



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIO LABORALES DE
LOS PORTEADORES DEL CAMINO INCA Y LA GESTIÓN DE
FISCALIZACIÓN LABORAL POR PARTE DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO”**

CUSCO 2019

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

PRESENTADO POR:

Br. Carpio Sucno, Denis Percy

ASESORA:

Dra. Yesenia Quispe Ayala

Cusco-Perú

2019



DEDICATORÍA

La presente Tesis la dedico, a mi madre por su incansable labor para forjarme como persona, profesional, inculcándome valores tales como integridad, respeto, disciplina, y sobre todo por su amor incondicional hacia mi persona, de la misma forma a mi hermana que a través del sentimiento recíproco que compartimos, siempre me brindó un apoyo desinteresado con el único objetivo de lograr esta tan ansiada meta, a mi cuñado, por ser un ejemplo de persona, profesional y por sus sabios consejos y por último a mis sobrinos Alejandro y Valeria quienes son la alegría de la familia.



AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a los docentes y autoridades de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco, por la formación recibida en esta aula mater y por el apoyo durante de la realización de la presente investigación.

Agradecer de manera muy particular a los porteadores que día a día trabajan en el camino Inca a Machupicchu por su colaboración en la presente investigación.



RESUMEN

La presente investigación se enmarca dentro del derecho laboral y tuvo por propósito principal determinar la intensidad de la relación entre la gestión de fiscalización laboral de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco y el cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores de camino Inca, Cusco 2019, para lo cual se desarrolló la investigación haciendo uso de un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo.

Para la recolección de la información pertinente se empleó una muestra de 120 portadores del Camino Inca, elegidos por muestreo no aleatorio, a quienes se les aplicó dos instrumentos de recolección de datos, que consta de 12 y 14 ítems que recogen la percepción de los encuestados respecto del cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores de Caminos Inca y de la gestión de fiscalización laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco respectivamente.

Los resultados de la investigación muestran con un nivel de significancia del 5%, se confirma que existe correlación entre las variables Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores y Gestión de Fiscalización Laboral, obteniéndose el valor de 0,836 para el coeficiente de correlación de Spearman, valor que indica una correlación alta entre dichas variables y que cuanto mejor se dé la gestión de fiscalización laboral, mejores serán los resultados en el cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores del Camino Inca.

Palabras Clave: Cumplimiento de normas socio labores de los portadores, Gestión, fiscalización, Camino Inca.



ABSTRACT

The present investigation is framed within the labor law and its main purpose was to determine the intensity of the relationship between the labor inspection management of the Cusco Employment and Employment Promotion Directorate and the fulfillment of the socio-labor standards of the Inca road porters , Cusco 2019, for which the research was carried out using a non-experimental design, of a correlational descriptive type, with a quantitative approach.

For the collection of relevant information, a sample of 120 porters of the Inca Trail, chosen by non-random sampling, was used to whom two data collection instruments were applied, consisting of 12 and 14 items that collect the perception of respondents regarding compliance with the socio-labor standards of the Inca Caminos porters and the labor inspection management of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion Cusco respectively.

The results of the investigation show with a level of significance of 5%, it is confirmed that there is a correlation between the variables Compliance with the socio-labor standards of the porters and Labor Inspection Management, obtaining the value of 0.836 for the Spearman correlation coefficient , a value that indicates a high correlation between these variables and that the better the labor inspection management, the better the results in compliance with the socio-labor standards of the Inca Trail porters.

Keywords: Compliance with socio labor standards of porters, Management, inspection, Inca Trail.



INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda un tema muy importante del derecho laboral como es el cumplimiento de las normas socio laborales de los trabajadores y en particular el de los portadores que trabajan en el Camino Inca, quienes tienen un trato laboral como si se tratase de servicios de naturaleza civil, que tal vez fuera mejor porque podría pactarse en mejores niveles remunerativos, ya que su remuneración está limitada a lo que establece la Ley N.º 27607 y su reglamento el Decreto Supremo N.º 011-2005-TR, en 1.2% de la U.I.T.

Es notable poner énfasis en que los trabajadores portadores, considerados estos como aquellas personas naturales que prestan servicios subordinados de transporte de carga para los operadores turísticos o llamado empleadores, en nuestra realidad estos prestan sus servicios en las peores condiciones de trabajo, esencialmente cuando al ejecutar sus servicios cargan más de 20 kilos de peso durante el trayecto que dura 04 días y 03 noches, lo que lacera su salud física de manera irreversible, porque se entiende que existen estudios técnicos por el cual el marco normativo ha dispuesto que el límite de peso sea como máximo 20 kilos, del mismo modo como condiciones de trabajo también se vulnera los derechos que tiene en cuanto al otorgamiento de implementos de equipos de protección personal como son: zapatos, mochila, ropa de trabajo, equipos de pernocte, fajas entre otros.

Lo expresado anteriormente motivo a realizar la investigación cuyo propósito fue el determinar la intensidad de la relación entre la gestión de fiscalización laboral de la



Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco y el cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores de camino Inca, Cusco 2019.

Esta investigación se desarrolló en cinco capítulos, los que se describen a continuación:

El Capítulo I, contiene el planteamiento del problema, en el cual se describe la situación de la problemática, se exponen la formulación del problema, el problema general y problemas específicos, la justificación de la misma, el objetivo general y los objetivos específicos, así como la hipótesis general y específica.

En el capítulo II, se desarrolló el marco teórico conceptual, que considera los antecedentes de investigación, las bases teóricas concernientes a las normas socio laborales de los portadores del camino Inca, así como la gestión de fiscalización por parte del ministerio de Trabajo a través de la dirección regional del trabajo y promoción del empleo, se describen y operacionalizan las variables y se presenta el marco conceptual.

El capítulo III denominado Metodología de la investigación se presenta el tipo y nivel de la investigación, la población de estudio, selección de muestra, tamaño de la muestra, técnicas y recolección de datos, instrumentos, y criterios de análisis e interpretación de la información.

