleros se encargan de la estiba o desestiba de los minoristas, su labora frecuentemente es diurna y es realizada fuera del mercado.

La Ley N°29088 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales, en términos generales considera transportista manual a “aquella persona que, además de su fuerza física, utiliza una herramienta auxiliar para realizar el traslado de la carga”. (art.3).

Otro de los elementos lo establece tácitamente el artículo 4, de la Ley N° 25047, objeto de análisis, el cual hace referencia a los obligados para la aplicación de los beneficios establecidos y otorgados a los estibadores por dicha Ley, que serán los empleadores o principales de la empresa administradora u operadora del mercado, terminal terrestre o establecimiento análogo.

Que según el artículo 2 del reglamento de la Ley N° 25047, los define como:

- a) Empleadores o principales: Personas naturales o jurídicas que conducen los establecimientos o puestos de venta en los mercados, terminales terrestres o establecimientos análogos; así como, las personas naturales o jurídicas que adquieren productos en el mercado para fines de comercialización.
- b) Empresa administradora u operadora: Persona natural o jurídica que facilita el desarrollo de las actividades de comercio y de las demás actividades complementarias y conexas que se realizan en mercados, terminales terrestres o establecimientos análogos.
- c) Mercado: Recinto en cuyo interior se encuentran construidos y/o distribuidos establecimientos o puestos de venta de los comerciantes mayoristas o minoristas, dedicados al acopio y expendio de productos para el consumo humano u otros.
- d) Terminal Terrestre: Infraestructura complementaria del servicio de transporte terrestre que cuenta con instalaciones y equipamiento para el embarque y desembarque de personas y/o mercancías, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Nacional de Administración de Transportes, Decreto Supremo N° 017-2009-MTC.
- e) Establecimientos o puestos de venta: espacios físicos ubicados dentro de un mercado, terminal terrestre o establecimiento análogo, en donde los empleadores y principales realizan su actividad económica.

Tomando el literal e) de las definiciones establecidas por el Reglamento de la Ley N° 25047, se entenderá por establecimiento análogo, conforme lo establece la Real Academia Española (RAE), esta deriva del latino *análogus*, que se refiere al vínculo de semejanza que existe entre dos elementos diferentes y según el artículo 3 de la Ley N° 29088 – Ley de Seguridad y Salud en el trabajo de los

Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales, hace referencia a aquel espacio, sitio, área, centro agrícola donde los trabajadores estibadores terrestres y transportistas manuales permanecen y desarrollan su labor o a donde tienen que acudir por razón del mismo, el cual demandará de los servicios de este determinado sector para que se lleve a cabo la realización de su actividad comercial, de acuerdo a lo señalado anteriormente se interpretara como establecimiento análogo a los Molinos de arroz, que según la enciclopedia en red del gobierno de Cuba – EcuRed (2010) es aquel “Establecimiento destinado a descascarar y limpiar el arroz, dejándolo listo para el consumo y comercialización”.

Interpretando ello, es necesario resaltar que esta actividad comercial que desempeñan los molinos de arroz, tiene mayor demanda en el departamento de Lambayeque pues

En toda la región lambayecana existen alrededor de 82 molinos en todo el departamento, sin embargo son 34 los molinos ubicados en el tramo de la carretera Lambayeque – Chiclayo, de los cuales son 10 molinos los principales en la industria molinera, (...) con una entrada de 1400 sacos diariamente,(...) ya que estos pilan en promedio 126 sacos de arroz por hora,

contando con una ubicación estratégica entre molineras con el propósito de apoyarse mutuamente entre empresas, para el almacenamiento de arroz cuando un molino no puede abastecerse con sus almacenes propios debido a la demanda de la venta de arroz en el departamento de Lambayeque.(Calderón, 2017, p. 59).

Dicho esto, al considerarse Lambayeque una de las fuentes más pujantes en la producción de arroz a nivel nacional, esta supondrá mayor demanda en las distintas regiones del país, asumiendo como principal solicitante a la región Lima, ya que esta cuenta con la mayor población dentro de todo el Perú, así como también a principales cadenas de supermercados, quienes recibirán el producto envasado para la venta directa en sus establecimientos.

Según el estudio hecho por Calderón (2017) “los molinos distinguen 2 períodos en el año, a los que llaman campaña grande y campaña chica; la primera empieza en mayo y finaliza en agosto en donde se acopia arroz de Lambayeque y otras regiones de la selva como San Martín y Amazonas, mientras que la segunda empieza en diciembre y finaliza en febrero recepcionando únicamente arroz proveniente de la Selva”. (p.66).

Dado el éxito y la gran productividad que asume esta actividad comercial, se deduce entonces que para la realización de esta actividad económica tan demandante como lo es la producción de arroz en grandes cantidades por los molinos de Lambayeque se requerirá la contratación de estibadores terrestres para la carga y descarga de los 1400 sacos de arroz de producción diaria de un almacén a otro o de un vehículo a otro para su posterior traslado a los establecimientos donde serán comercializados.

De esa manera, optaremos por centrarnos de la clasificación dada por el Instituto de Estudios del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social únicamente en los estibadores terrestres, esto en razón a que nuestra tesis está avocada al análisis de la contratación laboral de este grupo de trabajadores, los cuales laboran particularmente en los molinos ubicados en el departamento de Lambayeque.

Determinada esta actividad por la Ley N° 29088 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales, como aquella “Actividad de manipulación manual de carga, que consiste en transportarla, colocarla y acomodarla de manera que se encuentre estable y ocupe el menor espacio”, del mismo modo define al estibador terrestre como aquella “Persona que utiliza sólo su fuerza física para levantar, mover o transportar una carga”. (art.3)

De ese modo Huamán (2018) define también al estibador terrestre como “Aquel trabajador que tiene como tarea la manipulación manual de cargas, esta actividad es realizada de manera directa mediante la fuerza física e incluye la elevación, posicionamiento, levantamiento y colocación de la carga de un lugar a otro”. (p.1).

Mencionada la delimitación territorial a la cual nos avocaremos, es necesario mencionar que, dado que la ubicación de dichos molinos está situada en la Carretera Lambayeque – Chiclayo, una zona estimada apartada, es más expuesta a no contar con verificación del cumplimiento de los beneficios otorgados a los trabajadores estibadores terrestres por parte de SUNAFIL.

Esto corroborado al ingresar al portal de SUNAFIL, sección noticias, el cual señala que, al tiempo, se ha registrado solo una fiscalización con fecha del 05 de octubre del 2018, donde la Intendencia Regional de Lambayeque ha ejecutado un operativo para la verificación del cumplimiento del registro en planilla, goce de beneficios sociales y otorgamiento de vacaciones a trabajadores de los molinos de arroz de la región Lambayeque.

De lo señalado por el portal se puede verificar que la supervisión por parte de SUNAFIL no es continua, omitiendo así el rol de garante que este asume respecto a que se origine y se mantenga una correcta relación laboral que corresponda a los trabajadores, en este caso a los estibadores, resultando esto en la existencia de un aprovechamiento de empleadores frente a la vulnerabilidad de los trabajadores que desempeñan su labor como estibadores terrestres.

1.2. Aspectos de regulación

La Ley N° 25047, otorgó beneficios a los trabajadores «estibadores terrestres», «transportistas manuales en carretillas y triciclos» que laboran en mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos; reconociendo los derechos de este grupo de trabajadores que se insertan en la actividad económica y las relaciones comerciales que se desarrollan en los mercados, terminales terrestres o establecimientos análogos.

La particularidad de Ley N°25047 materia de análisis, es que, en su artículo 3, determino que el estibador terrestre o transportista manual debe desempeñar su labor por 04 horas diarias, 6 días a la semana, lo cual es equivalente a 24 horas semanales, a diferencia del Régimen Laboral Ordinario, el cual señala que el desempeño laboral a lo que se sujeta otro tipo de actividades es de 08 horas diarias, 06 días a la semana, lo cual corresponde a 48 horas semanales.

Esta diferencia tan marcada en cuanto a las horas diarias de trabajo permitidas para este sector, se debe al esfuerzo físico que estos trabajadores realizan habitualmente, pues la Guía de la Ley N° 29088 - Seguridad y Salud en el trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales y su Reglamento D.S. N° 005-2009-TR. Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo - Dirección de Capacitación señala que el trabajador de estiba está expuesto a enfermedades musculo esqueléticas que según la definición del artículo 3 de la Ley N°29088 son trastornos musculares y tendinosos, causados por esfuerzos repetitivos, movimientos rápidos, grandes fuerzas, posturas extremas, por el exceso de carga que se manipula y por las condiciones en que se trabaja.

Respecto al exceso de carga que se manipula, el artículo 2 del Reglamento de la Ley N°29088, indica que en cualquier actividad que involucre manipulación manual de carga, los pesos máximos permitidos de las cargas serán hasta 25 kilogramos para levantar desde el suelo en la manipulación de carga realizada por un solo trabajador o hasta 50 kilogramos para cargar en hombros, siempre y cuando sea asistido por otra persona en el levantamiento, con la finalidad de evitar los esfuerzos prolongados que requieren mucha energía y movimientos, así como también las posiciones incómodas prolongadas ya que las condiciones de trabajo que combinan factores de riesgo, aumentan el peligro de problemas músculo esqueléticos, pues el nivel de riesgo depende de cuánto tiempo el trabajador está expuesto a estas.

Es competencia del Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales de implementar programas de capacitación dirigidos a los estibadores terrestres y transportistas manuales, a fin de que reciban la formación e instrucción sobre los métodos correctos para la manipulación manual de cargas y la ejecución del trabajo específico.

Estos programas de capacitación deben incluir:

- a) Los riesgos derivados de la manipulación manual de carga y la forma de prevenirlos.
- b) Uso correcto de las herramientas auxiliares.
- c) Uso correcto de los equipos de protección personal.
- d) Aplicación de técnicas seguras para la manipulación manual de la carga; y,
- e) orientación sobre normas de seguridad y salud en la actividad de estiba y transporte manual de carga.

Además, el responsable de la comercialización en otras palabras empleador tendrá la obligación de realizar charlas de inducción sobre los principales peligros y riesgos presentes, de acuerdo a establecido por el artículo 22 de la Ley N° 29088.

De lo dicho en párrafos anteriores, se concluirá que el trabajo de estiba terrestre involucra un desgaste físico mayor del que implicaría el realizar otro tipo de actividad laboral, como el que cualquier otro ser humano realiza habitualmente, tal como el caso del trabajo de oficina, trabajo comercial, entre otros; por ello la necesidad e implementación de una Ley que regule la actividad de estiba en los distintos establecimientos en donde desempeñen su labor para evitar la desprotección de este sector.

2. TRATAMIENTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS ESTIBADORES TERRESTRES

La realidad de la relación laboral de los estibadores terrestres es casi rudimentario pues ofrecen sus servicios sin el respaldo de un contrato de trabajo que asegure el cumplimiento de sus derechos y que les otorguen los beneficios que les corresponden por la particular actividad que realizan, pues los contratos de trabajo bajo los que sientan los estibadores terrestres suelen ser verbales, ocasionales o casuales, lo cual no permite que la prestación de servicios que realizan sea como expresa la norma, deviniendo los estibadores en una especie de suerte respecto a su trabajo al no contar con un contrato de por medio que asegure una correcta relación laboral.

Para proteger a los estibadores terrestres y transportistas manuales en tanto trabajadores sujetos a derechos subjetivos se dictó la Ley N° 25047, reconociendo los mismos derechos establecidos por el régimen laboral ordinario como lo es, un mes de vacaciones anuales, el pago de CTS que será calculado de acuerdo al monto remunerativo, para este grupo de trabajadores.

La realidad cotidiana de estos servidores es distinta, pues nada de lo expresado por la norma tiene una aplicación práctica, manteniéndose la glosa legal como un ideario de buena voluntad, al haberse indicado que el reglamento daría luces a la disposición misma que, al no haber sido promulgada, es un buen argumento para desconocer los enunciados generales del dispositivo legal aludido. (Gómez, 2000, p.171).

En otros términos, a lo que hace referencia el autor es que debido a la no reglamentación de la Ley N° 25047 tomada como fuente de análisis de este capítulo, con fecha de promulgación

el 15 de junio del año 1989, que hasta el año 2011 entra en vigor su reglamento, ha venido permitiendo en el transcurso de 22 años su inaplicabilidad dentro del marco laboral.

Debido a las diferencias existentes entre las actividades particulares y comunes con las que se desempeña un ser humano, como es el caso del trabajo de estiba, el Perú ha creído necesario regular una ley especial que proteja a los estibadores terrestres frente a sus empleadores, dotándolos de derechos y beneficios diferentes a otro tipo de actividades, orientados a generar un sistema laboral equilibrado debido también a la asimetría existente entre el empleador y trabajador.

Para atender el presente tema, la lógica nos indicaría que la creación de regímenes especiales se justifica en la sustancial diferencia de una actividad laboral específica en comparación con una actividad típica o generalizada. En otras palabras, las particulares características de una actividad laboral son las que determinarían la creación de un régimen laboral especial que regule beneficios y condiciones específicas, en tanto estas resulten indispensables para atender las necesidades laborales, familiares y sociales de los trabajadores. (Gonzales, 2013, p.85).

Es decir, una ley especial se ampara en las específicas características, exigencias, surgiendo por la necesidad de establecer regulaciones jurídicas esencialmente distintas a aquellas que contemplan las relaciones comunes o genéricas a efectos que la norma cubra una realidad que requiere un tratamiento diferenciado.

La necesidad de que exista un contrato de trabajo es esencial, en cuanto este determinará la configuración de una relación de trabajo, conforme a lo desarrollado por nuestra legislación laboral, ya que nuestro sistema laboral prevé ciertos elementos fundamentales que caracterizan una prestación de servicios idónea.

Por ello la Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto del contrato de trabajo señala que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece (...)”. (art.4).

