



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS
TRABAJADORES PESQUEROS EN EL DISTRITO**

DE SANTA ROSA –LAMBAYEQUE

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Herrera Melendrez Charly Bryan Smith

Asesor:

Cardozo Quinteros Marlene Elizabeth

Línea de investigación:

Ciencias jurídicas

Pimentel – Perú

2019

DEDICATORIA

A:

Dios por darme la vida y por iluminarme siempre por el buen camino, y no desampararme en los momentos más difíciles.

Mi esposa Mirian Geraldine Segura Yancúl quien es sinónimo de esfuerzo y perseverancia, a mi hijo Charles Herrera Segura quien es mi motor y motivo, para hacer siempre bien las cosas.

Mis padres Charles Herrera Guevara y Enma Melendrez Majuan quienes han sido mis guías, quienes me nutren de valores para mi vida personal y mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO:

A mi Docente Marlene Cardozo, quien con su paciencia, motivación y perseverancia nos impulsó a que nuestro trabajo culmine de manera satisfactoria, al esfuerzo de mis padres quienes me han apoyado desde el primer momento en esta travesía de mi vida.

El autor

Resumen

El objetivo de estudio fue elaborar una mesa de diálogo para fortalecer la defensa de los derechos laborales de los trabajadores pesqueros del distrito de Santa Rosa- Lambayeque, para la cual se aplicó una metodología del tipo descriptivo , con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y cuya población estuvo conformada por los trabajadores pesqueros que laboran en distintas embarcaciones, ya sean chalanas o bolicheras en el Distrito de Santa Rosa, y con una población es de 3000 trabajadores en el sector pesquero de lo cual se tiene como muestra 184 trabajadores pesqueros,, puesto que tienen relación directa con el problema identificado. Se diagnosticó el grado de instrucción y el nivel de conocimiento de los trabajadores pesqueros; se verificó si las entidades del estado cumplen con su función fiscalizadora en el sector pesquero; y se estimó los efectos del estudio de las encuestas realizadas a los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y industrial, con la finalidad de fortalecer la fiscalización laboral en la defensa de los derechos laborales en el sector pesquero del distrito de Santa Rosa, recabada la información, se analizó, depuró y procesó los resultados. En tal sentido la investigación permitió establecer la relación de las variables: Derechos Laborales y sector Pesquero, lo cual llevó a plantear la siguiente pregunta: ¿Determinar cómo la falta de conocimiento influye en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores pesqueros en el Distrito de Santa Rosa? Finalmente, la investigación concluye en que la falta de conocimiento es el factor determinante para que se genere abusos por parte de los empleadores, la cual se pudo determinar a través de las encuestas realizadas, puesto que quienes realizan esta labor no han terminado sus estudios superiores aunado a ello la falta de apoyo por parte del Estado a través de sus entes fiscalizadores pues no cumplen con su función de fiscalizar el sector pesquero de Santa Rosa- Lambayeque.

Palabras clave: *Ministerio de Trabajo, SUNAFIL, sector pesquero, fiscalización, distrito de Santa Rosa.*

Abstract

The objective of the study was to develop a dialogue table to strengthen the defense of the labor rights of fishing workers in the district of Santa Rosa-Lambayeque, for which a methodology of the descriptive type was applied, with a non-experimental design, under an approach quantitative and whose population was made up of fishing workers who work in different vessels, whether they are flat or bolicheras in the District of Santa Rosa, and with a population of 3,000 workers in the fishing sector of which 184 fishing workers are shown, since they are directly related to the problem identified. The degree of instruction and level of knowledge of fishing workers was diagnosed; it was verified whether the state entities with their supervisory function in the fishing sector; and the results of the application of the surveys to the workers of the fishing sector of the district of Santa Rosa were estimated, with the proposal to strengthen the labor inspection in the defense of labor rights in the fishing sector, the information collected, analyzed, debugged and processed the results. In this regard, the investigation established the relationship of the variables: Labor Rights and Fisheries sector, which led to the following question: How to determine how lack of knowledge influences the defense of the labor rights of fishery workers in the District from Santa Rosa? Finally, the investigation concludes that the lack of knowledge is the determining factor to generate abuse by critics, which could be determined through the surveys carried out, since those who carry out this work have not finished their higher studies together To this, the lack of support from the State through its fiscal prosecutors in the Ministry of Labor and Employment Promotion together with the National Superintendence of Labor Inspection does not fulfill its control function in the fisheries sector of Santa Rosa-Lambayeque

Keywords: Ministry of Labor, SUNAFIL, fisheries sector, control, district of Santa Rosa.

INDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO:.....	3
<i>Resumen</i>	4
Abstract.....	5
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.1.1. A nivel Internacional	13
1.1.2. A nivel nacional.....	14
1.1.3. A nivel local.....	17
1.2. ANTECEDENTES DE ESTUDIO	20
1.2.1. A nivel internacional	20
1.2.2. A nivel nacional	22
1.2.3. A nivel regional o local	24
1.3. ABORDAJE TEORICO	25
1.3.1. Derechos laborales	25
1.3.2. Sector pesquero	35
1.3.11. Normativa Laboral nacional.....	49
1.4. Formulación de problema.	55
1.5. Justificación e importancia del estudio	55
1.6. Hipótesis.	56
1.7. Objetivos	56
1.7.1. Objetivo General.....	56
1.7.2. Objetivos Específicos	56
II. MATERIAL Y MÉTODO	58
2.1. Tipo y diseño de la investigación:	58
2.2. Población y muestra.....	58
2.2.1. Población.....	58

2.2.2. Muestra.....	58
2.3. Variables, Operacionalización	60
2.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad.....	62
2.4.1. Métodos:.....	62
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	63
2.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos.	64
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	64
2.6. Aspectos éticos:	64
2.7. Criterios de rigor científico.....	65
Fiabilidad.....	65
Muestreo.....	65
Generalización.....	65
Validez y Confiabilidad	65
III. RESULTADOS	66
3.1. Tablas y figuras.....	66
3.2. Discusión de resultados.....	86
3.3. Aporte científico	89
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95
4.1. Conclusiones	95
4.2. Recomendaciones	97
REFERENCIAS	98
ANEXOS 1 : ENCUESTA VIA ORDINARIA LABORAL.....	101
ANEXO 2. SOLICITUD AL MINISTERIO DE TRABAJO.....	105
ANEXO 3. DOCUMENTO DE ZARPE	106
ANEXO 4. CERTIFICADO DE PESCADOR.....	107
ANEXO 5. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	108
Expediente. N.º 00653-2013-PA/TC.....	108
ANEXO 6. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	132
EXPEDIENTE N.º 3627-2012-PA/TC	132

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Conocimiento de sus Derechos Laborales.....	66
Tabla 2: Contrato de trabajo entre el empleador y trabajador	67
Tabla 3: Beneficios sociales y remuneración	68
Tabla 4: Protección del estado.....	69
Tabla 5. El trabajador pesquero protegido por los sindicatos.....	70
Tabla 6: Conocimiento sobre las funciones del MTPE y Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.....	71
Tabla 7: Participación en inspecciones de fiscalización.....	72
Tabla 8: Desventaja frente al empleador	73
Tabla 9: Conoce las instituciones que velan por el cumplimiento de sus derecho laborales	74
Tabla 10. Cumplimiento de sus funciones por parte de las Instituciones.....	75
Tabla 11. Fiscalización de capitania.....	76
Tabla 12. Capacitaciones	77
Tabla 13. Entidad a la cual recurrir por despido del empleador.....	78
Tabla 14. Dispone de seguro de salud	79
Tabla 15. Pago mediante boletas	80
Tabla 16. Pago extra cuando existe suspensión perfecta.....	81
Tabla 17. El pago cubre sus necesidades básicas	82
Tabla 18. Disconformidad del armador	83
Tabla 19. No reclama derechos	84
Tabla 20. La falta de educación el problema para injusticias en el sector pesquero	85

TABLAS DE FIGURA

Figura 1. Conocimiento de sus Derechos Laborales	66
Figura 2: Contrato de trabajo entre el empleador y trabajador	67
Figura 3: Beneficios sociales y remuneración	68
Figura 4: Protección del Estado.....	69
Figura 5: El trabajador pesquero protegido por los sindicatos	70
Figura 6: Conocimiento sobre las funciones del MTPE y Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.....	71
Figura 7: Participación en inspecciones de fiscalización	72
Figura 8. Desventaja frente al empleador	73
Figura 9. Conoce las instituciones que velan por el cumplimiento de sus derechos laborales	74
Figura 10. Cumplimiento de sus funciones por parte de las Instituciones	75
Figura 11. Fiscalización de capitánía	76
Figura 12. Capacitaciones.....	77
Figura 13 Entidad a la cual recurrir por despido del empleador	78
Figura 14. Dispone de seguro de salud.....	79
Figura 15. Pago mediante boletas.....	80
Figura 16. Pago extra cuando existe suspensión perfecta	81
Figura 17. El pago cubre sus necesidades básicas.....	82
Figura 18, Disconformidad del armador.....	83
Figura 19.No reclama derechos	84
Figura 20. La falta de educación el problema para injusticias en el sector pesquero.....	85

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se basó en la realidad, donde existe un problema social puesto que el trabajador subordinado por desconocimiento no hace valer sus Derechos Laborales por lo cual se pretende dar a conocer que no se está cumpliendo con lo encomendado por el estado que es, hacer velar por los Derechos socio- laborales y contribuir a mejorar el sistema de fiscalización por parte de las entidades del estado.

En la Provincia de Chiclayo, Departamento de Lambayeque existe sin lugar a duda organismos de inspección laboral, El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y La Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), recientemente establecida en esta jurisdicción, las cuales son entidades de suma importancia en nuestro estado peruano y en la Provincia de Chiclayo, debido a las altas tasas de informalidad laboral; puesto que tienen que regular el Derecho socio- laboral de los trabajadores con el fin de exigir que las empresas cumplan con sus principales obligaciones laborales, establecidas de acuerdo con ley.

La labor de estos organismos debe estar sujeta en todo el territorio y más aún en los trabajos que demandan de mucho riesgo, y pone en eminente peligro la vida humana por su misma naturaleza; como lo es el trabajo de los pescadores que desarrollan sus faenas en las costas del Perú, la gran mayoría de pescadores que se dedican a esta labor aceptando muchas veces pagos miseros y abusos por sus empleadores es a consecuencia de la falta de estudios pues hay quienes no han terminado incluso la primaria y más aún algunos no han asistido a un centro de estudios lo cual es fundamental para el desarrollo personal y social de cada persona.

Este humilde oficio está siendo vulnerado por los empleadores, dueños de lanchas y chalanas, debido al desconocimiento de sus trabajadores, es ahí donde este ente Fiscalizador debe de tomar parte para que todos los trabajadores de este distrito se sientan respaldados por estas entidades.

Entonces a lo antes esbozados; ¿Cómo el trabajador puede concurrir a esta entidad si no la conoce?; ¿Acaso es el trabajador quien tiene la obligación de hacer conocer a su empleador de su derecho? ¿Por qué no el estado actúa a través de sus órganos fiscalizadores, no obliga a los empleadores al cumplimiento de quienes está subordinados?

El trabajo de riesgo que realizan las personas en el distrito de Santa Rosa está en total abandono sin autoridades que los represente de manera idónea puesto que el empleador hace abuso de derecho consistente en la contraprestación “el pago a su trabajador”, y de los beneficios que están sujetos a este, por la necesidad que estos ostentan, con el fin de llevar un sustento a su hogar sin importar el atropello laboral de los empleadores.

Aparte de la remuneración, está la seguridad de cada persona que se embarca en el trayecto de las peligrosas aguas; por la cual los entes fiscalizadores deben estar aptos en conocimientos de este trabajo de riesgo, para tomar las acciones correspondientes frente a los dueños de embarcaciones y propietarios de las chalanas o lanchas (pesca artesanal) donde se le pide y exige a cada dueño brindar la seguridad de sus tripulantes. Las deficiencias que se perciben en este sector laboral puesto que muchas familias dependen del trabajo, de la pesca, muchas veces los dueños de pequeñas embarcaciones como de las grandes embarcaciones industriales, no valoran la mano de obra del trabajador pesquero puesto que el pago que estos perciben son totalmente paupérrimas para una vida digna. Los trabajadores del distrito de santa rosa dedicados al sector pesquero, se encuentran desorientados con respecto al conocimiento de sus derechos socio- laborales y sería muy necesario que, mediante capacitaciones sobre este tema, ellos en adelante podrían reclamar sus derechos mediante ley.

Esta investigación pretende elaborar una mesa de diálogo para fortalecer la defensa de los Derechos Laborales de los trabajadores pesqueros en Santa Rosa – Lambayeque, ya que en base a una visualización directa del problema de

desconocimiento y consecuentemente la informalidad que se vive en este distrito, se están desprotegiendo el Derecho que por ley les asiste aunado a que a través de la elaboración de las mesas de diálogo podrán conocer sobre sus derechos dejando de lado la ignorancia ante su entorno de trabajo, siendo necesario que todas las personas que laboran en el sector pesquero conozcan de sus Derechos Laborales.

El trabajo está constituido por: I. Introducción el cual contiene: realidad Problemática, antecedentes de la investigación, teorías, formulación del problema, justificación e importancia, hipótesis, objetivo general y específicos. II. Material y Métodos contiene: tipo y diseño de investigación, población y muestra, variable y operacionalización, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimientos de análisis de datos, criterios éticos, criterios de rigor científicos. III. Resultados. IV. Resultados que contiene: tablas y figuras, discusión de resultados, aporte práctico. VI. Conclusiones, y Recomendaciones. VII. Referencias. VIII. Anexos

Como finalidad, se pretende contribuir con la comunidad jurídica mediante un aporte de investigación desarrollado en el campo laboral de uno de los regímenes especiales de nuestra normativa que demandara un análisis más profundo por su complejidad. Mediante la presente indagación se pretende contribuir, evitando que la falta de conocimiento en un sector vulnerable genere que se conviertan en víctimas de sus empleadores por no reconocerse sus derechos socio laborales.

1.1.REALIDAD PROBLEMÁTICA.

1.1.1. A nivel Internacional

Este tema no es ajeno en el Derecho Internacional, por lo que La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y el Vaticano denuncian la “esclavitud de la era moderna en alta mar; precisa que a pesar de los avances a nivel nacional e internacional para promover la sostenibilidad en el sector pesquero y enfrentarse a estos problemas, la protección laboral suele ser insuficiente o no se aplica: esto significa que la misma industria que ofrece tantas oportunidades a las comunidades costeras, puede contribuir al mismo tiempo a victimizar a las personas que carecen de recursos. (FAO y Vaticano, 21 de noviembre de 2016).

Uno de los países donde trasciende más esta actividad pesquera es España, pues cuenta con una importante flota, este sector se caracteriza por ser de alto riesgo pues su tasa de lesiones y fallecimientos es superior a cualquier otro sector laboral. Las reglas de seguridad laboral en el trabajo se rigen a la seguridad de los pescadores que por su naturaleza son trabajos de alto riesgo. (Hervás & otros, 2017)

Mediante una conversación vía telefónica con el señor José Ugalde del País de Costa Rica (2019), administrador de la Asociación de Pescadores Artesanales del Caribe Sur; Pescadores de pequeña escala (pesca artesanal), el cual labora en el sur del país pegado a Panamá, manifiesta que no existe apoyo por parte del gobierno a pesar de ser un gran número de personas dedicados a la captura de los productos marinos, y no solo los hombres se dedican a esa labor, si no también mujeres, siendo este trabajo discontinuo, es decir no es de manera permanente si no por temporada, puesto que solo trabajan algunos meses del año y los restantes se dedican a otras actividades para poder solventar los gastos en sus hogares, asimismo, enfatizó que en Costa Rica los tipos de pesca son: La pesca de avanzada (Industrial), la semi - avanzada (Semi - Industrial) y la artesanal la cual es la que más realizan; cada tipo respetando las millas de pesca que les confiere el Estado pues cada uno de ellos tiene una limitante; la semi - avanzada es la que utilizan redes y aparatos avanzados para la pesca y la pesca artesanal es netamente amigable con el ambiente teniendo como

política “Si no cuidamos lo que comemos, nos vamos a quedar sin nada”, señala que también se presentan irregularidades pues algunos de los que laboran en la pesca industrial son indocumentados, con respecto a menores de edad es muy estricto la normativa, no permiten menores a bordo; respecto a la pesca artesanal no cabe ningún problema respecto a su remuneración porque quienes la realizan son familia.

En Guatemala según lo mencionado por Garzaro (s.f): “Ser pescador es una profesión gratificante, pero es muy dura, sobre todo en Guatemala. No es raro que pasen dos o tres noches en altamar luchando por volver con una buena pesca que haga que el viaje valga la pena, exponiéndose a muchos peligros. Y cuando vuelven, independientemente de lo que hayan pescado, tienen que pagarle al dueño de la lancha el 50% de las ganancias”. Precizando que en Guatemala a lo que va del año más de 3000 personas han quedado lisiadas por la pesca de buceo por ganar míseras remuneraciones; la cual hoy ha quedado prohibida esa práctica de pesca, sin embargo, las personas están en total desamparo perjudicando directamente a sus familias. La asociación del caribe viene luchando por políticas primordiales que los beneficie a cada uno de ellos; la cual es la licencia que tienen para trabajar como tal, pues solo les brindan un carnet que caduca cada año que no les brinda ningún beneficio ni para los que laboran en este sector ni para su familia quienes serían los beneficiarios indirectos; sin embargo, con las licencias podrían adquirir beneficios por parte del estado. Y lo otro sería por un lugar de procesamiento o descargue, pues al no tenerlo, el producto pescado, se tendría que transportar de un lugar a otro sin hielo y este pierde calidad y el precio obviamente ya no es el mismo. El estado tiene los recursos y muchas veces las asociaciones se han juntado para dar solución a las problemáticas del sector, pero sin embargo los fondos son destinados para otros sectores quedando al desamparo el sector que brinda trabajo y beneficia a miles de trabajadores.

1.1.2. A nivel nacional

CASO I: Cesar Córdova asesor del sindicato de Pescadores Olaya Balandra (Diario Chimbote, 2017) La incertidumbre que tiene todo el sindicato de pescadores es

contra la abogada Zulmira Chero Llontop quien es representante de la jefatura zonal de la SUNAFIL en Chimbote. Puesto que la representante del organismo fiscalizador está avalando irregularidades en agravio de los trabajadores pesqueros emitiendo actas contrarias a la norma y carente de objetividad agravando los derechos de los pescadores. “Ella dice ser especialista legal, pero parece que no conoce el sector pesquero porque aquí en el acta dice que ha verificado que la cuota de la lancha Mariana es de 4,169 toneladas, pero no ha leído y debería darse tiempo en revisar la ley 1084 de las cuotas de pesca donde se establece, según resolución directoral que se publica antes de cada temporada de pesca, que la cuota que le corresponde es de 15 mil toneladas. Ella tuvo que haber verificado no en la empresa sino ver en la página web del PRODUCE” manifestó Córdova Ponce. La Doctora no verifico la cuota correspondiente a la que le corresponde a la embarcación Mariana B pues esta tal como lo especifica la ley 1084 donde se establece, según la resolución directoral que se publica antes de cada temporada de pesca. La cual se puede verificar en la página web de PRODUCE (Darío Chimbote, 2017).

En la entrevista realizada vía telefónica al señor César Córdova (2019), asesor del Sindicato de Pescadores José Olaya Balandra, sobre los acontecimientos laborales que se dan en el sector pesquero: Refiere que los trabajadores cuentan con contrato de trabajo indeterminado e intermitente la cual tienen relación con los Artículos 64 al 66 del D.S N° 003-97-TR; cuando los trabajadores están en temporada de pesca se activa el contrato y la obligación, de prestar servicio y de pagar, cuando hay veda, hay una suspensión perfecta de labores. Cabe precisar que según el entrevistado el empleador a través de la astucia renueva cada temporada el contrato lo cual se contradice de acuerdo a lo que establece en el párrafo 2 del Art. 64 segundo párrafo del D. S 003–97-TR: los trabajadores que están bajo este rige de contrato tienen derecho preferencial, sin necesidad de requerirse un nuevo contrato. Respecto a la seguridad en el trabajo de los pescadores es de alto riesgo donde se pone en peligro su vida de quienes laboran a bordo de lanchas o embarcaciones, por lo tanto, las empresas que se dedican a esta actividad, deben de contar con su seguro de manera obligatoria la cual implica dos tipos de cobertura, pensiones en caso de invalidez y seguro de ESSALUD (atención medica); las remuneraciones de los pescadores no tienen un marco normativo propio de tal manera que el pago quedan fijados por convenios colectivos; lo cual

conlleva a que las empresas chicas por no decir todas optan por fijar el pago de sus remuneraciones de manera arbitraria y abusiva mientras que en las grandes empresas (embarcaciones industriales), por ejemplo: HAYDUK, COPEINCA, AUSTRAL, TASA, etc... la modalidad de remuneraciones en que algunas empresas industriales pagan a los pescadores ya está fija la cual es el 22.4% del 8% de la harina de pescado; por lo cual todos los pescadores no perciben el mismo monto que los que trabajan en empresas grandes a pesar de que las actividades son las mismas, en respuesta como ya lo había abordado en un principio es que no existe una ley donde se fije el monto que deba percibir el pescador, teniendo únicamente como referencia el Decreto Supremo 009-76-TR bajo el cual se establece que los trabajadores pesqueros deben de ganar el 22.4% del precio de la materia prima (la anchoveta) y luego en los años 85 y 88 se cambió la modalidad de pago lo cual es el 8% del valor FOB de la harina de pescado la cual era dividido, entre los tripulantes de la embarcación dándole al patrón de la lancha una parte adicional ejemplo; si son 12 que salen en una embarcación se repartiría en 13 partes porque el patrón recibe dos partes; eso es lo que está regulado en la norma, sin embargo todas las empresas desconocieron el Decreto Supremo 009-76 TR, cuando se ha querido actualizar en el año 2011 para que se le paguen de manera uniforme a todos los pescadores, concepto que fue llevado por los sindicatos a una mesa de trabajo donde se había establecido una comisión sectorial no se logró fijar el monto que deben de ganar los pescadores de tal manera que se estableció que el precio o la remuneración que deban de ganar deben quedar establecidos mediante convenios colectivos que fije cada trabajador con las empresas por los convenios colectivos lo pactan los sindicatos, en otras palabras lo que deben de ganar los pescadores queda pactado en un acuerdo entre ambas partes, un sindicato que representa a los pescadores y la empresa, eso es lo que está vigente hasta el día de hoy. Por otro lado, hay muchos pescadores que trabajan en empresas pesqueras chicas que no han establecido convenios colectivos de tal manera que están sujetos al precio que establecido por el armador, generando un trato abusivo del empleador hacia el trabajador lo cual se ve reflejado en palabras directas como “si no te gusta el pago, te puedes retirar”; todo ello por falta de una normativa que fije el pago o remuneración de forma igualitaria para los pescadores.

Asimismo, se tiene que el ente fiscalizador **SUNAFIL y Dirección de Capitanías y Guardacostas del Perú** realizaron el primer operativo conjunto de fiscalización sobre las condiciones laborales en la que se desarrollan los trabajadores pesqueros, en la región Callao, en embarcaciones de pesca artesanal , mediante este operativo se pretendió verificar el registro en la planilla electrónica y la inscripción en la seguridad social en salud y pensiones; para lo cual se verificó que las instalaciones y maquinaria sean idóneas para el desempeño de las labores de los trabajadores a bordo. Sin embargo, de acuerdo con la inspección se pudo determinar que quince (15) trabajadores no se encontraban inscritos en planilla y que tampoco estaban inscritos en Es Salud ni en la ONP. En las dos embarcaciones intervenidas se pudo encontrar desorden e insalubridad y solo algunos trabajadores contaban con sus equipos de protección personal (EPP) completos.

De acuerdo con la **Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N° 00653-2013**, se ventila un caso sobre reposición de trabajo, interpuesta por Felix Reynaldo Ato Merino quien es pescador y desempeñaba el cargo de motorista, además de ello cuando inicio a laborar para la empresa, pertenecía al sindicato SUNEP, la demandada, empresa Tecnología de Alimentos S.A (TASA), resuelve la relación laboral de forma indebida e injustificada; aludiendo de que dicho pescador quien laboraba en una de sus embarcaciones pesqueras, es un trabajador de confianza, pues así lo establece el convenio colectivo. Sin embargo, el Tribunal Constitucional ordenó la reposición del trabajador, pues la demandada no acreditó que el demandante sea trabajador de confianza pues las funciones que el demandante desempeñaba no amerita dicha condición, por lo que este solo podía ser despedido por una causa justa, por lo que la ruptura del vínculo laboral tiene carácter de un despido arbitrario.

1.1.3. A nivel local

Cubas (2018). En el diario web de RPP Noticia dio a conocer sobre la instalación de mesa de trabajo para certificación de pescadores por experiencia Laboral en la región Lambayeque, Perú, señalando: Que Tania Tapia, Gerente de la Cámara de Comercio y Promoción de Lambayeque; dio a conocer que se instaló una mesa de trabajo para la

certificación de los pescadores de la región en base a su experiencia laboral encabezada por el programa Impulsa Perú de Ministerio del trabajo con el apoyo del Ministerio de la Producción, Dirección Regional de Educación, y el Gremio de Pesca Industrial de la Cámara de Comercio de Lambayeque. La gerente de la Cámara de Comercio, enfatizó que como primer paso se está elaborando los perfiles laborales de los pescadores de San José, Santa Rosa, Puerto Eten y Pimentel y todos los involucrados en la pesca, para luego certificar sus competencias o capacidades que ya tienen desarrolladas los pescadores, tripulantes, capitanes, operadores de motor, entre otros. Con la finalidad de tener un sustento para quizás poder tener más oportunidades laborales con mejores condiciones. Pues algunos no han tenido acceso a una educación elemental buscando formarlos, porque tienen mucha experiencia empírica.

Coronado, R. (2018) en el Diario de RPP noticias dio a conocer la petición de los pescadores, quienes estaban requiriendo capacitaciones para prevenir accidentes durante faenas. El señor Héctor Galán Llontop quien es dirigente del Distrito de Santa Rosa, señaló que solo se realizó una capacitación en temas de seguridad, demandando al Gobierno Regional que a lo que va del año 2018 ningún tipo de capacitación por parte de las autoridades competentes. Asimismo, el dirigente del Distrito de Santa Rosa manifestó “Siempre hemos reclamado que tienen que programarse más talleres de sensibilización de forma continua, para los más de tres mil pescadores artesanales y de consumo humano”, señaló que, gracias a Dios en su jurisdicción, los pescadores ya están respetando la bandera roja, a fin de reducir los accidentes en el mar.

Asimismo, en la entrevista realizada al señor con iniciales, J.L.L.C; que labora aproximadamente dieciocho años en la empresa de iniciales S.D.P, desempeñando el puesto de tripulante en la embarcación con iniciales (M.J); manifestó: Que no conoce a ciencia cierta sus derechos laborales lo que conlleva a grandes injusticias, las remuneraciones son injustas ya que de toda la pesca obtenida el 60% de la cuota se queda con el armador, y del 40% el armador retiene lo que es gastos de petróleo y víveres, dos partes para el patrón, parte y media para el segundo patrón, parte y media para el motorista y una parte para el resto de tripulantes lo cual la remuneración que le toca a cada uno casi no compensa con el trabajo

realizado, eso es cuando hay pesca, pero cuando no hay captura del producto (pesca) no les pagan nada y muchas veces se tiene que ir a su casa con las manos vacías. Todo esto sumado que no cuenta con un seguro de riesgo, pese a laborar en un trabajo calificado como tal, no tienen un seguro de Salud; todo esto viene pasando en todos los años laborados. El abuso se extiende a la disposición del armador, para cumplir labores que no competen necesariamente a los trabajos de pesca; por ejemplo cuando el boliche (red de pesca), lo traen de otro lugar a Santa Rosa, la gente que trabaja en la lancha tiene que estar presente para descargar el boliche y trasladarlo de un lugar a otro, muchas veces al local del armador, utilizando tiempo y fuerzas de cada trabajador y sin pago alguno, todo aquel que trabaja para la empresa tiene que estar supeditado a la orden del armador y si el armador está construyendo otra lancha ellos tienen que ir a pintarla, masilla y apoyar para llevarla al mar sin ningún tipo de remuneración y si los trabajadores no apoyan al dueño de la lancha, no se les da trabajo. Cuando se le preguntó con respecto a quien autoriza el zarpe, mencionó que era Capitanía de puerto en este caso Santa Rosa, a quien le entregan un documento de las personas a bordo con el número de registro consignadas en su Carnet, sin embargo mencionó que muchas veces han llevado personas indocumentadas y personas suplantando identidad del carnet que cuenta cada trabajador, ello a consecuencia de que Capitanía de Puerto nunca ha supervisado si las personas que están a bordo, son las detalladas en el documento de zarpe o verificar las condiciones de la lancha en las que están laborando.