En el capítulo IV, se presentan los resultados y discusión de la investigación correspondiente a los datos obtenidos como producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, para lo cual se utilizó el software Excel 2016 e IBM SPSS 25, así como la presentación, análisis e interpretación de dichos resultados. Asimismo, se consideran las pruebas de hipótesis, discusión de resultados a las que se llegaron en la presente investigación y sus correspondientes conclusiones, recomendaciones. En el capítulo V se presentan las fuentes bibliográficas y anexos.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORÍA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN	vi
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento de problema.....	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Justificación	6
1.3.1. Conveniencia	6
1.3.2. Relevancia social	6
1.3.3. Implicancias prácticas.....	6
1.3.4. Valor teórico	7
1.3.5. Utilidad metodológica.....	7
1.4. Objetivos de la investigación	8



1.4.1. Objetivo general.....	8
1.4.2. Objetivo específico	8
1.5. Delimitación del estudio	8
1.5.1. Delimitación espacial.....	8
1.5.2. Delimitación temporal	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedente de Estudio	9
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	9
2.1.2. Antecedentes nacionales	10
2.2. Bases legales	12
2.3. Bases teóricas.....	12
2.3.1. Gestión de fiscalización laboral de la DRTPE –Cusco.....	12
2.4. Marco conceptual.....	21
2.5. Hipótesis	28
2.5.1. Hipótesis general.....	28
2.5.2. Hipótesis Específicas	28
2.6. Variables	28
2.6.1. Identificación de variables	28
2.6.2. Operacionalización de variables	29
CAPITULO III.....	31
MÉTODO	31
3.1. Método de investigación.....	31
3.1.1. Tipo de Investigación.....	31
3.1.2. Nivel de la investigación.....	31



3.1.3. Diseño de la investigación	31
3.2. Población y muestra.....	32
3.2.1. Población	32
3.2.2. Muestra	33
3.2.3. Tipo de muestreo	33
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.3.1. Descripción del instrumento	33
3.3.2. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	33
CAPITULO IV	35
RESULTADOS Y CONCLUSIONES	35
4.1. Resultados para Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores ..	35
4.2. Resultados para dimensiones de Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores.....	37
4.3. Resultados para Gestión de Fiscalización Laboral	41
4.4. Resultados para dimensiones de Gestión de Fiscalización Laboral	43
4.5. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores y Gestión de Fiscalización Laboral	50
4.6. Discusión de resultados	53
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES.....	59
CAPITULO V.....	61
FUENTES DE INFORMACIÓN	61
ANEXOS	63



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores	35
Tabla 2 Retribución laboral	37
Tabla 3 Condiciones de trabajo	39
Tabla 4 Gestión de fiscalización laboral.....	41
Tabla 5 Fijación de prioridades	43
Tabla 6 Disuasión	45
Tabla 7 Perdurabilidad.....	47
Tabla 8 Promoción de efectos sistémicos	48
Tabla 9 Prueba de independencia Chi Cuadrado	50
Tabla 10 Prueba correlación de Spearman entre las variables Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores y gestión de fiscalización laboral	51
Tabla 11 Matriz de correlación de Spearman entre las dimensiones de las variables Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores y gestión de fiscalización laboral	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores.....	35
Figura 2 Retribución laboral	37
Figura 3 Condiciones de trabajo	39
Figura 4 Gestión de fiscalización laboral	41
Figura 5 Fijación de prioridades	43
Figura 6 Disuasión	45



Figura 7 Perdurabilidad	47
Figura 8 Promoción de efectos sistémicos.....	49



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento de problema

El trabajo es una forma de realización de la persona, es vital para el desarrollo de esta y de la sociedad, en estricto es la fuente de supervivencia del ser humano y como tal es un derecho fundamental de la persona establecida en nuestra Carta Magna en el artículo 2º numeral 15, el trabajo es un derecho y un deber, pero este debe ser digno y con las condiciones y protecciones que el Estado dispone a través del marco jurídico.

El derecho de trabajo es de carácter social es decir tiene una parte del derecho público y una parte del derecho privado, la parte del derecho público es aquel por el cual el Estado dispone el cumplimiento de ciertos derechos y beneficios laborales que son de carácter irrenunciable sancionado su incumplimiento con su poder punitivo, y la parte del derecho privado es aquella libre voluntad de decisión de las partes de querer o no contratar para la prestación de servicios, pero está libre manifestación de voluntad está limitada cuando incursiona en el campo laboral. Finalmente, el carácter social se manifiesta porque los efectos del derecho de trabajo no solo repercuten en el propio trabajador sino también en su familia y está en la sociedad.



El derecho de trabajo concebido como tal tiene un carácter alimentario y por lo tanto su vulneración de ciertas normas afecta al propio ser humano en su supervivencia, y el desarrollo y ejecución del trabajo debe ser protegido por el Estado como tal y garantizar que este sea digno y sin atentar contra su propia vida, y seguridad y salud del trabajador, es decir desarrollar bajo los parámetros de un trabajo decente.

El Estado peruano para regular el derecho de trabajo en el contexto nacional se presenta regulado mediante diferentes marcos normativos, así tenemos en el sector público el regulado por el Decreto Legislativo N.º 276 (regula a nombrados y contratados), el Decreto Legislativo N.º 728 y el Texto Único Ordenado D.S. N.º 003-97-TR (regula a contratados a plazo indeterminado y determinado), y el Decreto Legislativo N.º 1057 (regula los contratos administrativos de servicios), además de los regímenes laborales especiales como los marcos normativos que regulan las relaciones laborales de los Policías, Militares, Magistrados, profesores del sector público, entre otros; y en el sector privado el regulado por el Decreto Legislativo N.º 728 y el Texto Único Ordenado D.S. N.º 003-97-TR (regula a contratados a plazo indeterminado y determinado), además de los regímenes laborales especiales como los marcos normativos que regulan las relaciones laborales de los porteadores, régimen Mypes, estibadores, trabajadoras del hogar, trabajadores agrícolas, profesores del sector privado, entre otros.

Las relaciones laborales de los trabajadores con el Estado y con el sector privado está regulado por un conjunto de normas que genera desigualdades y discriminación entre ellos mismos, por lo que la variedad de normas lejos de ser optimas en su regulación han generado deficiencias unas respecto de otras (Blancas, 2007)



Este entramado marco normativo laboral que regula las distintas relaciones laborales de acuerdo a la naturaleza de cada una de ellas, tal vez tratando de buscar derechos específicos y mejores condiciones de trabajo, a la vez también ha creado un sin número de desigualdades y discriminación entre trabajadores, así por ejemplo las trabajadoras del hogar no tiene derecho a una remuneración mínima establecida por Ley, si no está liberado a la disposición de un acuerdo entre empleador y trabajador lo que permite el sub empleo, (Campos, 2009)

Del mismo modo a los trabajadores portadores, a quienes se les da casi un tratamiento cual fuera un prestador de servicios de naturaleza civil, que tal vez fuera mejor porque podría pactarse en mejores niveles remunerativos, ya que su remuneración está limitada a lo que establece la Ley N.º 27607 y su reglamento el Decreto Supremo N.º 011-2005-TR, en 1.2% de la U.I.T.