Referida la definición normativa, si bien está planteada en términos de la presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo, se desprende que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades, por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (el trabajador) y de la otra, al pago de la remuneración correspondiente y que goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (el empleador). (Toyama, 2008, p.48)

Por su parte la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en la casación N° 1581-97 ha indicado los elementos esenciales de contratación laboral, haciendo mención a que “el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica caracterizada por la presencia de tres elementos sustanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil”.

De acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior es posible establecer que el contrato de trabajo supone un acuerdo de voluntades que debe cumplir con los siguientes componentes esenciales, empezando por la prestación personal, seguida de la remuneración del servicio y por último con la subordinación, reconocidos aquellos elementos se presumirá un contrato de trabajo.

La prestación personal, definida por Gonzales (2013) como “La actividad laboral, enmarcada dentro de un contrato de trabajo, se caracteriza por una prestación personalísima e implica que la actividad encargada sea realizada por una determinada persona, la cual no puede ser desarrollada por otra (...)”. (p.10).

Es decir, la prestación personal es la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su actividad laboral, la que se caracteriza por ser brindada de manera personal, referida a que solo el trabajador contratado sea el que preste y ejecute la actividad laboral, impedida de ser realizada por terceros.

La remuneración, como segundo elemento del contrato, según el artículo 24 de la Constitución Política del Perú (1993) establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual; el mismo artículo señala que las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Así también, en el ámbito laboral esta obligación le corresponde al empleador, pues la LPCL califica como remuneración, “el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición”. (art. 6°).

A la vez se debe advertir que el término remuneración es utilizado, en la doctrina como una denominación mas no como algo genérico, tal como lo establece la LPCL, pues según advierte el Convenio 95 de la OIT (1949), afirma que: "A efectos del presente Convenio, el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

La remuneración que se percibe tiene las siguientes características según Mejía (2015, p.41):

- Que se trate de un estipendio fijo, el elemento fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos en el contrato de trabajo o en acto posterior.
- Es personal, ya que sólo él puede cobrarla, salvo que expresamente el trabajador designe a otra persona.
- Libre disposición
- Que responda a una prestación de servicios
- Pagada en especies o en dinero

- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato
- Carácter alimentario
- Fijada por ambas partes.

Para ultimar Gonzales (2013), concreta a la subordinación; definiéndola como aquel “elemento que implica la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador, las que se exteriorizan mediante, el cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, (...), existencia de documentos que demuestren la dirección del empleador, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos productivos, (...), entre otras conductas de subordinación”. (p.11).

Respecto a lo que precisa el autor la subordinación es el elemento más importante para determinar la existencia de un contrato de trabajo, es importante precisar que la subordinación del trabajador al empleador, la cual se evidencia mediante el ejercicio de las facultades de dirección de este último, siendo estas disposiciones razonables y dentro del marco de la dignidad de la persona humana.

A modo de concluir lo plasmado párrafos atrás, será necesario que las empresas que requieran de los servicios de este sector de trabajadores de estiba reconozcan los beneficios otorgados por la Ley N°25047, así como de la Ley N°29088 y sus respectivos reglamentos a fin de establecer una correcta relación laboral que conste de contrato laboral, con el propósito de prevenir, custodiar la seguridad y salud de todas las personas que realizan una actividad que implica un mayor riesgo, así como la contribución por parte de SUNAFIL para la comprobación del cumplimiento de estos.

3. REGULACIÓN INTERNACIONAL

Para efectos de comparar las realidades de este sector los cuales son los trabajadores estibadores terrestres se ha creído necesario, investigar el tratamiento normativo que otros países latinoamericanos como México y España le proporcionan a este sector, a fin de identificar cuáles son las condiciones de seguridad y salud que convendrán cumplir en los centros de trabajo para evitar riesgos a los trabajadores.

3.1. México

México es uno de los países latinoamericanos con más similitud al Perú, en razón a su cultura, su legislación, etc., sin embargo, respecto al tratamiento para el trabajo de estiba este ha creído necesario establecer mediante NOM-006-STPS-1993 – Norma Oficial Mexicana Relativa a las Condiciones de Seguridad e Higiene para la Estiba y Desestiba de los Materiales en los Centros de Trabajo, las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, la cual debe de aplicarse en donde se efectúen labores de estiba y desestiba a fin de evitar posibles riesgos de trabajo.

La norma NOM-006-STPS-1993 ha planteado requisitos necesarios que el patrón deberá asumir como:

1. Destinar espacios para la estiba y desestiba de materias primas, subproductos, productos de conformidad con la naturaleza del trabajo.
2. Elaborar y dar a conocer el manual de procedimientos para la estiba y desestiba de los materiales.

Cabe señalar que el manual de procedimientos deberá contar como mínimo con:

- a) La estabilidad de los materiales y la altura máxima de la estiba.
 - b) Información de los materiales que no deben estibarse juntos, que por sus características pueden interactuar entre sí.
 - c) Los métodos manuales y automatizados de carga de materiales.
3. Capacitar y adiestrar a los trabajadores en el almacenamiento transporte y manejo de materiales

Así como también ha numerado las obligaciones del trabajador, el cual deberá:

1. Participar en las actividades de capacitación y adiestramiento, realizadas por el patrón.
2. Observar las medidas de seguridad que disponga el patrón.

Respecto a las condiciones de seguridad hará referencia a los espacios destinados para la estiba y desestiba los cuales deben cumplir con:

- a) Delimitar sus áreas para diferenciarlas con el uso de cercas o franjas; tener señalada la altura máxima de estabilidad de la estiba, a fin de evitar riesgos o accidentes laborales.

Para determinar la altura segura de las estibas ha considerado tomar cuenta la resistencia mecánica a los esfuerzos, forma y dimensión de los materiales, así como su colocación o formas de apilamiento.

- b) Permitir el libre acceso al equipo contra incendio o funcionamiento.
- c) Deberá contar con la señalización de las áreas peligrosas en función a sus riesgos.
- d) La ubicación del espacio deberá ser seguro a fin de permitir el manejo y rotación del producto.

De lo señalado anteriormente por la normativa NOM-006-STPS-1993, se puede concluir que México está un paso adelante de nosotros respecto a la normativa de los estibadores terrestres, pues este ha señalado concretamente las obligaciones que cada empleador debe asumir frente al trabajador de estiba a fin de evitar accidentes que perjudiquen la salud de este sector, así como también ha considerado la obligación de los trabajadores a asistir a las charlas que convoque el empleador para su colaboración en la prevención de situaciones de riesgo laborales, es decir existe una colaboración solidaria tanto empleadores y trabajadores con la finalidad de crear un correcto ambiente laboral y reducir los peligros a los que está expuesta esta actividad.

3.2. España

Debido a la demanda que asume España frente a la actividad portuaria, ha creído necesario regular la contratación de los estibadores en los puertos marítimos. Para ello el Centro de Estudios Financieros (CEF- Laboral Social) en su portal web especializada en temas de derecho laboral de España, ha señalado que el marco laboral existente respecto a regulación de los estibadores en España ha cursado diversas vicisitudes en los últimos años. Pues establecida una relación especial para enmarcar este trabajo por el Real Decreto-Ley 2/1986, su régimen fue reformado parcialmente por otras leyes hasta llegar al actual Real Decreto Legislativo 2/2011, esta última regulación quedó afectada por el Real Decreto-Ley 4/2017, que ingresó en vigor el 26 de febrero de 2017, sin embargo, quedó derogado por Resolución con fecha del 16 de marzo del año 2017.

En 1948, se origina la Organización de Trabajadores Portuarios (OTP) y se crea un registro oficial de estibadores que representan la mano de obra disponible, en 1986, la OTP desaparece y se crean las Sociedades Mixtas de Estiba y Desestiba para conseguir una mayor flexibilidad en la contratación (...) en el 2011 estas sociedades se transforman en las Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios en adelante SAGEP. (Pereda, 2017)

Así pues, según el Estatuto de los Trabajadores de España, supondrá relación laboral de carácter especial la de los estibadores que presten servicios a través de “entidades de puesta a disposición de trabajadores (SAGEP) a las empresas titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías, siempre y cuando dichas entidades desarrollen su actividad exclusivamente en el ámbito portuario”. (art. 2).

La finalidad de la Sociedad Anónima de gestión de Estibadores Portuarios es de asegurar la profesionalidad de los trabajadores que desarrollen actividades portuarias de manipulación de mercancías y la regularidad en la prestación de servicios de tales actividades (carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo de mercancías). De acuerdo con ello, el órgano de gobierno de la sociedad, de acuerdo con sus estatutos, contratará a los trabajadores necesarios que mantendrán con ella una relación laboral especial. (Navarro, 2017).

El portal web del CEF- Laboral Social señala también los puntos que caracterizan esa relación común con la empresa estibadora:

- Como primer punto las empresas estibadoras que requieran concertar trabajadores para desarrollar las actividades propias de este servicio portuario deberán realizarlo a través de ofertas de los trabajadores de la SAGEP.
- Cuando la SAGEP no pudiese proporcionar los trabajadores solicitados, por no existir personal adecuado o en número suficiente o por rechazo de las ofertas recibidas, las empresas podrán contratarlos directamente sin que exceda de un turno de trabajo.
- El incumplimiento de la obligación legal o, en su caso, del compromiso relativo a contratación de un mínimo de trabajadores en régimen laboral común supone una infracción administrativa grave en el ámbito de la marina mercante y en el portuario estatal y será causa de extinción de la licencia del servicio portuario de manipulación de cargas.
- Los acuerdos del Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria sobre el otorgamiento de nuevas licencias o de sus prórrogas sin dar cumplimiento a dicha obligación serán nulos de pleno derecho.

De acuerdo a ello la empresa estibadora es la que tiene la potestad de dirección y revisión de la actividad laboral durante el período en que los estibadores despliegan faenas dentro de su entorno, siendo la garante de la vigilancia del cumplimiento por parte de los estibadores de sus obligaciones contractuales, es quien abona las retribuciones y garantiza la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

A modo de conclusión, se puede deducir de toda la información plasmada párrafos atrás que España al contar con una Sociedad Anónima de gestión de Estibadores Portuarios asegurara el servicio y la formalidad en la prestación de servicios de los trabajadores que despliegan labores de estiba, desestiba, etc.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

1. SITUACIÓN LABORAL DE LOS ESTIBADORES EN LOS MOLINOS DE LAMBAYEQUE

1.1. Objetivo

- ✓ Elaborar un diagnóstico del trabajo de estiba terrestre de los molinos de Lambayeque, el cual supone que es efectivo bajo los lineamientos de la informalidad laboral.

1.2. Diseño de instrumento – Metodología

Tabla 1: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES / CATEGORÍAS
Trabajo de estibadores en molinos	Condiciones de trabajo	Horas laborables	$\leq 4 / 4$ a $8 / 8$ a 12
		Planilla	Si / No
		Beneficios	Vacaciones / CTS / Seguro social / Otros

		Medio de pago	Banco / Representante del molino / Otros
		Salario	> s/ 930 / = s/ 930 / < s/ 930 mensual
	Características sociales	Grado de instrucción	Primaria / Primaria y secundaria incompleta / primaria y secundaria completa / Ninguna
		Nivel de conocimiento de derechos laborales	Si / No

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2: CUADRO DE CATEGORIZACIÓN

INDICADOR	A	B	C
	ÓPTIMA/BUENA	DEFICIENTE	PRECARIA
1. Horas	≤ 4	[4,8]	[8.12]
2. Planilla	Sí	No	No
3. Beneficios	[Vacaciones, CTS, Seguro social]	[Vacaciones ó CTS ó Seguro social]	[Otros]
4. Medio de pago	Por banco	Por el representante del molino	[Otros]
5. Salario	\geq s/ 930 mensual	< s/ 930 mensual	< s/ 930 mensual
6. Grado de instrucción	Primaria y secundaria completa	Primaria ó primaria y secundaria incompleta	Ninguna

7. Cocimiento de derechos laborales	Si	No	No
-------------------------------------	----	----	----

Fuente: Elaboración Propia

1.3. Muestra

De acuerdo a la metodología empleada en el sub capítulo anterior, referente a la construcción de la encuesta, el profesional estadístico ha considerado necesario una base de 30 voluntarios para lograr la adquisición de datos precisos acerca de la realidad que atraviesa el sector de Estiba, esto con la finalidad de lograr óptimos resultados estadísticos, los cuales servirán como base para el desarrollo de esta investigación

La presente encuesta (véase el Anexo A), ha sido direccionada a un total de 30 trabajadores de estiba terrestre de dos empresas molineras que se encuentran ubicadas en el departamento de Lambayeque, las preguntas que comprende este instrumento fueron planteadas y formuladas objetivamente respecto al público al que se dirige, los cuales son los estibadores terrestres, logrando su adaptación coloquial para que pueda llegar a ser comprendida por estos, ya que, debido a la actividad que este grupo labora, se asumió que muchos de los que la conforman no cuentan con grado de instrucción, siendo necesaria tal adaptación .

Cumpliendo continuamente con los requisitos para el desarrollo de la encuesta se validó este instrumento con anterioridad a su aplicación, el cual fue evaluado por 8 expertos (véase el Anexo B, Anexo C, Anexo D, Anexo E, Anexo F, Anexo G, Anexo H, Anexo I), los cuales mostraron su conformidad con la idoneidad de las preguntas a entablar, eso en merito a sus reconocimientos y experiencia en el área, puntaje que podrá ser visualizado en el siguiente cuadro.