El dos de octubre del presente año se llevó a cabo una entrevista con el asistente de pesca **Palermo Galán Panta de la Gerencia Regional de Producción en el Distrito de Santa Rosa**; quien manifestó con respecto a la actividad que se desarrolla en el distrito es la pesca artesanal y la pesca industrial, entre la pesca artesanal tiene como límite santa Rosa – Puerto Eten, y la pesca Industrial se desarrolla por la parte Sur, Chimbote, Callao y Ilo; sobre los beneficios laborales que cuentan los trabajadores pesqueros solo el 30 % de los trabajadores que desempeñan sus faenas en las embarcaciones de madera de hasta 110 metros cúbicos, les reconocen sus beneficios eso quiere decir que el 70% no les reconocen sus beneficios laborales. Tal es el caso que muchos trabajadores pesqueros han quedado incapacitados para realizar sus labores y el empleador no les ha reconocido ningún beneficio,

por estar al margen de la ley. Todo ello se debe a la inconciencia que tiene el armador con el tripulante pues no los asegura de acuerdo a ley. Y con respecto a las inspecciones que desarrolla las entidades; para no dar a notar el alto nivel de informalidad presentan planillas fantasmas, o los trabajadores que figuran en planilla son familiares directos y los tripulantes que trabajan en las embarcaciones no figuran. Lo que se requiere es que exista una concientización por parte de los armadores con respecto a los beneficios sociales que deberían de percibir los trabajadores pesqueros, con respecto a las inspecciones manifestó que las planillas que muestran los empleadores son por contrato de tres meses, pues este tipo de contratos no aplica al régimen laboral pesquero pues es un régimen especial, el contrato que se aplica es intermitente, indeterminado pero discontinuo, pues solo se labora por temporada. A la vez referencio de que los armadores dueños de dos a más embarcaciones lo que hacen es rotar a los tripulantes cada temporada de pesca con la finalidad de confundir su continuidad laboral y por desconocimiento no hacen valer sus derechos a la hora en que el armador prescinde de sus servicios. A través de la Gerencia Regional, se está tratando de trabajar con los gremios de pescadores y armadores en llegar a un consenso con la finalidad de asegurar a todos los trabajadores pesqueros que laboran en distintas empresas. Finalmente se refirió también a las constantes irregularidades con respecto al zarpe, permiso para salir a navegar al mar, la lancha y sus tripulantes, autorizado por Capitanía de Puerto; quienes no se apersonan a constatar que las personas a bordo sean los que figuran en el zarpe; y muchas veces se ha podido evidenciar que cuando el trabajador procede a realizar una demanda laboral a su empleador y necesita como medio probatorio el documento de zarpe este no figura, pues es manejado por las autoridades de Capitanía de Puerto.

1.2. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

1.2.1. A nivel internacional

Morux y Murillo (2013) en su tesis titulada: “El Trabajo en el Mar: Situación del Trabajador Pesquero en Costa Rica” para optar el grado de licenciados en Derecho, de la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Concluye:

El contrato de los trabajadores del mar, es un contrato especial, donde se establece la relación laboral con el armador, en el mencionado contrato se estimará las obligaciones de cada parte (trabajador y empleador), también se especificara las funciones que tendrá cada trabajador a bordo de la embarcación, sus remuneraciones y beneficios, también se especificara las obligaciones del armador.

El trabajo de la pesca es considerado un oficio hereditario, en la cual se creció sacando provecho a los productos marinos de generación en generación.

En el portal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicado el **dos de enero del presente año**, se realizó un tema de suma importancia **“PESCADORES”**, consistió en dar a conocer la cantidad de personas que desempeñan esta labor alrededor del mundo, estimándose que 58,3 millones que trabajan en el sector, el 37 % labora a tiempo completo, 23% a tiempo parcial y un cierto número trabaja de ocasión. FAO (2014).

Las labores de la pesca en el mar demandan de trabajo forzosos, pues están en constante esfuerzo físico, lo cual se tornan cansadas, en la que se encuentran inmersos a las adversidades del clima de los malos tiempo en el mar, los movimientos que hace la embarcación, impidiendo la estabilidad en las labores. Los pescadores utilizan diversos equipos para realizar la captura del producto del mar, a dicha labor se asocia los peligros a los que se exponen para la realización de la pesca, lo cual es más frecuente que en otro tipo de labores comunes, puesto que la realización del trabajo se realiza en alta mar donde se está alejado de los centros de salud en caso de alguna emergencia.

Las remuneraciones que se establecen para los pescadores de parte de sus empleadores, es fijo o proporcional, en la cual se establece en periodo determinado o un porcentaje de todos los ingresos obtenidos de la pesca, en algunas ocasiones también se les paga mediante un salario mínimo. Debido a que no existe una remuneración estable que garantice un buen salario la OIT ha avanzado normas que ofrecen protección especial para los trabajadores pesqueros de todos los países. El convenio sobre el trabajo en la pesca tiene como objetivo entablar normas para garantizar las condiciones de vida y del trabajo decente en las embarcaciones pesqueras, dando protección en materia de seguridad y salud en el trabajo,

teniendo como ámbito de aplicación a todos los pescadores, que trabajen en distintas ares productivas, e incluso a los que trabajan a la parte.

1.2.2. A nivel nacional

Paredes (2014) en su investigación titulada: “Factores que influyen en el cumplimiento de las obligaciones sociales de las empresas del sector pesquero del Perú: Caso Empresa Pesquera Extractiva E.I.R.L. Chimbote, 2014”, para obtener el título de Contador Público, de la Universidad Los Ángeles de Chimbote, Chimbote- Perú, concluye:

Debido a la alta tasa de informalidad del sector pesquero en el Perú, es que las obligaciones sociales no se cumplen en la actividad pesquera, perjudicando indirectamente a las familias de los trabajadores, impidiendo el crecimiento personal y a su vez del país, pues la gran mayoría que se dedican a la pesca informal evaden impuestos que perjudican al estado.

Jhonder, S. (2017) en su tesis titulada, “Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarney- 2016”, tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote, Perú. En la que concluyó:

Luego del estudio realizado por el autor queda completamente demostrado, que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarney vienen siendo vulnerados sus derechos laborales de manera constante a consecuencia de la ausencia de fiscalización por parte del ente fiscalizador del estado, lo cual refleja que es menester perfeccionar sus debilidades existentes y así poder lograr su finalidad para el cual fue creado.

De igual forma queda demostrado que la causa principal para que se vulnere tales derechos laborales de los que trabajan en la Municipalidad Provincia de Huarney es que la SUNAFIL no está cumpliendo con el fin de su creación, el de dar cumplimiento al ordenamiento jurídico laboral, para que los trabajadores se sientan representados por parte del estado y estos a su vez garanticen su estabilidad laboral.

Se puede precisar que la SUNAFIL, no cumple su rol la cual es de suma importancia, fiscalizar; que se cumplan los Derechos Laborales de cada trabajador.

Valles (2017) en su tesis titulada: “La ley N°30003 y la seguridad jurídica de los afiliados a la caja del pescador”, para optar el grado de abogado, de la Universidad de Trujillo, Trujillo, Perú, concluye:

Uno de los derechos constitucionales que protege el estado es el de Seguridad social, en la que el Tribunal Constitucional establece que este derecho es un acceso libre e igualitario que tiene cada persona para acceder a una pensión de jubilación. Garantizando la restitución de la pensión en caso de que esta sea privada por cualquier criterio arbitrario o ilegal que vulnera al goce del beneficio pensionario. En el Perú la función que desempeñaba la Caja de pensiones para los aportes que realizaba los pescadores, era de suma importancia puesto que se buscaba beneficiar a todos los trabajadores de este sector con respecto a sus derechos laborales y seguridad y salud en el trabajo, la cual se acomodaban a las necesidades de los pescadores, siendo un número muy importante.

Tantas (2016) en su tesis titulada: “Inaplicabilidad de la prohibición de ejecutar medidas cautelares en procesos sobre pensiones contra la caja de beneficios y seguridad social del pescador en estado de liquidación”, para optar el grado de maestro en Derecho, de la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú, concluye:

El estado protege al trabajador, con normativas que aseguren sus derechos socio laborales y sobre todo al derecho a percibir una pensión vitalicia, de acuerdo a sus aportaciones percibidas por los años trabajados, pues este será su único sustento cuando presente un estado de necesidad con la que garantizara sus necesidades básicas, este derecho no tiene discriminación alguna con respecto a las labores que puedan desempeñar cada trabajador, ya sea en el régimen privado o público, siempre y cuando se cumpla con los requisitos que establece la ley.

1.2.3. A nivel regional o local

Morales & Ruiz (2013) en su tesis titulada: "Los derechos laborales del pescador del distrito de Santa Rosa de la región Lambayeque", para obtener el título de abogado, de la Universidad Señor de Sipán, Santa Rosa, Lambayeque, concluye:

La actividad pesquera, actualmente no se encuentra debidamente normada, esto hace que la informalidad impere en esta actividad, que considerarnos es de carácter especial, debido a que en sus diversas manifestaciones de presentación de la relación laboral entre armador y pescador se ve afectada por una serie de costumbres propias de esta actividad.

Llatas & Sarmiento (2016) en su tesis titulada "Impacto socioeconómica del desarrollo el sector pesquero en la Región de Lambayeque", para obtener el título de Ingeniero Económica, de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel- Lambayeque, concluye:

La problemática que se evidencia en la región costera del norte del Perú, donde la falta de un desembarcadero está ocasionando pagos excesivos por parte de los hombres de mar, pues al no tener un lugar adecuado en donde se pueda descargar su producto obtenido, esto les genera costos, además de ello, perjudica a la población ya que los desechos de los peces generan una contaminación ambiental, pues estos son desechados al mar, las playas, como por ejemplo San Jose, Santa Rosa y Pimentel; es por ello que las autoridades competentes deben de gestionar políticas a favor de los pescadores, para que puedan tener un mejor sustento y una mejor calidad de vida.

Pastor (2014), en su tesis titulada: "Propuesta de modelo de negocio para la Asociación del centro de procesamiento pesquero artesanal en el distrito de Santa Rosa – Lambayeque – 2013", para obtener el título de Contador Público, de la Universidad de Mogrovejo, Chiclayo- Lambayeque:

De acuerdo por la investigación realizada, se conoció que las autoridades competentes tanto locales como las entidades del ministerio de trabajo, no capacitan a las personas que laboran en el procesamiento de pescado, pues lo desarrollan de

manera empírica, pues algunas de las personas no han sido debidamente capacitadas para procesar de manera idónea el pescado, a su vez cabe resaltar que sus remuneraciones muchas veces no compensa la labor realizada por el trabajador, pues el empleador de manera abusiva paga de acuerdo a su libre disposición.

1.3. ABORDAJE TEORICO

1.3.1. Derechos laborales

Para Campos (2003), el trabajo es el obstáculo, la traba que cada hombre tiene que superar para poder lograr o satisfacer sus necesidades. También considerado como sufrimiento, pues trabajo deriva de “tripalium”, lo cual era un instrumento para castigar a los esclavos, sin embargo, no tiene nada que ver el castigo con el trabajo, si no que en aquel tiempo los que trabajaban en el campo se sentían como si los hubiesen apaleado.

Neves (2009) en su artículo publicado: “Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos” precisa que en el estado peruano no existe respeto por los Derechos laborales de los trabajadores, lo que es alarmante, pues todo derecho a las personas debe de ser equitativa y satisfactoria procurando para él y su familia, siendo reconocido en los tratados internacionales de trabajo. Es función primordial para el Estado peruano la debida aplicación de la normativa, previniendo así los accidentes en los centros de labores, posibilitando que cada persona tenga una vida digna, gozando de una remuneración que le ayude a satisfacer las necesidades más básicas.

Asimismo, Neves (2009) en su libro “Introducción al derecho laboral” hace de manifiesto, para que una actividad laboral entre al campo de su aplicación debe reunir específicamente los requisitos necesarios que establece el Derecho del trabajo, pues de no ser así sería cualquier ocupación.

Según el autor para que el derecho del trabajo ingrese al campo de aplicación, se tienen que cumplir esencialmente con tres requerimientos: Prestación personal, subordinación y remuneración, eso quiere decir que si o si la relación que exista entre trabajador y empleador debe de cumplir con estos tres requisitos caso contrario tendrá otra naturaleza.

Sin embargo, Rodríguez y Gutiérrez (2014) hace denotar que en la sociedad actual encontramos dos modalidades de prestación o realización de trabajo: por cuenta propia, realizado; y, por cuenta ajena, en régimen de subordinación, a cambio de una remuneración la cual puede ser económica o en especie, que no exceda al 30% de la remuneración.

Gonzales (2016), en su libro titulado, “El contrato de trabajo y sus modalidades”, hace una clara énfasis pues lo estima como un instrumento de formalización de las prestaciones de servicios por cuenta ajena, en donde el trabajador presta sus servicios a cambio de una contraprestación por parte de su empleador, protegiendo los intereses de la parte más vulnerable de toda relación laboral, al trabajador, por carecer de capital, por necesidad y por la dependencia de su empleador.

Así mismo el autor hace mención que en efecto, preceptos que inspiran la contratación de trabajo es la estabilidad laboral de panera permanente, pues mediante el acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador, una vez ya superado el tiempo de prueba lo cual es 3 meses y cumpliendo como mínimo el trabajo de 4 horas diarias para poder alcanzar su protección jurídica frente al despido o cualquier otra circunstancia que no sea motivada para prescindir de los servicios de los trabajadores.

1.3.1.1 Trabajo objeto de protección por el derecho del trabajo

1.3.1.1.1 trabajo humano

Neves (2009) refiere que el trabajo de los seres humanos es lo único que le interesa al derecho, y es dividido en, trabajo manual e intelectual.

En un inicio el trabajo que realizaban de manera manual lo realizaban los esclavos y los siervos, y el trabajo realizado por los hombres libres era intelectual. Consecutivamente esto se relativizó porque todo esfuerzo desarrollado por las personas se compone de manera manual e intelectual y las regulaciones de ambos tipos se fueron unificándose.

En nuestra regulación, los que trabajan de manera manual, llamados obreros y los que laboran en la parte intelectual, son los llamados empleados, tanto en su denominación como en su régimen, inicio en los años de los setenta. Ahora con pocas excepciones, la regulación se encuentra unida.

1.3.1.1.2 trabajo productivo

Citando a Neves (2009), según lo que establece el autor la actividad destituida del ámbito del derecho, es la realización de actividades no económicas. A modo de ejemplo, el trabajo sin fines de lucro que realizan los estudiantes que cursan los últimos ciclos en diversas instituciones o empresas, de acuerdo con la Ley del voluntariado no genera ningún tipo de vínculo o responsabilidad, de acuerdo a la ley el practicante podrá recibir apoyo con respecto a pasajes, alimentos, pero no un pago remunerativo por las funciones que realice.

Cuando hablamos de que un trabajo es productivo, es cuando existe un beneficio sin importar el monto económico, tal beneficio consiste en dinero, que vendría a ser el pago por el cumplimiento de un servicio o por la entrega de un bien.

Arévalo (2016), refiere que para el Derecho de trabajo es importante y le da el carácter de garantía si este es remunerativo, que pueda satisfacer las necesidades primordiales de quien lo realiza, ya puede ser quien genera bienes o servicios.

1.3.1.1.3 Trabajo por cuenta ajena

Según Neves (2009), consiste en la realización de bienes o servicios a favor de un tercero, a encargo de este, por decirlo así, mediante un contrato de prestación de servicios, el trabajador se obliga a la realización de la producción encargada por el empleador quien tiene la obligación de pagar. En conclusión, se podría decir que aquella persona que contrata a otra para que desarrolle cualquier trabajo este tiene la titularidad del bien o del servicio.

1.3.1.2 Elementos esenciales de la contratación laboral

Gonzales (2016), refiere que, conforme a lo contemplado por la legislación laboral, nuestro sistema de contratación laboral prevé una forma directa en la que participan exclusivamente el empleador y el trabajador; y, por otro lado, una forma de vinculación indirecta, tal como sucede en la intermediación laboral, en la que el trabajador presta sus servicios a un tercero que no es ciertamente su verdadero empleador. La atención del

presente trabajo está enfocada en la primera forma de vinculación laboral y, específicamente, en la contratación laboral sujeta a modalidad que es materia de análisis para sustentar la investigación en la presente tesis.

La contratación, es el mecanismo, en la que las partes es decir el empleador y el trabajador acuerdan, la realización de determina actividad, en la que él y trabajador ofrece sus servicios a cambio de una remuneración, por lo general en el contratado se establece las obligaciones de cada una de las partes intervinientes. La Ley de Productividad y Competitividad laboral, en su Art. 4, establece los elementos de este mecanismo, la cual es la existencia de una presunción de contrato a tiempo indeterminado, si es que existiera la subordinación, prestación personal y la remuneración. Teniendo en cuenta a su vez la existencia de otro tipo de contratos, los modales.

El autor antes mencionado hace referencia con respecto a la premisa normativa, esto se trata de que los todos los contratos se presume la indeterminación laboral esto quiere decir que no es absoluta, si no relativo, pues al existir un contrato a plazo fijo, o un contrato por temporada, si esta está debidamente formalizado, el trabajador solo laborará por el tiempo establecido.

Asimismo, Gonzales (2016) citando a Jorge Toyama, hace referencia con respecto a la contratación, que es el acuerdo de la voluntad del trabajador de prestar sus servicios y del empleador de remunerarlo; se puede inferir a través de la primacía de la realidad los elementos contractuales, imperan los hechos sobre el documento, dándole garantía al trabajador frente a las contingencias de su empleador. (p. 10)

Por su parte, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia hace referencia de los elementos fundamentales de contratación laboral en la Casación N° 1581-97:

“(…) en el contrato laboral debes existir tres requisitos fundamentales para que contenga protección jurídica bajo cualquier despido por parte del empleador, prestación personal, remunerado y subordinado”

Es importante resaltar que la configuración de dichos elementos y, en consecuencia, la formalización de una relación laboral proviene aún ante cualquier pacto al que hayan entablado el empleador y el trabajador.

1.3.1.2.1. Prestación Personal

Todo trabajo realizado o encomendado debe ser ejecutada por la persona quien tiene la responsabilidad de ejercerla, siendo de carácter personalísimo, nadie más que la persona misma, puede desarrollarlo, salvo sea el trabajo de la familia o que guarde relación de parentesco. Es más, el trabajador que presta su servicio a su empleador está imposibilitado de realizar cualquier actividad con ayuda de otra persona o encomendándola a un tercero.

1.3.1.2.2. Subordinación

Arévalo (2016), el trabajo para que sea objeto de regulación este debe ser de forma dependiente y subordinada, esto quiere decir que el trabajador está subordinado económicamente al empleador.

Este elemento quiere decir que el trabajador se encuentra supeditado a las exigencias del empleador siempre y cuando no contravengan las normas que vulneren su Derecho, el empleador a su vez garantiza su integridad personal de los trabajadores que se encuentran bajo su subordinación.

Gonzales (2016), manifiesta que para determinar si existe un contrato entre una persona y otra, tiene que prevalecer como elemento fundamental la subordinación de una parte sobre la otra, donde uno presta sus servicios a favor de un tercero, a cambio de una retribución. Es lo que hace diferente a otros tipos de trabajo por decir, un trabajo independiente donde existe la prestación personal y la remuneración, esto no configuraría la relación laboral, pues no existe la prestación de servicios por cuenta ajena.

1.3.1.2.3. Remuneración

No podría existir un contrato sin que exista una remuneración, que sería el resultado de la prestación de servicios que realiza un trabajador a favor de un tercero, pues este está debidamente regulado en la Constitución donde establece que todo trabajador tiene derecho a ser remunerado, de la remuneración depende el desarrollo personal del trabajador y su familia, pues permitiendo vivir de una forma digna.

Entendido así que toda actividad de trabajo tiene que ser pagado por el empleador, teniendo en cuenta que existe trabajo que no es de carácter remunerativo como por ejemplo el voluntariado. (Gonzales, 2016)

1.3.1.2.4. Principales preceptos vinculados a la contratación laboral de trabajo

Si no existiera un sistema Jurídico, con principios o reglas que esclarecen la perplejidad de todos los campos jurídicos, inspiradas a desarrollar soluciones, promoviendo la aprobación de nuevas normas que beneficien a las personas, orientando y desarrollando los casos que no se prevé en la legislación.

Tal es así, que se puede afirmar que todos los sistemas jurídicos sostienen sus bases en principios inspiradores, que en el caso del Derecho del Trabajo suponen una larga lista de preceptos orientados a generar un sistema laboral equilibrado y saludable. No es la intención del presente trabajo abordar a plenitud todos los principios que rigen nuestro régimen laboral interno; sin embargo, resulta de suma importancia el desarrollo de aquellos, que se vinculan con la celebración de contratos modales, con la finalidad de contribuir a la mejor comprensión y aplicación de tales formas de vinculación laboral.

Siguiendo con el análisis del Derecho Laboral, a continuación, se esbozan los principios de la relación laboral, la continuidad, causalidad, primacía de la realidad e igualdad que, de alguna manera, permiten entender más acertadamente la necesidad de implementar modalidades de contratación en el sistema laboral peruano.

a. Continuidad Laboral

Es el contrato que se establece, para realizar el trabajo de manera permanente, desarrollando las actividades de manera progresiva e indefinida. (Gonzales, 2016).

Este principio se planta en la garantía que tiene cada trabajador para poder ejecutar las funciones para la cual fue contratado en el espacio de tiempo, desarrollando de manera progresiva su cumplimiento.

Según como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia en la Casación N^o 2144 – 2015 – Lima. De acuerdo al principio de continuidad,

En el mismo tenor la Corte Suprema de Justicia ha sostenido en la Casación N° 2144-2005-Lima, lo siguiente; los procesos no pueden alterar la continuidad laboral, puesto que el contrato es considerado de lapso sucesivo, en consecuencia, del principio de continuidad, lo cual se entiende que todo contrato de trabajo subsiste en el tiempo. Este principio favorece a los trabajadores en caso que sea despedido por causas injustificadas o encausadas por su empleador, contraviniendo a los Derechos constitucionales. Sancionando la acción al reincorporarlo al trabajador a su centro de labores, o en otra similar, con los pagos que dejó de percibir, reconociéndole todos los Derechos económicos, como que este trabajador no hubiese dejado de percibir en el tiempo que duro su cese. Si este principio fuera a favor de todos los empleadores, hubiera despidos arbitrarios, atentando contra sus derechos remunerativos y sociales, afectando en gran medida una futura pensión de jubilación.

"En virtud del principio de continuidad, el contrato de trabajo que es de tracto sucesivo, esto es, que perdura en el tiempo, se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso puedan alterar tal carácter, por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar de que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la recomposición jurídica de la relación de trabajo como si esta nunca se hubiera interrumpido determina no solo el derecho del trabajador a ser reincorporado al empleo, sino también a que se le reconozca todos aquellos derechos con contenido económico cuyo goce le hubiera correspondido durante el periodo que duró su cese de facto, pues de no acarrear ninguna consecuencia, constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores quienes no solo se verían perjudicados por la pérdida inmediata de sus remuneraciones y beneficios sociales, sino que se afectaría su futura pensión de jubilación".

De los Heros citado por Gonzales (2016) define a este principio como aquella pauta que trata de otorgar mayor seguridad, no solo al trabajador sino también al empleador, ya sea persona natural o jurídica, pues garantiza a un trabajador con experiencia, en caso de que

se extinga la relación generaría gastos para el empleador pues, no tendría la misma mano de obra o capacidad con la que contaba.

Este principio no solo garantiza la estabilidad laboral si no la libre disposición del trabajador de renunciar en el momento más oportuno, salvo los contratos que están sujetos a modalidad o plazo fijo. En caso de que se desnaturalizara este contrato pasaría a constituirse un contrato a plazo indeterminado.

Arévalo (2016), de acuerdo a lo mencionado establece, concuerda con este principio, lo que busca establecer la continuidad laboral, pues, que el vínculo que existe entre empleador y trabajador no se quebrante salvo por causas establecidas en nuestro marco legal.

b. Primacía de la realidad

Según Gonzales (2016), este precepto se ha venido desarrollando a través de la doctrina en la que prevalece los hechos ante lo establecido en los documentos. Protegiendo así al trabajador brindándole la estabilidad contractual.

Arévalo (2016), en caso de existir una presunción o simulación de un contrato ajeno a la realidad, con la finalidad de no reconocer las obligaciones laborales establecidas por ley. La ley establece que el trabajador que, vulnerado por su empleador, goce de un contrato indeterminado

Tal como lo establece la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en su artículo 2 inciso 2 en el que reconoce, al principio de primacía de la realidad como un principio ordenador del Sistema de inspección del Trabajo, aplicando dicho ordenamiento "en caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales ante lo cual debe siempre privilegiarse los hechos constatados". Así mismo este principio está establecido a través del principio de veracidad en el Título preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, teniendo en cuenta de que el Juez no debe dejarse llevar por los documentos que pueden denotar una verdad aparente, si no en los hechos que priman sobre la apariencia.

Neves (2009), lo establecido por este autor guarda relación con los conceptos ya mencionado, pues establece que, si existe discordancia en lo que alegan los sujetos sobre lo que sucede, se prefiere lo segundo.

Así mismo este autor señala, que el principio de primacía de la realidad operaría en situaciones en las que el empleador busca confundir al trabajador supeditado por este, tratando de engañar a las autoridades con supuestos contratos ajenos a la ejecución de la misma, es decir si en los documentos un supuesto trabajador labora 4 horas diarias de lunes a sábado y con un día de descanso, bajo un contrato de locación de servicio; pero sin embargo en el campo de los hechos este mismo trabajador labora de Lunes a sábado 9 horas diarias, bajo subordinación por el empleador, este contrato tendría naturaleza indeterminada.

En todos los casos mencionados, los cuales no son los únicos debe prevalecer siempre los hechos sobre lo escrito y así poder dar fin a los actos que atentan contra los derechos laborales de los trabajadores, este principio es de suma importancia para sobre guardar los intereses de los más vulnerables en una relación contractual.

Este principio es un mecanismo de defensa para los trabajadores, que por necesidad aceptan trabajos con sueldos míseros, busca frenar los abusos por parte de los empleadores quienes tratan de evadir responsabilidad laboral de acuerdo con lo que establece el régimen, tratando de desequilibrar la normativa con contratos ajeno a la realidad. Este instrumento permite desnaturalizar el contrato velando por los intereses de los más vulnerables.

1.3.1.2.5. Suspensión del contrato del trabajo

A. Conceptualización:

Al referirse a la suspensión se hace alusión a una figura que busca mantener la relación laboral, ello en relación a que se suscitan acontecimientos que impiden el desenvolvimiento y cumplimiento de las obligaciones de forma normal, indicando que por la suspensión existe un cese temporal en la cual las partes suspenden sus obligaciones, pero sin perderse el vínculo laboral (Anacleto, 2015)

En este orden de ideas, Toyama (2009): "Esta figura jurídica, paraliza de forma temporal, pese a que genera ciertos acontecimientos que podrían generar el término

de la relación laboral, el propósito es mantener la relación laboral, que exista una mayor duración de los contratos de trabajo”. (p.241)

Asimismo, en el artículo 11 del Capítulo III del TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR hace mención: Se suspende el contrato de trabajo cuando existe cese temporal de ambas partes, la del trabajador de su deber de trabajo, que corresponde a la prestación de su servicio y la de su empleador de su deber de pagar con la remuneración respectiva, sin que por ello desaparezca el vínculo laboral; también señala que existe una suspensión imperfecta cuando el empleador tiene que abonar la remuneración sin la prestación de servicios de su trabajador.

B. Causas:

Las causas están preceptuadas en el artículo 11 del TUO del D.L N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. N°009-97-TR; las cuales son: Invalidez temporal, enfermedad y accidente comprobado; maternidad durante el descanso pre y posnatal, descanso por vacaciones, licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir servicio militar obligatorio; permiso y licencia para cargos sindicales; sanción disciplinaria, ejercicio del derecho de huelga; detención del trabajador, salvo la condena privativa de la libertad, inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses; el permiso o licencia otorgados por el empleador, caso fortuito y fuerza mayor; entre otros por norma expresa.

C. Caracteres de la Suspensión:

El carácter principal de la suspensión se establece en dos tipos; por causalidad y temporalidad.