Así tenemos a nuestros trabajadores portadores, considerados estos como aquellas personas naturales que prestan servicios subordinados de transporte de carga para los operadores turísticos o llamado empleadores, en nuestra realidad estos prestan sus servicios en las peores condiciones de trabajo, esencialmente cuando al ejecutar sus servicios cargan más de 20 kilos de peso durante el trayecto que dura 04 días y 03 noches, lo que lacera su salud física de manera irreversible, porque se entiende que existen estudios técnicos por el cual el marco normativo ha dispuesto que el límite de peso sea como máximo 20 kilos, del mismo modo como condiciones de trabajo también se vulnera los derechos que tiene en cuanto al otorgamiento de implementos de equipos de protección personal como son: zapatos, mochila, ropa de trabajo, equipos de pernocte, fajas entre otros.



Del mismo modo tampoco se cumple con el pago íntegro y oportuno de sus retribuciones por los servicios prestados, para esto fíjese las condiciones sociales del porteador, generalmente son personas de bajo nivel educativo a quienes se les exige que giren sus recibos por honorarios para acreditar el pago de sus retribuciones, que en la realidad ellos no giran físicamente si no sus propios empleadores, ahora peor que antes considerando que los recibos son ahora electrónicos, y el hecho de la necesidad de trabajo, su condición social del porteador, no girar de manera personal sus recibos por honorarios hace que el empleador aproveche en no pagarles de manera íntegra y oportuna sus retribuciones.

Si la ley del porteador los considera a los porteadores como un régimen laboral especial, estos no cuenta con demás beneficios laborales como seguridad social en salud, en pensiones es decir sin derecho a una pensión de jubilación, no se cumple respecto de ellos el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, no tienen derecho a una Compensación por tiempo de servicios, no tienen derecho al pago del beneficio social de gratificaciones, derecho al pago por descanso dominical entre otros que por ejemplo si lo tienen los trabajadores de construcción civil, cuya labor a ejecutar también es temporal.

Se debe considerar que los contratos de trabajo tienen una variedad de tipos así están establecidos para cada tipo de actividad, la que debe considerarse de acuerdo al tipo de servicio y no de acuerdo al trabajador de lo contrario llevaría a su desnaturalización. (Toyama, 2008)

Así para el caso de los porteadores su contrato de trabajo es el denominado por servicio específico. Siendo este un contrato que está dentro de las relaciones



laborales, sin embargo, como ya lo hemos planteado más parece una prestación de naturaleza civil.

Finalmente planteado este problema es necesario preguntarse ¿qué hace la fiscalización laboral de la Dirección Regional de Trabajo del Cusco para verificar el cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los portadores?, ¿existirá una adecuada gestión de fiscalización para contrarrestar la vulneración de los derechos y beneficios laborales de los portadores? o es que existe deficiencia de los marcos normativos que protegen los derechos de los portadores, así como de los que regulan la gestión de fiscalización laboral?.

La presente investigación se encuentra comprendida en el campo del **Derecho Laboral**.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida la gestión de fiscalización laboral de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco se relaciona con el cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores de camino Inca, Cusco 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo se percibe la gestión de fiscalización laboral que realiza la DRTPE Cusco, por parte de los portadores del Camino Inca en el 2019?
- b) ¿Cuál es la situación que se tiene en cuanto a cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores de camino Inca, Cusco 2019?
- c) ¿Cuál es la percepción de los portadores sobre el cumplimiento de las normas socio laborales por parte de las empresas prestadoras de servicios turísticos que los contratan para el Camino Inca en el 2019?



- d) ¿Cuál es la intensidad de la relación entre las dimensiones de la Gestión de fiscalización laboral y las dimensiones de las normas socio laborales de los portadores de camino Inca, Cusco 2019?

1.3. Justificación

1.3.1. Conveniencia

La investigación se considera conveniente en función que aborda un tema vigente en el derecho laboral de nuestra región, como es el del cumplimiento de las normas que regulan los derechos de los portadores que trabajan en el Camino Inca y que cada cierto periodo de tiempo realiza protestas en pro del cumplimiento por parte de los operadores turísticos del camino Inca de las condiciones básicas de trabajo, que resguarden su integridad.

1.3.2. Relevancia social

La investigación presenta relevancia social en función a la necesidad determinar relaciones entre variables vinculadas al derecho laboral, se permitan a un sector importante de trabajadores que pertenecen al sector turismo y a los encargados de resguardar el cumplimiento de los derechos laborales de los mismos, comprender una de las diversas causas de los conflictos laborales que aquejan este sector y a partir de ello generar propuestas de solución a dicha problemática.

1.3.3. Implicancias prácticas

En cuanto a las implicancias prácticas, el estudio ha de servir para poder proponer modificaciones a las normas laborales de los portadores del Camino Inca en base al conocimiento de los problemas de orden administrativo y jurídico que aquejan a este sector.



1.3.4. Valor teórico

Desde el punto de vista teórico la investigación se fundamenta en la necesidad de establecer nexos entre la forma en que se da la fiscalización laboral por parte del ministerio de trabajo a través de las direcciones de trabajo y promoción del empleo, su percepción y el cumplimiento de las normas socio laborales en especial en un escenario como el de los portadores en el que las inspecciones laborales son casi imposibles en el trayecto del trabajo realizado por los portadores y en las que las normas vigentes presentan falencias para su aplicación operativa, importantes.

1.3.5. Utilidad metodológica

Desde el punto de vista metodológico la investigación aporta con la elaboración de instrumentos de recolección de datos que involucran al trabajador, sin descuidar las fichas inspectivas que la dirección regional de trabajo y promoción del empleo realiza. Dichos instrumentos son un aporte que naturalmente puede ser mejorado a partir de los diferentes y complejos escenarios que implica la inspección laboral y el cumplimiento de las normas socio laborales en el caso particular de los portadores del camino Inca y que está destinado a lograr condiciones de trabajo dignas para ellos, y que en la práctica son vulnerados en muchas ocasiones al amparo de normas ambiguas y que carecen de especificidad y que dificultan la tarea de los agentes inspectores del ministerio de trabajo.



1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la intensidad de la relación entre la gestión de fiscalización laboral de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco y el cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores de camino Inca, Cusco 2019.