Tabla 3: CUADRO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

$$V = \frac{S}{n(c-1)}$$

n=7 C=2

Item	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Exp. 4	Exp. 5	Exp. 6	Exp.7	Exp. 8	S = suma	V	Comentario
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.1	Valido
2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.1	Valido
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	Valido
4	1	1	0	1	1	1	1	1	7	1	Valido
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.1	Valido
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.1	Valido
7	1	1	0	1	1	1	1	1	7	1	Valido

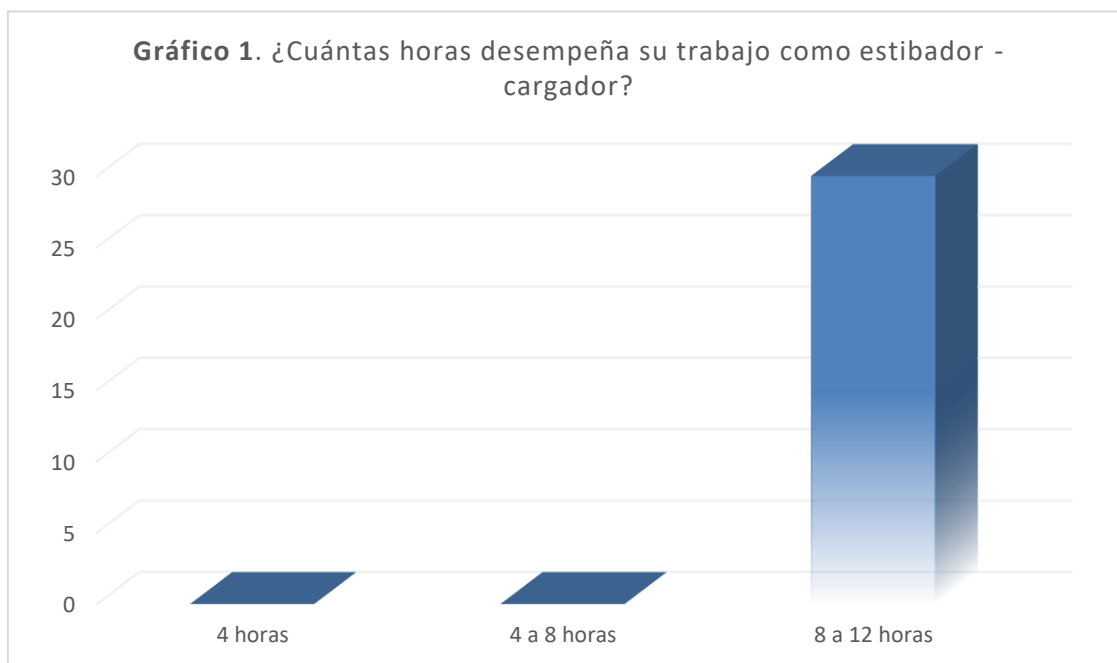
1.4. Análisis de la muestra

Tabla 4: ¿CUÁNTAS HORAS DESEMPEÑA SU TRABAJO COMO ESTIBADOR-CARGADOR?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4 horas	0	0.0	0.0	0.0
	4 a 8 horas	0	0.0	0.0	0.0
	8 a 12 horas	30	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta aplicada.

Figura 1: ¿CUÁNTAS HORAS DESEMPEÑA SU TRABAJO COMO ESTIBADOR-CARGADOR?



Nota: La totalidad de encuestados manifiesta que trabajan más de 8 horas diarias.

La Constitución Política Peruana en su artículo 25° prevé como jornada máxima de trabajo la comprendida en 8 horas diarias o 48 horas semanales, sin embargo, también se puede establecer por ley, por convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima legal.

En la jornada de trabajo, el horario determina el momento exacto de inicio y final de las labores establecidas por el empleador, entendiéndose como el tiempo que el trabajador se

encuentra a disposición del empleador para cumplir las actividades para las que fue contratado.

Haciendo hincapié en lo dicho líneas atrás y teniendo claros esos puntos, se consideró necesario plantear como primera interrogante las horas de trabajo desempeñadas por el estibador–cargador terrestre, tomando en cuenta que los resultados obtenidos responderían a una de las dimensiones planteadas en la muestra del instrumento, referente a las condiciones de trabajo bajo las cuales labora el sector de los estibadores terrestres, con el fin de distinguir si existe o no una vulneración a uno de los principales derechos laborales establecidos por Ley, que asume, una de las primordiales características para conllevar una relación óptima de trabajo, obteniendo como respuesta unánime del sector encuestado, una negativa al desempeño de su labor, mayor de las 8 a 12 horas diarias, esto respecto a los 30 estibadores encuestados que laboran en dos de los distintos molinos ubicados en el departamento de Lambayeque.

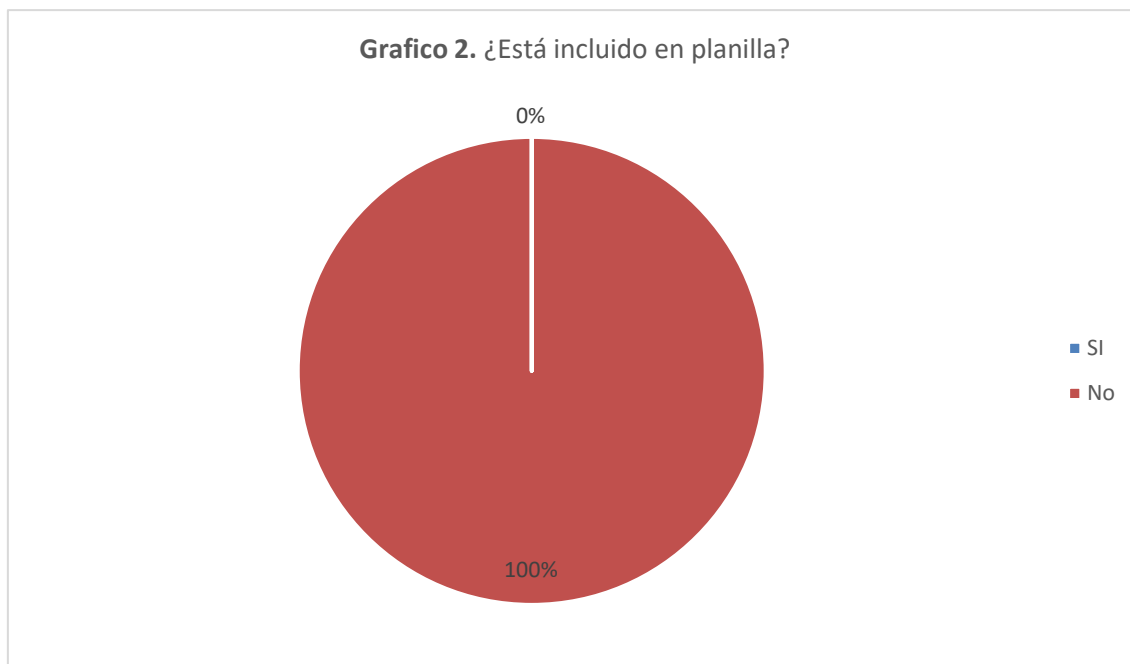
Dicho esto, ya que los resultados de la interrogante de la encuesta arrojan que, en su totalidad, los 30 estibadores encuestados que laboran en los molinos del departamento de Lambayeque, afirman que trabajan más 8 y 12 horas diariamente, dejando así una clara afectación laboral sobre su el desarrollo de su actividad como estibadores, teniendo en cuenta que para este sector, en el Perú, se contempla como jornada máxima de trabajo 4 horas diarias o 24 horas semanales, a diferencia del régimen ordinario, considerando también que todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal obligatorio, que de acuerdo con la norma que lo regula, el trabajador tiene derecho a 24 horas consecutivas de descanso cada semana, del cual es necesario señalar también que existen excepciones que contemplan caso especiales respecto a las horas de trabajo y días de descanso como lo es el caso de las empresas mineras, en las que se requiere que la jornada laboral pueda ser alternativa, acumulativa o atípica, lo cual es disímil al caso analizado en esta investigación.

Tabla 5: ¿ESTÁ INCLUIDO EN PLANILLA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	0	0.0	0.0	0.0
	No	30	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta aplicada.

Figura 2: ¿ESTÁ INCLUIDO EN PLANILLA?



Nota: La totalidad de encuestados alega que no está inscrito en planilla.

Las planillas son parte importante de la formalización de empresas, gracias a ellas se demuestra la relación que existe entre un empleador y sus trabajadores. En estas se estipulan tanto las remuneraciones que tendrán los empleados, como otros beneficios laborales, por ejemplo, el seguro médico, vacaciones, CTS, etc.

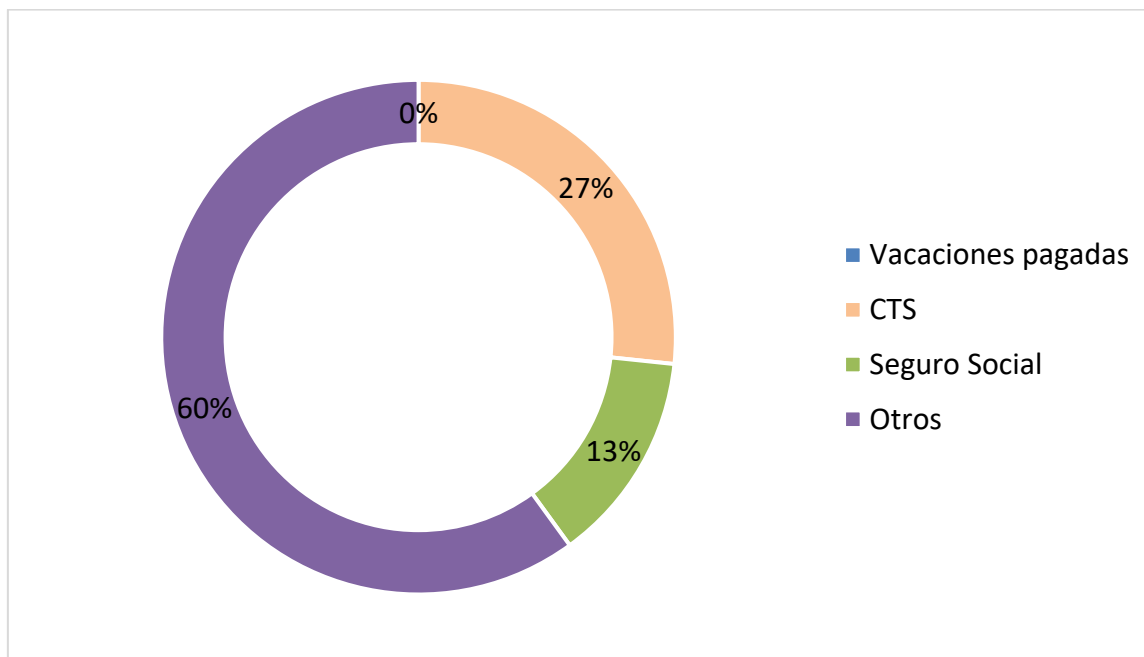
Teniendo en cuenta que las inscripciones en planilla son el reflejo y primer paso para reconocer si nos encontramos frente a una empresa con actividad formal, ya que esta responde a la responsabilidad de declarar la actividad laboral frente al estado, sin embargo, en este caso se distingue que no existe la aplicación de dicho parámetro, ya que, la encuesta proyecta como resultado que la totalidad de los estibadores terrestres encuestados de los molinos del departamento de Lambayeque, comprendidos en 30 trabajadores no están incluidos en planilla respecto a la empresa molinera para la que laboran.

La mayoría de empresas como es el caso del sector molinero encuestado, suelen no tener a su personal de trabajo en planillas por un tema de ahorro lo cual a futuro suele conducirlos a diferentes problemas, ya que si los trabajadores no están en planilla cuando deben estarlo, la empresa que no presente su planilla ante el Ministerio de Trabajo puede ser multada entre 1 UIT a 20 UIT, sin embargo, existe otra cara a esta situación es la inclusión de los empleados en planilla que no sólo los beneficia a ellos como empresa, sino también brinda ventajas administrativas y legales, tanto a los trabajadores como a quienes los contratan.

Tabla 6: ¿QUÉ BENEFICIOS TIENE COMO ESTIBADOR – CARGADOR?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Vacaciones pagadas	0	0.0	0.0	0.0
	CTS	8	26.7	26.7	26.7
	Seguro Social	4	13.3	13.3	40.0
	Otros	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta aplicada.

Figura 3: ¿QUÉ BENEFICIOS TIENE COMO ESTIBADOR – CARGADOR?

Nota: El 60% del total de encuestados responde que no cuenta con ningún tipo de beneficio en su centro de labores.

En este punto, asumiendo una relación entre el gráfico (N°2) y el gráfico (N°3) respecto a los parámetros establecidos para la existencia de una empresa formal, y por lo tanto de un contrato justo y del reconocimiento de los derechos laborales recogidos en la Ley para el sector laboral, se concluye que 18 de los trabajadores que representa el 60% de los estibadores encuestados que laboran en dos de los distintos y diversos molinos del departamento de Lambayeque no cuentan con ningún tipo de beneficio en su centro de trabajo.

De lo dicho y teniendo en cuenta los resultados señalados en el gráfico (N°2), el cual arroja que ninguno de los 30 trabajadores encuestados está inscrito en planilla, se deducen los resultados obtenidos y plasmados en el actual gráfico sujeto a análisis, ya que solo sí, el trabajador se encuentra inscrito en planilla podrá gozar y hacer valer los beneficios que la ley establece para su cumplimiento; referentes a la compensación por tiempo de servicio (CTS), a las vacaciones pagadas y a la afiliación a un seguro social de salud, considerando a título personal este último beneficio necesario y de suma importancia por lo que representa esta actividad, ya que comprende un riesgo mayor a cualquier otra actividad de producción, pues la acción de carga manual que es realizada por largos plazos y sin descanso por los estibadores terrestres, lo que conlleva a futuros problemas musculares que son de atención, los cuales se encuentran recogidos en la Ley N.º 29088 - Ley De Seguridad y Salud en el Trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales analizada con anterioridad, que conduce a una responsabilidad de la cual las empresas molineras deberían estar obligadas a inscribir a sus colaboradores en un seguro de salud (EsSalud), dicho cargo que será adjudicado al empleador en un 50%.