1. La causalidad:

Debe existir una causa válida para la suspensión del contrato laboral; es decir para que exista una liberación del cumplimiento de las obligaciones entre las partes. Teniendo en consideración que, si pasase lo contrario, es decir la inasistencia del trabajador sin ninguna justificación conllevaría a una violación

contractual; lo que podría ocasionar una sanción de carácter disciplinario. Esto es distinto de lo que pasa en materia de culminación del contrato, en el cual prevalece la

A diferencia de lo que sucede en materia de extinción del contrato, donde prevalece estrictamente la normativa siendo que en la suspensión existe mayor flexibilidad de las causales.

Cabe señalar, que la causa no siempre se encuentra en la ley, puede incluso encontrarse en la convención colectiva, contrato individual, costumbre o por acuerdo entre empleador y trabajador, tal es el caso de la licencia voluntaria.

Sobre la naturaleza de las causas se desprenden los efectos, teniendo en cuenta que los tipos de suspensión se encuentran en la normativa y en el contexto real se diferencian entre sí por la conjunción de ambos extremos: causa y efecto.

Asimismo, hay que tener en cuenta que cuando la suspensión se sustente en causa ajena al trabajador conlleva a que en la mayoría de supuestos si se le cancele su remuneración, caso contrario no sucede lo mismo cuando la suspensión está relacionada a la voluntad de este, en tanto que debe justificarse la suspensión o cese temporal.

Existen causas que no conllevan a una suspensión del contrato laboral, las cuales pueden versar en: descanso en hora de refrigerio, no asistir a una ceremonia, el descanso semanal, ausencia para realizar un trámite de forma, estas no deben tornarse relevantes en el tema jurídico ni económico.

2. Temporalidad:

La temporalidad es un elemento de la suspensión, originado por las causas prevista en la legislación, si la temporalidad se ocasiona permanente, se transformaría en la extinción de la relación laboral y perdiéndose así la obligación del empleador para con el trabajador, a su vez el trabajador dejaría de prestar sus servicios a favor de un tercero.

1.3.1.2.6. Extinción del contrato de trabajo

A. Conceptualización:

La relación que tiene jurídicamente el trabajo se encuentra como cualquier otra, sometida a un curso vital; esto quiere decir que se inicia cuando se ha celebrado el contrato de trabajo, se mantiene con las prestaciones del trabajador y el pago del empleador, lo cual puede sufrir ciertas circunstancias que conlleven a que este vínculo se suspenda o se extinga. (Montoya, 2002, p.449-450).

Anacleto (2015), la extinción del contrato laboral conlleva a que se rompa el vínculo laboral y como consecuencia el cese definitivo de sus efectos, sin perjuicio de que alguna obligación pueda quedar vigente (pacto de no competencia post contractual, por ejemplo) o pendiente de cumplimiento (pago de salarios o indemnización, por ejemplo). Por esta razón, se ha de diferenciar de algunas otras vicisitudes de la relación de trabajo- suspensión excedencia, interrupción en los trabajos fijos discontinuos que no conllevan su disolución, sino únicamente paralización de sus efectos.

B. Causas de extinción

Estas causas de extinción de la relación laboral han sido contempladas en la Ley de Fomento del empleo en la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Legislativo 728, el cual será referenciado a partir de su Texto Único Ordenado, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, (en adelante, LPCL), el cual en su artículo 16 señala las causas de la extinción del contrato de trabajo: El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; la renuncia o retiro voluntario del trabajador; la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; el mutuo disenso entre trabajador y empleador; la invalidez absoluta permanente; la jubilación; el despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; la terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

1.3.2. Sector pesquero

Bernuy (2003), citando a Petter Peña la Rosa en su libro Regímenes Especiales Laborales; refiere que en nuestro país la actividad que mayores beneficios económicos le ha reportado, junto a la minería, es sin duda alguna la actividad pesquera.

Este sector se caracteriza por tener mayor presencia en nuestra actividad económica, ya que aporta un porcentaje muy importante al Producto Bruto Interno (PBI). No solamente es resaltable la economía que aporta al gobierno si no el trabajo que ofrece a un sin número de personas.

En el Artículo 1 inciso “e” del convenio 188 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que el pescador es toda persona que presta sus servicios contratada o empleada, cualquiera que sea su cargo, o que ejerce una labor profesional a bordo del buque de pesca.

La Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), respecto a esta actividad refiere que el sector pesquero desarrolla la mayor parte de su actividad en el mar, y en distintos tipos de embarcaciones, con condiciones laborales relacionadas a su trabajo, así como a las condiciones climáticas.

1.3.2.1. Modalidades de la prestación laboral de los pescadores

Bernuy (2003), refiere; que el tipo de actividad que se desarrolla en el mar es sumamente de alto riesgo y por ello que las prestaciones se adecuan a la modalidad que desempeñan o al tipo de sector en la que laboren los pescadores, entre ellas tenemos, la pesca de consumo humano directo y la de consumo humano indirecto.

El Decreto Supremo 0009-76-TR establece el Contrato de los pescadores de los dedicados al consumo Humano directo que laboran en forma permanente o temporal para el armador o empresa, a cambio de una remuneración. Su actividad a la que se dedican las empresas pesqueras es la pesca de arrastre, pesca de cerco, boliche o caña. (p. 225).

a. Pesca de consumo humano directo. Esta actividad que realizan los pescadores a través de boliche o caña, pesca de arrastre y la pesca marítima costera, laboran de forma permanente o temporal para su empleador quien puede ser: Armador o empresa

b. Pesca artesanal o de consumo humano directo. Lo comprenden las personas naturales que generalmente extraen los recursos del mar utilizando como medio de trabajo embarcaciones de menor escala, desde las embarcaciones tradicionalmente utilizadas como los caballitos de totora hasta las lanchas de madera. Para la captura de los peces se usan anzuelos, cordeles, redes agalleras y cataratas. Estas últimas manejadas por varias lanchas cuando se ha detectado el cardumen.

c. Procesadores pesqueros artesanales. Esta actividad es elaborada por personas naturales que realizan el procesamiento de los recursos hidrobiológicos empleando medios netamente manuales.

d. Armadores artesanales. Es el propietario de la embarcación, en otras palabras el empleador.

e. Comercializadores pesqueros. La realizan las personas que comercializan los productos hidrobiológicos obtenidos por la captura realizada de alguna embarcación.

La modalidad que es más frecuente en el distrito de Santa Rosa es la Pesca artesanal o de consumo humano directo y armadores artesanales, a su vez la gran mayoría se dedican a la pesca de la anchoveta, llamada también pesca industrial.

1.3.2.3. Contratación del trabajador pesquero

Por el contrato de los trabajadores pesqueros de consumo humano ya sea directo o indirecto, es la contratación entre el pescador y el armador, que se obliga a laborar en las temporadas de pesca a cambio de una remuneración.

Asimismo, Bernuy (2003) afirma: que el régimen remunerativo para los trabajadores que se dedican a esta actividad, esta conformada por los convenios colectivos, referida a la pesca de consumo humano directo, plenamente reconocidas por la autoridad

administrativa de trabajo. A su vez para este régimen se aplica la normativa del sector privado.

El empleador quien es el dueño de la embarcación, es quien contrata al patrón, motorista y tripulantes, estos últimos serán contratados por intermedio del patrón de la lancha.

Los derechos y obligaciones derivados del Contrato de Trabajo Pesquero que tienen los pescadores que trabajan en la pesca de Consumo humano Directo, tiene un orden de prelación las establecidas por la norma, las que provienen de las convenciones colectivas referidas específicamente a la actividad pesquera de consumo humano Directo, autorizadas y refrendadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo; y las disposiciones de carácter laboral, en cuanto sean pertinentes a la actividad pesquera de Consumo humano Directo y este Decreto supremo; es decir se aplicará las normas que regulan el régimen general de la actividad privada.

Corresponde al Armador o empresa la contratación del patrón, motorista y los demás tripulantes de la embarcación pesquera. La contratación de los tripulantes se efectuará por intermedio del patrón.

Como todo contrato para configurarse como tal es necesario de los elementos fundamentales, lo cual se presencia en esta actividad: prestación personal, remunerado y subordinado. (p, 226)

Jiménez (2019), también refiere con respecto a la Ejecución de la prestación del servicio; La ley General de Pesquería, con D.S N° 011-71-TR, establece en su cuerpo normativo lo estipulado por el autor Bernuy donde el Armador es en todos los aspectos quien dirige el desarrollo del trabajo, siempre bajo subordinación. Delega a su vez al patrón de la lancha para que este vea por la tripulación a bordo de la embarcación.

En caso de una discordancia entre el motorista y el patrón, de acuerdo a las funciones, este deberá de acatar lo establecido por el patrón de la embarcación, por la cual dejara constancia a responsabilidad del patrón, dando aviso al empleador. (p. 252)

El trabajo que realizan los pescadores, por su naturaleza son a tiempo indeterminado pero discontinuas esto quiere decir por temporada, (contrato intermitente), regulado por los Art. 64 al 66 del D.S N° 003-97- TR. Jiménez (2019)

El autor antes señalado precisa, que, en los contratos intermitentes, celebrados entre un trabajador con su empleador, este tendrá derecho preferencial, sin la necesidad de realizar un nuevo contrato, pues así lo establece el cuerpo normativo que este operara de manera automática.

Cabe resaltar que este tipo de labor es una actividad perfecta, pues el trabajador es remunerado por su empleador siempre y cuando este trabaje, en caso de veda en que la mayoría de los casos hay suspensión de labores, el empleador no se ve obligado con el trabajador a remunerarlo.

De acuerdo con lo establecido por la Ley N°27979 contrato de trabajo de la industria pesquera en su Art. 2 estipula el pago de los pescadores la cual es por jornada, destajo o comisión, donde también resalta las obligaciones del empleador con respecto a los beneficios sociales de los trabajadores, en su Art. 3 resalta el jornal mínimo que debe de percibir los pescadores pues establece que será menor a un treintavo de la remuneración mínima vital. Siendo así S/. 930 RMV/ 30 días = S/. 31 diarios.

1.3.2.4. Beneficios sociales

Es obligación del empleador (armador o empresa) el pago directo a los pescadores, la cual se determinará aplicando la remuneración computable de los porcentajes estables.

8.33 %	CTS
8.33%	Vacaciones
16.66%	Gratificaciones

Estos beneficios serán calculados solo por el tiempo efectivamente laborado. Para realizar dicho pago es importante que el trabajador cuente con una cuenta bancaria elegida por el mismo.

1.3.2.4.1. Compensación por tiempo de servicio (CTS)

De acuerdo con el CTS existen dos posturas, unos piensan que es un beneficio social por el cese del trabajador y para otro es parte de la remuneración, tal como lo establece el Art. 2 del DLN°650, la CTS debería de entenderse como un seguro de desempleo, cuando el trabajador ya no esté laborando este podrá percibir una pensión mensual siendo un beneficio de prevención.

La CTS, solo podrá ser retirada por el pescador en caso de que se produzca la conclusión definitiva de la contratación laboral. Para ello deberá de presentar a la ONP una constancia emitida por la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador.

En modo de prevención de desempleo de manera definitiva, es que la entidad competente solo le entregara al beneficiario no más del 50% de sus aportaciones.

De acuerdo a lo establecido en el artículo primero del **D. S. N.° 015-2014-TR (02-12- 2014)**, hasta el treinta y uno de julio del 2015 se exhorto a los pescadores a disponer del 90% de los intereses acumulados por el tiempo de servicio prestado a su empleador.

Entonces nos hacemos la siguiente pregunta ¿A cuánto equivale la CTS de los pescadores y cuándo pueden retirarse?

CTS del pescador es igual a 8,33% de los pagos que perciba el trabajador por el tiempo que laboro. Y este se puede retirar cuando se establezca su sece de manera indefinida.

1.3.2.4.2. Gratificaciones

García (2007) establece que este tipo de beneficio social legalmente reconocido es el pago adicional a la remuneración, que percibe el trabajador dos meses al año lo que tiene como referencia, las fiestas patrias y Navidad. El autor considera que estos pagos adicionales, se debe al sobre gasto que efectúa los trabajadores justamente en esas fechas.

Este beneficio anteriormente no era de carácter obligatorio como lo es hoy en día, lo cual era un pago opcional que le hacía el empleador o por un acuerdo existente entre las partes.

De acuerdo con el régimen laboral común este beneficio se otorga la primera quincena de julio y la primera quincena de diciembre, lo que no pasa en el régimen del sector pesquero pues este pago equivale al (16 %), de acuerdo a la remuneración computables del trabajador, este beneficio se realiza de manera mensual.

1.3.2.4.3. Vacaciones

De acuerdo con el Art. 25, de la Constitución Política del Perú establece en su segundo párrafo el Derecho al descanso de todos los trabajadores.

Rioja, A (2018), comenta la premisa citada que el trabajador emplea en el transcurso del día su fuerza a favor del empleador para cumplir con el contrato. La finalidad de los descansos remunerados que puede ser de manera diaria, semanal, mensual y en algunos casos anual, es que el trabajador pueda recuperar sus fuerzas realizadas producto del trabajo, destinando tiempo para él y su familiar. Así mismo el TC establece al descanso anual, como el tiempo para que el trabajador pueda recuperar sus fuerzas ya sea física o mental.

Las vacaciones es el derecho que tiene todo trabajador, después de haber laborado por un lapso de tiempo, este suspenderá sus labores, sin perder la remuneración.

Al igual que en el régimen común, el trabajador pesquero gozará obligatoriamente de sus vacaciones anuales la cual consiste en 30 días. Este descanso deberá coincidir con la suspensión oficial de pesca, caso contrario el empleador podrá continuar con las exigencias de las labores conviniendo siempre con el trabajador, siempre y cuando le pague el doble de la remuneración que le corresponda, o por convenio mutuo se podrá fraccionar los días de vacaciones.

En el régimen laboral pesquero, el pago al que equivale las vacaciones es mensual, siendo esta proporcionada con la remuneración computable lo cual equivale al 8.33%, lo cual podrá ser retirado en la forma más conveniente que crea el pescador.

De acuerdo a lo descrito nos hacemos la siguiente pregunta ¿Cómo funciona la supervisión y control del pago de los beneficios laborales?

Sin perjuicio del control, fiscalización y sanción que imponga la SUNAFIL o la autoridad administrativa de Trabajo competente, corresponde a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador – CBSSP la supervisión del cumplimiento por parte de los empleadores el pago de los beneficios sociales de sus trabajadores. Asimismo, en caso de incumplimiento por parte de los empleadores armadores de sus obligaciones laborales, la CBSSP también comunicará ello a la AAT.

1.3.2.4. 4. Remuneración computable

De acuerdo en el portal de “Gestión – Trabajo en Acción”, la asesora Capacitación del MTPE, hace referencia con respecto a la remuneración computable, lo cual se establece con el sueldo básico más todos los ingresos obtenidos por el trabajo realizado de parte de su empleador.

A los trabajadores que están bajo el régimen del sector pesquero, se les efectúa dicha remuneración el pagó ordinario más todo lo que perciba producto de su trabajo, los beneficios compensatorios y sociales.

1.3.2.4.5. Oportunidad y forma de pago de los beneficios compensatorios y sociales.

Jiménez, (2019), para efectos del cumplimiento de los beneficios de los trabajadores pesqueros el armador realizará los depósitos de manera mensual, para la cual el trabajador deberá tener dos cuentas en cualquier entidad bancaria que mejor le plazca, por la cual él mismo, pondrá de conocimiento al empleador en el transcurso de los cinco días de estar laborando en, su defecto el empleador lo realizará, con la finalidad de que los pagos del CTS y de las vacaciones y gratificaciones sean independientes. Para dar cumplimiento a este beneficio el empleador pagará como le corresponde dentro de los cinco días del mes siguiente, para conocimiento de los periodos semanales la caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador pondrá en conocimiento.

1.3.4.5. Seguridad Social

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27177 se tomó en cuenta a los pescadores que trabajan de manera independiente en la pesca artesanal, como afiliados del Seguro Social de Salud – ESSALUD, siendo un régimen contributivo de carácter obligatorio, con el objeto de que no se queden desprotegidos con las contingencias derivadas de sus labores; prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y sociales. Teniendo en consideración el régimen de la actividad pesquera Es salud coordino con SUNAT la forma de pagó.

Los beneficiarios de Es salud, son los pescadores activos dedicados a la pesca industrial como los de la pesca artesanal, a su vez su cónyuge e hijos menores de edad y mayores de edad si tuvieran discapacidad alguna. También tienen beneficio los beneficiarios pasivos, los pescadores jubilados, la viuda y los hijos del pescador fallecido y los que gozan de beneficio facultativo, pues ellos son pescadores activos que por algún caso fortuito dejen de realizar dicha actividad.

1.3.4.5.1. Aportes de las prestaciones

El aporte realizado a Es salud será realizado por el empleador a base de un 9 % del valor del producto comercializado en el punto de desembarque, el mismo que, con carácter obligatorio, será abonado de la siguiente manera: 2 % por el pescador, 3% por el armador o la empresa y el 4% a cargo de los comercializadores pesqueros.

1.3.4.5.2. Determinación de las contribuciones

El empleador del pescador artesanal está obligado respecto a cada transacción de compra venta que realice con la venta del producto hidrobiológico, el pagó de las contribuciones a su disposición, así como la retención del pescador artesanal independiente y al comercializador igual. La contribución a la que se hace referencia se calculara respecto a cada venta realizada de lo capturado en el punto de desembarque. Es por ello que el armador tendrá que registrar por cada transacción la información adecuada donde se establezca: fecha, nombre y número de la embarcación, datos personales de la transacción, datos personales de los pescadores, venta del producto hidrobiológico, la respectiva contribución por parte del comercializador, armador y pescador.

1.3.4.5.3. Retención y depósito de las contribuciones

Bajo responsabilidad el armador es quien efectúa las retenciones del trabajador pesquero independiente a su vez del comercializador, también está obligado al pago de las contribuciones, de la transacción que realice con el VPC (valor del Producto hidrobiológico comercializado).

Sin embargo, los pescadores artesanales independientes como los procesadores artesanales tendrán que realizar sus depósitos de las contribuciones de manera mensual en una cuenta del Banco de la Nación.

1.3.4.5.4. Plazo

El depósito de las contribuciones tiene los siguientes plazos:

- En el caso de depósitos que debe efectuar el armador artesanal, será dentro de los tres días hábiles siguientes de producida la transacción.
- Tratándose de depósito que debe efectuar el pescador artesanal, independientemente que extrae recursos hidrobiológicos sin utilizar embarcaciones pesqueras artesanales y el procesador pesquero artesanal independiente, dentro de los tres (3) primeros días hábiles del mes siguiente al que corresponde la contribución.

1.3.4.5.5 Declaración y pago de las contribuciones

Los pescadores que laboran en barcos o embarcaciones de gran tonelaje, es la entidad responsable la que se encarga de efectuar el registro y el afianzamiento de las contribuciones por cada trabajador que labore en la embarcación y procesador independiente, estableciendo la pesquisa recibida y de acuerdo a lo que determine ESSALUD o la entidad encargada de recaudar las contribuciones.

Los depósitos serán enviados a la autoridad responsable quien estará encargada del registro de los datos personales de la persona a cargo de percibir, retener o depositar las contribuciones y los datos de dicho documento. Los depósitos recibidos deberán llevarse a cabo a través de un archivo donde conste las fechas es decir de manera cronológica donde

también se tendrá en cuenta las constancias de las declaraciones, pago de tributos y la información debida.

1.3.4.5.6. Beneficiarios

- Los trabajadores independientes, derechohabientes es decir el cónyuge o la concubina y la prole que sea menor de edad o que siendo mayor de edad tenga alguna discapacidad. La cobertura de los hijos se inicia de acuerdo con como lo establece la norma, desde la concepción.

Los beneficiarios recibirán las prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y sociales, establecidas en la Ley N.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su reglamento. Las condiciones para su acreditación estarán vertidas en el reglamento de la presente ley.

1.3.4.5.7. Derecho de cobertura

Este derecho tendrá ejecución siempre y cuando el trabajador pesquero haya realizado dos aportaciones mensuales ya sean consecutivas o no, lo cual deberían de ser canceladas seis meses antes de la eventualidad. Supongamos que el pescador no esté laborando, pero ha realizado sus aportaciones de acuerdo con los requisitos establecidos, el tendrá derecho a la atención médica, prestaciones económicas de lactancia y en caso de fenecimiento, entierro.

1.3.4.5.8. Cobertura por desempleo

De acuerdo con lo establecido en la ley N°26790, si el pescador estuviera desempleado tiene derecho de cobertura, siempre y cuando haya aportado como mínimo cinco meses durante el periodo de tres años precedentes al cese del trabajo.

1.3.4.5.9. Obligaciones de los empleadores pesqueros Seguridad Social

Según lo establecido por la Ley N° 27177 se incorpora al Seguro Social de Salud, a los pescadores que desarrollan sus labores en la pesca artesanal y a los trabajadores que procesan al pescado de forma artesanal independiente. Por ser el trabajo de los pescadores

una labor de alto riesgo es que necesita de manera obligatoria una póliza de seguro de vida, es así como la asociación de armadores de nuevas embarcaciones del Perú lo ejecuta una en beneficio de todos sus trabajadores que laboran a bordo de las embarcaciones.

Para los pescadores que tengan cuatro o más años de servicio, el que está a cargo de la lancha o embarcación tiene el deber de presentar una copia de la póliza a favor de los tripulantes a bordo de la embarcación, a su vez el comprobante de pago de la prima. Sin embargo, para los pescadores que tengan menos años de servicio tendrán que presentar una declaración jurada donde se establece que se encuentra inafecto de la obligación.

1.3.4.6. Remuneración

Para que exista una la relación laboral indudablemente tiene que presentarse los tres elementos fundamentales lo cual es, subordinación, remuneración y prestación personal.

Citando a Neves (2016), la subordinación es el vinculo que entabla, entre el empleador y el trabajador, en la que el primero conduce la actividad y el segundo ofrece sus servicios. Sin embargo, la remuneración consiste en el pago que obtiene el trabajador por la prestación de sus servicios.

Tal como lo establece, la Constitución Política del Perú en su Art. 24, el trabajador tiene derecho a una remuneración esta tiene que ser equitativa y suficiente, procurando para el trabajador y para su familia de este, implica que la compensación sea suficiente para cubrir las necesidades básicas que permita vivir de una manera digna.

Arévalo (2017), nos dice que sería impensable trabajar sin una remuneración o compensación, es parte esencial de cualquier contrato, a su vez cita el cuarto párrafo de la Carta Magna donde a la letra establece que nadie está obligado a trabajar sin retribución o sin su libre consentimiento, a través de la remuneración todo trabajador sin importar que funciones desarrolle, aclarando la licitud, puede adquirir bienes y servicios, permitiendo el desarrollo personal del trabajador.

La remuneración de los trabajadores pesqueros tiene carácter especial, pues existe la remuneración a la parte la cual consiste en la cantidad de las capturas realizadas durante las

faenas de pesca. Sin embargo, las remuneraciones que perciben los pescadores se basa en las toneladas de pesca capturadas y por otro lado de la venta realizada de la captura el armador reconoce un porcentaje a favor de los tripulantes. Cabe resalta que el trabajador del sector pesquero cuando suspende sus labores por razones de la misma naturaleza o por una declaración de veda, su empleador no esta en la obligación de remunerarlo, es decir estamos ante una suspensión perfecta, se le paga cuando trabaja. Teniendo en consideración que la pesca es una actividad realizada por temporada, estamos ante un contrato intermitente; tratándose de prestaciones temporales y discontinuas.

La remuneración de los pescadores comprende; una participación por las capturas obtenidas, de acuerdo con la pesca, se pagará a la tripulación, sea por unidad de peso, unidad de pesca y por porcentaje sobre la venta obtenida del producto, a modo de ejemplo si se vende 40 toneladas de caballa a S/.2 el kilo, de todo lo vendido se sacará un porcentaje que le correspondería a la tripulación y lo otro al armador. El pago de una bonificación por especialización que desarrollan en sus labores los pescadores.

1.3.4.7. Condiciones de trabajo en el sector de la pesca

De acuerdo a la investigación realizada, hoy en día los trabajadores que depende mucho de los ingresos que pueda reportar trabajar en una embarcación, donde se está expuesto a un sinfín de peligros, tanto por el clima, por la inestabilidad a bordo de la embarcación, las intensas horas sin dormir, poco abastecimiento de víveres, alejado de la familia, pues no compensa la remuneración, pues se ha podido evidenciar a través de testimoniales propias de los trabajadores que laboran en diferentes embarcaciones, que el pescador no cuenta con la protección debida, tal como lo establece el régimen, no cuenta con una normativa de remuneración equitativa, pues hay diferencias salariales, pues por un lado están las remuneraciones de las lanchas de madera, y por el otro lado las remuneraciones establecidas por convenios colectivos para las embarcaciones de fierro (embarcaciones industriales). Cabe resaltar que la mayoría de las embarcaciones no cuenta con las medidas de seguridad que garantice la protección y el buen desarrollo del tripulante, pues según la OIT, este sector es la que ocasiona más muertes a nivel del mundo, más que en cualquier otro sector laboral. Sin embargo, en la pesca Industrial es un poco más estricto, pero sin

embargo hay empleadores que cometen abusos con los trabajadores, despidiéndolos de manera arbitraria. OIT. (2004)

1.3.4.8. Suspensión del contrato laboral:

Las causales establecidas son las siguientes: i. Incapacidad temporal, por accidente del trabajo o por situación que lo imposibilite desempeñarse en sus labores; ii. Por prestar servicio militar siempre que su reincorporación al trabajo tenga lugar dentro de los cuarenta días; iii. por el tiempo que el pescador se encuentre detenido por orden de una autoridad, siempre que no exceda de 60 días, salvo falta grave cometida en agravio del armador o la empresa; iv. por reparaciones no programadas de las embarcaciones. v. por motivo de veda; vi. por el tiempo que dure el permiso sin goce de haber.

La normativa establece que la suspensión laboral, no conlleva a que en este cese el pescador reciba remuneración, quedando otros derechos vigentes para el pescador.

1.3.4.9. Extinción del contrato de trabajo

La extinción del contrato laboral pesquero llega a concluirse por causales previstas en la legislación laboral; teniendo en cuenta que las causales están relacionadas a la conducta y capacidad del trabajador, lo señalado esta preestablecido en el art. 23 y otros del D.S. N°003-97-TR de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

1.3.4.10. Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)

Según la OIT, este convenio tiene como fin establecer parámetros para beneficiar a los trabajadores de alta mar, pues están inmersos a diversas dificultades, mediante el presente convenio se busca un trabajo decente, protección a la seguridad y salud en el trabajo, además exhorta a los estados inscritos en dicho convenio, que establezca políticas eficientes que brinde la seguridad laboral de los hombres de mar, pues en gran parte sufren abusos por sus empleadores, con remuneraciones miserables afectando a su núcleo familiar. Así mismo recomienda que los estados de puerto ejerzan su jurisdicción informando al Estado por medio de un informe detallado, donde se evidencie riesgo de la vida y la salud de quienes están a bordo de las embarcaciones garantizando su integridad. El convenio aparte de garantizar establece mecanismos para su ejecución lo que puede hacerse por medio de la legislación y

reglamentación nacionales o de otras medidas, tales como los convenios colectivos, así como los pactados entre armadores y pescadores, con la finalidad de que se garantice su trabajo de acuerdo con Ley.

- Resoluciones

En su 96.a reunión, la CIT adoptó, además del Convenio núm. 188 y la Recomendación núm. 199, cuatro resoluciones para apoyar la promoción, la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 188. En la resolución relativa a la promoción de la ratificación del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), se invitó a la OIT a que concediera la debida prioridad a la labor tripartita encaminada a formular pautas para la aplicación por el Estado del pabellón y para el establecimiento de planes nacionales de acción con miras a la aplicación progresiva de las disposiciones pertinentes del convenio. También se le invitó a que prestara la consideración debida en el programa y presupuesto a los programas de cooperación técnica destinados a promover la ratificación del convenio y ayudar a los Estados en su aplicación. En la Resolución relativa al control por el Estado del puerto, se invitó a la OIT a que convocara una reunión tripartita de expertos del sector pesquero con miras a elaborar orientaciones apropiadas para los funcionarios responsables del control por el Estado del puerto en lo relativo a las disposiciones pertinentes del convenio. En la Resolución relativa al arqueo de buques y el alojamiento, se invitó a la OIT a que supervisara las actividades de la Organización Marítima Internacional (OMI) en relación con la introducción de posibles modificaciones en el Convenio Internacional sobre el Arqueo de Buques, 1969. y a que informara de cualquier hecho que pudiera incidir en el Convenio núm. 188, y en especial en el anexo III. También se le invitó a que, en función de dicha información, de ser necesario, concediera la debida prioridad a la convocación de una reunión tripartita de expertos, conforme a lo previsto en el artículo 45 del Convenio núm. 188, para examinar esta materia de forma que se preserve la pertinencia del anexo III de dicho convenio. En la resolución relativa a la promoción del bienestar de los pescadores, se invitó a la OIT a que examinara varias cuestiones sociales relacionadas con el sector de la pesca.