1.4.2. Objetivo específico

- a) Determinar cómo se realiza la gestión de fiscalización laboral que realiza la DRTPE Cusco, a percepción de los porteadores del Camino Inca en el 2019
- b) Describir la situación que se tiene en cuanto a cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores de camino Inca, Cusco 2019
- c) Describir la percepción que tienen los porteadores sobre el cumplimiento de las normas socio laborales por parte de las empresas prestadoras de servicios turísticos que los contratan para el Camino Inca en el 2019
- d) Determinar la intensidad de la relación entre las dimensiones de la Gestión de fiscalización laboral y las dimensiones de las normas socio laborales de los porteadores de camino Inca, Cusco 2019

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

La investigación se realizará en Distrito de Wanchaq y Ollantaytambo - Cusco.

1.5.2. Delimitación temporal



1.5.3. La investigación se realizará en el periodo de tiempo comprendido en el cuarto trimestre del 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedente de Estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Soto (2016) en su trabajo de investigación titulado *La función represiva de la inspección de trabajo costarricense, facultades, aplicación y desafíos*, tiene por objetivo determinar la viabilidad de instaurar un sistema sancionador que sea aplicado por la Inspección de Trabajo, trabajo que toma como punto de partida que de acuerdo a la normatividad vigente en Costa Rica es posible otorgar facultades sancionadoras directamente a los inspectores de trabajo, sin embargo ello conlleva un análisis previo detallado. La investigación se desarrolla con un diseño descriptivo haciendo uso de los métodos lógicos deductivo e inductivo que permitieron construir un soporte teórico jurídico. El autor llega a la conclusión que, si es posible otorgar facultades sancionadoras a los inspectores de trabajo, con un adecuado proceso administrativo, respetuoso



de los derechos administrativos y medidas punitivas que la infracción involucre.

Ubelia (2007) presenta su tesis titulada El rol de la procuraduría de la defensa del trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la Tramitación de los procesos laborales a su cargo, investigación que fue presenta en la Universidad de San Carlos de Guatemala y que se desarrolló en el marco de una investigación documental, haciéndose uso de la observación y la encuesta como técnicas para recoger la información pertinente. La investigación tuvo como objetivo investigar acerca del cumplimiento que tiene la Procuraduría de la defensa del Trabajador, de sus atribuciones que le fueron asignadas en el Reglamento Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, asimismo en esta investigación se analizaron los conflictos laborales que se presentan con más frecuencia y que son atendidos por esta procuraduría, así como identificar los casos que son atendidos y determinar si estos son atendidos en el marco normativo adecuado.

Las conclusiones del trabajo de investigación muestran que la gran cantidad de casos que atiende la procuraduría rebasan la capacidad con que cuenta ella, asimismo La Procuraduría de la Defensa del Trabajador absorbe casi en su totalidad los casos de conflictos laborales después de haber agotado la vía administrativa sin haber llegado a un arreglo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Requejo (2013) presenta su trabajo de tesis titulado Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú, sustentado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, trabajo que tuvo por objetivo realizar un



análisis comparativo del sistema de inspección laboral a nivel nacional, haciendo comparaciones con el sistema inspectivas de Colombia, Chile Argentina y México. Las conclusiones del trabajo de investigación muestran las deficiencias del sistema inspectivo, en cuanto a su organización y la propia normativa, haciendo especial énfasis en la capacidad operativa en cuanto a recurso humano específicamente la cantidad de inspectores y sus competencias funcionales de cada uno a nivel nacional, así como el desarrollo de sus funciones.

Espinoza (2013) desarrolla la investigación titulada La infracción Administrativa Laboral, la cual tiene por objetivo precisar los alcances del concepto de infracción administrativa laboral y la aplicabilidad jurídica del mismo. La investigación se desarrolla dentro de una investigación documental, la hipótesis de la investigación plantea la posibilidad de precisar los alcances de la infracción administrativa laboral a partir de un enfoque interdisciplinario en el que tengan cabida tanto el principio protector del derecho del trabajador, así como el derecho administrativo sancionador.

Entre las conclusiones a las que arriba el autor, precisa que los pronunciamientos contradictorios en la sede administrativa laboran, tienen su origen en la deficiencia o aún más la ausencia de normativa que regule en forma detallada la parte correspondiente al derecho administrativo sancionador.

En la práctica, las leyes especiales que con carácter sectorial regulan la potestad sancionadora de la Administración circunscriben su contenido a la tipificación de las infracciones y correspondientes sanciones a aplicarse



exclusivamente en sus respectivos ámbitos (como es el caso de la LGIT), y muy raras veces desarrollan aspectos que podrían considerarse vinculados al régimen general de la potestad sancionadora y menos aún se apartan deliberadamente de los principios y reglas generales establecidos por la LPAG.

2.2. Bases legales

El marco normativo que regula la gestión de fiscalización laboral es la ley general de inspecciones del trabajo como es la Ley N° 28806 y su reglamento el Decreto Supremo N° 019-2006- TR, así como el marco normativo internacional representado por el Convenio N° 81 de la O.I.T. El marco Normativo Nacional referido es muy especial es una aplicación, razón por ello que la Ley de procedimiento administrativo general Ley N° 27444 solo es de aplicación en cuanto la norma especial sobre inspecciona laboral remita a su contenido.

Sin embargo, si bien es cierto que el marco normativo de la inspección laboral se rige por el principio de especialidad y solo se puede aplicar la ley general de procedimiento administrativo cuando la ley especial remita a su contenido, es preciso señalar que frente a un defecto o vacío de la norma especial debería automáticamente remitirse a la aplicación de la Ley General. (Panibra, 2013)

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Gestión de fiscalización laboral de la DRTPE –Cusco

La gestión de fiscalización laboral o llamada también inspección del trabajo, es el acto de vigilar, controlar, o verificar el cumplimiento de la normativa socio laboral, que comprende lo referente a relaciones laborales, seguridad y



salud en el trabajo, relaciones colectivas entre otros, se desarrolla a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral denominada SUNAFIL.

La fiscalización laboral, es una labor de parte del Estado, efectuada mediante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para verificar el cumplimiento de las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo, que se desarrolla mediante actuaciones de investigación y asesoría técnica y orientación laboral. (Saco y Campos, 2013)

La fiscalización laboral se lleva a cabo por un grupo de profesionales denominados Inspectores que se dividen en tres grupos ocupacionales así: inspector – supervisor de trabajo, inspector de trabajo e inspector auxiliar, quienes mediante diligencias inspectivas de investigación y orientación, verifican el cumplimiento de las normas jurídicas de carácter laboral.