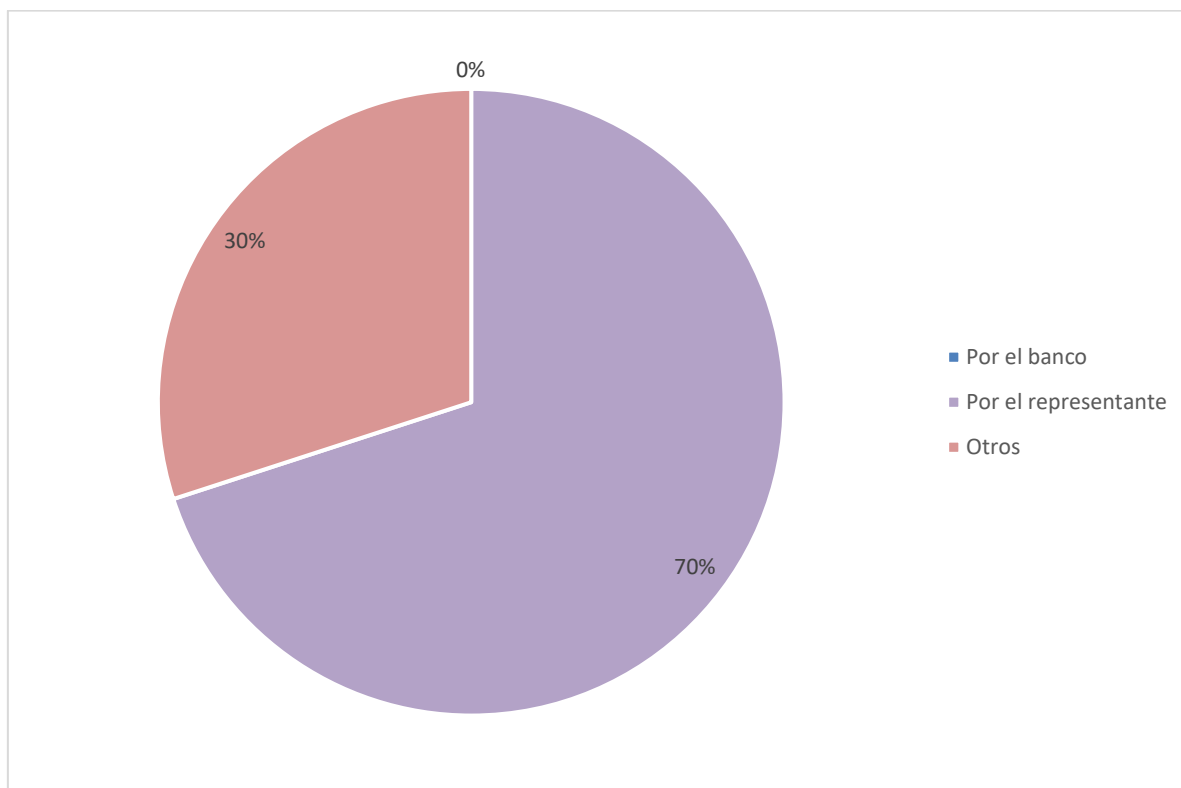
El no contar con estos beneficios coloca al sector de estiba terrestre en desventaja frente a otro tipo de actividades laborales, ya que están expuestos a peligros no previstos y no cuentan con un respaldo por parte de su empleador.

Tabla 7: ¿CUÁL ES SU MEDIO DE PAGO?

Tabla 4. ¿Cuál es su medio de pago?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Por el banco	0	0.0	0.0	0.0
	Por el representante	21	70.0	70.0	70.0
	Otros	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta aplicada.

Figura 4: ¿CUÁL ES SU MEDIO DE PAGO?



Nota: El 70% del total de encuestados responde a la interrogante con el pago por el representante de la empresa molinera.

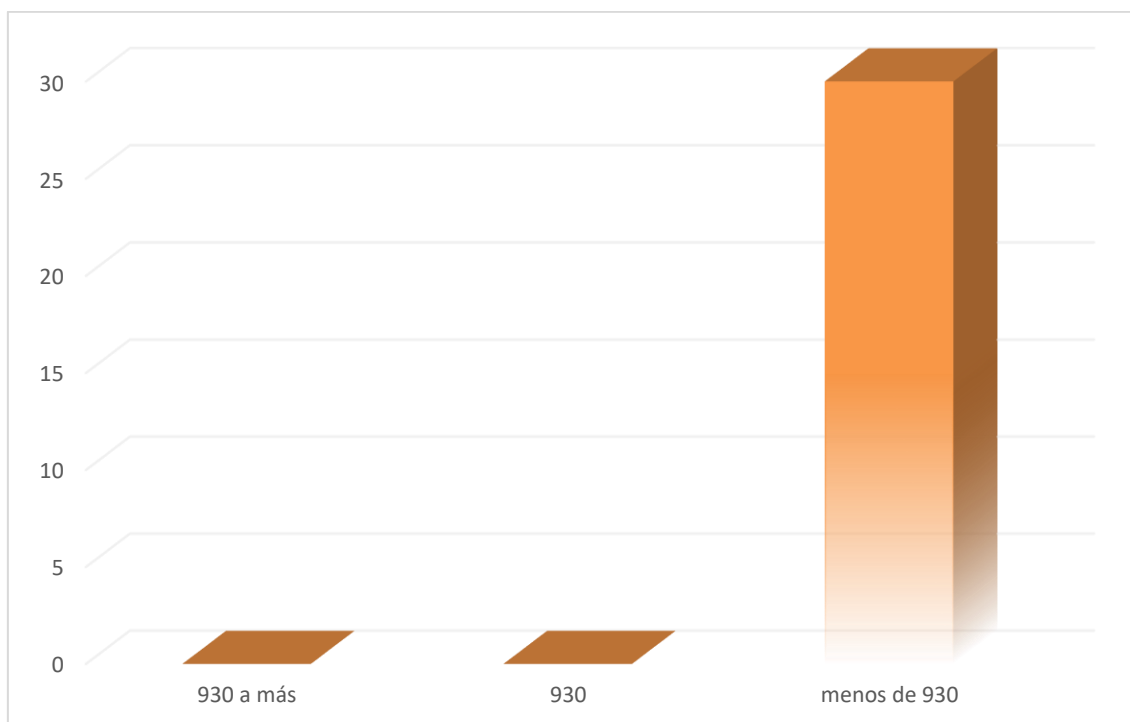
Los resultados generados a raíz de la pregunta número 4 del instrumento utilizado para recolección de datos, señala que un 70% del grupo de estibadores terrestres encuestados afirma que el medio de pago más frecuente empleado por las empresas molineras para las que laboran, no es nada más que la entrega física y directa de su sueldo a través de un representante o encargado de dirigir y supervisar sus actividades dentro del molino, el cual es llamado también por el adjetivo de capataz, notando así, que el 0% del grupo encuestado recibe su sueldo por medio del banco bajo una cuenta sueldo, siendo esta muchas veces necesaria para demostrar la existencia de una relación laboral.

La injerencia de esta interrogante recae sobre la importancia que tiene la apertura de una cuenta sueldo por la empresa, que como su nombre supone, es aperturada por el empleador para el depósito regular del salario que le corresponde a sus trabajadores por el servicio prestado, considerando dicha acción evidencia de la formalidad que recae sobre la empresa para la que laboran, pues dicho acto permitirá a todas aquellas personas que ingresen a trabajar en una empresa formal puedan contar con la afiliación a un sistema pensionario, que les permita gozar a futuro de una pensión de jubilación, considerando esto como un ahorro previsional para el trabajador que puede ayudar a largo o corto plazo.

Tabla 8: ¿CUÁNTO ES EL PAGO QUE RECIBE POR SU TRABAJO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Más de S/.930	0	0.0	0.0	0.0
	S/.930 soles	0	0.0	0.0	0.0
	Menos de S/.930	30	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta aplicada.

Figura 5: ¿CUÁNTO ES EL PAGO QUE RECIBE POR SU TRABAJO?

Nota: El 100% del total de encuestados responde a la interrogante con un pago menor a los s/ 930.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido al salario mínimo como “la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual”.

Sobre la base de esta definición se deduce que la remuneración mínima vital (RMV), involucra tanto el ámbito digno y económico del trabajador, pues un empleador está obligado a pagar a sus trabajadores por las horas de las labores que realizan, remuneración que debe de cubrir sus gastos comunes y fundamentales para proveerse de una vida digna, siendo inconstitucional un pago inferior a los S/930 (novecientos treinta soles/00) del sueldo mínimo establecido bajo el régimen ordinario de acuerdo a Ley, disposición a la que muchas de las empresas hacen caso omiso, desviando la importancia que representa para el colaborador contar con un salario mínimo que cubra con sus gastos habituales y esenciales para proveerse de una vida decente, falta a la que las empresas molineras no son ajenas.

Ya que se obtuvo como resultado a la interrogante número cinco, valores porcentuales del 100% de los 30 estibadores terrestres encuestados que laboran en los molinos ubicados dentro del departamento de Lambayeque, que el pago que reciben por su trabajo de estiba es menor a los S/930 soles mensuales, esto a pesar de la existencia de una regulación del salario mínimo, lo cual constituye un acto puramente ilegal y abusivo, tomando en cuenta las horas de trabajo diario a las que son sometidos, esto reflejado en los resultados obtenidos y analizados en el gráfico (N°1) que indica que los estibadores terrestres efectúan una jornada laboral superior a las 8 horas diarias de trabajo, existiendo así un exceso de las horas estipuladas la constitución, teniendo en cuenta también, que esas horas extras laboradas no son reconocidas monetariamente por el empleador, constituyendo esto en un arbitrariedad por parte de las empresas molineras respecto a la baja retribución económica del servicio prestado por el sector de estiba terrestre, que recae en un aprovechamiento de las necesidades del mercado laboral.

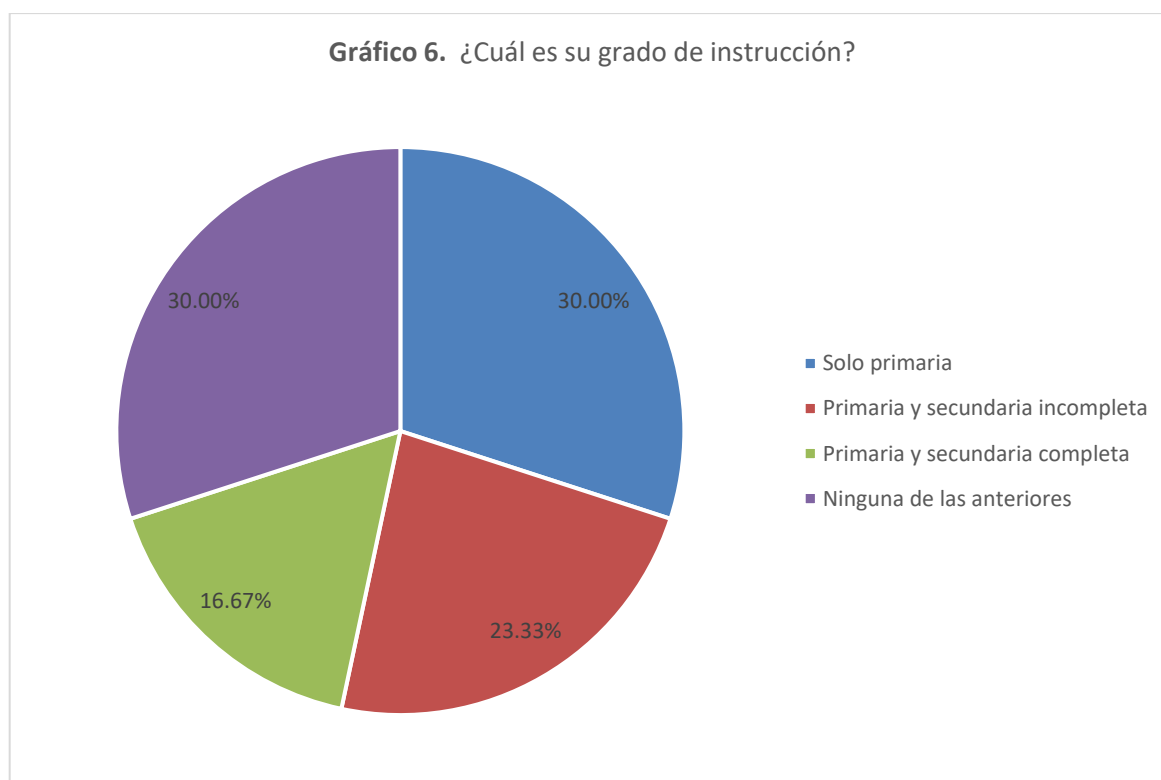
Pues la finalidad del establecimiento del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas, dicho esto en base a lo expresado por la OIT, que señala que “la existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad”.

Considerando también que sí esta actividad se desarrollara bajo los parámetros de la formalidad y su pago correspondiera al monto que comprende la remuneración mínima vital, cualquier aumento de ella beneficiaría a todos los trabajadores del sector formal, sin embargo, como ya se deduce no presentaría cambios para el sector informal como lo es el caso.

Tabla 9: ¿CUÁL ES SU GRADO DE INSTRUCCIÓN?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo primaria	9	30.0	30.0	30.0
	Primaria y secundaria incompleta	7	23.3	23.3	53.3
	Primaria y secundaria completa	5	16.7	16.7	70.0
	N.A	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta aplicada.

Figura 6: ¿CUÁL ES SU GRADO DE INSTRUCCIÓN?

Nota: El 30% del total de encuestados responde a la interrogante con la alternativa “ninguna de las anteriores” y otro porcentaje igual al 30% responde con “solo primaria”.

La educación y el trabajo son hoy dos elementos conformadores de toda sociedad democrática, que están estrechamente vinculados, dicha vinculación recae en la igualdad de oportunidades de acceso a la educación que facilita el ejercicio efectivo del derecho del trabajo.