1.3.4.11. Normativa Laboral nacional

La **Constitución Política del Perú**, artículo 2 inciso 15, donde estipula, que es Derecho fundamental de la persona trabajar libremente y con sujeción a Ley, a la vez en su Artículo 22 reconoce al trabajo como un deber y un derecho, sustento para el bienestar social y un medio de la realización de toda persona, el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria para el Estado tal como lo establece el Artículo 23 de la Constitución, y en su Artículo 24 de la misma tipifica que los trabajadores tienen Derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Asimismo, la **Ley General de la Pesca Decreto 25977** establece en el art.1 que su objeto es normativizar la actividad pesquera para el mejoramiento del desarrollo sostenible como fuente generadora de alimentación, trabajo e ingresos y de resguardar la utilización responsable de los recursos del mar, esto quiere decir de quienes obtienen beneficios de este sector deben proteger su biodiversidad, fomentando el Estado la actividad pesquera de manera responsable, también brindando el apoyo necesario, para el entrenamiento y capacitación de esta actividad pesquera artesanal.

Sin embargo, el **D.S N. ° 003-97-TR**, del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Establecido en los Artículos 64° al 66°, por lo general los contratos de los pescadores se establece como contrato modal intermitente, por lo cual son celebrados entre trabajadores y empleadores para cubrir las necesidades de las empresas que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas; a la vez deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato, el tiempo de servicio y los beneficios sociales se determinaran en función al tiempo trabajado.

Además, la **Ley 29981, Ley que crea la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)** Este órgano técnico especializado, está adscrito al MTPE a su vez promueve, supervisa y fiscaliza que se cumpla con el ordenamiento jurídico socio-laboral y

de la seguridad y salud en todo trabajo, a su vez brinda asesoría técnica, realiza investigaciones, tal como lo establece el Artículo 1 de la ley, por medio de la presente Ley se busca formalizar a los trabajadores, que no cuentan con sus beneficios Laborales de acuerdo a Ley por medio de sanciones en las que puedan incurrir las empresas en contra de los derechos sociolaborales de sus trabajadores. Asimismo, en su Manual de seguridad y salud en el trabajo sector pesquero se precisa que esta entidad cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, encargada de dictar normas y establecer procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas. Teniendo como misión contribuir a la productividad y al empleo formal en el Perú, a través de supervisión, investigación, asesoría técnica y fiscalización para trabajadores y empleadores en el cumplimiento de las normas socio laborales, de seguridad y salud en el trabajo y Derechos fundamentales. Este manual se referido al sector pesquero presenta una serie de particularidades y especificidades, puesto que la actividad que desempeñan los trabajadores en su mayor parte se desarrolla en el mar, en los barcos por lo que la actividad se efectúa en una situación continua de equilibrio inestable, al laborar alejado de tierra se carece de servicios médicos y se exponen a condiciones climatológicas adversas, una de las características distintivas de este sector, son los múltiples riesgos laborales a los que están expuestos los tripulantes, por lo cual tiene por objeto exponer las nociones básicas de las materias que son fiscalizadas en una visita de inspección sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Pesquero. Asimismo, ha implementado el Sistema de Gestión De Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST), verificando el marco legal la ley N°29783 y su reglamento aprobado con D.S. N° 005-2012 TR, que establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud que las empresas pesqueras deben de cumplir, señalando que es responsabilidad del empleador de hacer cumplir con la normativa, a la vez puede delegar las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado de su desarrollo; pero ello no exime al empleador de su deber de prevención y de su responsabilidad directa en las obligaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las empresas pesqueras deberán contar con los siguientes documentos: Política y objetivos en SST, reglamento interno de SST, identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control, mapa de riesgo, planificación de actividad preventiva, programa anual de SST, registros (8), libro de actas

del comité de SST, libro de actas del acto de elección de los representantes de los trabajadores ante el comité de SST. Asimismo, si la empresa tiene menos de 20 trabajadores deberán contar con toda esta documentación a excepción del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de SST, debiendo los trabajadores designar entre ellos un supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Además, la **Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo LEY N° 29381**. Este órgano del Poder Ejecutivo cuenta con personería jurídica constituyendo un pliego presupuestal, determina las áreas programáticas de acción (Derechos fundamentales en el ámbito laboral, materias socio-laborales y relaciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, inspección del trabajo, promoción del empleo y el autoempleo, intermediación y reconversión laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, información laboral y del mercado de trabajo, diálogo social y concertación laboral, Seguridad social) y regula las competencias exclusivas y competencias compartidas con los gobiernos regionales y gobiernos locales, así como las funciones y estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Según el Sindicato Único de Pescadores de nuevas embarcaciones del Perú-SUNEP del año 2017 – 2022. Respecto a la remuneración que percibe el trabajador pesquero de consumo humano directo, se realiza a través de los medios colectivos en la que se pacta la forma de las remuneraciones, siendo que pactan convenios colectivos más importantes con los empleadores, siendo que los trabajadores son representados por este Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú (SUPNEP, trabajadores pesqueros) la cual realiza el pacto colectivo con la Asociación de Armadores de Nuevas embarcaciones Pesqueras (AANEP, empleadores).

El Convenio entre la SUPNEP y AANEP, tuvo como objeto regular las relaciones laborales, remuneraciones, bonificaciones, asignaciones, beneficios sociales a su vez las situaciones de trabajo relacionados entre trabajadores y empleadores, la cual tiene como vigencia cinco años; del 12 de marzo del 2017 hasta el 11 de marzo del 2022. En la cláusula primer inciso 1 del convenio colectivo de trabajo, las partes convienen que, la participación

de pesca para el **consumo humano indirecto** por tonelada métrica de pesca descargada será igual al 22.4 % del 8% del precio promedio de la tonelada métrica de harina de pescado y para el **consumo humano directo** será igual al 27% del 8% del precio promedio por tonelada métrica de harina de pescado. La determinación del monto de la participación de pesca lo proporciona la SUNAT- AADUANET, será el valor FOB expresado en dólares la tonelada métrica. Para determinar el pago en nuevos soles, se utilizará el tipo de cambio actual. Los asociados de la AANEP se comprometen a cancelar la participación de pesca a los nueve días de concluida la primera semana de pesca de la temporada. La participación de pesca se distribuirá entre toda la dotación pesquera:

- El patrón u oficial de pesca (capitán de pesca), percibirá dos (02) partes
- El segundo patrón, percibirá una parte y media (1 ½)
- El primer motorista, una parte y media (1 ½)
- Los tripulantes percibirán una parte cada uno por la pesca obtenida.

En su inciso 2 del convenio colectivo se establece las Bonificaciones que pagaran adicionalmente los asociados de la AANEP:

- Primer motorista percibirá una bonificación mensual mínima equivalente S/. 3075
- El segundo motorista S/. 2400
- El cocinero S/. 32.00 diarios cuando labore
- El primer panguero S/. 32 diarios
- El winchero S/: 18. 00

En su inciso 3 del convenio colectivo se establece el modo de pago, donde los armadores asociados a la AANEP convienen a entregar a todos los trabajadores que laboran bajo su dependencia la boleta de pago semanal, mediante vía virtual tales como intranet, correo electrónico del trabajador pesquero, u otro medio de tecnología de la información valido. En la boleta se deberá detallar.

- Los pesos por descarga diaria y el total de tonelada semanal
- El número de tripulantes que participan en la faena de pesca.

1.4. Formulación de problema.

¿Determinar cómo la falta de conocimiento influye en la Defensa de los Derechos Laborales de los trabajadores pesqueros en el Distrito de Santa Rosa – Lambayeque?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La presente investigación es sumamente importante pues se ha llegado a evidenciar las situaciones de vulnerabilidad frente a sus derechos socio laborales que presentan los trabajadores pesqueros frente a su empleador (armador), como señala Bernuy (2003) citando a Petter Peña la Rosa el sector pesquero es la actividad que mayores beneficios económicos le ha significado, junto con la minería; sin embargo, pese que en la normativa se establecen y regulan aspectos importantes para laborar en este sector, no se aplican de forma correcta, ello en relación a que los entes fiscalizadores no cumplen con las funciones de fiscalización.

Asimismo, esta investigación pretende evitar que se continúe la violación de los derechos humanos del pescador, teniendo en cuenta que es un trabajo de alto riesgo, y que existe un gran número de familias que quedan desprotegidas cuando existe alguna pérdida de vida humana en la labor pesquera; debido a las irregularidades que se vienen suscitando en el transcurso de los años, es un sector que está siendo desprotegido, dejando a su libre disposición del empleador la protección de su trabajador, siendo un factor importante el tema de la educación, pues quienes trabajan en esta labor no han terminado sus estudios secundarios o incluso hay quienes no han asistido a un centro de estudio, lo que genera mayor desprotección por falta de conocimiento.

Mediante la creación de las mesas de diálogo, se pretende dar a conocer la problemática laboral a todos los entes fiscalizadores del Estado conjuntamente con los armadores y trabajadores, para llegar a un consenso evitando desigualdades con quienes no integran los convenios colectivos pues su remuneración no tiene normativa, así como que se apliquen las normas vigentes sobre seguridad y salud del trabajo y beneficios sociales.

No lograr solucionar este gran problema genera daños irreparables, no solo personales sino también familiares, puesto que el sector pesquero se encuentra uno de los regímenes laborales especiales y de suma importancia por la que requiere que el Estado deba

de hacer un seguimiento permanente a través de sus organismos fiscalizadores y que estos brinden capacitaciones apropiadas para solucionar el tema de falta de información del sector pesquero. Entendiendo que lo que debe primar es que no se vulnere los derechos de los trabajadores y que cada vez estos tengan mejores condiciones laborales.

La investigación es importante porque la falta de conocimiento influye en la defensa de los Derechos Laborales de los trabajadores pesqueros en el Distrito de Santa Rosa – Lambayeque pues mediante esta investigación se va a proponer alternativas de solución para que no se atente contra estos trabajadores que exponen su vida en la alta mar, pues en el Perú existe normativa vigente que ampara a este sector, sin embargo, debido desconocimiento se crea un estado de indefensión.

Finalmente, no lograr solucionar este problema genera que se esté atentando contra muchos derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente, como a una remuneración equitativa y al reconocimiento de sus beneficios sociales.

1.6. Hipótesis.

La falta de conocimiento influiría en la defensa de los Derechos Laborales de los trabajadores pesqueros en el Distrito de Santa Rosa – Lambayeque.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Elaborar una mesa de diálogo para fortalecer la defensa de los Derechos Laborales de los trabajadores pesqueros en Santa Rosa – Lambayeque.

1.7.2. Objetivos Específicos

1. Diagnosticar el grado de instrucción y el nivel de conocimiento de los trabajadores pesqueros del Distrito de Santa Rosa – Lambayeque

2. Conocer la situación actual de la formalidad laboral de los trabajadores pesqueros en el Distrito de Santa Rosa.
3. Analizar si las entidades del estado cumplen con su función fiscalizadora en el sector pesquero en el Distrito de Santa Rosa.
4. Estimar los resultados de la aplicación de las encuestas a los trabajadores del sector pesquero del distrito de Santa Rosa. Lambayeque.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación:

Hernández (2014), refiere con respecto al tipo de investigación correlacional, que es aquella por la cual se puede verificar que relación tienen las dos variables, el diseño empleado en la presente fue descriptivo pues no se aplicó un experimento a la población, si no se describió la realidad a través de los instrumentos, como la encuesta y entrevista.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Según Tamayo (2000), hace mención con respecto a la población lo que la considera como el total, de lo que se plantea extraer información para ello deben de tener características en común. En base a tales definiciones la población objeto de la investigación corresponde a 3000 trabajadores que laboran en la pesca Distrito de Santa Rosa, dedicados entre ellos a la pesca artesanal, industrial y los trabajadores de chalana.

2.2.2. Muestra

Para determinar la muestra en la investigación, se aplicó la siguiente fórmula:

Fórmula:

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

Donde:

Z = 1.96 Valor al 95% de confianza

P = 0.15 Probabilidad conocida

Q = 0.85 Valor (1-P)

E = 0.05 Error máximo permisible

N = 3000

$$\Rightarrow n = \frac{1.96^2 (0.15)(0.85)(3000)}{0.05^2 (3000-1) + 1.96^2 (0.15)(0.85)}$$

$$\Rightarrow n = \frac{(3.8416)(0.15)(0.85) (3000)}{(0.0025)(2999) + (3.8416) (0.15) (0.85)} \Rightarrow n = \frac{(3.8416) (0.1275) (3000)}{7.4975 + 0.489804}$$

$$\Rightarrow n = \frac{(0.4898) (3000)}{7.987} \Rightarrow \frac{1\,469.412}{7.987} \quad n = 184$$

2.3. Variables, Operacionalización

Defensa De Los Derechos Laborales De Los Trabajadores Pesqueros en Santa Rosa – Lambayeque.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos
Defensa de los Derechos Laborales	Enfoques	<ul style="list-style-type: none"> - Doctrina - Jurisprudencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas - Encuestas
	Normativa	<ul style="list-style-type: none"> - Organización Internacional del Trabajo - Constitución Política del Perú - Decreto Supremo N° 014-2004 Ley 27177 - Decreto Supremo N° 009-75-TR - Ley N° 30003 - Decreto Supremo N° 007-2014 - Resolución de Superintendencia N° 027-2014-SUNAT 	
	Fiscalización	<ul style="list-style-type: none"> - Superintendencia de Fiscalización laboral (SUNAFIL) - Ministerio del trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) 	

Sector Pesquero	Partes intervinientes	<ul style="list-style-type: none"> - Armador o Empresa pesquera - Patrón (al mando) - Tripulantes - Motorista 	
	Normativa	<ul style="list-style-type: none"> - Convenio N° 188 de la Organización Internacional del Trabajo - Dirección General de Capitanías y Guardacostas 	
	Modalidades de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Pesca de Consumo Humano directo - Pesca artesanal o de consumo humano directo - Procesadores pesqueros artesanales - Armadores artesanales - Comercializadores pesqueros 	
	Contratación del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato modal intermitente 	
	Beneficios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Compensación por tiempo de servicios - Gratificaciones - Vacaciones 	

2.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad.

A continuación, explico el método y las técnicas que se han utilizado (observación, entrevista, encuesta, evaluación, análisis de documentos, u otros).

2.4.1. Métodos:

a. Método exegético jurídico.

A través de la presente se interpretará las normas recopiladas, de manera especial aquellas que regulan el Derecho de los trabajadores despedidos, que luego de ser analizadas y se buscará confrontar con lo que pasa hoy en día, en nuestro País y las regiones, que nos permitirá recolectar los resultados, lo que se constatará con nuestra hipótesis de la investigación.

b. Método sistemático jurídico.

Este método podrá ser empleado para realizar un análisis conjunto e interrelacionado de nuestro ordenamiento jurídico, llámese constitucional, laboral, entre otros, lo cual nos permitirá arribar a la mejor conclusión del informe de investigación.

c. Método hipotético deductivo. -

Este método permite elaborar la hipótesis de la investigación, para realizar un estudio correcto del tema propuesto, lo que conlleva al entendimiento de la naturaleza del mismo hasta manifestaciones de los pescadores de casos concretos.

d. Método inductivo. -

Este método permite el análisis de la doctrina, leyes, sentencias y todo lo recopilado para comprobar la hipótesis de mi investigación, y proceder a la interpretación de todo lo planteado mediante las conclusiones y recomendaciones al final del trabajo investigativo.

e. Método histórico. -

Consideramos importante la aplicación del presente método toda vez que permitirá estudiar la evolución de la figura del pago de remuneraciones devengadas tanto a nivel nacional como en ámbito del derecho comparado, a efectos de examinar su regulación y aplicación, para un mejor entendimiento y de este modo arribar al resultado final de la investigación realizada, que desde luego se proyecta en generar

un aporte valioso para la configuración de la realidad buscando fortalecer los argumentos que hagan eco en las normas y que éstas a su vez generen protección adecuada de los derechos que asisten al trabajador despedido.

3.4.2. Técnicas:

En la investigación realizada, utilizó técnicas de recolección de datos, que permitió determinar la creación de una mesa diálogo para evitar que se sigan cometiendo abusos laborales ello debido al desconocimiento de quienes se encuentran inmersos en esta labor.

- a.- **Análisis documental** –Utilizando fichas bibliográficas, textuales o documentales, para poder hacer un listado de todos los documentos recopilados para la obtención de la información.
- b.- **Observación.** - Se utilizaron las guías de observación, que permitió verificar la realidad social que se desencadena en función de la actual normativa respecto al derecho laboral y a las funciones de fiscalización que cumple el Estado por parte de sus entidades competentes de esta región.
- c.- **Encuesta.** - Se planteó un cuestionario; la cual fue aplicada a personas quienes se dedican a esta labor en el distrito de Santa Rosa, quienes son los que padecen estos atropellos socio laborales por parte de sus empleadores, a través de este instrumento ayudo a tener una visión más clara y precisa con respecto a la defensa de derechos laborales de los pescadores y la falta de interés por parte del Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Permite recolectar información y registrarla en la investigación.

- a.- Ficha: se utiliza en la técnica de fichaje, para recaudar la información obtenida de las diversas fuentes tanto físicas como virtuales.
- b.- Guía de observación. Utilizado en la técnica de observación, la cual permite la observación inmediata del objeto materia de investigación.

d.- El Cuestionario. - Este instrumento se emplea en la técnica de la encuesta, y servirá para recoger información de opinión en los abogados de la ciudad de Chiclayo, la cual tendrá una muestra al azar. Comunicación directa con pescadores del distrito de Santa Rosa

2.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Para obtener la validez de mi investigación se realizó una encuesta a los trabajadores pesqueros del Distrito de Santa Rosa, tripulantes, chalaneros, armadores y ha dirigentes del gremio el PESCADOR, con el objetivo de abordar sus experiencias en el sector pesqueros, además de analizar sentencias resolutivas en donde se deja constar que existe vulneración en este sector.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

En esta investigación se utilizó el programa Excel, el cual permitió determinar que la importancia de la Defensa de los Derechos Laborales del sector pesquero del Distrito de Santa Rosa, Lambayeque.

Con datos obtenidos de las encuestas se procedió a digitarlos en Excel para luego realizar la interpretación y obtener un resultado confiable.

2.6. Aspectos éticos:

Se tiene como principios éticos:

a) El consentimiento informado

Es un principio ético que conlleva a poder dar uso de lo adquirido por los investigados para lograr llevar a cabo el proyecto.

b) La confidencialidad:

Estoy en base a la protección de información personal brindada por aquellas personas que pueden responder aquellas preguntas necesarias para tu información en el proyecto de tesis, esto en base al código de ética que da énfasis a la seguridad y a la protección de identidad de las personas. En consecuencia, ello conlleva a que, durante el proceso de aplicación de las encuestas realizadas, el entrevistado sienta confianza en quien lo entrevista. (Tod, 2008)

c) Justicia: Esta en base a aquella distribución de manera equitativa de aquellos beneficios que puede generar la intervención en el proyecto esta investigación.

d) Respeto a las personas: Se debe mostrar al inicio de la ejecución de los cuestionarios de preguntas respeto a el entrevistado.

e) Entrevistas: En la entrevista cualitativa lo que se busca es transmitir confianza al entrevistado con la finalidad de que este pueda exponer sus ideas de forma clara y sin que pueda verse limitado por las preguntas propuestas.

En el trayecto de la entrevista, el entrevistador debe mostrar respeto hacia el entrevistado para que este pueda expresar de manera clara sus ideas y opiniones de esta manera no debe ser tajante ni exponer sus ideas propias de manera abrupta creando dificultades en la respuesta del entrevistado. El entrevistador debe subsanar emociones que exprese el entrevistado. (Mogollón, 2006).

2.7. Criterios de rigor científico

Fiabilidad

En la presente investigación los datos y resultados obtenidos son veraces y fiables, puesto que tienen un nivel de confiabilidad en el sistema Excel.

Muestreo

De acuerdo con la formula estadística se determinó la muestra de personas, la cual fue aplicada a los pescadores del Distrito de santa Rosa en materia Laboral de la ciudad de Chiclayo.

Generalización

La presente investigación se realizó teniendo en cuenta como base el método de Hernández Sampieri, la cual consta de datos estadísticos y análisis documental.

Validez y Confiabilidad

Para determinar la validez se realizó un profundo análisis documental todo ello con fuentes de información que están respaldadas en la parte de referencias.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 1: Conocimiento de sus Derechos Laborales

ALTERNATIVA	N°	%
TD	154	84%
D	0	0%
NO	21	11%
A	0	0%
TA	9	5%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

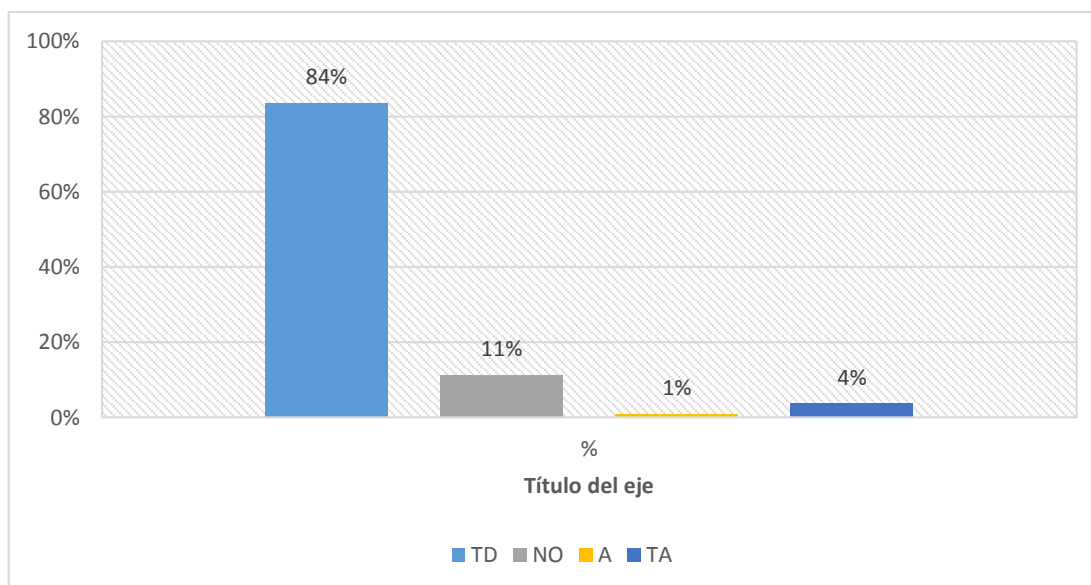


Figura 1. Conocimiento de sus Derechos Laborales

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACION:

El 84% de los trabajadores del sector pesquero del Distrito de Santa Rosa se mostraron en total desacuerdo pues desconocen sus Derechos Laborales que le deben ser otorgados por su empleador, el 11% solo muestra desacuerdo y un 2 % se mostraron en acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo, lo cual conlleva a verificar que la gran mayoría de personas dedicadas a la pesca en el distrito de Santa Rosa desconocen sus derechos.

Tabla 2: Contrato de trabajo entre el empleador y trabajador

ALTERNATIVA	N°	%
TD	77	42%
D	2	1%
NO	25	14%
A	0	0%
TA	80	43%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

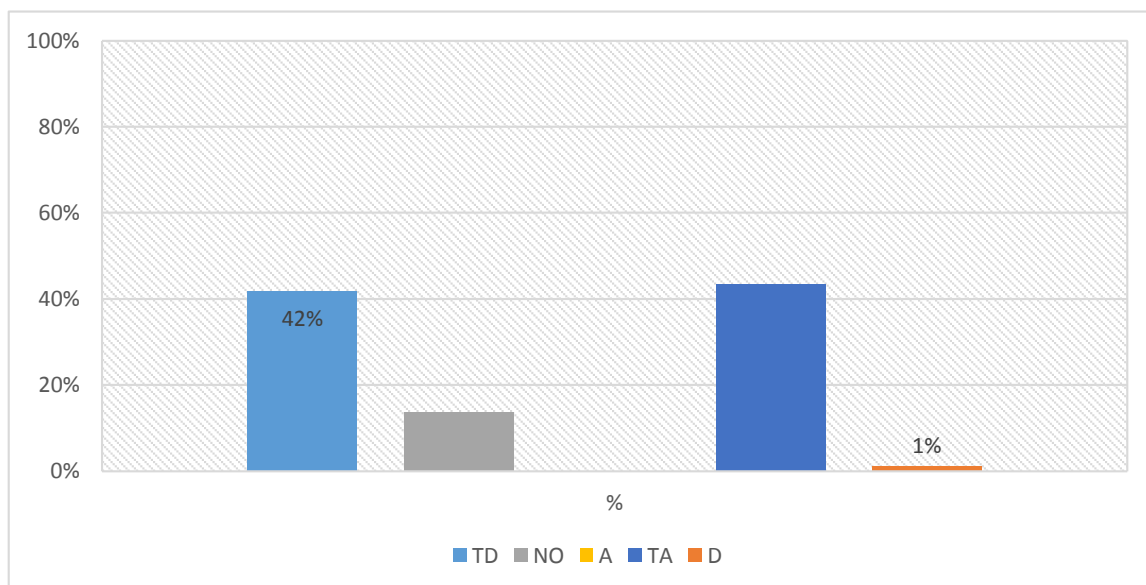


Figura 2: Contrato de trabajo entre el empleador y trabajador

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACIÓN:

El 42% de los trabajadores pesqueros se mostraron de totalmente en desacuerdo, el 1% en desacuerdo, un 14% no opina, un 43% precisa que está totalmente de acuerdo.

Tabla 3: Beneficios sociales y remuneración

ALTERNATIVA	N°	%
TD	0	0%
D	0	0%
NO	2	1%
A	7	4%
TA	175	95%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa – Lambayeque

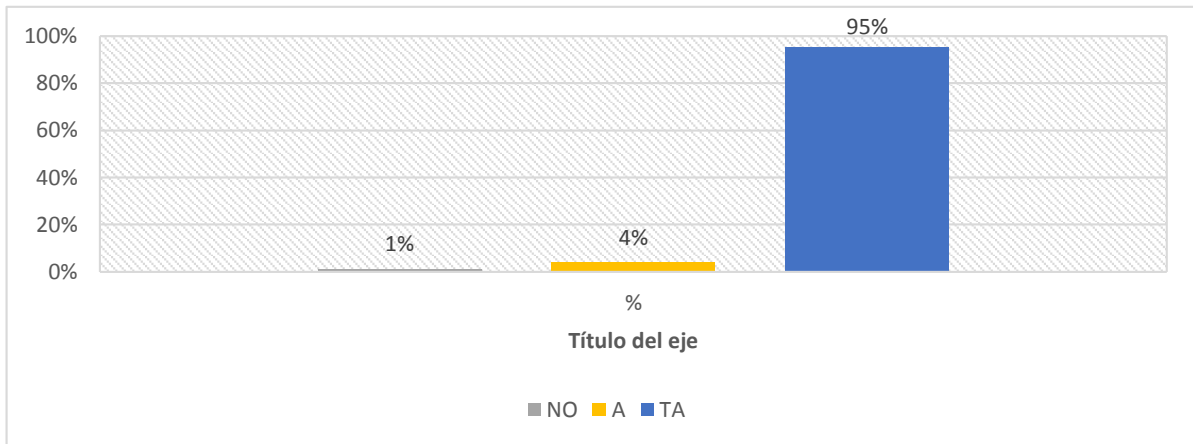


Figura 3: Beneficios sociales y remuneración

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa – Lambayeque

INTERPRETACIÓN:

El 95% de la población se mostraron en total acuerdo en que sus beneficios sociales como CTS, gratificación, utilidades, su remuneración, seguro de vida son derechos vulnerados, 4% se mostraron de acuerdo y solo el 1% no opino.