Las diligencias inspectivas son actuaciones que se llevan a cabo con la finalidad de comprobar el cumplimiento de las normas jurídicas de orden socio laboral, y en cuanto se verifiquen incumplimientos de dichas normas los inspectores adoptaran medidas inspectivas que tienen por objetivo garantizar el cumplimiento de dichas normas (Ciudad, 2008)

El marco normativo que regula la gestión de fiscalización laboral es la ley general de inspecciones del trabajo como es la Ley N° 28806 y su reglamento el Decreto Supremo N° 019-2006- TR, así como el marco normativo internacional representado por el Convenio N° 81 de la O.I.T. El marco Normativo Nacional referido es un muy especial es una aplicación, razón por ello que la Ley de procedimiento administrativo general Ley N° 27444 solo es



de aplicación en cuanto la norma especial sobre inspección laboral remita a su contenido.

Sin embargo, si bien es cierto que el marco normativo de la inspección laboral se rige por el principio de especialidad y solo se puede aplicar la ley general de procedimiento administrativo cuando la ley especial remita a su contenido, es preciso señalar que frente a un defecto o vacío de la norma especial debería automáticamente remitirse a la aplicación de la Ley General. (Panibra, 2013)

En nuestra región la gestión de fiscalización laboral lo realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco, que es un órgano Ejecutivo del Gobierno Regional del Cusco, desarrollando dicha labor a través de la sede central que se encuentra en Cusco y las Zonales de Sicuani y Quillabamba, en la sede de Cusco lo desarrolla mediante los inspectores de trabajo destacados por la SUNAFIL, ya que en dicha sede no cuenta con inspectores propios de la Dirección Regional en Mención, lo que conlleva a una gestión deficiente en la labor de fiscalización laboral en esta parte del Perú.

2.3.2. Características de la Gestión de fiscalización laboral

La gestión de fiscalización laboral o inspección del trabajo tiene características importantes que repercute en todas las organizaciones laborales, sean estas públicas o privadas, siguiendo el planteamiento de (Toyama, 2007) podemos resumirlas en lo siguiente:

- a) La fiscalización laboral es un sistema único, polivalente e integrado. Esto permite que no haya otras fiscalizaciones paralelas a esta en lo referido al tema laboral, así mismo para verificar el cumplimiento de la normativa



socio laboral ejecuta múltiples funciones, los cuales están debidamente coordinados y dinamizados entre sí para lograr sus objetivos.

- b) Para su funcionamiento está compuesto de una estructura orgánica. Es decir, la inspección de trabajo está debidamente estructurado por órganos delimitados en sus funciones y facultades así a nivel nacional lo rige la superintendencia de fiscalización laboral que tiene jurisdicción y competencia a nivel nacional, luego las intendencias regionales, seguido por las sub intendencias y finalmente los inspectores de trabajo, quienes son los que realizan propiamente la labor de fiscalización inspectivas en campo es decir en centros de trabajo conforme a Ley.
- c) Su aplicación está limitado esencialmente a la verificación del cumplimiento de la normativa socio laboral dentro del régimen laboral de la actividad privada. Esto quiere decir que la labor de inspección laboral solo tiene competencia sobre los trabajadores que acrediten encontrarse o que su régimen laboral se encuentre enmarcado dentro del régimen laboral de la actividad privada, así como los regímenes laborales especiales (portadores, trabajadores del hogar, construcción civil, etc.), la labor ampliamente se realiza en el sector privado y en el sector público está limitado a los trabajadores incursos dentro del régimen laboral privado.
- d) Está regulado por un marco normativo. La gestión de fiscalización tiene un marco normativo internacional como es el convenio N.º 81 de la OIT, que forma parte del marco normativo nacional que está regulado por la Ley General de Inspección del Trabajo como es la Ley N.º 28806 y su reglamento el Decreto supremo N.º 019-2006-TR, por lo tanto, su funcionamiento está regulado por un conjunto de normas jurídicas sean



nacionales o internacionales que forman parte del cuerpo jurídico del Estado).

2.3.3. Importancia de una buena Gestión de fiscalización laboral

La trascendencia de la gestión de fiscalización laboral, es un tema que tiene un marcado interés desde muchísimos años atrás hasta la actualidad.

En la actualidad se ha marcado mucho más su importancia dentro de la sociedad, al extremo que se llega a considerar una labor que va de la mano con el propio carácter alimentario dentro de los derechos de la persona así podemos mencionar algunos aspectos de su importancia:

- es una de las armas principales para verificar el cumplimiento de las normas laborales
- repercute en el respeto de sus derechos laborales que los trabajadores exigen
- vigila el cumplimiento de las normas laborales, así como cumple la función de asesoramiento técnico y funcional en materia laboral
- repercute en la labor de formalización laboral en la relación jurídica laboral del empleador y trabajador.
- coadyuva la eliminación de la informalidad laboral buscando un trabajo decente y digno para el trabajador que buscar satisfacer sus derechos laborales.
- propicia el desarrollo personal de cada trabajador ya que, en el afán de verificar el cumplimiento de normas laborales, hace que la dignidad del trabajador.



2.3.4. Factores de la Gestión de fiscalización laboral

La gestión de fiscalización laboral, resulta de las estrategias, políticas, planteamientos organizativos, y ejecución propiamente de la fiscalización laboral que tiene encargado el Estado en el cumplimiento de su función de velar por el cumplimiento de las normas laborales.

La construcción de la gestión de fiscalización laboral se sustenta en diversos factores:

- Políticas de gestión en materia de fiscalización laboral
- Estrategias de gestión de fiscalización laboral
- Estructura de su composición orgánica
- Factores de capacitación, especialización de sus recursos humanos
- Labores de inteligencia inspectivas para una adecuada y optima gestión de fiscalización
- Apoyo técnico y profesional de organismos del estado, así como de particulares.

Según Saco y Campos (2013), la inspección laboral ha pasado un proceso de transformación, así de lo regido directamente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ahora es regido por la SUNAFIL, que si bien es cierto es un órgano adscrito al Ministerio de trabajo pero tiene autonomía técnica, funcional, administrativa y presupuestal, siendo una institución bastante joven tiene deficiencia en su labor de fiscalización laboral, esta deficiencia es notoria en la sede central en Lima, peor aún en las sedes regionales donde muchas veces está sometida a requerimientos políticos.



La fiscalización laboral en su desarrollo tiene múltiples deficiencias y limitaciones, así solo para citar que no cuenta con todas las intendencias en la totalidad de regiones del Perú, a pesar de ser un servicio neurálgico para la sociedad que tienen sed y hambre de justicia laboral.