Pues según Gonzales (1993). “La necesidad de vincular educación y actividad económica se ha reforzado mucho en los últimos años pues el factor humano ha pasado a ocupar el primer plano entre todos los medios de producción, como lo es el caso del sector analizado de estiba terrestre, ya que la creciente competitividad a nivel internacional, basada en la calidad de los productos y en la rapidez de prestación de los servicios, hace que la cualificación de la mano de obra se convierta en el principal elemento para garantizar el futuro de las empresas”.

Teniendo en cuenta y según lo expresado por Gonzales la adquisición de tecnologías no basta por sí solas; es el capital humano el que únicamente puede garantizar su rentabilidad, es decir, que dicha información necesita del elemento humano que la rentabilice.

Según los resultados obtenidos el 30% de los estibadores encuestados que laboran en los molinos del departamento de Lambayeque presentan como grado de instrucción alcanzado solamente primaria, otro mismo porcentaje afirma no tener ningún grado de instrucción, siendo solo el 16,7% comprendidos en 5 trabajadores quienes lograron culminar la secundaria, llegando a la conclusión que 25 de los 30 estibadores encuestados no cuentan con instrucción parcialmente completa.

Desde el punto de vista social respecto al resultado de la interrogante, deducido en el párrafo anterior, se concluye que el nivel de instrucción se convierte en un instrumento clave para evitar el abuso de nuestros derechos, dado lo expresado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) “la educación es un derecho fundamental para todos los ciudadanos y juega un papel decisivo en el desarrollo del país ya que promueve mayor igualdad e inclusión social y de productividad necesarios para fomentar un mayor desarrollo en el Perú”.

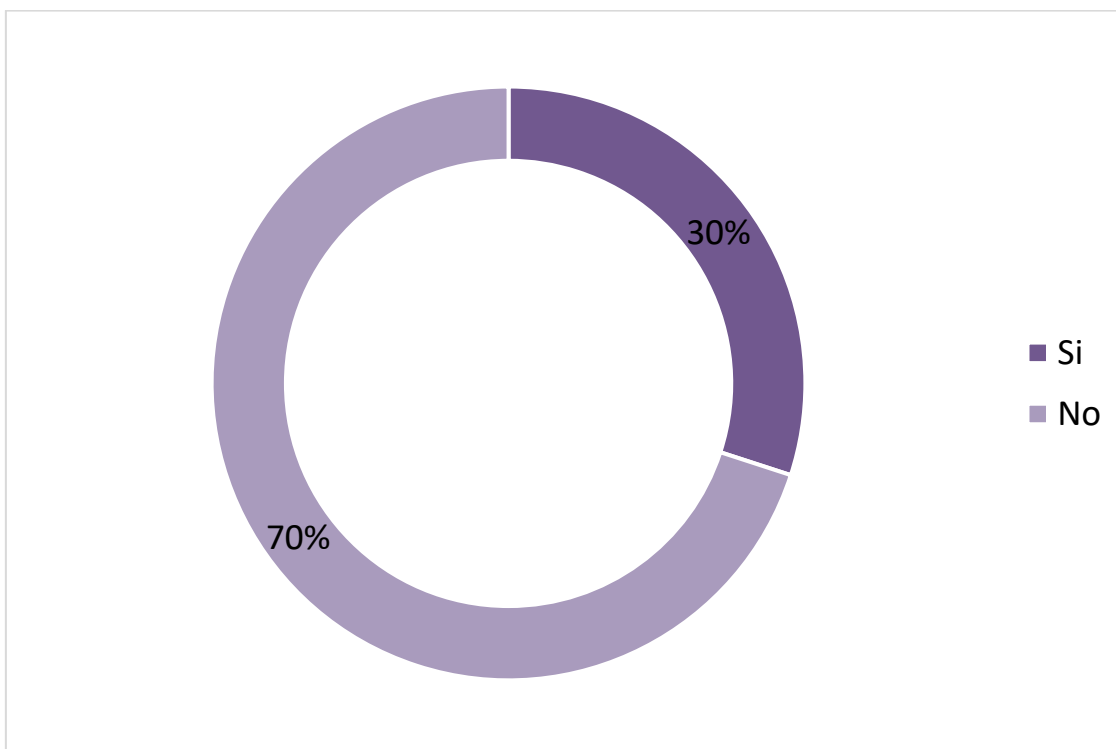
Los resultados de este gráfico no son más que el reflejo al objeto de un sector informal, pues como ya se ha mencionado antes la educación es necesaria en todos los ámbitos de la vida común, ya que esta influirá en el no abuso y progreso de sociedades, además que cuando no se garantiza una educación relativamente básica a toda la población, no sólo se ve perjudicada la vida laboral sino también la capacidad de inserción en la vida social y, en definitiva, la vida democrática.

Tabla 10: ¿CONOCE SUS DERECHOS LABORALES COMO ESTIBADOR-CARGADOR?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	9	30.0	30.0	30.0
	No	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta aplicada.

Figura 7: ¿CONOCE SUS DERECHOS LABORALES COMO ESTIBADOR-CARGADOR?



Nota: El 70% del total de encuestados responde a la interrogante con una negativa respecto al conocimiento de sus derechos laborales.

Es de conocimiento que los Derechos Humanos son elementos esenciales en la vida de cualquier persona y necesarios para proteger y preservar la humanidad, la Convención Americana sobre Derechos Humanos señala que la importancia de estos recae en el fin de “garantizar que todas las personas puedan vivir una vida digna de un ser humano y, por tanto, un ser moral, fomentando su amplio desarrollo y brindando garantías ante la justicia, libertad de religión, vida laboral que conllevara a vivir en un ambiente sano, de forma igualitaria y plena”.

Teniendo en cuenta los resultados del gráfico anterior ya analizado (N°6) referente al grado de instrucción y basándonos en los resultados estadísticos obtenidos en este gráfico el cual proyecta que el 70% de los estibadores encuestados que laboran en los molinos del departamento de Lambayeque no tienen conocimiento de cuáles son sus derechos laborales, por tanto, menos de la existencia de una Ley que ampara su actividad como estibador-cargador, esto relacionado íntegramente a que la mayoría del sector encuestado no cuenta con una educación básica regular en la que recae la responsabilidad de tener el mínimo conocimiento de nuestros derechos, en qué consisten y cómo podemos ejercerlos de forma libre, pues su defensa formará parte de una evolución social que nos permitirá saber qué actitud se puede tomar ante determinados sucesos que forman parte de la vida como la laboral, desconociendo que la función del Derecho laboral es reglamentar la actividad humana de carácter lícito prestada por el estibador terrestre a un empleador molinero, a cambio de una contraprestación mediante principios y normas jurídicas, las relaciones entre empleadores, trabajadores, las asociaciones sindicales y el Estado.

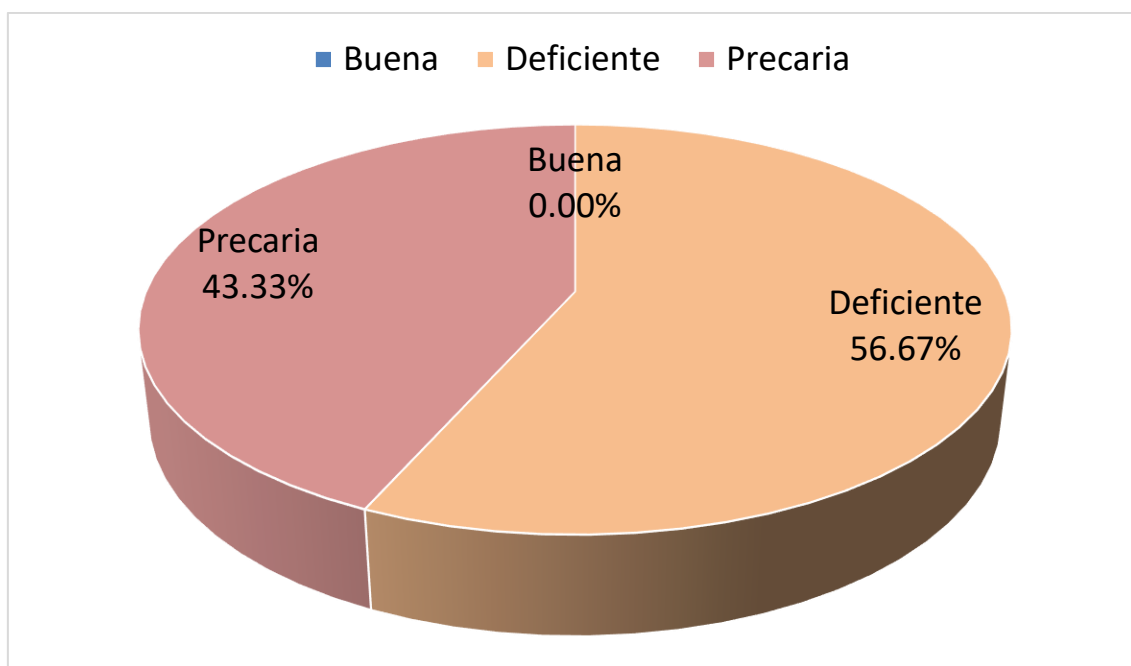
Por lo que un análisis integral sobre la efectividad real del derecho laboral debería tratar, en la medida de lo posible, de medir el impacto real de esta rama del derecho en la informalidad.

Tabla 11: TRABAJO DE ESTIBADORES EN LOS MOLINOS DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	0	0.0	0.0	0.0
	Deficiente	17	56.7	56.7	56.7
	Precaria	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta aplicada.

Figura 8: TRABAJO DE ESTIBADORES EN LOS MOLINOS DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE



Nota: Los resultados generales de la encuesta arrojan que el 56.67% del total de encuestados posee una deficiente relación de laboral y el 43.33% advierte una precaria relación de trabajo dentro de los molinos en el departamento de Lambayeque.

A este punto se ha tomado en cuenta cada una de las preguntas realizadas en el instrumento y habiendo recogido cada uno de los valores porcentuales resultantes de la encuesta en la que hemos basado nuestra investigación y a modo de ultimar el análisis de todos los puntos antes alcanzados, se ha considerado necesario una codificación y categorización del instrumento empleado para llegar a concluir que la relación laboral existente entre el sector de estiba terrestre y las empresas molineras del departamento de Lambayeque es DEFICIENTE, esto indicando una precaria e inexistente relación laboral, la cual es dirigida bajo los parámetros de la informalidad laboral, suponiendo esto un afectación al desarrollo formal de esta actividad, basado en el desconocimiento y necesidad de un sector rural vulnerable como lo es el de los estibadores terrestres.

Los resultados revelan que la informalidad en el ejercicio de la labor de estiba, implica que tales actividades se desarrollen sin cumplir con determinadas disposiciones previstas legalmente, viéndose así un desarrollo de tales actividades realizadas dentro de sistemas de regulación propios o ajenos, pero que no provienen necesariamente de las instituciones formales.

ID	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	EDAD	DISTRITO
1	3	2	4	2	3	4	2	35	JAYANCA
2	3	2	4	2	3	1	2	38	LAMBAYEQUE
3	3	2	4	3	3	4	2	49	MORROPE
4	3	2	2	2	3	2	1	38	JAYANCA
5	3	2	2	2	3	2	1	46	LAMBAYEQUE
6	3	2	2	2	3	2	1	35	TUCUME
7	3	2	2	2	3	2	1	40	LAMBAYEQUE
8	3	2	3	2	3	1	2	51	LAMBAYEQUE
9	3	2	3	2	3	3	2	58	LAMBAYEQUE
10	3	2	3	2	3	1	2	42	JAYANCA
11	3	2	4	2	3	1	2	33	JAYANCA
12	3	2	2	3	3	1	2	58	MORROPE
13	3	2	4	2	3	4	2	58	LAMBAYEQUE
14	3	2	3	2	3	3	1	43	TUCUME
15	3	2	2	3	3	2	2	53	LAMBAYEQUE
16	3	2	4	2	3	2	2	56	LAMBAYEQUE
17	3	2	2	2	3	1	2	35	LAMBAYEQUE
18	3	2	4	3	3	4	2	45	MORROPE
19	3	2	4	2	3	4	2	49	JAYANCA
20	3	2	4	3	3	4	2	53	LAMBAYEQUE
21	3	2	4	2	3	1	2	38	MORROPE
22	3	2	4	3	3	4	2	53	MORROPE
23	3	2	2	2	3	4	2	59	LAMBAYEQUE
24	3	2	4	2	3	2	1	50	LAMBAYEQUE
25	3	2	4	3	3	1	2	58	LAMBAYEQUE
26	3	2	4	2	3	3	1	39	LAMBAYEQUE
27	3	2	4	2	3	3	1	51	LAMBAYEQUE
28	3	2	4	2	3	3	1	35	TUCUME
29	3	2	4	3	3	1	2	49	LAMBAYEQUE
30	3	2	4	3	3	4	2	52	LAMBAYEQUE