Tabla 4: Protección del estado

ALTERNATIVA	N°	%
TD	124	67%
D	7	4%
NO	53	29%
A	0	0%
TA	0	0%
TOTAL	184	29%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa – Lambayeque

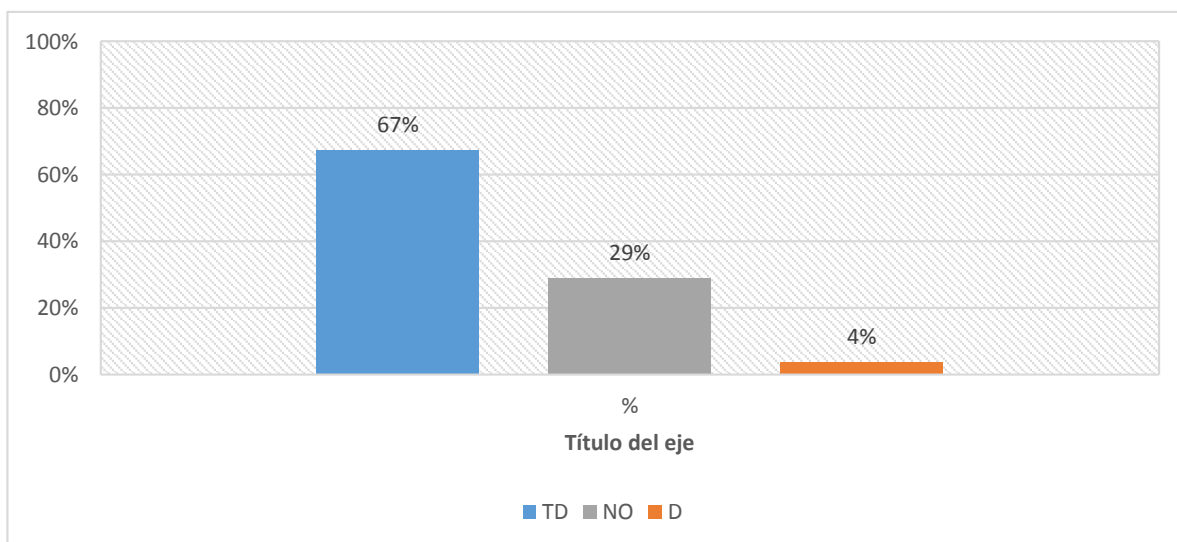


Figura 4: Protección del Estado

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa – Lambayeque

INTERPRETACION:

El 67 % de los trabajadores pesqueros están en total desacuerdo sobre la protección del estado sobre sus derechos laborales, 29% no opina, y solo un 4% se muestra en desacuerdo.

Tabla 5. El trabajador pesquero protegido por los sindicatos

ALTERNATIVA	N°	%
TD	48	96%
D	2	4%
NO	0	0%
A	0	0%
TA	0	0%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa – Lambayeque

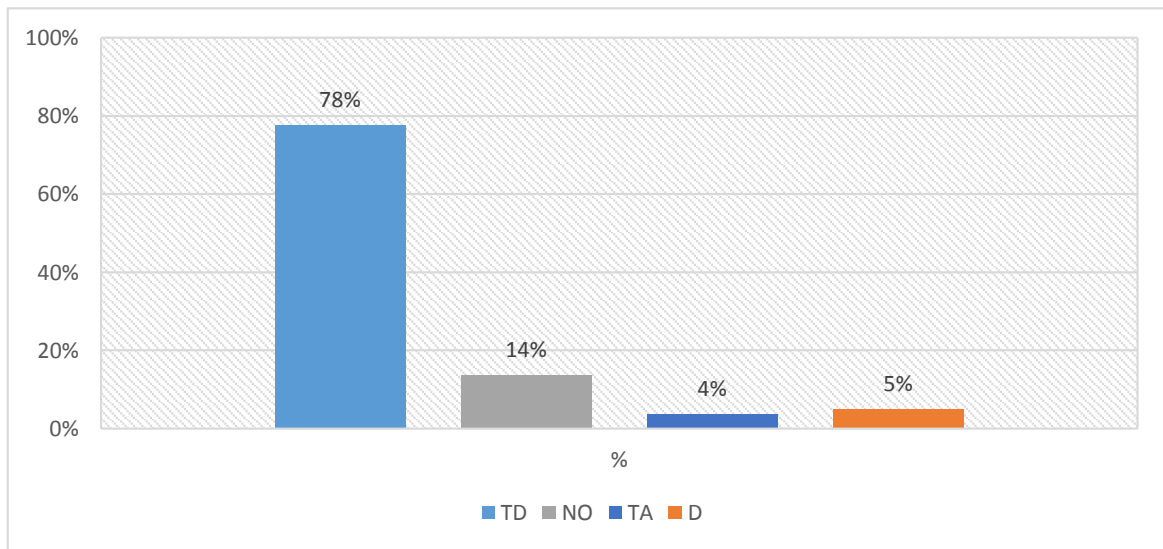


Figura 5: El trabajador pesquero protegido por los sindicatos

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACION:

El 78 % de los trabajadores pesqueros estuvieron en total desacuerdo sobre la protección de los sindicatos, el 5% en desacuerdo, un 14% no opina mientras que un 4% si se muestra totalmente de acuerdo sobre la protección del estado.

Tabla 6: Conocimiento sobre las funciones del MTPE y Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

ALTERNATIVA	N°	%
TD	137	74%
D	15	8%
NO	32	17%
A	0	0%
TA	0	0%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa – Lambayeque

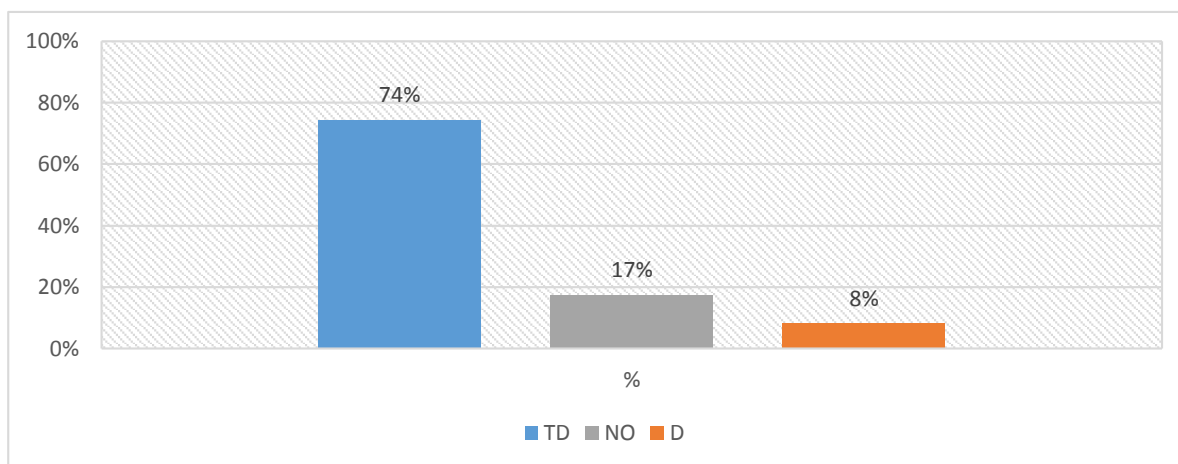


Figura 6: Conocimiento sobre las funciones del MTPE y Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACIÓN:

El 74 % de los trabajadores pesqueros estuvieron en total desacuerdo pues desconocen las funciones del MTPE y SUNAFIL y un 8% en desacuerdo; siendo que un 17% no opina respecto al conocimiento sobre las funciones del MTPE y SUNAFIL.

Tabla 7: Participación en inspecciones de fiscalización

ALTERNATIVA	N°	%
TD	146	79%
D	5	3%
NO	26	14%
A	7	4%
TA	0	0%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa – Lambayeque

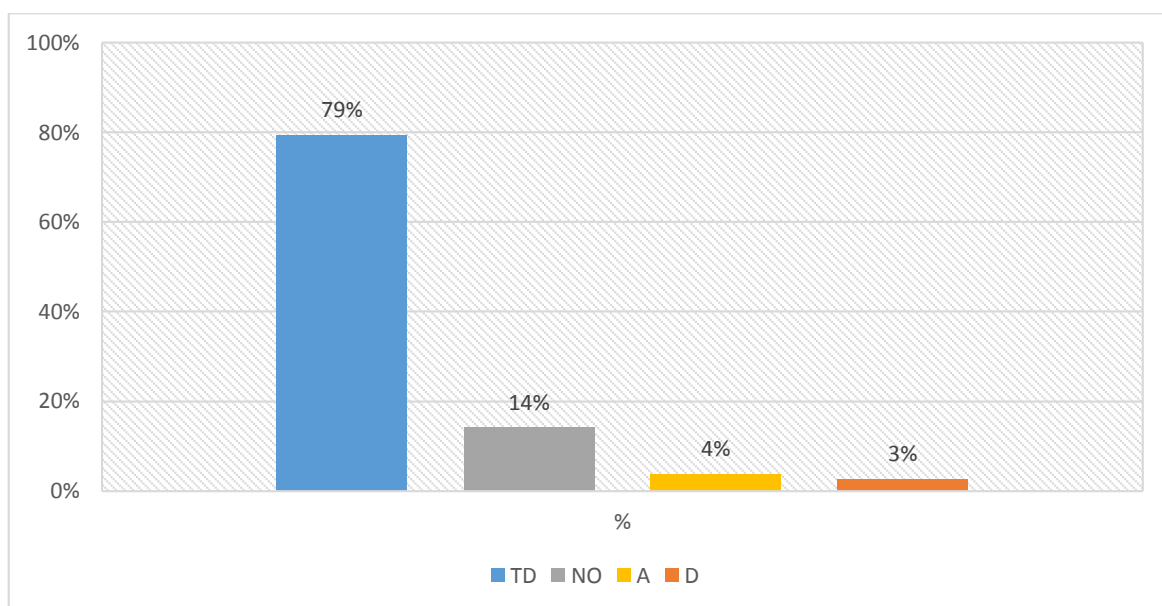


Figura 7: Participación en inspecciones de fiscalización

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACIÓN:

El 79 % de los trabajadores pesqueros estuvieron en total desacuerdo sobre su participación en inspecciones de fiscalización, el 3% en desacuerdo, un 14 % no opina, mientras que un 4% establece estar de acuerdo pues si ha participado de inspecciones de fiscalización y un 4% en desacuerdo.

Tabla 8: Desventaja frente al empleador

ALTERNATIVA	N°	%
TD	0	0%
D	0	0%
NO	23	13%
A	10	5%
TA	151	82%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

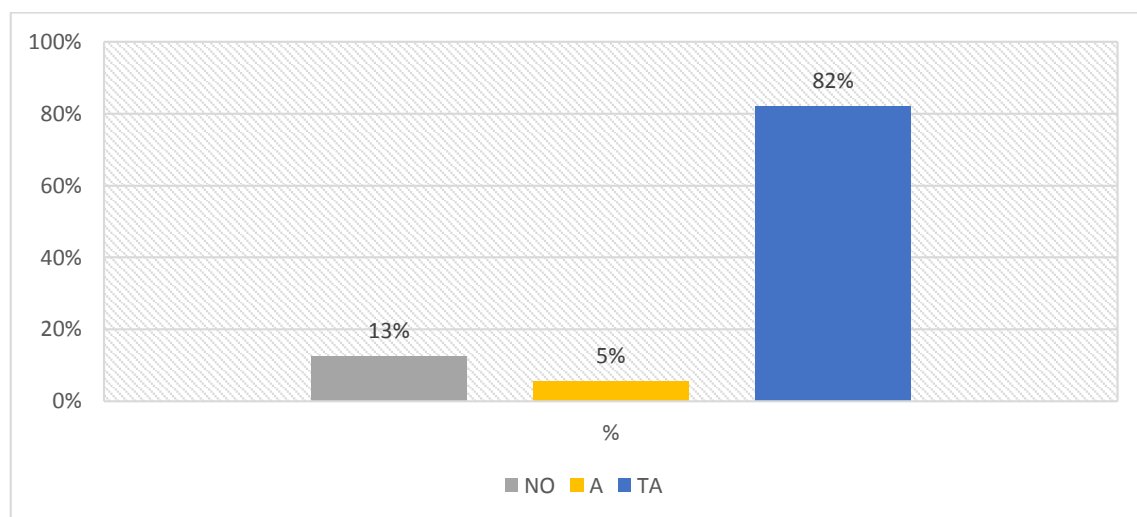


Figura 8. Desventaja frente al empleador

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa – Lambayeque

INTERPRETACIÓN:

El 82 % de los trabajadores pesqueros estuvieron totalmente de acuerdo sobre la desventaja frente a su empleador y un 5% de acuerdo mientras que el 13% no opina.

Tabla 9: Conoce las instituciones que velan por el cumplimiento de sus derecho laborales

ALTERNATIVA	N°	%
TD	143	78%
D	11	6%
NO	27	15%
A	3	2%
TA	0	0%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

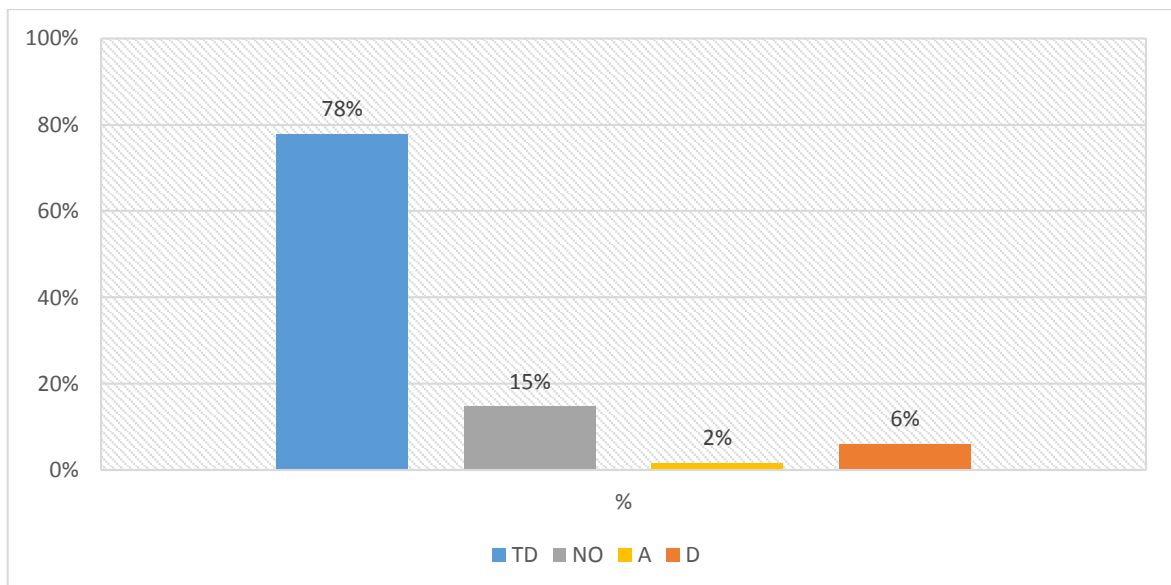


Figura 9. Conoce las instituciones que velan por el cumplimiento de sus derechos laborales

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa – Lambayeque

INTERPRETACIÓN:

El 78 % de los trabajadores pesqueros estuvieron totalmente en desacuerdo pues no conocen las instituciones que velan por el cumplimiento de sus derechos laborales, el 6% en desacuerdo, un 15% no opina y tan solo el 2% señala estar de acuerdo.

Tabla 10. Cumplimiento de sus funciones por parte de las Instituciones

ALTERNATIVA	N°	%
TD	110	60%
D	51	28%
NO	23	13%
A	0	0%
TA	0	0%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

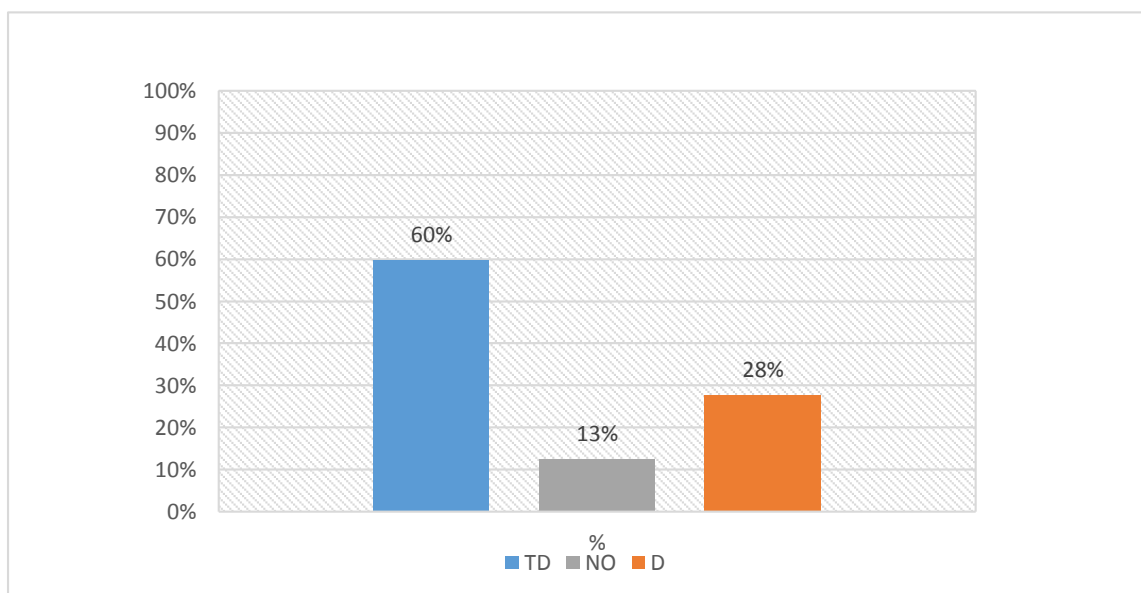


Figura 10. Cumplimiento de sus funciones por parte de las Instituciones

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACIÓN:

Los pescadores se mostraron en total desacuerdo pues precisan que las instituciones no cumplen adecuadamente con sus funciones, un 28% en desacuerdo y un 13% no opina.

Tabla 11. Fiscalización de capitanía

ALTERNATIVA	N°	%
TD	170	92%
D	0	0%
NO	14	8%
A	0	0%
TA	0	0%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa – Lambayeque

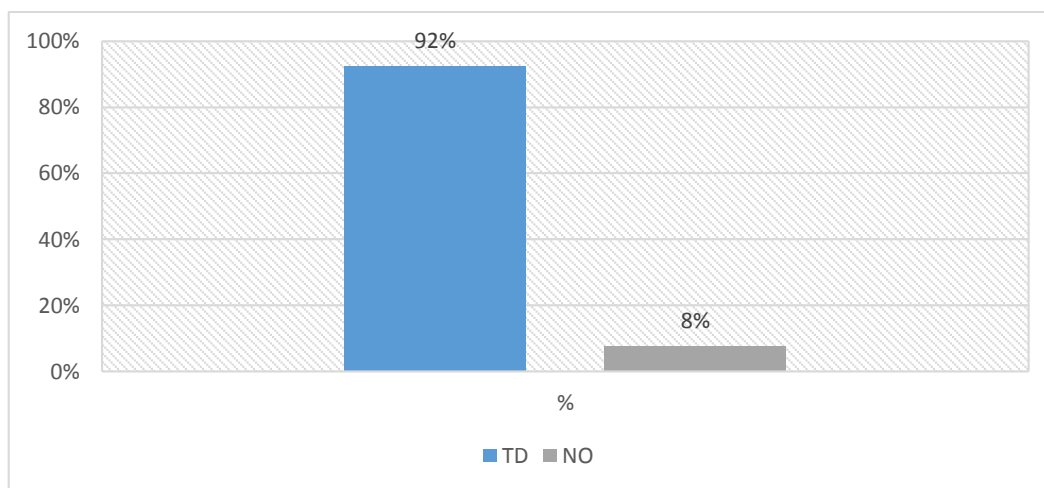


Figura 11. Fiscalización de capitanía

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACIÓN:

El 92% se mostraron en total desacuerdo respecto a la fiscalización por parte de la capitanía, y solo un 8% prefirió no opinar.

Tabla 12. Capacitaciones

ALTERNATIVA	N°	%
TD	101	55%
D	55	30%
NO	17	9%
A	11	6%
TA	0	0%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

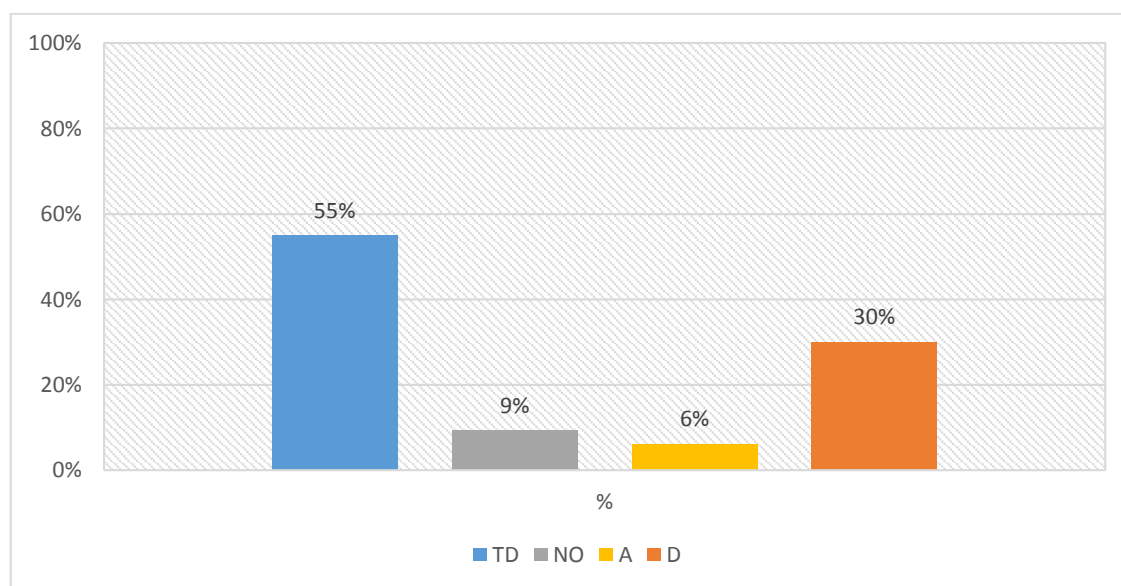


Figura 12. Capacitaciones

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACIÓN:

El 55% se mostraron en total desacuerdo sobre capacitaciones que hubiese recibido por parte de entidades del estado, el 30% en desacuerdo, el 9 % no opino y un 6% señalaron estar de acuerdo con haber sido capacitado.

Tabla 13. Entidad a la cual recurrir por despido del empleador

ALTERNATIVA	N°	%
TD	162	88%
D	4	2%
NO	11	6%
A	0	0%
TA	7	4%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

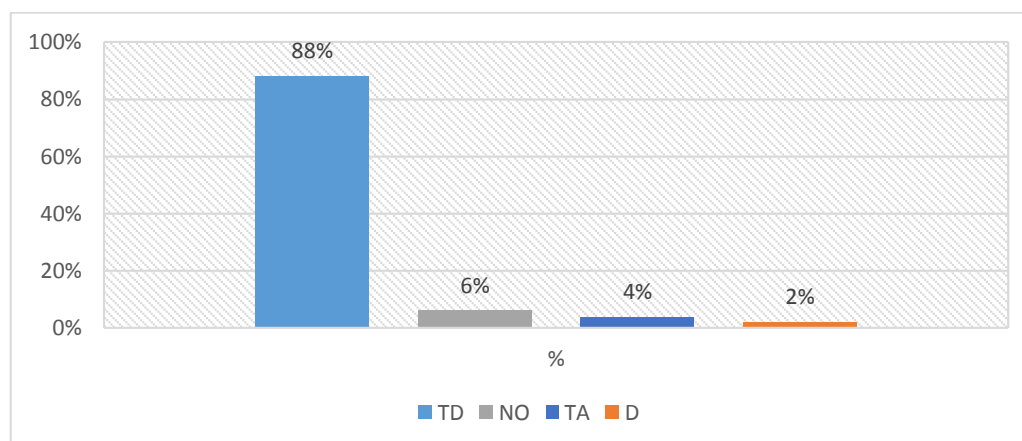


Figura 13 Entidad a la cual recurrir por despido del empleador

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACIÓN:

El 88% se mostraron totalmente en desacuerdo pues no saben a que entidad recurrir, un 2% en desacuerdo, un 6% no opina y un 4% se mostró en total acuerdo pues sabe a donde recurrir en caso sea despedido.

Tabla 14. Dispone de seguro de salud

ALTERNATIVA	N°	%
TD	107	58%
D	25	14%
NO	28	15%
A	24	13%
TA	0	0%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa – Lambayeque

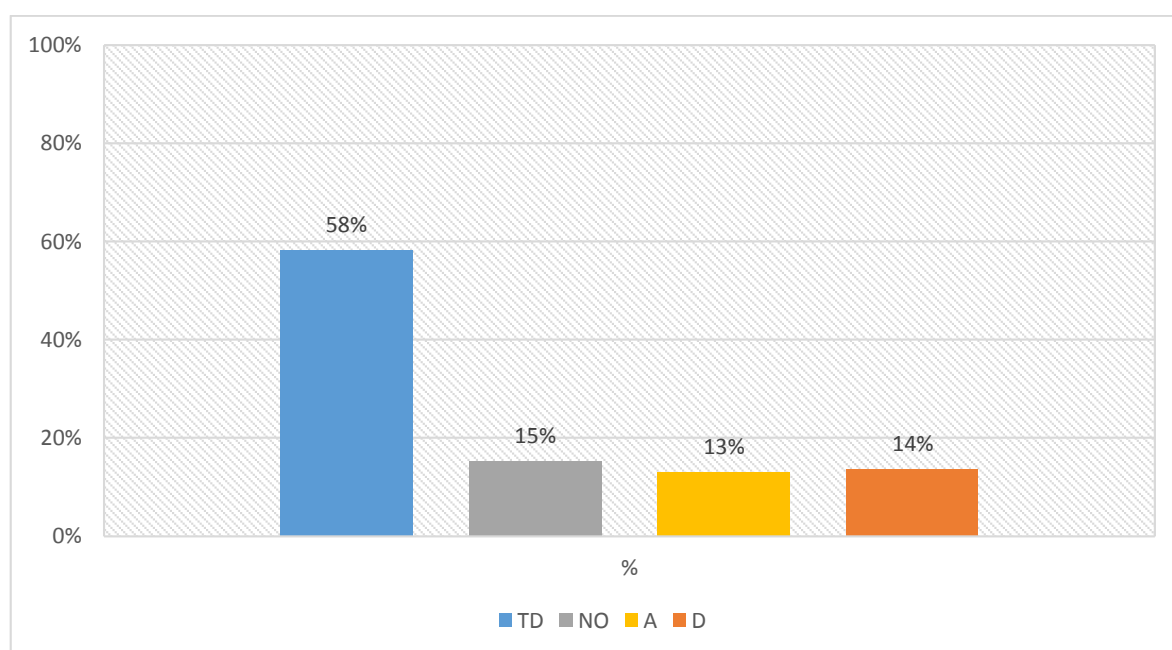


Figura 14. Dispone de seguro de salud

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACIÓN:

El 58% se mostraron en total desacuerdo pues no cuentan con ningún seguro de salud, un 13% en desacuerdo; un 15% no opino, mientras que un 13% se mostraron de acuerdo.

Tabla 15. Pago mediante boletas

ALTERNATIVA	N°	%
TD	99	54%
D	35	19%
NO	16	9%
A	7	4%
TA	26	14%
TOTAL	183	99%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa – Lambayeque

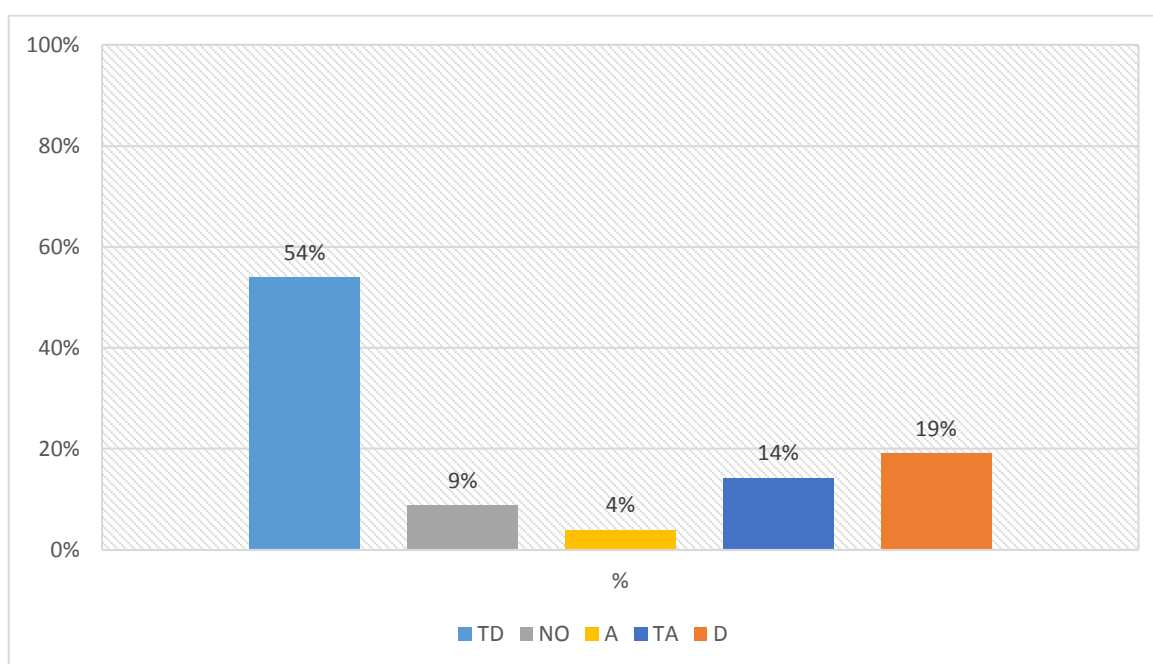


Figura 15. Pago mediante boletas

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa – Lambayeque

INTERPRETACIÓN:

El 54% se mostraron en total desacuerdo y un 19 % en desacuerdo puesto que el pago que reciben por parte de su empleador no es a través de boletas de pago, un 9% no opina, un 14% totalmente de acuerdo y un 19% de acuerdo pues si reciben boleta de pago.