En las regiones los servicios de inspección laboral están sometidos a los gobiernos regionales, de tal manera que están exentos de intromisión política en la ejecución de sus funciones. a esto se debe sumarle el poco o nulo apoyo de las instituciones del Estado que no prestan sus buenos oficios para coadyuvar en las funciones inspectivas.

Estos factores hacen que la gestión de fiscalización laboral no logre sus cometidos en esa delicada función de administrar valga el dicho de la llamada justicia administrativa laboral, aunque la administración de justicia según los entendidos solo está limitada para el órgano jurisdiccional.

2.3.5. Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores de caminos Inca

Respecto al cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores de caminos incas, el concepto se enmarca propiamente en la verificación del cumplimiento o no de las normas socio laborales respecto de los portadores de caminos inca, en consecuencia, para aproximarnos a una definición de la misma se tomará en cuenta a los estudios realizados por diferentes instituciones o autores de trayectoria reconocida.

Previamente debemos señalar los derechos laborales, son aquellos derechos que tienen carácter eminentemente alimentario, es decir es de vital importancia para el ser humano, primero en su propia subsistencia y luego en su desarrollo



personal y social, es tan vital que repercute en la sociedad ya que el derecho del trabajo que contienen el estudio de los derechos y beneficios laborales, tiene un carácter social está dentro de la línea del derecho social.

Obligación de los empleadores respecto de Las normas socio laborales que es aquel conjunto de normas que regulan una relación jurídico laboral entre un empleador y un trabajador, esencialmente se encuentran en un marco normativo y otros nacen a raíz de un convenio colectivo que es fuente generadora de derechos y finalmente otros mediante la costumbre hecha Ley o la doctrina y la Jurisprudencia, que deben ser cumplidas de lo contrario terminan en infracción y sanciones impuestas por la autoridad administrativa de trabajo (Rodríguez, 2013)

Las normas socio laborales se encuentran inmersos dentro de los derechos fundamentales laborales del ser humano, así tenemos la libertad sindical, derecho este que no puede ser sometido a ninguna condición en su ejercicio, los derechos laborales que contienen las normas socio laborales tienen además un carácter constitucional por lo tanto un derecho muy importante dentro de los demás que goza el ser humano. (Blancas, 2007).

Siendo así las normas socio laborales relacionados a los porteadores está regulado por la Ley del porteador Ley N.º 27607 y su reglamento el Decreto Supremo N.º 011-2005-TR, que regula los derechos y beneficios que le corresponde al porteador, cuyo cumplimiento debe ser tutelado por la gestión de fiscalización laboral desarrollado por el Estado.



2.3.6. Dimensiones del Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores de caminos Inca

Las dimensiones del cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores de caminos Inca, son características susceptibles de ser medidas, propiamente sobre el cumplimiento de dichas normas socio laborales que les corresponde a los portadores de caminos inca al amparo de la Ley N.º 27607 y su reglamento el Decreto Supremo N.º 011-2005-TR.

Los portadores tienen, derechos laborales que están establecidos en Ley N.º 27607 y su reglamento el Decreto Supremo N.º 011-2005-TR. Derechos estos que deben ser vigilados en su cumplimiento por parte de la fiscalización laboral, sin embargo, es necesario precisar que dichos derechos son ínfimos y discriminatorios a comparación del régimen privado ordinario laboral. (Toyama, 2008)

En consecuencia, se considerará algunas dimensiones trasuntadas en derechos de los portadores de camino inca que son materia de estudio del presente proyecto conforme a lo siguiente:

- a) **Retribución:** es el pago que se realiza al porteador por la prestación de sus servicios de manera personalísima, dicha retribución no tiene carácter de remuneración, puesto que no es pensionable, el pago por este concepto es de 1.2% de la Unidad impositiva Tributaria, por cada día de trabajo de 08 horas y si el trabajo es menor se pagara en forma proporcional. así mismo la oportunidad del pago se hará el último día de la travesía y retornado al punto de salida, el cual se detallará y acreditará en el recibo por honorarios que a la fecha se emite electrónicamente.



- b) **Condiciones de trabajo:** Las condiciones de trabajo son aquellas que deben ir de manera inherente al desarrollo de la prestación del servicio, de lo contrario se afectaría la seguridad y salud del trabajador, así está el límite de peso para su carga que no debe de superar los 20 kilos, y 15 kilos para las mujeres y trabajadores adolescentes, tenemos también el pernocte con equipos adecuados para tal fin, así como su descanso adecuado, el seguro de vida, la adecuada dotación de alimentación, condiciones de trabajo que se le debe otorgar al porteador por parte del empleador y debe ser vigilado en su cumplimiento por parte de la fiscalización laboral.

2.4. Marco conceptual

- a) **Fiscalización:** Fiscalización es la acción y efecto de fiscalizar. El verbo indica el control y la crítica de las acciones u obras de alguien, o el cumplimiento del oficio de fiscal (la persona que investiga y delata operaciones ajenas o el sujeto que representa y ejerce el ministerio público en tribunales).

La fiscalización consiste en examinar una actividad para comprobar si cumple con las normativas vigentes. En el sector privado, la fiscalización puede ser decretada por el Estado (para comprobar si una empresa cumple con la ley) o de manera interna por las propias compañías (para controlar los balances, el stock y destino de las mercaderías, etc.).

En el sector público, la fiscalización implica controlar las actividades del Estado para confirmar que se ajusten a los principios de legalidad y eficiencia. Los



contratos establecidos por la administración pública y el uso del patrimonio estatal están entre los factores que suelen ser sometidos a fiscalización.

La función fiscalizadora no debe quedar en manos del gobierno, ya que el control tiene que realizarse sobre las actividades desarrolladas por éste.

- b) Fiscalización laboral:** Convenio 81 de la OIT sobre Inspección del Trabajo de 1947. Ratificado mediante Resolución Legislativa N° 13284 del 01.02.1960. Ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo (22.07.2006). Decreto Supremo N° 019-2006: Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (29.10.2006) Ley 29981, Ley que crea la SUNAFIL

La Inspección del Trabajo es un servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio-laboral y de la seguridad social, exigir las responsabilidades administrativas que procedan, así como orientar y asesorar técnicamente en dichas materias.

- c) Remuneración:** Cuando una persona realiza un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su esfuerzo. Dicha recompensa o retribución se conoce como remuneración, un concepto que deriva del vocablo latino remuneratio.

Por ejemplo: “Si acepta este empleo, tendrá una remuneración de tres mil pesos mensuales”, “Me gusta el trabajo, pero no estoy conforme con la remuneración ofrecida”, “La empresa está teniendo algunos problemas para cumplir con las remuneraciones de sus empleados”.