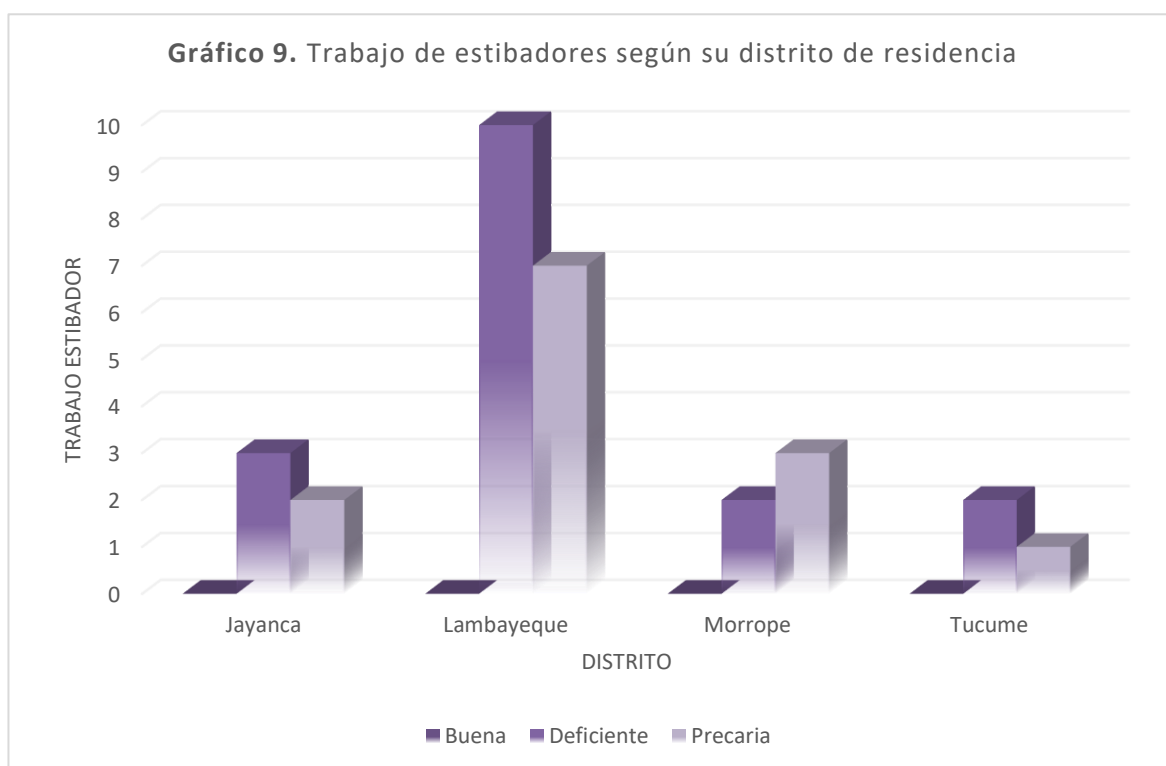
ID	HORAS PLANILLA	BENEFICIOS	MEDIO DE PAGO	SALARIO	GRADO DE INSTRUCCIÓN	CONOCIMIENTO	TE1	TE2	TE3	TE4	TE5	TE6	TE7	T.E
1	[8.12]	No	Otros	Por el representante del molino	< 930 mensual	N.A	No	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA
2	[8.12]	No	Otros	Por el representante del molino	< 930 mensual	Solo primaria	No	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE
3	[8.12]	No	Otros	Otros	< 930 mensual	N.A	No	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	PRECARIA	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA
4	[8.12]	No	CTS	Por el representante del molino	< 930 mensual	Primaria y secundaria incompleta	Si	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	BUENA
5	[8.12]	No	CTS	Por el representante del molino	< 930 mensual	Primaria y secundaria incompleta	Si	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	BUENA
6	[8.12]	No	CTS	Por el representante del molino	< 930 mensual	Primaria y secundaria incompleta	Si	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	BUENA
7	[8.12]	No	CTS	Por el representante del molino	< 930 mensual	Primaria y secundaria incompleta	Si	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	BUENA
8	[8.12]	No	Seguro Social	Por el representante del molino	< 930 mensual	Solo primaria	No	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE
9	[8.12]	No	Seguro Social	Por el representante del molino	< 930 mensual	Primaria y secundaria completa	No	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	PRECARIA	BUENA	DEFICIENTE
10	[8.12]	No	Seguro Social	Por el representante del molino	< 930 mensual	Solo primaria	No	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE
11	[8.12]	No	Otros	Por el representante del molino	< 930 mensual	Solo primaria	No	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE
12	[8.12]	No	CTS	Otros	< 930 mensual	Solo primaria	No	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE	PRECARIA	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE
13	[8.12]	No	Otros	Por el representante del molino	< 930 mensual	N.A	No	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	PRECARIA	DEFICIENTE
14	[8.12]	No	Seguro Social	Por el representante del molino	< 930 mensual	Primaria y secundaria completa	Si	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	PRECARIA	BUENA	BUENA
15	[8.12]	No	CTS	Otros	< 930 mensual	Primaria y secundaria incompleta	No	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE	PRECARIA	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE
16	[8.12]	No	Otros	Por el representante del molino	< 930 mensual	Primaria y secundaria incompleta	No	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE
17	[8.12]	No	CTS	Por el representante del molino	< 930 mensual	Solo primaria	No	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE
18	[8.12]	No	Otros	Otros	< 930 mensual	N.A	No	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	PRECARIA	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA
19	[8.12]	No	Otros	Por el representante del molino	< 930 mensual	N.A	No	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	PRECARIA	DEFICIENTE
20	[8.12]	No	Otros	Otros	< 930 mensual	N.A	No	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	PRECARIA	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA
21	[8.12]	No	Otros	Por el representante del molino	< 930 mensual	Solo primaria	No	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE
22	[8.12]	No	Otros	Otros	< 930 mensual	N.A	No	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	PRECARIA	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA
23	[8.12]	No	CTS	Por el representante del molino	< 930 mensual	N.A	No	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	PRECARIA	PRECARIA	DEFICIENTE
24	[8.12]	No	Otros	Por el representante del molino	< 930 mensual	Primaria y secundaria incompleta	Si	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	BUENA
25	[8.12]	No	Otros	Otros	< 930 mensual	Solo primaria	No	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	PRECARIA	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE
26	[8.12]	No	Otros	Por el representante del molino	< 930 mensual	Primaria y secundaria completa	Si	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	BUENA	BUENA
27	[8.12]	No	Otros	Por el representante del molino	< 930 mensual	Primaria y secundaria completa	Si	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	BUENA	BUENA
28	[8.12]	No	Otros	Por el representante del molino	< 930 mensual	Primaria y secundaria completa	Si	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	BUENA	BUENA
29	[8.12]	No	Otros	Otros	< 930 mensual	Solo primaria	No	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	PRECARIA	PRECARIA	DEFICIENTE	DEFICIENTE
30	[8.12]	No	Otros	Otros	< 930 mensual	N.A	No	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA	PRECARIA	PRECARIA	DEFICIENTE	PRECARIA

Tabla 12: TRABAJO DE ESTIBADORES SEGÚN SU DISTRITO DE RESIDENCIA

		Trabajo de estibadores			
		Buena	Deficiente	Precaria	Total
Distrito	Jayanca	0	3	2	5
		0.0	10.0	6.7	16.7
	Lambayeque	0	10	7	17
		0.0	33.3	23.3	56.7
	Mórrope	0	2	3	5
		0.0	6.7	10.0	16.7
	Túcume	0	2	1	3
		0.0	6.7	3.3	10.0
Total		0	17	13	30
		0.0	56.7	43.3	100.0

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta aplicada.

Figura 9: TRABAJO DE ESTIBADORES SEGÚN SU DISTRITO DE RESIDENCIA



Nota: Se obtuvo que el sector encuestado tiene como ubicación geográfica la residencia en cuatro distritos aledaños a las empresas molineras.

A raíz del gráfico (N°8) concluyente respecto al análisis de la contratación laboral de los estibadores terrestres y teniendo en cuenta su ubicación geográfica se dedujo en este punto que, del total de los 30 estibadores encuestados residentes en cuatro distritos diferentes, ninguno trabaja bajo una BUENA condición de contratación laboral. El 56.7% de ellos son residentes en el distrito de Lambayeque (de los cuales el 33.3% laboran bajo una DEFICIENTE condición de contratación laboral, mientras el resto mantiene una situación PRECARIA de contratación). Por otro lado y con un mismo porcentaje el 16.7% residen en Jayanca (de ellos 10% laboran bajo una DEFICIENTE condición de contratación laboral y el porcentaje restante labora bajo una situación PRECARIA de contratación) y Mórrope (con un 6.7% de estibadores que laboran bajo una DEFICIENTE condición de contratación laboral, mientras el resto mantiene una situación PRECARIA de contratación), y finalmente el 10% restante reside en Túcume (de ellos 6.7% de estibadores que laboran bajo una DEFICIENTE condición de contratación laboral, mientras el resto mantiene una PRECARIA condición de contratación).

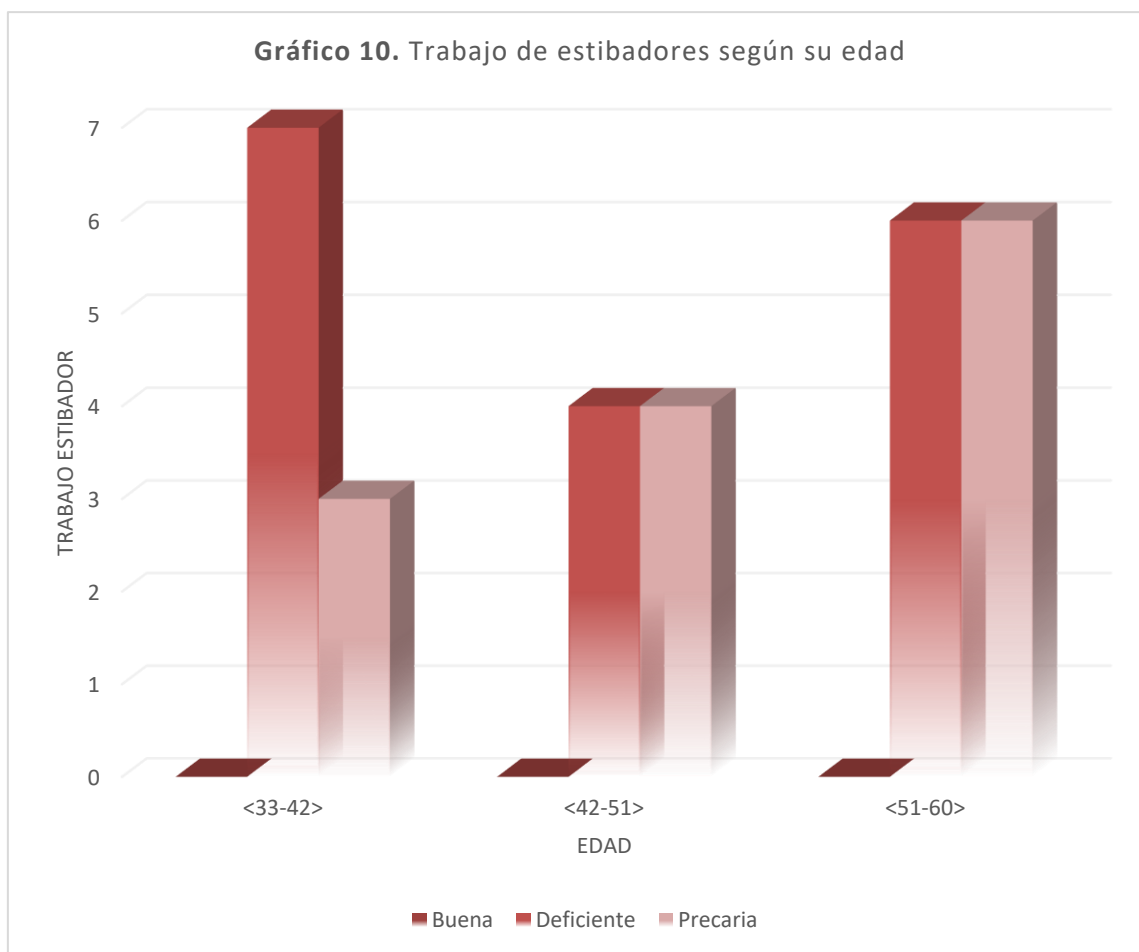
Se desarrollo este gráfico teniendo en cuenta la importancia de evidenciar los datos geográficos necesarios para la elaboración y aplicación del instrumento analizado, esto en base a lo expresado el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) que señala que “su importancia recae en que a partir de esta se puede deducir el público objetivo, teniendo en cuenta que las personas que se encuentran en diferentes ubicaciones territoriales no comparten las mismas características, necesidades o deseos”.

Es por ello que la ubicación de la persona encuestada, respecto a su residencia habitual, tipo de localidad (urbana o rural) en que fue empadronada implica una delimitación de un espacio geográfico, concentrándose en un sector específica, permitiendo así se pueda realizar investigaciones confiables que proporcionan respuestas filtradas del público objetivo.

Tabla 13: TRABAJO DE ESTIBADORES SEGÚN SU EDAD

		Trabajo de estibadores			
		Buena	Deficiente	Precaria	Total
Edad	33-42	0	7	3	10
		0.0	23.3	10.0	33.3
	42-51	0	4	4	8
		0.0	13.3	13.3	26.7
	51-60	0	6	6	12
		0.0	20.0	20.0	40.0
Total		0	17	13	30
		0.0	57	43.3	100.00

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta aplicada

Figura 10: TRABAJO DE ESTIBADORES SEGÚN SU EDAD

Nota: Se obtuvo que el sector encuestado que el 40% comprende edades de 51-60 años, el 33.3% oscila edades entre los 33-42 años y el 26.6% indica edades entre 45 y 50 años.

De un total de 30 estibadores encuestados clasificados en tres rangos diferentes de edades, ninguno labora bajo una BUENA condición laboral respecto a su contratación. El 40% del total pertenece a estibadores de edades comprendidas entre 51 y 60 años (de los cuales un equivalente porcentaje del 20% muestra una condición DEFICIENTE y el otro 20% muestra una condición PRECARIA). Los estibadores de 33 a 42 años representan el 33.3% (de los cuales 23.3% muestra una condición DEFICIENTE y el porcentaje restante una condición PRECARIA). Los últimos comprenden edades entre 45 y 51 años (de ellos 13.3% muestra una condición DEFICIENTE y 13.3% muestra una condición PRECARIA).

En este punto se utilizó datos específicos como la edad, ya que la Dirección de general de Población, Desarrollo y Voluntariado en su portal web señala que estas constituyen una técnica más reciente en el proceso de recolección de datos demográficos, lo establecen las encuestas por muestreo ya que por medio de las encuestas por muestreo se trata de obtener la información de una pequeña porción (muestra) de la población que debe representar a la totalidad.

La mayoría de las veces los resultados de la muestra no interesan por si solos, sino que son un medio para inferir o generalizar resultados hacia la población total o a una buena parte de ella.