Tabla 16. Pago extra cuando existe suspensión perfecta

ALTERNATIVA	N°	%
TD	121	66%
D	31	17%
NO	17	9%
A	0	0%
TA	15	8%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

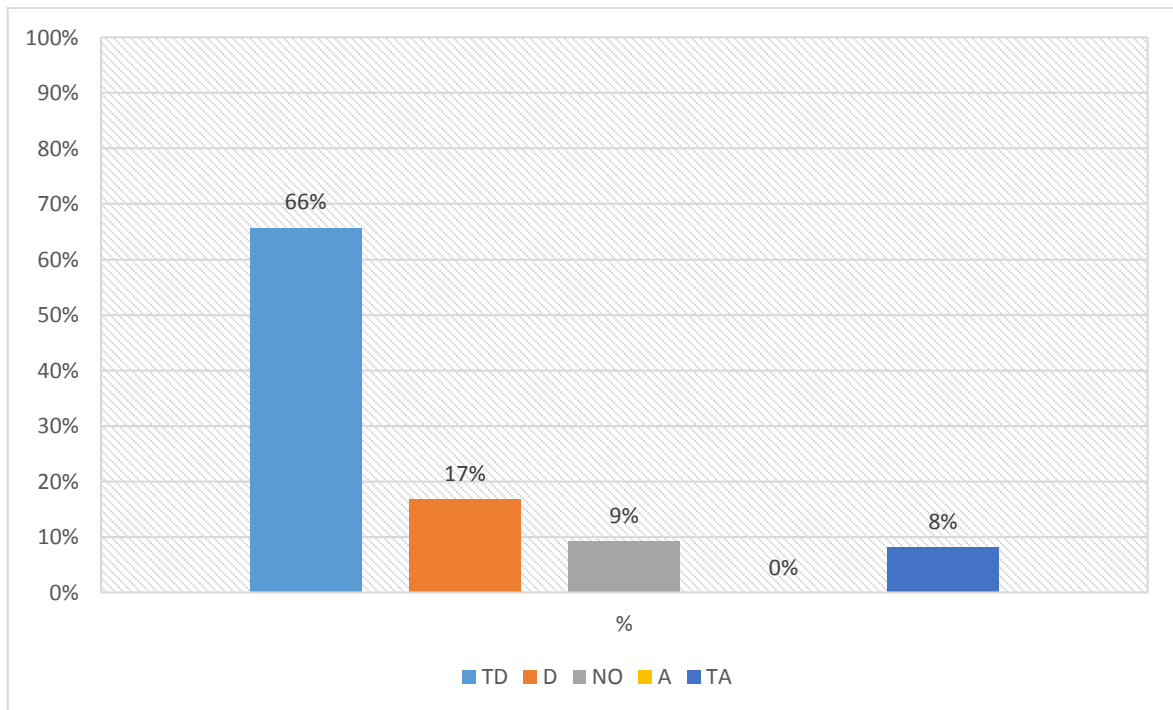


Figura 16. Pago extra cuando existe suspensión perfecta

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACIÓN:

El 66% señala estar totalmente en desacuerdo y un 17 % en desacuerdo puesto que cuando hay suspensión perfecta de sus labores, y realiza el pintado del bote, remiendo del boliche entre otras actividades, no percibe pago extra, 9% no opina; sin embargo, un 8% esta totalmente de acuerdo pues si perciben pagos extras.

Tabla 17. El pago cubre sus necesidades básicas

ALTERNATIVA	N°	%
TD	91	49%
D	41	22%
NO	27	15%
A	25	14%
TA	0	0%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

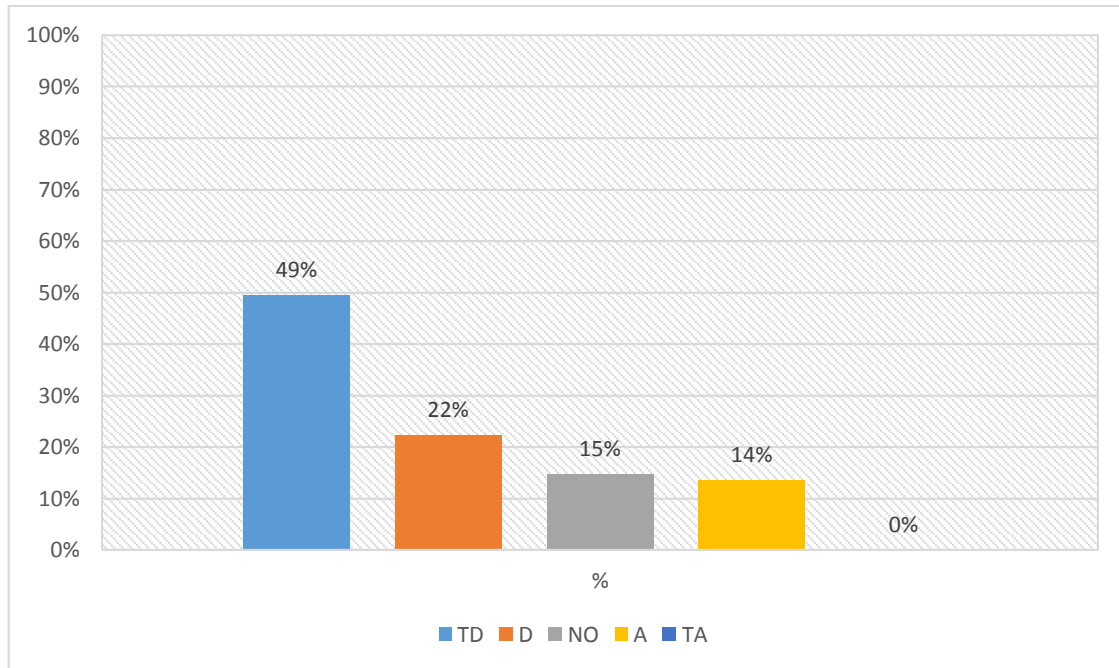


Figura 17. El pago cubre sus necesidades básicas

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACIÓN:

Un 49% de los encuestados manifestaron estar en total desacuerdo y un 22% en desacuerdo pues el pago no cubre necesidades básicas, un 15% no opina, un 14% se mostraron de acuerdo teniendo en cuenta que son patrones de lanchas.

Tabla 18. Disconformidad del armador

ALTERNATIVA	N°	%
TD	8	4%
D	0	0%
NO	15	8%
A	0	0%
TA	161	88%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

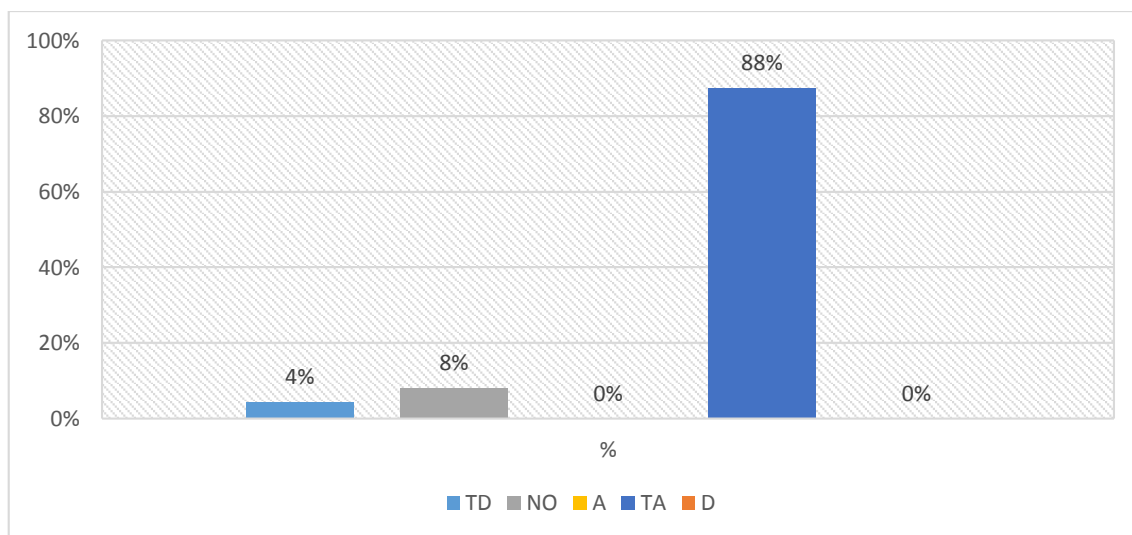


Figura 18, Disconformidad del armador

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACIÓN

Un 88% está totalmente de acuerdo en relación con que cuando ha manifestado su disconformidad ante el armador respecto al pago de sus beneficios sociales que a sus compañeros de otras embarcaciones se les hace efectivo, este ha mostrado su incomodidad y le ha señalado que podría prescindir de sus servicios; y tan solo un 4% está en total desacuerdo y un 8% solo en desacuerdo pues contradicen lo antes señalado.

Tabla 19. No reclama derechos

ALTERNATIVA	N°	%
TD	16	9%
D	0	0%
NO	15	8%
A	15	8%
TA	138	75%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

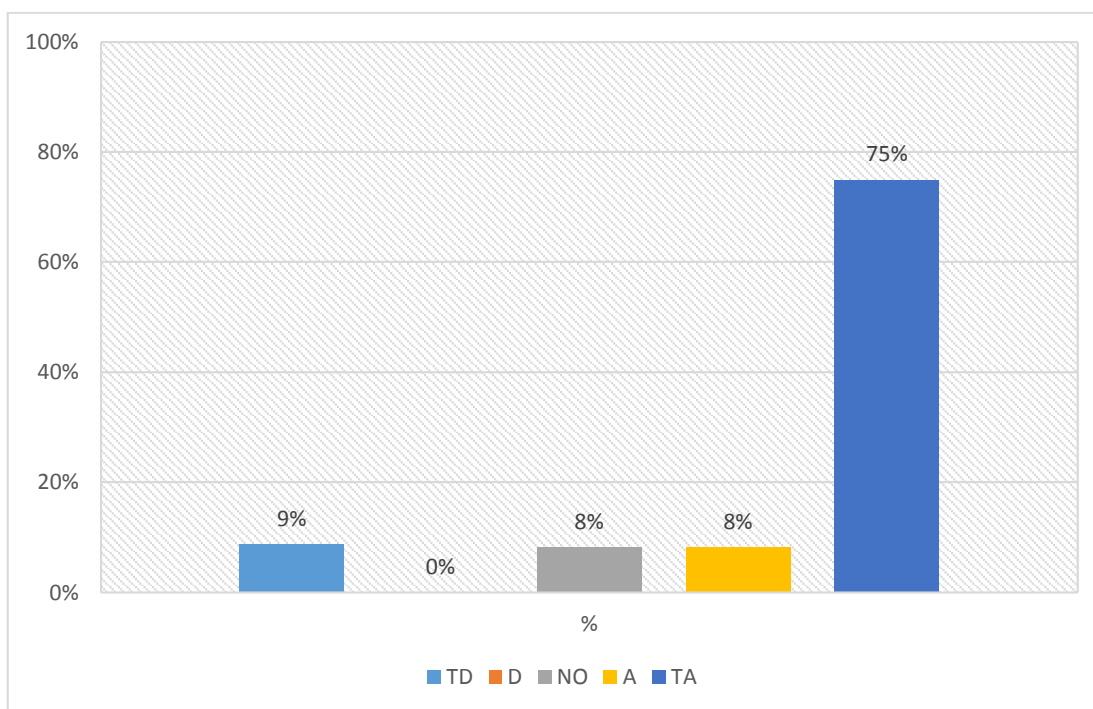


Figura 19.No reclama derechos

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACIÓN

Un 75% de pescadores están totalmente de acuerdo y un 8% de acuerdo en que no reclaman sus derechos para evitar ser despedidos por su empleador, mientras que un 8% prefiere no opinar y un 9% está en total desacuerdo.

Tabla 20. La falta de educación el problema para injusticias en el sector pesquero

ALTERNATIVA	N°	%
TD	16	9%
D	5	3%
NO	12	7%
A	23	13%
TA	128	70%
TOTAL	184	100%

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

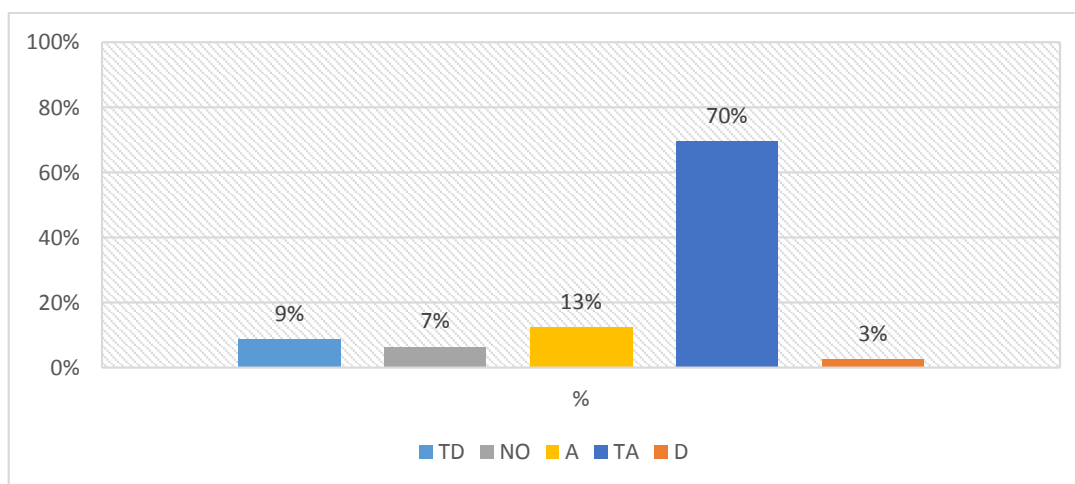


Figura 20. La falta de educación el problema para injusticias en el sector pesquero

Fuente: Encuesta aplicada a pescadores del Distrito de Santa Rosa - Lambayeque

INTERPRETACIÓN.

Un 70% de los pescadores están totalmente de acuerdo y un 13% de acuerdo con que el principal problema es la falta de educación de quienes están inmersos en esta actividad, puesto que la gran mayoría no han terminado estudios superiores, un 7% no opina, mientras que un 9% están en total desacuerdo y un 3% en desacuerdo.

3.2 Discusión de resultados

De la aplicación de las encuestas a los trabajadores del sector pesquero se puede verificar que:

En cuanto al conocimiento de sus derechos laborales, tal como se puede visualizar en la recolección de información a través de una encuesta realizada de manera directa a los trabajadores del sector pesquero del Distrito de Santa Rosa, en la tabla 1 se pudo apreciar que el 94% de los trabajadores del sector pesquero del Distrito de Santa Rosa se mostraron en total desacuerdo pues desconocen sus Derechos Laborales que le deben ser otorgados por su empleador y un 6 % se mostraron en desacuerdo, lo cual conlleva a verificar que la totalidad de personas dedicadas a la pesca desconocen sus derechos. Esto guarda relación con lo manifestado por el tripulante de iniciales, J.LL.C; que labora aproximadamente dieciocho años en la empresa de iniciales S.D.P, desempeñando el puesto de tripulante en la embarcación con iniciales (M.J); manifestó: Que no conoce a ciencia cierta sus derechos laborales lo que conlleva a grandes injusticias, las remuneraciones son injustas ya que de toda la pesca obtenida el 60% de la cuota se queda con el armador, y del 40% el armador retiene lo que es gastos de petróleo y víveres, dos partes para el patrón, parte y media para el segundo patrón, parte y media para el motorista y una parte para el resto de tripulantes lo cual la remuneración que le toca a cada uno casi no compensa con el trabajo realizado, eso es cuando hay pesca, pero cuando no hay captura del producto (pesca) no les pagan nada y muchas veces se tiene que ir a su casa con las manos vacías. Así también con Llatas & Sarmiento (2016) en su tesis titulada "Impacto socioeconómica del desarrollo el sector pesquero en la Región de Lambayeque", quien precisa que la actividad pesquera, actualmente no se encuentra debidamente normada, esto hace que la informalidad impere en esta actividad, que considerarnos es de carácter especial, debido a que en sus diversas manifestaciones de presentación de la relación laboral entre armador y pescador se ve afectada por una serie de costumbres propias de esta actividad. Teniendo en cuenta que este resultado concuerda con lo dicho por el autor Neves (2009) quien refiere que en el Perú el respeto por los Derechos laborales esta apartado de ser una realidad, lo cual es preocupante por cuanto el Derecho a toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y

satisfactorias ha sido reconocido en diversos tratados interaccionales en particular los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) de los cuales el estado Peruano es parte, por lo tanto este disfrute garantiza el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental previniendo los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Además, posibilita un nivel de vida adecuado mediante una remuneración justa y equitativa. Lo que corrobora con la encuesta planteada a este sector en el que por la informalidad de la misma los trabajadores desconocen los derechos que por ley le asisten y esto debido a la falta de impulso por parte del Estado en esta zona de Lambayeque.

Asimismo, se determinó en la tabla 4 referido a la protección por parte del estado se conoce que el 90 % de los trabajadores pesqueros están en total desacuerdo sobre la protección del estado sobre sus derechos laborales y solo un 10% se muestra en desacuerdo. Esto tiene relación con lo manifestado por José Ugalde del País de Costa Rica (2019), administrador de la Asociación de Pescadores Artesanales del Caribe Sur; Pescadores de pequeña escala (pesca artesanal), el cual labora en el sur del país pegado a Panamá, manifiesta que no existe apoyo por parte del gobierno a pesar de ser un gran número de personas entre ellos hombres y mujeres que se dedican a esta actividad. Asimismo Pastor (2014), en su tesis titulada: “Propuesta de modelo de negocio para la Asociación del centro de procesamiento pesquero artesanal en el distrito de Santa Rosa – Lambayeque – 2013”, en la cual precisa que realizado el análisis interno de las empresas dedicadas al procesamiento pesquero artesanal, se comprueba que las empresas no cuentan con un modelo de negocio, por el contrario, lo hacen de forma tradicional y empírica debido a la escasa capacitación y asesoría recibida, para mejorar el proceso de producción, así como para la comercialización de sus productos.

Al determinar el cumplimiento de las fiscalizaciones realizadas por entidades del estado, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Superintendencia Nacional y Fiscalización Laboral, a la vez se pudo deducir que ninguno de los entrevistados ha participado de alguna inspección socio laboral. De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores del sector pesquero del Distrito de Santa Rosa hacen mención que El 96 % de los trabajadores pesqueros estuvieron en total desacuerdo sobre su participación y un 4% en

desacuerdo, esta encuesta realizada nos hace deducir que las personas que se dedican a esta labor están en un total desamparo por parte de las entidades reguladoras de Fiscalización y supervisión laboral y esto concuerda con Jhonder, S. (2017). Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarney, en la que concluyó: Luego del estudio realizado por el autor queda completamente demostrado, que los derechos laborales, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarney vienen siendo vulnerados de manera constante a consecuencia de la ausencia de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, lo cual refleja que es menester perfeccionar sus debilidades existentes y así poder lograr su finalidad para el cual fue creado.

De acuerdo con capacitaciones por parte de alguna autoridad sobre seguridad y salud en el trabajo, según la tabla N°12 se tiene que ninguno de los entrevistados a participado de capacitaciones por parte de alguna autoridad sobre seguridad y salud en el trabajo. Esto con lo referido por Pastor (2014), en su tesis titulada: “Propuesta de modelo de negocio para la Asociación del centro de procesamiento pesquero artesanal en el distrito de Santa Rosa – Lambayeque – 2013” el cual concluye: Realizado el análisis interno de las empresas dedicadas al procesamiento pesquero artesanal, se comprueba que las empresas no cuentan con un modelo de negocio, por el contrario, lo hacen de forma tradicional y empírica debido a la escasa capacitación y asesoría recibida, para mejorar el proceso de producción, así como para la comercialización de sus productos. Teniendo en cuenta lo que señala el Convenio N°188 de la OIT el cual tiene como objetivo tiene por objeto garantizar que los pescadores gocen de condiciones de trabajo decentes a bordo de los buques pesqueros en lo que atañe a requisitos mínimos para el trabajo a bordo, condiciones de servicio, alojamiento y comida, protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, atención médica y seguridad social. Asimismo, debe tenerse en cuenta la Ley 29981, Ley que crea la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de trabajo a su vez es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones, tal y como lo establece el Artículo 1 de la presente ley, por medio de la presente Ley se busca formalizar a los trabajadores, que

no cuentan con sus beneficios Laborales de acuerdo a Ley por medio de sanciones en las que puedan incurrir las empresas en contra de los derechos sociolaborales de sus trabajadores.

Finalmente se pudo estimar que el problema radica en la educación de quienes trabajan y son vulnerables porque por falta de conocimiento no hacen valer sus derechos, esto en relación a la tabla N° 20 en la cual el 70% de los pescadores están totalmente de acuerdo y un 13% de acuerdo con que el principal problema es la falta de educación de quienes están inmersos en esta actividad, puesto que la gran mayoría no han terminado estudios superiores, un 7% no opina, mientras que un 9% están en total desacuerdo y un 3% en desacuerdo, y si bien la ley establece entes fiscalizadores estos carecen de conocimiento para aplicar la ley en el sector pesquero, esto es constatado en las constantes desconformidades que tiene el sindicato de Chimbote José Olaya Balandra quien refiere la incompetencia por parte de los fiscalizadores.

3.3. Aporte científico

PROYECTO DE LEY

SUMILLA: LEY QUE CREA MESA DE DIALOGO MULTISECTORIAL PARA IDENTIFICAR Y MEJORAR LA PROBLEMÁTICA DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PESQUERO EN LA LEGISLACIÓN PERUANA.

El bachiller Charly Bryan Smith Herrera Melendrez, de la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, ejerciendo el derecho de iniciativa Legislativa que confiere el Artículo N°107 de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el Artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Este proyecto de ley se justifica en que, en nuestra realidad, existe un gran número de casos de vulnerabilidad frente a sus derechos socio laborales que presentan los trabajadores pesqueros frente a su empleador (armador), como señala Bernuy (2003) citando a Petter Peña la Rosa el sector pesquero es la actividad que mayores beneficios económicos le ha significado, junto con la minería; sin embargo, pese que en la normativa se establecen y regulan aspectos importantes para laborar en este sector, no se aplican de forma correcta, ello en relación a que los entes fiscalizadores no cumplen con las funciones de fiscalización.

Asimismo, esta investigación pretende evitar que se continúe la violación de los derechos humanos del pescador, teniendo en cuenta que es un trabajo de alto riesgo, y que existe un gran número de familias que quedan desprotegidas cuando existe alguna pérdida de vida humana en la labor pesquera; debido a las irregularidades que se vienen suscitando en el transcurso de los años, es un sector que está siendo desprotegido, dejando a su libre disposición del empleador la protección de su trabajador, siendo un factor importante el tema de la educación, pues quienes trabajan en esta labor no han terminado sus estudios secundarios o incluso hay quienes no han asistido a un centro de estudio, lo que genera mayor desprotección por falta de conocimiento.

Mediante la creación de las mesas de diálogo, se pretende dar a conocer la problemática laboral a todos los entes fiscalizadores del Estado conjuntamente con los armadores y trabajadores, para llegar a un consenso evitando desigualdades con quienes no integran los convenios colectivos pues su remuneración no tiene normativa, así como que se apliquen las normas vigentes sobre seguridad y salud del trabajo y beneficios sociales.

No lograr solucionar este gran problema genera daños irreparables, no solo personales sino también familiares, puesto que el sector pesquero se encuentra uno de los regímenes laborales especiales y de suma importancia por la que requiere que el Estado deba de hacer un seguimiento permanente a través de sus organismos fiscalizadores y que estos brinden capacitaciones apropiadas para solucionar el tema de falta de información del sector

pesquero. Entendiendo que lo que debe primar es que no se vulnere los derechos de los trabajadores y que cada vez estos tengan mejores condiciones laborales.

La investigación es importante porque la falta de conocimiento influye en la defensa de los Derechos Laborales de los trabajadores pesqueros en el Distrito de Santa Rosa – Lambayeque pues mediante esta investigación se va a proponer alternativas de solución para que no se atente contra estos trabajadores que exponen su vida en la alta mar, pues en el Perú existe normativa vigente que ampara a este sector, sin embargo, debido desconocimiento se crea un estado de indefensión.

Finalmente, no lograr solucionar este problema genera que se esté atentando contra muchos derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente, artículo 1: “La defensa a la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el estado”.

II. LEY QUE CREA MESA DE DIALOGO MULTISECTORIAL PARA IDENTIFICAR Y MEJORAR LA PROBLEMÁTICA DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PESQUERO EN LA LEGISLACIÓN PERUANA.

Art.1 Creación

Créase la Mesa de diálogo Multisectorial de naturaleza temporal denominada: “Mesa de Diálogo Multisectorial para el Análisis e Identificación de Alternativas de Solución a la Problemática del Sector Pesquero”, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- MTPE.

Art.2 Objeto

La Mesa de diálogo tiene por objeto analizar, identificar y proponer alternativas de solución a la problemática del sector pesquero, que contribuyan al reconocimiento de sus derechos laborales de los trabajadores de este sector.

Artículo 3. Funciones

Son funciones de la Mesa de Diálogo las siguientes:

- a) Elaborar un diagnóstico participativo de la problemática del sector pesquero, a través de un informe.
- b) Identificar las intervenciones de prioritaria atención respecto de la problemática identificada, a través de un informe.
- c) Proponer alternativas de solución a la problemática identificada, a través de informes.
- d) Proponer, mediante un informe, la realización de acciones de articulación a implementarse a lo largo de toda la cadena productiva.

Artículo 4.- Conformación

La Mesa de Diálogo está conformada por representantes de las siguientes entidades:

- a) Dos representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo
- g) Dos Representantes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL
- h) Dos representantes de la Dirección General de Capitanías y Guardacostas es la autoridad marítima.
- d) Representantes de los gremios de pescadores y de los gremios de armadores
- e) Representantes de la Gerencia Regional del sector pesquero
- f) Pescadores que deseen estar presentes.

Artículo 5.- De la Secretaría Técnica

La Secretaría Técnica de la Mesa de Diálogo es ejercida por la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 6. De las Mesas Técnicas de Trabajo

Para el mejor cumplimiento de los objetivos propuestos en la presente norma se pueden constituir Mesas Técnicas de Trabajo con la participación de los sectores que sean necesarios.

Artículo 7.- Participación de otras entidades públicas o privadas

a) La Mesa de Diálogo puede solicitar el apoyo de personas expertas y especializadas en la materia cuya participación pueda coadyuvar a la consecución de su objeto. Así como requerir información a otras entidades del sector público, para el cumplimiento de sus funciones, estando éstas en la obligación de proporcionarlas, salvo las excepciones de Ley.

b) La Mesa de Diálogo puede solicitar la colaboración, asesoramiento, apoyo, opinión y aporte técnico de representantes de otras entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales, a fin que contribuyan al cumplimiento de sus funciones.

Artículo 8.- Instalación

La Mesa de Diálogo se instalará de manera trimestral al año, la cual se desarrollará antes de que inicie la temporada laboral y en los meses de veda.

La sesión de instalación de la Mesa de Diálogo es presidida por autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- MPTE, quien puede participar en sesiones posteriores.

Artículo 9.- De los acuerdos

Siendo el propósito de la Mesa de Diálogo el contar con una instancia de debate democrático, los acuerdos a los que llegue la Mesa de Diálogo son adoptados por consenso. Se entiende logrado el consenso cuando los miembros asistentes en conjunto votan el acuerdo en sentido positivo.