Lo habitual es que la remuneración adquiera la forma de un sueldo o salario mensual. Esto quiere decir que, al final de cada mes, el trabajador recibe una remuneración fija por las tareas realizadas. Más allá de lo estable que pueda resultar la remuneración, la suma percibida por el individuo puede variar cada



mes al incluir variables como el premio por presentismo o las comisiones por venta.

La remuneración se entiende como una contraprestación en el marco de una relación laboral: una persona trabaja y ayuda a generar riqueza con su labor, por lo que recibe una recompensa económica. Es posible, de todas formas, trabajar sin recibir una remuneración, lo que se conoce como trabajo ad honorem.

Si la relación de trabajo está regulada por las leyes nacionales e internacionales, la remuneración debe permitir al trabajador satisfacer sus necesidades básicas y llevar una vida digna. A partir de ese piso, el trabajador puede aspirar a percibir mayores remuneraciones de acuerdo a su experiencia, formación, productividad, etc.

No obstante, a pesar de eso, en la actualidad existen todavía serios problemas en materia de remuneración laboral. Así, siguen existiendo desigualdades en dicho aspecto respecto a hombres y mujeres. Y es que los estudios llevados a cabo vienen a demostrar que, aun estando en el mismo puesto y realizando los mismos trabajos, el hombre aún cobra más que ella.

d) Retribución: Retribución, con origen en el latín retributio, es un término que permite nombrar al pago, estímulo, dispendio, reembolso o gratificación que una persona recibe por una determinada tarea o acción.

Por ejemplo: “El trabajo me interesa, pero quisiera saber cuál es la retribución”, “Si aceptas ayudarme, tendrás una retribución”, “La jornada de limpieza del próximo sábado será sin retribución”.

En el ámbito del empleo y de la economía, la idea de retribución se asocia al dinero que recibe una persona por su trabajo. Dicho dinero es entregado por el empleador, que puede ser el Estado o una empresa privada, a cambio de ciertas



actividades que debe desarrollar el trabajador. Cabe destacar que la relación empleador-empleado está regulada por un contrato de trabajo y por las leyes laborales: la retribución, por lo tanto, se enmarca en dichas normativas.

- e) **Condiciones de trabajo:** La naturaleza o propiedad de las cosas y el estado o situación en que se encuentra algo reciben el nombre de condición, un término que procede del vocablo latino *conditio*. El trabajo, por su parte, es una actividad productiva por la que se recibe un salario. Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos.

La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas).

Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos).

Los sindicatos y organizaciones que se encargan de proteger a los trabajadores a todos los niveles y, en este caso concreto, en lo que respecta a las condiciones



de trabajo tienen muy en cuenta una serie de aspectos fundamentales para que el empleado pueda desarrollar su labor de la manera más confortable posible y sin poner en peligro su integridad.

Así, por ejemplo, entre los elementos que se encargan de vigilar, para poder desarrollar sistemas de prevención de riesgos laborales, se encuentran el ruido, la iluminación, las dimensiones del área de trabajo o la termorregulación.

Y es que estos elementos, si no cumplen las normativas exigidas al respecto, pueden llevar a que el empleado sufra desde pérdida auditiva hasta cuadros de fatiga nerviosa pasando por enfermedades de distinta tipología.

En este sentido, asimismo hay que recalcar que existen otra serie de aspectos que también se convierten en fundamentales a la hora de conseguir que cualquier persona goce de las condiciones de trabajo más favorables. En concreto, entre aquellos estarían el estado de las maquinarias que se deben utilizar, la correcta ventilación de la empresa, el disponer de las herramientas de seguridad necesarias...

Para lograr el ambiente de trabajo perfecto en todos los sentidos, en España hay que resaltar que no sólo existen normativas específicas y profesionales dedicadas a hacer que estas se cumplan, sino que además están a disposición de empresarios las NTP, que son unas guías de buenas prácticas. En ellas se abordan cuestiones tan importantes al respecto como el entorno físico, la carga mental, el tiempo de trabajo o aspectos psicosociales, entre otros.

Un ejemplo de una mala condición de trabajo suele darse en el ámbito de la minería. Los trabajadores se desempeñan en un ambiente insalubre, muchas veces sin el descanso adecuado. Las empresas, para ahorrar costos, no implantan



todas las medidas de seguridad necesarias, como la construcción de salidas alternativas o la instalación de sistemas de monitoreo y alarma.

- f) **La salud en el ámbito laboral:** La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como: “El estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedades”. Además de esta, existen diferentes definiciones de salud, de entre las cuales destacan las siguientes características comunes: La salud puede considerarse en términos de capacidad y posibilidades de satisfacer las necesidades vitales, entre los cuales se incluye la alegría misma, La salud implica lucha y negociación con la realidad del medio ambiente, en su concepción más amplia, La salud guarda relación con las condiciones de trabajo, En referencia a ésta última, se debe señalar que el estado de salud de un trabajador depende enormemente de la actividad laboral que desempeña, de la realidad social y del modo de producción que ella impone. La salud no es un don, es cosa propia y, por tanto, la reserva más importante que tienen los trabajadores¹.

Sin salud no se puede trabajar y sin ello los trabajadores, no solamente son condenados a la miseria, sino que se les quita su propia identidad y posibilidad de desarrollo humano. Por ello, el derecho a la salud es un derecho individual que debe ser ejercido en primera persona.

- g) **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** La expresión “condiciones y medio ambiente de trabajo” abarca, por un lado, la seguridad e higiene en el trabajo y, por otro, las condiciones generales de trabajo. Las condiciones generales de trabajo se definen como los elementos que determinan la situación en que vive el trabajador. Comúnmente se admite que forman parte de ella la



duración del trabajo, la organización y el contenido de éste, los servicios sociales y la remuneración económica.

Para insistir en la necesidad de no perder de vista estos vínculos, la Conferencia Internacional del Trabajo, al adoptar el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT, sus iniciales en francés), las reunió bajo el título de “Condiciones y medio ambiente de trabajo” e hizo hincapié en el enfoque global que convenía aplicar.³

En esta línea, el PIACT afirma que “ los problemas y condiciones del medio ambiente de trabajo pueden abordarse en una óptica global en el marco integral de la política económica, educativa y social”.

Asimismo, la OIT afirma que: El enfoque global no sustituye a las técnicas y disciplinas particulares. El enfoque global no es un obstáculo para las acciones limitadas. El cambio del medio ambiente plantea problemas particulares (introducción de nuevas tecnologías, nuevos cultivos, etc.). La mejora de las condiciones y el medio ambiente de trabajo concierne al hombre en su integridad.