En la presente se utilizó el tipo de encuesta demográfica retrospectiva, que se entiende a la aplicación de un cuestionario aplicada una sola vez tomando en cuenta un pequeño grupo de la población en donde las respuestas permiten reconstruir los datos demográficos de los individuos entrevistados.

De no haberse considerados estos datos en las encuestas demográficas a futuro se asociaría con errores en el proceso de muestreo respecto a un marco muestral impreciso, una estrategia defectuosa de muestreo, la falta de un planeamiento sistemático en el proceso de recolección de información, etc.; lo que pudo haber provocado graves errores en el proceso de muestreo, situación que implicaría tener una muestra que no es una fiel representación de la población y como consecuencia las generalizaciones o inferencias que se realicen no corresponderían plenamente a la realidad.

Resultados y discusión

Luego de haber analizado el instrumento de la tesis, consideramos conveniente culminar este trabajo planteando una propuesta teórica.

La informalidad asigna un rol causal al derecho laboral debido a las cargas o barreras que este impone para el acceso a la formalidad. Sin perjuicio de ello, y tal como hemos visto durante el desarrollo de este trabajo, la forma de pensar al derecho laboral como determinante de la informalidad puede ser mucho más amplia. Pues según Deakin (2015): “Escenarios en los que el derecho no haya sido diseñado para ser aplicado en situaciones de trabajo atípico o supuestos de ausencia de regulación también podrían ser considerados como factores que influyen en la persistencia de la informalidad” (p.58), como lo es el caso del trabajo de estiba, de esta manera, el derecho puede tener una función mayor a la que usualmente se le asigna.

Asimismo, cuando se estudia la informalidad como fenómeno complejo, las investigaciones dan cuenta de que los actores involucrados en dicho sector, si bien escapan de las regulaciones formales, suelen crear sus propias regulaciones, de esta manera, el derecho puede ser también una manifestación dentro de los propios sectores informales.

Una cuestión pocas veces advertida es que la mayoría de políticas recomendadas para reducir la informalidad se suelen traducir en instrumentos jurídicos: leyes, reglamentos, directivas, etc., como también a la poca capacidad del Estado para hacer cumplir sus normas es también un determinante de la informalidad laboral, en otras palabras, la debilidad de la inspección del trabajo y los problemas del Poder Judicial también son aspectos que permiten la persistencia de la informalidad laboral.

Un reciente estudio publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo resalta la importancia de la inspección laboral para reducir la informalidad. Presentando una correlación inversa entre número de inspectores por cada 10,000 trabajadores y la tasa de informalidad (a más inspectores, menor índice de informalidad), se muestra cómo es que el Perú está por debajo del promedio en ambos indicadores

Inclusive, de los países analizados, el Perú ocupa el puesto 3 en el índice de número de inspectores por trabajador muy por debajo del promedio general y, sobre todo, de América Latina.

De esta manera, en tanto las medidas para reducir la informalidad en tal sector parten por hacer más efectivas las mismas normas laborales, el derecho (en su aspecto de efectividad) puede ser un mecanismo para reducir la informalidad, sobre todo si se tiene en cuenta que algunas razones que explican la debilidad de la inspección laboral responde a mala organización, desinterés y cambios normativos.

De esta manera, las normas estudiadas o los aspectos jurídicos vinculadas a estas pueden ser analizadas en función al vínculo que mantienen con la informalidad y, en esa medida, evaluar el impacto que podría tener una eventual acción para modificarla, extenderla o eliminarla.

Probablemente y según lo expresado por Urteaga (2009) “La informalidad sea uno de los fenómenos más complejos que las ciencias sociales y humanas buscan estudiar” (p.234), y con el derecho sucede algo similar, su definición, impacto o efectividad ha sido materia de estudios desde décadas atrás.

Hemos concluido que el derecho laboral puede tener funciones mucho más complejas que las usualmente asignadas por la visión predominante en el Perú; considerarlo solo el único factor detonante seguir de la informalidad en el mercado de trabajo solo contribuye con fortalecer un enfoque parcial sobre estos fenómenos. Al contrario, buscamos brindar un pequeño aporte desde el derecho para una mejor comprensión de la informalidad. Asumiendo el esquema propuesto, consideramos que las políticas que busquen reducir la informalidad contarán con un enfoque real y más amplio de cara a culminar esta etapa de tránsito a la formalidad, etapa en la que pareciera que nos hemos estancado como país y que lo único que logra es seguir segregando a los sectores más vulnerables de nuestra sociedad.

Conclusiones

- Se concluye que la realidad cotidiana del sector de Estiba Terrestre es distinta a lo expresado en la norma, pues nada de ello tiene aplicación práctica en la realidad, manteniéndose la glosa legal en un ideario de buena voluntad, ya que las particularidades de esta actividad determinan la creación de este régimen especial en base a la atención de las necesidades laborales, familiares y sociales de sus servidores.
- Respecto al tratamiento internacional, la investigación determina que en México y España existen mecanismos óptimos que operan dentro de los parámetros de la formalidad, mediante los cuales se busca asegurar la profesionalidad y regularidad de la prestación de servicios de estiba.
- Se deduce que el sector de estiba terrestre que labora en los molinos del departamento de Lambayeque, presenta uno de los sectores más informales y precarios en cuanto a su contratación, que devienen por factores sociales y laborales.

Recomendaciones

- Implementación de programas de capacitación por parte del Ministerio de trabajo y Salud, a fin de que este sector reciba formación e instrucción sobre los métodos correctos para la ejecución de su labor, respecto a los riesgos por manipulación de carga, al uso de herramientas y equipos de protección, así como la aplicación de técnicas seguras para la carga y por último charlas de inducción por el empleador para evitar principales peligros y riesgos según lo estipulado en la Ley No 29088.
- Supervisión continua por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), estableciendo a su vez sanciones más altas, apelando así a un sistema más rígido.
- Por último, incrementar el número de inspectores, presentando una correlación inversa con el número de trabajadores y la tasa de informalidad.

Referencias

Libros

1. Abanto, C. (2015). *“La Informalidad, los trabajadores independientes y los regímenes previsionales”*. Lima, Perú: Editorial El Búho.
2. Angulo, J. M. (2015). *“La Fiscalización Laboral más allá de la sanción. Una revisión de los programas de inspección a nivel internacional”*. Lima, Perú: Editorial El Búho.
3. Arce, E. (2004). *“Informalidad, Derecho y Derecho Social”*. Trujillo, Perú: Editorial Palestra Editores.
4. Borrajo, E. (2007). *“Introducción al derecho del trabajo”*. Madrid, España: Editorial Tecnos.
5. Campos, D. (2003). *“Derecho Laboral”*. Bogotá, Colombia: Editorial Temis.
6. Canessa, M. (2010). *“El trabajo decente y el empleo en la economía informal”*. Lima, Perú.
7. Carro, Alberto (1991). *“Curso de derecho al trabajo”*. Barcelona, España: Editorial Bosch.
8. Castillo, J. (2013). *“Compendio de derecho laboral peruano”*. 5ta Edición. Lima, Perú.
9. De Soto, H. (1986). *“La revolución de la economía informal”*. Lima, Perú: Editorial El Barranco.
10. Diéguez, G. (1999). *“Derecho al trabajo”*. Madrid, España: Editorial Marcial Pons ediciones jurídicas y sociales, S.A.
11. Dueñas, J. A. (2015). *“Los vaivenes del sistema de inspección laboral en el Perú y el rol del inspector de trabajo”*. Lima, Perú: Editorial El Búho.
12. Ferro, V. (2013). *“Trabajo y Seguridad social”*. Lima, Perú: Editorial Grijley.
13. Gonzales, L. A. (2013). *“Modalidades de contratación laboral”*. Lima, Perú: Editorial El Búho.

14. Gomez, F. (2000). “*El contrato de trabajo. Parte modal especial y atípica*”. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
15. Jimenes, C & otros. (2018). “*Manual de los regímenes laborales especiales*”. Lima, Perú: Editorial Instituto Pacífico.
16. Montoya, A. (2007). “*Derecho al trabajo*”. Madrid, España: Editorial Tecnos.
17. Neves, J. (2018). “*Introducción al derecho del trabajo*”. 4ta Edición. Lima, Perú: Fondo Editorial.
18. Poli, D. (2015). La incurable enfermedad de la informalidad. *Revista Semana Económica*. nro. 1483.
19. Prado, J. (2015). “*Estabilidad en el empleo. Valoración del trabajo humano*”. Lima, Perú: Editorial El Búho.
20. Pasco, M. (1994). “*El Principio Protector en el Proceso Laboral*”. En *Trabajo y Seguridad Social. Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Lima, Perú: Editorial Jurídica Grijley, p. 520.
21. Poli, D. (2015). La incurable enfermedad de la informalidad. *Revista Semana Económica*. nro. 1483.
22. Prado, J. (2015). “*Estabilidad en el empleo. Valoración del trabajo humano*”. Lima, Perú: Editorial El Búho.
23. Pasco, M. (1994). “*El Principio Protector en el Proceso Laboral*”. En *Trabajo y Seguridad Social. Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Lima, Perú: Editorial Jurídica Grijley, p. 520.
24. Sebastiani, B. (2015) “*El país de la informalidad: ¿Sunafil es la receta adecuada para disminuirla?*”. Lima, Perú: Editorial El Búho.
25. Serrano, L. (2015). “*La nueva inspección del trabajo en el Perú*”. Lima, Perú: Editorial El Búho.
26. Toyama, J. (2008). “*Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral*”. Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica.

Libros Electrónicos

1. Castillo, R. (2012). “Desarrollo del capital humano en las organizaciones”. Recuperado de [www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico administrativo/Desarrollo del capital humano en las org.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_org.pdf)
2. Díaz, E & Gálvez, P. Informalidad laboral: conceptos y mediaciones. Recuperado de [http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-109350 recurso_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-109350_recurso_1.pdf)
3. Mejía, R. (2015). MINTRA. Recuperado de www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/inspecciones/expo_inspecciones_07.pdf
4. Tomoyama, M. (2018). Los principios del derecho del trabajo: principio protector. Lima, Perú. Recuperado <https://legis.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/>

Fuentes de Derecho

1. Constitución Política del Perú. (1993). Recuperado de www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Política-del-Peru-1993.pdf
2. Convenio 95 de la OIT. (1949). *Convenio sobre la protección del salario*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095
3. Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Recuperado de: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
4. Decreto Supremo N° 007-2008-TR. Recuperado de <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ds007-2008.pdf>
5. Decreto Supremo N° 017-2009-MTC. (2009) Recuperado de [https://www.mtc.gob.pe/cnsv/documentos/normas-legales/DECRETO%20SUPREMO%20N%20017-2009-MTC%20\(actualizado%2004.01.2017\).pdf](https://www.mtc.gob.pe/cnsv/documentos/normas-legales/DECRETO%20SUPREMO%20N%20017-2009-MTC%20(actualizado%2004.01.2017).pdf)
6. Decreto Legislativo N°1057. Recuperado de www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/cas-1057/decreto-legislativo1057.pdf
7. Estatuto de los Trabajadores de España. (1980). Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>

8. Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. N° 003-97-TR. (1997). Recuperado de www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf
9. Ley N°25047 – Régimen especial que otorga beneficios a trabajadores "estibadores terrestres", "transportistas manuales en carretillas o triciclos". (1989). Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/256942-25047>
10. Ley N°29088 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales. (2007). Recuperado de https://www.saludarequipa.gob.pe/desa/archivos/Normas_Legales/LEY%2029088%20LEY%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO%20DE%20LOS%20ESTIBADORES%20TERRESTRES.pdf
11. Norma Oficial Mexicana Relativa a las condiciones de Seguridad e Higiene para la Estiba y Desestiba de los materiales en los Centros de Trabajo – NOM-006-STPS-1993. (1993). Recuperado de legismex.mty.itesm.mx/normas/stps/stps006.pdf
12. Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Sobre informalidad y productividad: breves reflexiones para el caso del Perú*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_561234.pdf
13. Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales – Decreto Supremo N° 005-2009-TR. (2009). Recuperado de <http://agroaldia.minagri.gob.pe/biblioteca/download/pdf/manuales-boletines/papa/reglamentoley29088.pdf>
14. Reglamento de la Ley N° 25047 que otorgan beneficios a trabajadores “estibadores terrestres”, “transportistas manuales en carretillas y triciclos” que laboran en mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos - Decreto Supremo N° 010-2011-TR. (2011). Recuperado de https://www.essalud.gob.pe/compendio/pdf/0000004018_pdf.pdf

Tesis

1. Calderón, C. (2017). “*Nivel de competencia del Sector Molinero en el Departamento de Lambayeque*”. Recuperado de <https://web.ua.es/es/giecryal/documentos/molinero-lambayeque.pdf>

2. Galicia, S. (2017). “*Derecho e Informalidad. Explicaciones alternativas a la relación entre el Derecho Laboral y la informalidad a partir del caso gamarra*” (Tesis de pregrado). Recuperado de https://diariocorreo.pe/edicion/lima/estibadores-y-carretilleros-reciben-s2-soles-por-cargar-hasta-120-kilos-de-mercaderia-849488/?fbclid=IwAR3_zmxmPWdn6IQDvU3k0zITcAh-85OUfBqtlqgXNL_8InBfqgyXRyO1HIU
3. Huamán, N. (2018). “*Conocimientos sobre manipulación manual de cargas y riesgo ergonómicos en estibadores*”. Recuperado de repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3785/Conocimientos_TecsiHidalgo_Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Revistas

1. Boza, G. (2014). Themis - Revista de Derecho. Lima, Perú. Recuperado de http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf
2. Deakin, S. (2016). “Derecho laboral y desarrollo”. Labórem – Revista de la SPDTSS. Lima, Perú. Recuperado de www.spdtss.org.pe/archivos/14652291480.pdf
3. Gonzales, L. (1993). Revista Iberoamericana de Educación Número 2 - Educación, Trabajo y Empleo. Lima, Perú. Recuperado de [Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90 \(rieoei.org\)](http://rieoei.org)
4. Loaiza, N. (2007). Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú. Recuperado de www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf
5. Tostes, M & Villavicencio, A. (2012). Flexibilización del Derecho del trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *Derecho PUPC*, N°68, 355-382. Recuperado de [file:///C:/Users/Betsy%20Benavides/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/2838-10907-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Betsy%20Benavides/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/2838-10907-1-PB%20(1).pdf)

Otras fuentes electrónicas (Blogs, Periódicos, Portal Web, Foros, Etc.)