Artículo 10.- Reglamento Interno

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la instalación de la Mesa de Diálogo, la Secretaría Técnica propone el reglamento interno de la Mesa de Diálogo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El reglamento interno establece la forma en que se realizan las convocatorias a las sesiones, así como, la sede de las sesiones, el quorum necesario para su realización, las reglas de votación, e incluye las demás disposiciones para su correcto desarrollo y organización, conforme a las reglas previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

III. EFECTOS DEL PROYECTO DE LEY SOBRE EL ORDENAMIENTO JURÍDICO:

Mediante la aprobación del presente proyecto de ley se pretende poner fin a las irregularidades que se presentan en el sector pesquero para se les reconozca sus derechos sociolaborales teniendo en cuenta que la falta de reconocimiento atenta el derecho a la defensa de la persona y a su dignidad como Derecho Fundamental de nuestra Constitución Política del Perú.

IV. ANÁLISIS COSTO Y BENEFICIO

La elaboración de este proyecto de ley, no tiene costo presupuestario al Estado; generará un beneficio pues va a solucionar los conflictos laborales en el sector pesquero de Santa Rosa y servirá como modelo para otros sectores que se dediquen a la actividad pesquera.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. La falta de conocimiento es el factor determinante para que se genere abusos por parte de los empleadores, siendo que se pudo determinar a través de las encuestas realizadas, que quienes realizan esta labor no han terminado sus estudios superiores aunado a ello la falta de apoyo por parte del Estado a través de sus entes fiscalizadores.
2. De acuerdo con la normativa el sector pesquero no cuenta con una remuneración estable o fija, pues esta queda pactada mediante un convenio colectivo y solo gozan de este beneficio quienes están inscritos en ellos.
3. Asimismo, no existe una normativa que establezca una remuneración fija para no generar desigualdades entre quienes realizan la misma actividad pesquera.
4. Indudablemente la situación en el que se encuentran los trabajadores del sector pesquero es deplorable y esto debido a las condiciones en las que trabajan, puesto que es uno de los trabajos más riesgosos y se desarrolla dentro del mar, sin la supervisión mínima por parte del ente fiscalizador; tal como lo podemos verificar de acuerdo a la talla 11 de la encuesta realizada en la que el 92% de los pescadores se mostraron en total desacuerdo respecto a la fiscalización por parte de la capitanía, y solo un 8% prefirió no opinar.
5. En la entrevista realizada al subgerente del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo de la Región Lambayeque, se pudo corroborar que el ente fiscalizador no cumple de manera eficiente sus labores, ya que el sector de mayor demanda laboral que es la pesca en la Región Lambayeque desconoce las

funciones que cumple la entidad encargada por el Estado para salvaguardar sus intereses sociolaborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. Resultando ineficaz la función que realizan entidades del estado, como lo es el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo y otras entidades adscritas a este organismo, como lo es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral recientemente establecida en nuestra región Lambayeque. Existe indudablemente una desprotección a este sector, un problema de ellos es la falta de información por parte de las autoridades competentes; ya que, en una entrevista con la Subgerente del Ministerio de trabajo y Promoción del empleo, mencionó que para brindar ellos una información, es necesario que el mismo interesado, como es el caso de los pescadores sean quienes lo soliciten a la misma entidad.

7. De acuerdo con las encuestas realizadas se pudo estimar que el problema radica en la educación de quienes trabajan y son vulnerables porque por falta de conocimiento no hacen valer sus derechos, esto en relación a la tabla N° 20 en la cual el 70% de los pescadores están totalmente de acuerdo y un 13% de acuerdo con que el principal problema es la falta de educación de quienes están inmersos en esta actividad, puesto que la gran mayoría no han terminado estudios superiores, un 7% no opina, mientras que un 9% están en total desacuerdo y un 3% en desacuerdo. y si bien la ley establece entes fiscalizadores estos carecen de conocimiento para aplicar la ley en el sector pesquero, esto es constatado en las constantes desconformidades que tiene el sindicato de Chimbote José Olaya Balandra quien refiere la incompetencia por parte de los fiscalizadores.

4.2. Recomendaciones

1. Sería necesario la implementación de una sucursal de la SUNAFIL en la Municipalidad del Distrito de Santa Rosa de esta manera sería más accesible para los trabajadores de este sector pesquero, de tal manera que puedan hacer reclamos de manera inmediata y este organismo realice sus labores de acuerdo a nuestras leyes que protegen el trabajo digno o decente.
2. Verificar conjuntamente con la Capitanía, Ministerio de Trabajo y Ministerio de Producción; el zarpe de los trabajadores a bordo con la finalidad de que el trabajador tenga un sustento sobre posibles riesgos que se presentan en su actividad de pescador existiendo así un mejor control de quienes van a bordo; lo que evitará grandes irregularidades.
3. Concientizar a las autoridades representativas de cada organismo que protegen y fiscalizan los derechos sociolaborales a impartir sus conocimientos de sus derechos de los trabajadores sin que estos auto - gestionen sus propias charlas, sino que sea iniciativa propia del MTPE y SUNAFIL

REFERENCIAS

- Arévalo, J. (2016) Tratado de Derecho Laboral. Lima: Instituto Pacifico S.A.C
- Albalate, J. (2015) Trabajo, mercado de trabajo y relaciones laborales. España: Difusora Larousse - Editorial Tecnos.
- Anacleto, G. V. (2015). Manual de derecho del trabajo. Derecho Individual- Derecho Colectivo- Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497. Lina, Perú: Lex & Iuris
- Bernuy, A. O. (2003). Regímenes Especiales Laborales (tomo II). Lima, Perú: Editores impresores Surco.
- Campos, D (2003). Derecho laboral, 7ª ed., Temis Bogotá, 2003.
- Cordoba.C (2017). Pescadores cuestionan actuación de la jefa zonal de la SUNAFIL. Recuperado de: <http://www.diariodechimbote.com/portada/noticias-locales/96932-2017-09-23-05-42-08>
- Cordoba. C (2019). Asesor interno del Sindicato José Olaya Balandra. Recuperado de: <https://www.facebook.com/messages/t/SINDICATOJOB>
- Coronado, R. (2018). Pescadores piden capacitaciones para prevenir accidentes durante faenas. Lambayeque, Perú: RPP. Recuperado de <https://rpp.pe/peru/lambayeque/pescadores-piden-capacitaciones-para-prevenir-accidentes-durante-faenas-noticia-1122032>
- Cubas, D. (2018). Instalan mesa de trabajo para certificación de pescadores por experiencia Laboral. Lambayeque, Perú: RPP. Recuperado de <https://rpp.pe/peru/lambayeque/instalan-mesa-de-trabajo-para-certificacion-de-pescadores-por-experiencia-laboral-noticia-1148629>
- Diaz, T y Benavidez, C. (2013) Derecho Individual del Trabajo. Nuevas Tendencias en el Proceso de Globalización de la Economía. Primera Edición. Editorial Grijley. Lima-Perú.

- Hervás & otros (2017). Sector pesquero: análisis de situación de la salud laboral. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
- García, A (2007), Gratificaciones en solución laboral. Guía Operativa N°2. Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica, Primera Edición.
- Garzaro, M. (s.f). La pesca en Guatemala: Oportunidades y desafíos. Recuperado en: <http://mister-menu.com/foodie-tour/historias-y-reportajes/la-pesca-en-guatemala-oportunidades-y-desafios/>
- Jiménez, L. G. (2019). Manual de Regímenes Laborales Sectoriales. Lima, Perú: Pacífico Editores Pacífico
- La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura & Vaticano (21 de noviembre de 2016). Las violaciones de los derechos humanos de los pescadores y la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada (INDNR). Recuperado en: <http://www.fao.org/about/meetings/world-fisheries-day-event/es/>
- Ley N°. 27979. Ley que establece un Régimen Remunerativo semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo.
- Llatas & Sarmiento (2016). Impacto socioeconómico del desarrollo el sector pesquero en la Región de Lambayeque (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Lambayeque
- Mariscal, F. (2013). Defensa Pública de derechos Laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos. Recuperado en: <http://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/13351/T4274.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza Legoas, L. (2008). Respuestas desde el derecho del trabajo a la crisis económica mundial. *Advocatus*, (19), 461-470. Recuperado de: <http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/471>

- Montoya, A. (2016) Derecho del trabajo. Madrid, España: Tecnos. Recuperado en: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibsipansp/detail.action?docID=5102448>.
- Montoya, M.A. (2002). Extinción del Contrato de Trabajo. Madrid, España: Tecnos.
- Morales & Ruiz (2013). Los derechos laborales del pescador del distrito de santa rosa de la región Lambayeque (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Santa Rosa, Lambayeque.
- Neves, Javier. (2009). Introducción al Derecho del trabajo. Recuperado en: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=3214747>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Pescadores. Recuperado en: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/fishers/lang--es/index.htm>
- Pastor (2014). Propuesta de modelo de negocio para la Asociación del centro de procesamiento pesquero artesanal en el distrito de Santa Rosa – Lambayeque – 2013 (tesis de pregrado). Universidad de Mogrovejo, Chiclayo, Lambayeque.
- Paredes (2014). Factores que influyen en el cumplimiento de las obligaciones sociales de las empresas del sector pesquero del Perú: Caso Empresa Pesquera Extractiva E.I.R.L. Chimbote, 2014. Recuperado en: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/665/OBLIGACIONES_SOCIALES_PAREDES_DIESTRA_EVELYN_MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rioja, A (2017). Constitución Política Comentada y su Aplicación Jurisprudencial. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú (2017). Convenio colectivo de trabajo que suscriben Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú y la Asociación de Nuevas Embarcaciones Pesqueras. Recuperado de: http://supnep.pe/assets/convenio_colectivo_supnep_aanep_2017_2022.pdf

Toyama, M. J. (2009). Temas centrales del Derecho del Trabajo del siglo XXI. Los Supuestos de suspensión laboral. Lima, Perú: Ara Editores, Lima.

Ugalde, J. (2019). Asociación de Pescadores Artesanales del Caribe Sur. Recuperado de: <https://www.facebook.com/messages/t/AsociacionDePescadoresDelCaribeSur>

ANEXOS 1 : ENCUESTA



LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES PESQUEROS EN EL DISTRITO DE SANTA ROSA

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia laboral, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada al trabajo de investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No Opina	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo

	TD	D	NO	A	TA
	1	2	3	4	5
1.- Usted ¿Como trabajador pesquero de Santa Rosa conoce sus derechos laborales contemplados en la Legislación Peruana?					

2.- ¿Cuándo usted ingreso a Laborar, hubo un contrato de por medio por parte del armador?					
3.- ¿Considera usted que los beneficios sociales (llámese CTS, gratificación, seguro de vida, utilidades...) y remuneración, son derechos vulnerados por su empleador?					
4.- ¿Cree usted que el Estado protege de manera adecuada los derechos de los trabajadores pesqueros en la Legislación Peruana?					
5.- ¿Considera que los sindicatos trabajan para beneficio de los trabajadores pesqueros?					
6.- ¿Conoce usted las funciones que cumple el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo o de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?					
7.- ¿Alguna vez en el transcurso del tiempo en la que usted ha estado laborando como pescador ha sido participe de alguna inspección en su centro de trabajo por alguna autoridad fiscalizadora?					
8.- ¿Cree usted que se encuentra en desventaja frente a su empleador (armador) si busca que se le otorgue sus beneficios sociales?					
9.- ¿Conoce usted las instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos laborales, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral?					
10.- ¿Cree usted que las instituciones cumplen adecuadamente sus funciones?					
11.- Sabiendo usted que, Capitanía de Puerto, es la institución encargada de dar permiso de Zarpe a las lanchas; ¿Alguna vez la autoridad se apersonó para constatar las condiciones de la lancha, es decir si contaba con el equipo adecuado para poder salir a trabajar, o verificar si las personas inscritas en el documento de zarpe eran las mismas que iban a bordo?					

12.- ¿En el transcurso de los cinco años ha sido capacitado por parte de alguna autoridad del estado acerca de seguridad y salud en el trabajo?					
13.- En el supuesto que lo despidan mañana o que ya no se le lleve a trabajar en la lancha en la que solía ir tantos años? ¿Sabría a qué organismo acudir para reclamar sus derechos laborales en caso de que no se le allá reconocido ningún beneficio laboral?					
14.-Usted, ¿Tiene a su disposición un seguro de Es Salud o un seguro complementario de trabajo de riesgo?					
15. ¿El pago que recibía por parte de su empleador era a través de boletas de pago?					
16. ¿Cuándo existe suspensión perfecta de sus labores, y realiza el pintado del bote, remiendo del boliche entre otras actividades, usted percibe un pago extra?					
17. ¿Considera que lo remunerado cubre con sus gastos familiares como educación, salud, vivienda, agua y luz?					
18.¿Cuando usted ha manifestado su disconformidad ante el armador respecto al pago de sus beneficios sociales que a sus compañeros de otras embarcaciones se les cancela, este a mostrado su incomodidad y le ha señalado que podría prescindir de sus servicios?					
19. ¿Prefiere no reclamar sus derechos para evitar ser despedido?					
20. Cree usted, ¿Qué las injusticias se deben a la falta de educación de quienes están inmersos en esta actividad, puesto que la gran mayoría no han terminado estudios superiores?					

ANEXO 2. SOLICITUD AL MINISTERIO DE TRABAJO

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Sumilla: Acceso a la Información

Señor: Guillermo Segura Diaz Gerente Regional del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de la Provincia de Chiclayo – Lambayeque

Charly Bryan Smith Herrera Melendrez, con DNI N° 71820351, con dirección en la Calle: Unión #504 del Distrito de Santa Rosa; a Ud., respetuosamente, digo lo siguiente:

De acuerdo a lo estipulado en el Artículo 7 del Texto único ordenado de la Ley 27806, Ley de transparencia y acceso a la información pública indica: “Toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información de cualquier entidad de la Administración Pública. En ningún caso se exige expresión de causa para el ejercicio de este derecho.”

Por otro lado, el Artículo 10 del mismo cuerpo de leyes establece que “Las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer la información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control.”

Dentro de este contexto y en mi condición de estudiante universitario, y con fines educativos, solicito se me brinde la información necesaria para la realización de mi investigación; con respecto al sector pesquero del distrito de Santa Rosa - Lambayeque; cuantas inspecciones, denuncias y conciliaciones se han venido realizando desde el año 2013 hasta la fecha.

POR LO EXPUESTO:

A UD. pido respetuosamente acceder a mi pedido.

Chiclayo, 17 de Noviembre del 2017



Charly Bryan Smith Herrera Melendrez

DNI: 71820351

ANEXO 3. DOCUMENTO DE ZARPE

(DICAPI 1003-DIRCONTROL)

DECLARACION DIARIA DE ZARPE PARA NAVES PESQUERAS DE ARQUEO BRUTO MAYOR DE 10

CAPITANIA GUARDACOSTAS MARITIMAS DE: _____

1.- NOMBRE DE LA NAVE Soco Dros con su Poder 3

2.- N° DE MATRICULA CO-29012-PM 3.- A.B. 72.84

4.- ZONA DE PESCA Afuera de Callao

5.- TIEMPO DE OPERACION 24 Horas

6.- DIA HORA / ZARPE 14/12/12 06:00pm DIA HORA ESTIMADO DE ARRIBO 15/12/12 06:00pm

7.- REPRESENTANTE ACREDITADO _____

8.- DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LAS VIGENCIAS DE LAS LIBRETAS DE EMBARQUE CON QUE ZARPA LA TRIPULACION Y DE LOS CERTIFICADOS DE LA NAVE, SON LOS MISMOS QUE FIGURAN EN LAS LIBRETAS DE EMBARQUE Y EN LOS CERTIFICADOS CORRESPONDIENTES, ASI COMO LA NAVE REUNE LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS PARA NAVEGAR EN FORMA SEGURA.

9.- ROL DE TRIPULACION

APELLIDOS Y NOMBRE	MATRICULA	VIGENCIA	CARGO A BORDO
1. <u>Quirós Chaveta Raulo P.</u>	<u>01-22214-02-PP</u>	<u>04-01-13</u>	<u>Kapitan</u>
2. <u>Periconi Fandos Raulo</u>	<u>01-08298-02-PP</u>	<u>03-04-13</u>	<u>3ro MOTORON</u>
3. <u>Chaveta Rios P. Abel</u>	<u>01-18031-02-PP</u>	<u>04-12-13</u>	<u>3er MOTORON</u>
4. <u>Periconi Rios Kevin A.</u>	<u>01-24015-01-PP</u>	<u>29-09-11</u>	<u>MOTORON</u>
5. <u>Andoya Chiguano Ypolo</u>	<u>01-01869-01-PP</u>	<u>02-02-13</u>	<u>TRIMULANTE</u>
6. <u>Andoya Chiguano Ypolo</u>	<u>02-06429-01-PP</u>	<u>12-02-13</u>	
7. <u>Andoya Chiguano Ypolo</u>	<u>01-06178-01-PP</u>	<u>02-02-13</u>	
8. <u>Andoya Chiguano Ypolo</u>	<u>02-04876-01-PP</u>	<u>22-09-13</u>	
9. <u>Andoya Chiguano Ypolo</u>	<u>01-03350-01-PP</u>	<u>26-12-13</u>	
10. <u>Periconi Rios Raulo P.</u>	<u>01-01676-01-PP</u>	<u>19-09-10</u>	
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			

10.- CERTIFICADOS DE:

	FECHA VENCIMIENTO
1. MATRICULA	<u>08-08-13</u>
2. ARQUEO	<u>PERMANENTE</u>
3. LINEA MAXIMA DE CARGA	<u>02-05-13</u>
4. COMPENSACION DE COMPAS	<u>02-10-13</u>
5. RADIOBALIZA	<u>10-10-13</u>
6. SEGURIDAD	<u>14-09-13</u>
7. HIDROCARBUROS	
8. AGUAS SUCIAS	

11.- EN CASO DE EMERGENCIA COMUNICAR:

A) NOMBRE Comandante de la Cruz Rios MINISTERIO DE DEFENSA
CAPITANIA GUARDACOSTAS
MARITIMA DEL CALLAO

B) DIRECCION: Fr. Ambrosio # 1185

C) TELEFONO / FAX _____

12.- NOMBRE DEL PATRON Quirós Chaveta Raulo P. **AUTORIZADO EL ZARPE**

13.- FECHA 14 DIC 2012 Hora: _____

14.- DNI 40902502 Firma: _____

FIRMA DEL PATRON _____ CAPITANIA GUARDACOSTA

NOTA: * ESTA DECLARACION DEBE TRAMITARSE EN LA CAPITANIA GUARDACOSTAS Y CONSERVARSE EL ORIGINAL A BORDO DURANTE LA NAVEGACION.
* NO CONSTITUYE PROTESTO PERO SI LO HUBIERA DEBERA ADJUNTARSE AL PROTESTO.
* LA TRAMITACION DE LA PRESENTE AUTORIZACION ES GRATUITA.
* CUALQUIER QUEJA O DENUNCIA DEBERA COMUNICARSE EN FORMA INMEDIATA AL CAPITAN DE PUERTO Y/O PRIMER AYUDANTE DE LA JURISDICCION A LOS TELEFONOS DE LA RELACION QUE SE ENCUENTRA EN EL DORSO DEL ROL DE TRIPULACION

ANEXO 4. CERTIFICADO DE PESCADOR

 **CENTRO DE INSTRUCCION ACUATICA**
Latinoamericano
RECONOCIDO POR R.D. N° 0641-2003/DCG del 03 de Octubre
DE LA DIRECCION GENERAL DE CAPITANIAS Y GUARDACOSTAS 

EL DIRECTOR DEL CENTRO DE INSTRUCCION ACUATICA

CERTIFICA

QUE: _____

HA CULMINADO Y APROBADO EL CURSO DE: _____
Marinero de Pesca Calificado

DESARROLLADO EN EL PUERTO DE: **Morrope - Chiclayo**

DEL **25 - 11 - 06** AL **17 - 12** DEL 200 **6**

EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO EN: **R.D. N°0641-2003/DCG**
del 03 de Octubre .

CON UNA DURACION DE: **180 Horas.**

Pimentel, **26** DE **DICIEMBRE** DEL 200 **6**

 Dirección Regional de Educación Ancash
Instituto Superior Tecnológico Privado
"LATINOAMERICANO"
Dr. Luis Alberto Llicán Angulo
DIRECTOR DEL CENTRO DE INSTRUCCION ACUATICA


CAPITAN DE PUERTO DE PIMENTEL

CENTRO DE INSTRUCCION ACUATICA
"LATINOAMERICANO"
N° Libro: **01** N° Folio: **40**
N° Registro: **0690 - 06** Fecha: **26-12-06**

CAPITANIA GUARDACOSTA MARITIMA
DE **PIMENTEL**
INSCRITO
N° Libro: **04-02** N° Folio: **011**
N° Registro: _____ Fecha: **16-01-07**

ANEXO 5. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Expediente. N.º 00653-2013-PA/TC

EXP. N.º 00653-2013-PA/TC

LIMA

FÉLIX REYNALDO

ATO MERINO

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 30 días del mes de abril de 2014, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Mesía Ramírez, Eto Cruz y Álvarez Miranda, pronuncia la siguiente sentencia; con el voto en mayoría de los magistrados Mesía Ramírez y Eto Cruz, el voto en discordia del magistrado Álvarez Miranda y el voto dirimente del magistrado Calle Hayen, que se agregan a los autos

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Félix Reynaldo Ato Merino contra la sentencia expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 268, su fecha 18 de julio de 2012, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 24 de marzo de 2010, el recurrente interpone demanda de amparo contra Tecnología de Alimentos S.A. (TASA), solicitando que se deje sin efecto la carta de fecha 11 de febrero de 2010, mediante la cual de forma indebida e injustificada se extingue su relación laboral que venía manteniendo con la Sociedad demandada; y que, en consecuencia, se lo reponga en el cargo que venía ocupando, se le abone las remuneraciones y

bonificaciones dejadas de percibir y las costas y costos del proceso. Manifiesta que laboró ininterrumpidamente, desde el 12 de octubre de 2006 hasta el 11 de febrero de 2010, desempeñándose como pescador en el cargo de motorista de la embarcación pesquera de la demandada, habiendo sido despedido sin expresión de una causa justa prevista en la ley, atribuyéndosele de forma indebida e ilegalmente la condición de un trabajador de confianza, sin tener en cuenta que la emplazada no ha cumplido con comunicar de forma escrita al trabajador dicha condición, además que por las funciones que desempeñaba como motorista dentro de una de las embarcaciones pesqueras de la demandada en modo alguno puede ser considerado como un trabajador de confianza. Alega la vulneración de sus derechos al trabajo y a gozar de una adecuada protección contra el despido arbitrario.

El apoderado de la sociedad demandada propone la excepción de incompetencia por razón de la materia y contesta la demanda argumentando que la labor de motorista es de mucha importancia por cuanto es de carácter especializado, ya que supone operar el motor de la embarcación durante las faenas, así como efectuar su mantenimiento; agrega que sin el indispensable concurso del motorista no sería posible realizar las labores de pesca, es por ello que el cargo de motorista es considerado como de confianza, teniendo pleno conocimiento el demandante que la labor que desempeñaba siempre tuvo tal calificación, conforme se hizo de conocimiento del demandante. Asimismo, refiere que la razón por la que se produce su despido obedece a que la empresa ha venido atravesando una serie de transformaciones y reestructuraciones en sus procedimientos productivos, lo que ha conllevado que se produzcan profundos cambios en su entorno y en el mercado en el que se desempeña, por lo que el demandante, en su calidad de trabajador de confianza, fue incluido en el proceso de reestructuración, dándose por concluida su relación laboral.

El Tercer Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima con fecha 6 de octubre de 2011, declara infundada la excepción propuesta y con fecha 30 de enero de 2012 declara infundada la demanda, por estimar que el puesto de motorista es un cargo de confianza establecido por el propio convenio colectivo entre el Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú – SUPNEP y la Asociación de Armadores de Armadores

de Nuevas Embarcaciones Pesqueras – AANEP, el mismo que fue suscrita por los representantes de los trabajadores, teniendo conocimiento de esta calificación el demandante a través de su Sindicato, al cual perteneció hasta inicios del año 2010.

La Sala revisora confirma la apelada por similar fundamento.

El demandante interpone recurso de agravio constitucional contra la sentencia de vista precisando que se ha incurrido en error, por cuanto no se ha tomado en cuenta el principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y la ley; y que todo trabajador por su condición de tal, sea o no trabajador de confianza, una vez superado el periodo de prueba, automáticamente adquiere el derecho a la estabilidad en el trabajo, por que goza de la protección adecuada contra toda forma de despido.

FUNDAMENTOS

1) Delimitación del petitorio

El demandante solicita su reposición en el cargo de motorista, sosteniendo que ha sido despedido incausadamente dado que el cargo que desempeñaba no era de confianza, pues no se ha tenido en cuenta que la sociedad emplazada no ha cumplido con comunicar de forma escrita al trabajador dicha condición, no habiéndose seguido el procedimiento establecido en los artículos 30° y 31° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR para su despido, por lo que solicita que a través del presente proceso se ordene su reincorporación a la demandada como trabajador a plazo indeterminado. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo y a gozar de una adecuada protección contra el despido arbitrario.

2) Consideraciones previas

En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a la materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, este Colegiado considera que, en el presente caso, corresponde evaluar si el recurrente ha sido objeto de un despido arbitrario conforme señala en su demanda.

3) Sobre la afectación del derecho al trabajo y a gozar de una protección adecuada contra el despido arbitrario

3.1. Argumentos del demandante

El actor sostiene que se ha vulnerado sus derechos al trabajo y a gozar de una protección adecuada contra el despido arbitrario, toda vez que ha sido despedido sin expresión de una causa justa prevista en la ley, atribuyéndosele de forma indebida e ilegalmente la condición de un trabajador de confianza, sin haberse tenido en cuenta que la sociedad no ha cumplido con comunicar de forma escrita al trabajador dicha condición, y que por las funciones que desempeñaba como motorista dentro de una de las embarcaciones pesqueras de la demanda en modo alguno puede ser considerado como trabajador de confianza.

3.2. Argumentos de la sociedad demandada

La demandada argumenta que la razón por la que se produce el despido obedece a que la empresa ha venido atravesando una serie de transformaciones y reestructuraciones en sus procedimientos productivos, lo que ha generado profundos cambios en su entorno y en el mercado en el que se desempeña, por lo que el demandante, en su calidad de trabajador de confianza, fue incluido en el referido proceso de reestructuración, dándose por concluida su relación laboral.

3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

- 3.3.1. El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”, mientras que el artículo 27° señala que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

En tal sentido cabe resaltar que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

- 3.3.2. Para resolver la controversia se debe determinar si el cargo de motorista es de confianza, o no.
- 3.3.3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 43.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, son trabajadores de confianza aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado.
- 3.3.4. Sobre el particular, debe recordarse que en el fundamento 3 de la STC 03501-2006-PA/TC, el Tribunal Constitucional precisó que:

3. *Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206-2005-*

AA/TC. Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la “confianza”, valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos (subrayado agregado).

3.3.5. En sentido similar, debe destacarse que en los fundamentos 15 y 16 de la sentencia referida, el Tribunal enfatizó que:

15. Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera:

- a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;*
- b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; (...).*

16. De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este Colegiado (subrayado agregado).

3.3.6. Asimismo, es pertinente resaltar que en el fundamento 11 de la sentencia en mención se estableció que:

11. (...) un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como:

- a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.*
- b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.*
- c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.*
- d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.*
(...)
- e) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de*

naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección.

- 3.3.7. De la carta de fecha 11 de febrero de 2010, expedida por el Gerente de Recursos Humanos de la Sociedad emplazada, se advierte que el demandante fue cesado como trabajador de confianza; no obstante, en autos no se ha probado que su ingreso hubiese tenido tal calificación, en los términos señalados en los fundamentos 3.3.3, 3.3.4, 3.3.5 y 3.3.6 *supra*, tal como se evidencia de la boletas de pago (f. 3 a 15) y la hoja de liquidación (f. 107), en las que no se consigna el cargo de motorista como de confianza, y si bien en el transcurso del presente proceso la emplazada ha sostenido que el demandante tenía pleno conocimiento que su cargo siempre fue considerado como de confianza (f. 122) no ha presentado en autos documento que acredite este hecho. Por otro lado se debe precisar que si bien es cierto que la emplazada ha adjuntado en calidad de medio probatorio las convenciones colectivas de trabajo que suscribieran el Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú – SUPNEP y la Asociación de Armadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras – AANEP, de fechas 12 de abril de 2002 y 12 de marzo de 2007 (habiendo sido el demandante miembro del SUPNEP hasta el 19 de enero de 2010, conforme obra a fojas 21 de autos), también es cierto que de acuerdo con lo dispuesto en el literal b) del artículo 12° del Decreto Ley N.º 25593, para ser miembro de un sindicato se requiere: “*b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita*”. Por lo que siendo ello así, de haber tenido el cargo de motorista la condición de cargo de confianza, el demandante no hubiera podido encontrarse afiliado como miembro del SUPNEP, pues no se ha acreditado en autos que los “estatutos” lo admitan expresamente.

3.3.8. Asimismo, es pertinente precisar que de acuerdo con las funciones descritas en el documento que la emplazada adjunta en calidad de anexo al presente proceso (f. 47 y 48), el motorista está encargado de:

- *“(…) Efectuar el servicio de guardias, para garantizar el buen funcionamiento y seguridad de la nave.*
- *Coordinar con el Supervisor de Mantenimiento de Flota, todos los trabajos de mantenimiento, sea preventivo, correctivo y predictivo, para asegurar el correcto funcionamiento de los equipos.*
- *Firmar el acta de conformidad de trabajos realizados a bordo, no sin antes probar y estar plenamente seguro de su correcto funcionamiento.*
- *Llevar el control del diario de máquinas, anotando horas de trabajo, presiones, temperaturas, etc. De los equipos y la solicitud de reparaciones y materiales requeridos antes del siguiente zarpe.*
- *Reportar las fallas y averías al Coordinador del Centro de Control de Mantenimiento vía radio, nextel o cualquier otro medio en su debido momento y lugar.”*

Por lo que se puede concluir que por las funciones que el demandante desempeñaba como motorista, este no puede ser considerado como cargo de confianza; por tanto, éste sólo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo cual no ha sucedido en el caso de autos, por lo que la ruptura de su vínculo laboral tiene carácter de un despido arbitrario, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.

3.3.9. Con relación a las remuneraciones dejadas de percibir, el Tribunal Constitucional ha establecido que teniendo el reclamo del pago de las remuneraciones dejadas de

percibir naturaleza indemnizatoria y no, obviamente, restitutoria, debe dejarse a salvo el derecho del demandante de reclamarlas en la forma legal correspondiente.

4) Efectos de la Sentencia

- 4.1. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la demanda ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo y a gozar de una adecuada protección contra el despido arbitrario, correspondería ordenar la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22° y 59° del Código Procesal Constitucional.
- 4.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 56° del Código Procesal Constitucional, la emplazada debe asumir los costos y costas procesales, los cuales deben ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda en lo que respecta a la afectación de los derechos al trabajo y a gozar de una adecuada protección contra el despido arbitrario; en consecuencia, **NULO** el despido de que ha sido objeto el demandante.
2. **ORDENAR** que Tecnología de Alimentos S.A. (TASA) reponga a don Félix Reynaldo Ato Merino como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22.º

y 59.º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos y costas procesales.

3. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**CALLE HAYEN
ETO CRUZ**

**EXP. N.º 00653-2013-PA/TC
LIMA
FÉLIX REYNALDO
ATO MERINO**

VOTO DE LOS MAGISTRADOS MESÍA RAMÍREZ Y ETO CRUZ

Visto el recurso de agravio constitucional interpuesto por don Félix Reynaldo Ato Merino contra la sentencia expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 268, su fecha 18 de julio de 2012, que declaró infundada la demanda de autos, los magistrados firmantes emiten el siguiente voto:

ANTECEDENTES

Con fecha 24 de marzo de 2010, el recurrente interpone demanda de amparo contra Tecnología de Alimentos S.A. (TASA), solicitando que se deje sin efecto la carta de fecha 11 de febrero de 2010, mediante la cual de forma indebida e injustificada se extingue su relación laboral que venía manteniendo con la Sociedad demandada; y que, en consecuencia, se lo reponga en el cargo que venía ocupando, se le abone las remuneraciones y bonificaciones dejadas de percibir y las costas y costos del proceso. Manifiesta que laboró ininterrumpidamente, desde el 12 de octubre de 2006 hasta el 11 de febrero de 2010, desempeñándose como pescador en el cargo de motorista de la embarcación pesquera de la demandada, habiendo sido despedido sin expresión de una causa justa prevista en la ley, atribuyéndosele de forma indebida e ilegalmente la condición de un trabajador de confianza, sin tener en cuenta que la emplazada no ha cumplido con comunicar de forma escrita al trabajador dicha condición, además que por las funciones que desempeñaba como motorista dentro de una de las embarcaciones pesqueras de la demandada en modo alguno puede ser considerado como un trabajador de confianza. Alega la vulneración de sus derechos al trabajo y a gozar de una adecuada protección contra el despido arbitrario.

El apoderado de la sociedad demandada propone la excepción de incompetencia por razón de la materia y contesta la demanda argumentando que la labor de motorista es de mucha importancia por cuanto es de carácter especializado, ya que supone operar el motor de la embarcación durante las faenas, así como efectuar su mantenimiento; agrega que sin el indispensable concurso del motorista no sería posible realizar las labores de pesca, es por ello que el cargo de motorista es considerado como de confianza, teniendo pleno conocimiento el demandante que la labor que desempeñaba siempre tuvo tal calificación, conforme se hizo de conocimiento del demandante. Asimismo, refiere que la razón por la que se produce su despido obedece a que la empresa ha venido atravesando una serie de transformaciones y reestructuraciones en sus procedimientos productivos, lo que ha conllevado que se produzcan profundos cambios en su entorno y en el mercado en el que se

desempeña, por lo que el demandante, en su calidad de trabajador de confianza, fue incluido en el proceso de restructuración, dándose por concluida su relación laboral.

El Tercer Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima con fecha 6 de octubre de 2011, declara infundada la excepción propuesta y con fecha 30 de enero de 2012 declara infundada la demanda, por estimar que el puesto de motorista es un cargo de confianza establecido por el propio convenio colectivo entre el Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú – SUPNEP y la Asociación de Armadores de Armadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras – AANEP, el mismo que fue suscrita por los representantes de los trabajadores, teniendo conocimiento de esta calificación el demandante a través de su Sindicato, al cual perteneció hasta inicios del año 2010.

La Sala revisora confirma la apelada por similar fundamento.

El demandante interpone recurso de agravio constitucional contra la sentencia de vista precisando que se ha incurrido en error, por cuanto no se ha tomado en cuenta el principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y la ley; y que todo trabajador por su condición de tal, sea o no trabajador de confianza, una vez superado el periodo de prueba, automáticamente adquiere el derecho a la estabilidad en el trabajo, por que goza de la protección adecuada contra toda forma de despido.

FUNDAMENTOS

1) Delimitación del petitorio

El demandante solicita su reposición en el cargo de motorista, sosteniendo que ha sido despedido incausadamente dado que el cargo que desempeñaba no era de confianza, pues no se ha tenido en cuenta que la sociedad emplazada no ha cumplido con comunicar de forma escrita al trabajador dicha condición, no habiéndose seguido el procedimiento establecido en los artículos 30° y 31° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR para su

despido, por lo que solicita que a través del presente proceso se ordene su reincorporación a la demandada como trabajador a plazo indeterminado. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo y a gozar de una adecuada protección contra el despido arbitrario.

2) Consideraciones previas

En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a la materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, consideramos que, en el presente caso, corresponde evaluar si el recurrente ha sido objeto de un despido arbitrario conforme señala en su demanda.

3) Sobre la afectación del derecho al trabajo y a gozar de una protección adecuada contra el despido arbitrario

3.1. Argumentos del demandante

El actor sostiene que se ha vulnerado sus derechos al trabajo y a gozar de una protección adecuada contra el despido arbitrario, toda vez que ha sido despedido sin expresión de una causa justa prevista en la ley, atribuyéndosele de forma indebida e ilegalmente la condición de un trabajador de confianza, sin haberse tenido en cuenta que la sociedad no ha cumplido con comunicar de forma escrita al trabajador dicha condición, y que por las funciones que desempeñaba como motorista dentro de una de las embarcaciones pesqueras de la demanda en modo alguno puede ser considerado como trabajador de confianza.

3.2. Argumentos de la sociedad demandada

La demandada argumenta que la razón por la que se produce el despido obedece a que la empresa ha venido atravesando una serie de transformaciones y reestructuraciones en sus procedimientos productivos, lo que ha generado profundos cambios en su entorno y en el mercado en el que se desempeña, por lo que el demandante, en su calidad de trabajador de confianza, fue incluido en el referido proceso de reestructuración, dándose por concluida su relación laboral.

3.3. Consideraciones

- 3.3.1. El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”, mientras que el artículo 27° señala que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

En tal sentido cabe resaltar que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

- 3.3.2. Para resolver la controversia se debe determinar si el cargo de motorista es de confianza, o no.
- 3.3.3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 43.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, son trabajadores de confianza aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos

industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado.

3.3.4. Sobre el particular, debe recordarse que en el fundamento 3 de la STC 03501-2006-PA/TC, el Tribunal Constitucional precisó que:

3. *Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206-2005-AA/TC. Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la “confianza”, valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos (subrayado agregado).*

3.3.5. En sentido similar, debe destacarse que en los fundamentos 15 y 16 de la sentencia referida, el Tribunal enfatizó que:

15. *Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera:*

- a) *Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;*
- b) *Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; (...).*

16. De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este Colegiado (subrayado agregado).

3.3.6. Asimismo, es pertinente resaltar que en el fundamento 11 de la sentencia en mención se estableció que:

11. (...) un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como:

- a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.*
- b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.*
- c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe*

de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.

d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.

(...)

e) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección.

3.3.7. De la carta de fecha 11 de febrero de 2010, expedida por el Gerente de Recursos Humanos de la Sociedad emplazada, se advierte que el demandante fue cesado como trabajador de confianza; no obstante, en autos no se ha probado que su ingreso hubiese tenido tal calificación, en los términos señalados en los fundamentos 3.3.3, 3.3.4, 3.3.5 y 3.3.6 *supra*, tal como se evidencia de la boletas de pago (f. 3 a 15) y la hoja de liquidación (f. 107), en las que no se consigna el cargo de motorista como de confianza, y si bien en el transcurso del presente proceso la emplazada ha sostenido que el demandante tenía pleno conocimiento que su cargo siempre fue considerado como de confianza (f. 122) no ha presentado en autos documento que acredite este hecho. Por otro lado se debe precisar que si bien es cierto que la emplazada ha adjuntado en calidad de medio probatorio las convenciones colectivas de trabajo que suscribieran el Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú – SUPNEP y la Asociación de Armadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras – AANEP, de fechas 12 de abril de 2002 y 12 de marzo de 2007 (habiendo sido el demandante miembro del SUPNEP hasta el 19 de enero de 2010, conforme obra a

fojas 21 de autos), también es cierto que de acuerdo con lo dispuesto en el literal b) del artículo 12° del Decreto Ley N.º 25593, para ser miembro de un sindicato se requiere: “b) *No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita*”. Por lo que siendo ello así, de haber tenido el cargo de motorista la condición de cargo de confianza, el demandante no hubiera podido encontrarse afiliado como miembro del SUPNEP, pues no se ha acreditado en autos que los “estatutos” lo admitan expresamente.

3.3.8. Asimismo, es pertinente precisar que de acuerdo con las funciones descritas en el documento que la emplazada adjunta en calidad de anexo al presente proceso (f. 47 y 48), el motorista está encargado de:

“(...) Efectuar el servicio de guardias, para garantizar el buen funcionamiento y seguridad de la nave.

Coordinar con el Supervisor de Mantenimiento de Flota, todos los trabajos de mantenimiento, sea preventivo, correctivo y predictivo, para asegurar el correcto funcionamiento de los equipos.

Firmar el acta de conformidad de trabajos realizados a bordo, no sin antes probar y estar plenamente seguro de su correcto funcionamiento.

- Llevar el control del diario de máquinas, anotando horas de trabajo, presiones, temperaturas, etc. De los equipos y la solicitud de reparaciones y materiales requeridos antes del siguiente zarpe.*
- Reportar las fallas y averías al Coordinador del Centro de Control de Mantenimiento vía radio, nextel o cualquier otro medio en su debido momento y lugar.”*

Por lo que se puede concluir que por las funciones que el demandante desempeñaba como motorista, este no puede ser considerado como cargo de confianza; por tanto, éste sólo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o

capacidad laboral, lo cual no ha sucedido en el caso de autos, por lo que la ruptura de su vínculo laboral tiene carácter de un despido arbitrario, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.

3.3.9. Con relación a las remuneraciones dejadas de percibir, el Tribunal Constitucional ha establecido que teniendo el reclamo del pago de las remuneraciones dejadas de percibir naturaleza indemnizatoria y no, obviamente, restitutoria, debe dejarse a salvo el derecho del demandante de reclamarlas en la forma legal correspondiente.

3.3.10. En la medida en que en este caso se habría acreditado que la demanda ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo y a gozar de una adecuada protección contra el despido arbitrario, correspondería ordenar la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22° y 59° del Código Procesal Constitucional.

3.3.11. Asimismo, de conformidad con el artículo 56° del Código Procesal Constitucional, la emplazada debería asumir los costos y costas procesales, los cuales deberían ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

Por estos fundamentos, nuestro voto es por:

1. Declarar **FUNDADA** la demanda en lo que respecta a la afectación de los derechos al trabajo y a gozar de una adecuada protección contra el despido arbitrario; en consecuencia, **NULO** el despido de que ha sido objeto el demandante.
2. **ORDENAR** que Tecnología de Alimentos S.A. (TASA) reponga a don Félix Reynaldo Ato Merino como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de

trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22.º y 59.º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos y costas procesales.

3. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

Sres.

MESÍA RAMÍREZ

ETO CRUZ

EXP. N.º 00653-2013-PA/TC

LIMA

FÉLIX REYNALDO

ATO MERINO

VOTO DIRIMIENTE DEL MAGISTRADO CALLE HAYEN

Puesto los autos a despacho para dirimir la discordia surgida y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5º, párrafo quinto, de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional y con los artículos 11 y 11-A de su Reglamento Normativo, procedo a emitir el siguiente voto:

Hecho el análisis de autos comparto los fundamentos expuestos en el voto emitido por los magistrados Mesía Ramírez y Eto Cruz; por lo que también estimo debe declararse **FUNDADA** la demanda en lo que respecta a la afectación de los derechos al trabajo y a gozar de una adecuada protección contra el despido arbitrario; y en consecuencia, **NULO** el despido de que ha sido objeto el demandante; se **ORDENE** que Tecnología de Alimentos S.A. (TASA) reponga a don Félix Reynaldo Ato Merino como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22º y 59º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos y costas procesales; y se declare **IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

Sr.

CALLE HAYEN

EXP. N.º 00653-2013-PA/TC

LIMA

FÉLIX REYNALDO

ATO MERINO

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO ÁLVAREZ MIRANDA

Con el debido respeto por la opinión vertida por mis colegas magistrados, emito el presente voto singular por las siguientes consideraciones.

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición del actor en su centro de trabajo y el abono de las remuneraciones y bonificaciones dejadas de percibir además del pago de costas y costos. Sin embargo, su pedido no puede ser atendido en la vía de amparo, pues la dilucidación de la presente causa amerita una actividad probatoria extensa. Por ende, corresponde declarar la improcedencia de la misma.
2. Contrariamente a lo señalado por el accionante, considero que el análisis de la controversia debe realizarse considerando las singularidades propias de este sector pesquero. Y es que la dilucidación respecto de si el cargo que ocupa era de confianza o no, requiere efectuarse a la luz de la ley de la normativa sectorial. Ello, a mi juicio, evidencia que la controversia no puede ser canalizada a través de la presente vía.
3. Por ello, soy de la opinión que la dilucidación del presente asunto litigioso no puede realizarse a través del presente proceso, por cuanto, según lo previsto en el artículo 9º del Código Procesal Constitucional, carece de una etapa probatoria en la que las partes puedan actuar los medios probatorios tendientes a acreditar fehacientemente sus afirmaciones; razón por la cual, estimo que la presente demanda resulta improcedente en virtud del numeral 2 del artículo 5º del Código Procesal Constitucional, según el cual, la demanda resulta improcedente cuando existan vías procedimentales específicas,

igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.

Por tales consideraciones, soy de la opinión que la presente demanda debe ser declarada **IMPROCEDENTE**.

Sr.

ÁLVAREZ MIRANDA

ANEXO 6. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
EXPEDIENTE N.º 3627-2012-PA/TC

En Lima, a los 23 días del mes de enero del 2013, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Beaumont Callirgos, Álvarez Miranda y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Milton Luis Aruhuanca Cruz contra la sentencia expedida por la Sala Mixta Descentralizada de lio de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, de fojas 297. su fecha 17 de julio del 2012, que declara improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 9 de agosto del 2011, el recurrente interpone demanda de amparo contra Corporación Pesquera Inca S.A.C., solicitando que se deje sin efecto el despido incausado del cual ha sido objeto y que, en consecuencia, se ordene su reposición en su puesto habitual de trabajo como Almacenero de Materiales-lío, con el pago de las costas y costos del proceso. Manifiesta que aun cuando ha suscrito contratos de trabajo de servicio intermitente, en realidad ha realizado labores de naturaleza permanente y de manera ininterrumpida, desde el 9 de junio del 2008 hasta el 30 de junio del 2011, por lo que dichos contratos modales se han desnaturalizado y convertido en un contrato laboral a plazo indeterminado. Alega la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a la adecuada protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

El apoderado de la emplazada contesta la demanda afirmando que el actor laboró sujeto a un contrato modal de naturaleza intermitente, pues la empresa se dedica a la actividad pesquera, la cual, si bien es permanente, puede interrumpirse debido a que la industria de la pesca es particularmente aleatoria y está sujeta a diversos factores, como son la existencia de materia prima o el establecimiento de periodos de veda decretados por la autoridad gubernamental; siendo por lo tanto falso que el recurrente ha laborado de manera interrumpida durante la

vigencia de su vínculo laboral. Precisa que el accionante fue despedido y que su cese obedeció al término de su i último contrato de trabajo.

El Segundo Juzgado Mixto de lio, con fecha 14 de mayo del 2012. declara fundada la demanda, por estimar que en autos no se ha acreditado la existencia de un contrato sujeto a modalidad por escrito, por lo que el contrato modal a plazo intermitente celebrado por las partes fue verbal y, por lo tanto, se encuentra desnaturalizado.

La Sala Superior competente, revocando la apelada, declara improcedente la demanda, por considerar que el demandante debe acudir a la vía laboral, la cual cuenta con etapa probatoria necesaria para obtener el reconocimiento implícito de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, pues los contratos aportados en copia simple por el accionante resultan insuficientes para ser compulsados con la información contenida en la demanda, y además porque, tomando en consideración la oportunidad en que i fueron presentados, no han podido ser controvertidos o aceptados por la emplazada: precisando que su decisión se refuerza con el acuerdo tomado por el Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral 2012, en el cual se acordó que los jueces de trabajo están facultados para conocer, en la vía laboral regulada por la Ley N.º 29497, las pretensiones de reposición en los casos de despidos incausados o fraudulentos.

La parte demandante, con fecha 2 de agosto del 2012, interpone recurso de agravio constitucional contra la sentencia de vista, señalando que el pronunciamiento del *ad quem* aplica en forma retroactiva, y con fuerza “normativa”, el acuerdo del Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral 2012. Asimismo, resalta que no existen hechos controvertidos en el caso de autos y que la vía ordinaria del proceso abreviado laboral no es la idónea, eficaz o satisfactoria para la restitución y goce de los derechos constitucionales invocados, siendo la vía del amparo la adecuada para atender su caso, que constituye una situación especial y que exige urgente tutela.

FUNDAMENTOS

1. Delimitación del Petitorio

La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando, porque habría sido objeto de un despido incausado. Manifiesta haber sido contratado el 9 de junio del 2008 para desempeñar labores de Almacenero de Materiales-lío y, no obstante que fue contratado mediante contratos de trabajo intermitentes, en los hechos existió entre las partes una relación laboral a plazo indeterminado, siendo despedido arbitrariamente el 30 de junio del 2011. Alega la violación de sus derechos constitucionales al trabajo, a la adecuada protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

2. Consideraciones Previas

En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la **STC N.º 00206-2005-PA/TC**, que constituyen precedente vinculante, en el presente caso, corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido incausado.

3. Sobre la afectación de los derechos al trabajo y a la protección adecuada | contra el despido arbitrario

3.1. Argumentos de la parte demandante

El demandante afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, debido a que, no obstante mantener con la emplazada un contrato de trabajo a plazo indeterminado, fue despedido de manera incausada.

3.2. Argumentos de la parte demandada

La parte demandada argumenta que la relación laboral con el actor ha sido de carácter temporal, y que la misma terminó al vencer el plazo del contrato de trabajo intermitente celebrado por las partes.

3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1. El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22 de la Constitución. Al respecto, este Tribunal estima que el contenido esencial del referido derecho

constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa.

Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Respecto al derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27 de la Constitución, se debe señalar que este Tribunal, en la **STC N.º 00976-2001-AA/TC**, delimitó su contenido e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Asimismo, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia (por todas, la **STC N.º 05650-2009-PA/TC**), dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: **a)** protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y **b)** protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre otros supuestos, de manera incausada, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique.

3.3.2. El artículo 64 del Decreto Supremo **N.º 003-97-TR** establece que los contratos de trabajo por servicio intermitente se celebran con la finalidad de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Asimismo, el artículo 65 de la referida norma legal señala que: “En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato”. Es decir, deben concurrir periodos de actividad y otros de inactividad.

3.3.3. Por otro lado, el inciso **d)** del artículo 77 de la referida norma legal establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

3.3.4 De fojas 269 a 286 de autos obran los contratos de trabajo sujeto a la modalidad de servicio intermitente, en los que en su cláusula primera se establece que: “LA EMPLEADORA es una empresa dedicada a la extracción, transformación y comercialización nacional e internacional de recursos pesqueros e hidrobiológicos destinados a su posterior transformación en harina y aceite de pescado, a su vez es propietaria de diversas embarcaciones pesqueras, siendo sus actividades de naturaleza permanente aunque discontinua, razón por la cual requiere contar con determinado personal contratado para atender temporalmente sus necesidades [...] En ese sentido, las partes reconocen que la naturaleza de las actividades son permanentes pero discontinuas en el tiempo, ello debido a que la industria pesquera es particularmente aleatoria, en razón a encontrarse sujeta a distintos factores y circunstancias que determinan su desenvolvimiento, tales como, entre otros, la existencia de la materia prima, el establecimiento de vedas decretadas por el gobierno, huelgas | de trabajadores pescadores u otros hechos o circunstancias ajenos a la voluntad de LA EMPLEADORA [...]”.

3.3.5. Al respecto, de los citados contratos se advierte que el demandante laboró de manera ininterrumpida desde el 9 de junio del 2008 hasta el 30 de junio del 2011. Este hecho se encuentra también acreditado con la hoja de liquidación de beneficios sociales emitido por el empleador obrante a fojas 37 que fuera verificado por la autoridad de trabajo, tanto la propia liquidación como la continuidad de las labores (f. 3) En esta constatación, el empleador aclaró que el cese se debió no al mutuo disenso sino al término del contrato. Asimismo, debe tenerse en cuenta que en la cláusula cuarta del contrato de trabajo y sus respectivas renovaciones, se consignó expresamente que: “ [...] queda establecido entre las partes que, de conformidad con lo previsto por el artículo 66 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral cuyo TUO fue aprobado por **D. S. N.º 003-97-TR**, el tiempo de servicios y los beneficios sociales de EL TRABAJADOR, se calcularán en función al tiempo

efectivamente laborado” (subrayado y negrita agregados). Es decir, que al haberse determinado en la liquidación de beneficios sociales del actor que su tiempo de servicios fue de 3 años y 21 días, se debe concluir que la propia sociedad demandada ha reconocido que no hubo interrupción de las labores del recurrente durante todo el tiempo en que fue contratado, lo que conlleva la desnaturalización de la contratación bajo la modalidad de intermitente; más aún si se ha demostrado que el actor continuó efectuando las labores para las que fue contratado, pese a que, conforme lo acreditó en autos la propia emplazada, existieron periodos de veda decretados por el Estado (ff. 79 a 103). Adicionalmente otro elemento que conduce a la conclusión de que no hubo interrupción en las labores del actor es que, si bien la sociedad demandada contempló en la cláusula sexta del contrato obrantes de fojas 277, que en los casos de suspensión de las actividades laborales comunicaría de este hecho al demandante mediante una Boleta de Suspensión de Labores, sin embargo, a lo largo de todo el proceso no ha presentado ningún documento de ese tipo.

3.3.6. Siendo ello así, este Colegiado considera que ha quedado demostrado que hubo simulación en la contratación temporal del recurrente, puesto que se ha pretendido simular la contratación de un servido intermitente, cuando en realidad durante todo el periodo laboral no se presentó ninguna interrupción o suspensión en sus labores. En consecuencia, habiéndose acreditado la existencia de simulación en el contrato del demandante, este debe ser considerado como de duración indeterminada, conforme lo establece el inciso **d)** del artículo 77 del **Decreto Supremo N.º 003-97-TR**.

3.3.7. En consecuencia, habiéndose acreditado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la emplazada, el demandante solamente podía ser despedido por causa justa de despido relacionada con su conducta o su desempeño laborales, lo que no ha sucedido en el presente caso.

3.3.8. Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido incausado, violatorio de los derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario del demandante, reconocidos en los artículos 22 y 27 de la Constitución.

4. Sobre la afectación del derecho al debido proceso

4.1. Argumentos de la parte demandante

El demandante también afirma que su despido sin expresión de causa resulta violatorio de su derecho constitucional al debido proceso, pues no se ha seguido el procedimiento de despido establecido por el artículo 31 del Decreto Supremo N.º 00397/TR.

4.2. Argumentos de la parte demandada

El apoderado de la entidad emplazada sostiene que mantenía con el actor una relación laboral a plazo determinado, por lo que su vínculo contractual terminó al vencer el plazo de su último contrato modal.

4.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

4.3.1. Como este Tribunal tiene señalado, el derecho fundamental al debido proceso, consagrado en el artículo 139, numeral 3), de la Constitución, comprende una serie de garantías, formales y materiales de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmersa una persona pueda considerarse justo (STC N.º 10490-2006-AA, fundamento 2).

También este Tribunal ha establecido en reiterada jurisprudencia (STC N.º 03359-2006 PA/TC, por todas) "que el debido proceso -y los derechos que lo conforman, p. e. el derecho de defensa- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. En tal sentido, si el emplazado consideraba que el actor cometió alguna falta, debieron comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que - mediante la expresión de los descargos correspondientes- pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa".

Por su parte, el derecho de defensa se encuentra reconocido expresamente por el artículo 139, numeral 14, de nuestra Constitución, y constituye un elemento del derecho al debido proceso. Según lo ha señalado la jurisprudencia de este Tribunal, el contenido esencial del

derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos [STC N.º 1231-2002-HC/ TC]. Es así que el derecho de defensa (de naturaleza procesal) se constituye como fundamental y conforma el ámbito del debido proceso, siendo presupuesto para reconocer la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés.

4.3.2. En el caso de autos, la controversia constitucional radica en determinar si la empresa demandada, al dar por culminado el vínculo laboral con el actor, lo hizo observando el debido proceso, o si, por el contrario, lo lesionó. Efectuada esta precisión, debe comenzarse por evaluar la lesión del derecho de defensa, toda vez que forma parte del derecho al debido proceso.

4.3.3. De acuerdo con lo previsto por el artículo 31 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen; es decir el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho.

4.3.4. En el presente caso ya ha quedado determinado que el recurrente mantenía con la demandada una relación laboral a plazo indeterminado y que el empleador dio por terminada la relación laboral sin expresar causal alguna; es decir, el recurrente fue despedido sin que se le haya remitido previamente una carta de imputación de faltas graves.

4.3.5. Por lo expuesto, este Tribunal declara que, en el presente caso, la entidad demandada también ha vulnerado el derecho al debido proceso del recurrente, específicamente, su derecho de defensa.

5. Efectos de la sentencia

5.1. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la empresa demandada ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso, corresponde ordenar la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional.

5.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir las costas y costos del proceso, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

HA RESUELTO

1. Declarar FUNDADA la demanda en lo que respecta a la afectación de los derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso; en consecuencia, NULO el despido arbitrario del demandante.

2. ORDENAR que Corporación Pesquera Inca S.A.C. reponga a don Milton Luis Aruwanca Cruz como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional, con el abono de las costas y costos procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

BEAUMONT CALLIRGOS

ÁLVAREZ MIRANDA

ETO CRUZ