1. Alaimo, V; Bosch, M; Kaplan, D; Pagés, M; Ripan, L. (2016). Empleos para crecer. Segunda edición. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de <http://www.iadb.org/es/temas/trabajo-y-pensiones/empleos-para-crecer/empleos-para-crecer-como-impulsar-el-desarrollo-social-a-traves-de-las-politicas-laborales-en-america-latina>

2. Beltrán, A. (2018). Foco económico un blog latinoamericano de economía y política. Recuperado de <http://focoeconomico.org/2018/07/27/los-efectos-de-la-informalidad-en-la-productividad-de-las-empresas/>
3. Correo. (23 de octubre del 2014). Mype muestran alta informalidad por costos laborales. *El Correo*. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/economia/mype-muestran-alta-informalidad-por-costos-l-242863/>
4. Diccionario Prehispánico Real Academia Española. (2005). Recuperado de lema.rae.es/dpd/srv/search?key=an%Ellogo
5. Enciclopedia en Red del Gobierno de Cuba – EcuRed. (2010) Recuperado de https://www.ecured.cu/Molino_de_arroz
6. Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales. (2010). Recuperado <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1399.pdf>
7. Hermocillo, J. Formalización de las empresas Costos y beneficios. *Empresarios en Red*. Recuperado de <https://www.empresariosenred.cl/novedades/blog/formalizacion-de-las-empresas-costos-y-beneficios>
8. Navarro, (2017). La estiba y su reforma laboral. Recuperado de <https://www.laboral-social.com/estibadores-portuarios-reforma-urgente-evitar-sanciones-comunitarias-liberalizacion-sector-sin-rebaja-condiciones-laborales-dialogo-social.html>
9. Pereda, R. (2017). ¿Qué sucede con los estibadores en España? Recuperado de <http://www.cargoflores.com/sucedee-los-estibadores-espana/>
10. Portal Web del Centro de Estudios Financieros - CEF- Laboral Social. (2019). Recuperado de <https://www.laboral-social.com/estibadores-portuarios-reforma-urgente-evitar-sanciones-comunitarias-liberalizacion-sector-sin-rebaja-condiciones-laborales-dialogo-social.html>
11. Portal web del Instituto de Estudios del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.pe/mostrarPrograma.php>
12. Portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE. Recuperado de <https://www.gob.pe/mtpe>
13. Portal web de la Superintendencia Nacional de Fiscalización – SUNAFIL. Recuperado de <https://www.sunafil.gob.pe/>

14. Reglamento Interno de los Mercados Mayoristas. (2016). Recuperado de https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/13122/PLAN_13122_2016_RESOLUCION_045-2016-GG.PDF
15. Urteaga, P. (2009). Re-imaginando el derecho: visiones desde la antropología y otras ciencias sociales (1950-2000). Lima, Perú. recuperado de [Re-imaginando el derecho: Visiones desde la antropología y otras ciencias sociales \(1950-2000\) | Foro Jurídico \(pucp.edu.pe\)](#)

Anexos

Anexo A- ENCUESTA

**ENCUESTA DIRIGIDA A ESTIBADORES TERRESTRES****I.- DATOS GENERALES:**

NOMBRE	
EDAD	
DISTRITO DE RESIDENCIA	

II.- CARACTERÍSTICAS DE LO ESTIBADORES TERRESTRES:

LEA DETENIDAMENTE LAS PREGUNTAS Y MARQUE CON UN ASPA (X) EL O LAS ALTERNATIVAS QUE USTED CONSIDERE.

1.- ¿Cuántas horas desempeña su trabajo como estibador-cargador?

1. 4 horas	()
2. 4 a 8 horas	()
3. 8 a 12 horas	()

2.- ¿Está incluido en planilla?

1. Si	()
2. No	()

3.- ¿Qué beneficios tiene como estibador – cargador? 6

1. Vacaciones anuales pagadas	()
2. CTS (Compensación por tiempo de servicio)	()
3. Seguro social (Afiliación a ESSALUD)	()
4. Otros	()

4.- ¿Cuál es su medio de pago?

1. Por el banco	()
2. Por el representante del molino	()
3. Otros	()

5.- ¿Cuánto es el pago que recibe por su trabajo?

1. Más de 930 soles mensuales	()
2. Igual a 930 soles mensuales	()
3. Menos de 930 soles mensuales	()

6.- ¿Cuál es su grado de instrucción?

1. Solo primaria	()
2. Primaria y secundaria incompleta	()
3. Primaria y secundaria completa	()
4. Ninguna de las anteriores	()

7.- ¿Conoce sus derechos laborales como estibador- cargador?

1. Si	()
2. No	()

¡Muchas gracias!



Anexo B - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 1ER EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EL MÉTODO DE JUICIO DE EXPERTO.

Ud. Ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS ESTIBADORES TERRESTRES**, que es parte de la investigación “**Análisis de la contratación laboral de los estibadores terrestres en los molinos del departamento de Lambayeque**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados efectivamente en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombre y Apellidos: Javier Hildebrando Espinoza Escobar

Formación académica: Magister en Derecho

Áreas de Experiencia Profesional: Derecho

Años de experiencia: 19 años Cargo Actual: Docente

Institución: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

- ✓ Objetivo de la investigación: Elaborar un diagnóstico del trabajo de estiba terrestre de los molinos de Lambayeque, el cual es efectivo bajo los lineamientos de la informalidad laboral.

Indicador	Pregunta	Respuesta	Valoración del Juez	
			0. En Desacuerdo	1. De Acuerdo
CONDICIONES DE TRABAJO				
Horas	P1. ¿Cuántas horas desempeña su trabajo como estibador-cargador?	1) 4 Horas 2) 4 a 8 Horas 3) 8 a 12 Horas		✓



Anexo C - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 2DO EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EL MÉTODO DE JUICIO DE EXPERTO.

Ud. Ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS ESTIBADORES TERRESTRES**, que es parte de la investigación “**Análisis de la contratación laboral de los estibadores terrestres en los molinos del departamento de Lambayeque**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados efectivamente en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombre y Apellidos: Diana Berlyne Anacleto Silva

Formación académica: Abogada

Áreas de Experiencia Profesional: Ciencia Jurídica

Años de experiencia: 13 años Cargo Actual: Docente

Institución: USAT

- ✓ Objetivo de la investigación: Elaborar un diagnóstico del trabajo de estiba terrestre de los molinos de Lambayeque, el cual es efectivo bajo los lineamientos de la informalidad laboral.

Indicador	Pregunta	Respuesta	Valoración del Juez	
			0. En Desacuerdo	1. De Acuerdo
CONDICIONES DE TRABAJO				
Horas	P1. ¿Cuántas horas desempeña su trabajo como estibador-cargador?	1) 4 Horas 2) 4 a 8 Horas 3) 8 a 12 Horas		✓



Anexo D - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 3ER EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EL MÉTODO DE JUICIO DE EXPERTO.

Ud. Ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS ESTIBADORES TERRESTRES**, que es parte de la investigación “**Análisis de la contratación laboral de los estibadores terrestres en los molinos del departamento de Lambayeque**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados efectivamente en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombre y Apellidos: Enke Valdivia Lopez

Formación académica: Abogada, docente universitaria

Áreas de Experiencia Profesional: Derecho de la empresa

Años de experiencia: 20 Cargo Actual: Docente universitaria

Institución: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

- ✓ Objetivo de la investigación: Elaborar un diagnóstico del trabajo de estiba terrestre de los molinos de Lambayeque, el cual es efectivo bajo los lineamientos de la informalidad laboral.

Indicador	Pregunta	Respuesta	Valoración del Juez	
			0. En Desacuerdo	1. De Acuerdo
CONDICIONES DE TRABAJO				
Horas	P1. ¿Cuántas horas desempeña su trabajo como estibador-cargador?	1) 4 Horas 2) 4 a 8 Horas 3) 8 a 12 Horas		✓



Anexo E - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 4TO EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EL MÉTODO DE JUICIO DE EXPERTO.

Ud. Ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS ESTIBADORES TERRESTRES**, que es parte de la investigación **“Análisis de la contratación laboral de los estibadores terrestres en los molinos del departamento de Lambayeque”**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados efectivamente en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombre y Apellidos: Ana María Llanos Balthodano

Formación académica: Abogada

Áreas de Experiencia Profesional: Derecho de Familia - Conciliación

Años de experiencia: 25 Cargo Actual: Directora Escuela de Derecho

Institución: USAT

- ✓ Objetivo de la investigación: Elaborar un diagnóstico del trabajo de estiba terrestre de los molinos de Lambayeque, el cual es efectivo bajo los lineamientos de la informalidad laboral.

Indicador	Pregunta	Respuesta	Valoración del Juez	
			0. En Desacuerdo	1. De Acuerdo
CONDICIONES DE TRABAJO				
Horas	P1. ¿Cuántas horas desempeña su trabajo como estibador-cargador?	1) 4 Horas 2) 4 a 8 Horas 3) 8 a 12 Horas		✓



Anexo F - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 5TO EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EL MÉTODO DE JUICIO DE EXPERTO.

Ud. Ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS ESTIBADORES TERRESTRES**, que es parte de la investigación “**Análisis de la contratación laboral de los estibadores terrestres en los molinos del departamento de Lambayeque**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados efectivamente en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombre y Apellidos: Katherine del Pilar Alvarado Tapia

Formación académica: Abogada

Áreas de Experiencia Profesional: Derecho Constitucional

Años de experiencia: 13 años Cargo Actual: Docente

Institución: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

- ✓ Objetivo de la investigación: Elaborar un diagnóstico del trabajo de estiba terrestre de los molinos de Lambayeque, el cual es efectivo bajo los lineamientos de la informalidad laboral.

Indicador	Pregunta	Respuesta	Valoración del Juez	
			0. En Desacuerdo	1. De Acuerdo
CONDICIONES DE TRABAJO				
Horas	P1. ¿Cuántas horas desempeña su trabajo como estibador-cargador?	1) 4 Horas 2) 4 a 8 Horas 3) 8 a 12 Horas		/



Anexo G - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 6TO EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EL MÉTODO DE JUICIO DE EXPERTO.

Ud. Ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS ESTIBADORES TERRESTRES**, que es parte de la investigación “**Análisis de la contratación laboral de los estibadores terrestres en los molinos del departamento de Lambayeque**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados efectivamente en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombre y Apellidos: IGOR EDUARDO ZAPATA VELEZ

Formación académica: ABOGADO

Áreas de Experiencia Profesional: ASESOR LEGAL / DOCENTE UNIVERSITARIO

Años de experiencia: 13 años Cargo Actual: DOCENTE UNIVERSITARIO

Institución: USAT

- ✓ Objetivo de la investigación: Elaborar un diagnóstico del trabajo de estiba terrestre de los molinos de Lambayeque, el cual es efectivo bajo los lineamientos de la informalidad laboral.

Indicador	Pregunta	Respuesta	Valoración del Juez	
			0. En Desacuerdo	1. De Acuerdo
CONDICIONES DE TRABAJO				
Horas	P1. ¿Cuántas horas desempeña su trabajo como estibador-cargador?	1) 4 Horas 2) 4 a 8 Horas 3) 8 a 12 Horas		✓



Anexo H - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 7MO EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EL MÉTODO DE JUICIO DE EXPERTO.

Ud. Ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS ESTIBADORES TERRESTRES**, que es parte de la investigación “**Análisis de la contratación laboral de los estibadores terrestres en los molinos del departamento de Lambayeque**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados efectivamente en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombre y Apellidos: Percy Orlando Mogollón Pacheco

Formación académica: Abogado

Áreas de Experiencia Profesional: Sector Público y Sector Privado

Años de experiencia: 20 Cargo Actual: Docente

Institución: USAT

- ✓ Objetivo de la investigación: Elaborar un diagnóstico del trabajo de estiba terrestre de los molinos de Lambayeque, el cual es efectivo bajo los lineamientos de la informalidad laboral.

Indicador	Pregunta	Respuesta	Valoración del Juez	
			0. En Desacuerdo	1. De Acuerdo
CONDICIONES DE TRABAJO				
Horas	P1. ¿Cuántas horas desempeña su trabajo como estibador-cargador?	1) 4 Horas 2) 4 a 8 Horas 3) 8 a 12 Horas		✓



Anexo I - VALIDACIÓN DE ENCUESTA 8VO EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EL MÉTODO DE JUICIO DE EXPERTO.

Ud. Ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS ESTIBADORES TERRESTRES**, que es parte de la investigación “**Análisis de la contratación laboral de los estibadores terrestres en los molinos del departamento de Lambayeque**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados efectivamente en sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombre y Apellidos: Yachua Ramos Soto laíns

Formación académica: Abogado

Áreas de Experiencia Profesional: Penal, Civil, Proceso

Años de experiencia: 18 Cargo Actual: Docente

Institución: USAT, CENFOTUR

- ✓ Objetivo de la investigación: Elaborar un diagnóstico del trabajo de estiba terrestre de los molinos de Lambayeque, el cual es efectivo bajo los lineamientos de la informalidad laboral.

Indicador	Pregunta	Respuesta	Valoración del Juez	
			0. En Desacuerdo	1. De Acuerdo
CONDICIONES DE TRABAJO				
Horas	P1. ¿Cuántas horas desempeña su trabajo como estibador-cargador?	1) 4 Horas 2) 4 a 8 Horas 3) 8 a 12 Horas		✓