- h) Definición del trabajador porteador:** Para fines de carácter laboral, reconózcase con la denominación genérica de porteador, a la persona que con su propio cuerpo transporta vituallas, equipo y enseres de uso personal y otros bienes necesarios para expediciones con fines turísticos, deportivos o de otra índole, por lugares donde no ingresan vehículos motorizados. Ley del Porteador LEY N.º 27607



2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La gestión de fiscalización laboral de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco y el cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores de camino Inca, Cusco 2019, se relacionan de manera significativa y directa.

2.5.2. Hipótesis Específicas

- a) La gestión de fiscalización laboral que realiza la DRTPE Cusco, a percepción de los portadores del Camino Inca en el 2019, presenta deficiencias en cuanto a su efectividad.
- b) Las normas socio laborales de los portadores de camino Inca son incumplidas por la mayoría de agencias de turismo en el 2019.
- c) Los portadores que trabajan en el Camino Inca consideran que se incumple las normas socio laborales por parte de las empresas prestadoras de servicios turísticos que los contratan
- d) Las dimensiones de la Gestión de fiscalización laboral y las dimensiones de las normas socio laborales de los portadores de camino Inca presenta una correlación directa y significativa.

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de variables

Variable de estudio 1:

Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores

Obligación de los empleadores respecto de Las normas socio laborales que es aquel conjunto de normas que regulan una relación jurídico laboral entre un



empleador y un trabajador, esencialmente se encuentran en un marco normativo y otros nacen a raíz de un convenio colectivo que es fuente generadora de derechos y finalmente otros mediante la costumbre hecha Ley o la doctrina y la Jurisprudencia, que deben ser cumplidas de lo contrario terminan en infracción y sanciones impuestas por la autoridad administrativa de trabajo. (Rodríguez, 2009)

Las dimensiones consideradas para esta variable son: Retribución laboral, Condiciones de trabajo

Variable de estudio 2.

Gestión de Fiscalización Laboral

La fiscalización laboral, es una labor de parte del Estado, efectuada mediante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para verificar el cumplimiento de las normas socios laborales y de seguridad y salud en el trabajo, que se desarrolla mediante actuaciones de investigación y asesoría técnica y orientación laboral. (Campos, 2009)

Las dimensiones consideradas para esta variable son: Fijación de prioridades Disuasión, Perdurabilidad, Promoción de efectos sistémicos

2.6.2. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cumplimiento de las normas socio laborales de los	Retribución laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Pago íntegro de retribución • Pago oportuno de retribución • Pago proporcional de retribución 	Escala Ordinal
	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Límite de peso de carga • Pernocte con equipos adecuados 	



	<ul style="list-style-type: none"> • Póliza de seguro de vida • Adecuada dotación de alimentos • Uso de impermeable • Uso de ropa térmica 		
Gestión de Fiscalización Laboral	Fijación de prioridades	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de inspecciones en periodos de mayor actividad • Atención prioritaria de quejas por incumplimiento laboral • Administración de recursos en función de las prioridades 	
	Disuasión	<ul style="list-style-type: none"> • Observancia de las consecuencias que traen las infracciones laborales • Seguimiento de los procesos seguidos a la empresa que presentan infracciones laborales • Difusión de la necesidad de cumplir con la legislación laboral en términos de deberes, derechos y penalidad ante su incumplimiento 	Escala Ordinal
	Perdurabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de campañas de difusión de la normatividad laboral vigente • Actividades de prevención con asesorías a empresas y trabajadores en materia de deberes y derechos laborales 	
	Promoción de efectos sistémicos	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades conducentes a prevenir las posibles causas que condicionan las infracciones laborales • Elaboración y ejecución de estrategias que involucren a los actores del sector turismo y que podrían ser el inicio de incumplimiento de la norma laboral. 	



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

La investigación por su propósito es una investigación básica o sustantiva, pues mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico en un campo determinado, (Sánchez y Reyes, 2015).

3.1.2. Nivel de la investigación

La investigación por su nivel o profundidad es descriptiva, dado que tienen por finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado, (Hernández y Mendoza, 2018),

3.1.3. Diseño de la investigación

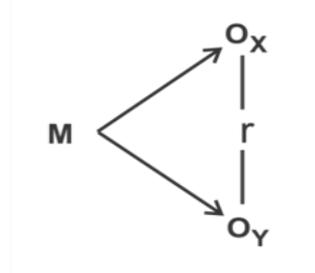
La presente investigación sigue un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, el cual se orienta de acuerdo con Sánchez y Reyes (2009) a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de estudio. En nuestro caso interesa determinar la intensidad de la relación entre la gestión de fiscalización laboral de la



Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco y el cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores de camino Inca.

De acuerdo a su aplicación temporal en la presente investigación se emplea un diseño transversal, en el sentido que tiene por propósito observar la realidad en estudio en un momento en particular, con el objetivo de describir las variables de estudio o establecer vínculos entre ellas en términos de relación (Kumar, 2011).

El diseño específico usado en esta investigación es el diseño descriptivo correlacional y el esquema que corresponde al mismo es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

OX = Observación de la variable Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores

OY = Observación de la variable Gestión de Fiscalización Laboral

r = Correlación entre dichas variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población para la presente investigación estará constituida por los porteadores que trabajan en el Camino Inca. De acuerdo a los datos del



SERNAP (Servicio Nacional de áreas protegidas por el Estado) existen 6400 registros de portadores. Sin embargo, la Federación de Portadores cuenta con 2800 afiliados.

De acuerdo a la Federación de Portadores son un aproximado de 220 a 260 portadores en promedio por día que cubren la ruta del Camino Inca.

3.2.2. Muestra

La muestra para la presenta investigación estuvo construida por 120 portadores que accedieron a realizar la encuesta.

3.2.3. Tipo de muestreo

Muestreo no probabilístico por conveniencia

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Descripción del instrumento

Los instrumentos a emplearse serán un cuestionario sobre Gestión de Fiscalización Laboral, que cubra las dimensiones Fijación de prioridades, disuasión, perdurabilidad y promoción de efectos sistémicos. Asimismo, se empleará un Registro de cumplimiento de las Normas Socio Laborales de los Portadores que abarque lo relacionado a la retribución laboral y las condiciones de trabajo.

3.3.2. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

El registro de los datos, las diferentes variables seguirán el siguiente procedimiento:

- Ordenamiento de datos.
- Tabulación de datos



- Presentación de tablas y figuras de acuerdo al nivel de medición.
- Los datos obtenidos serán registrados con ayuda del ordenador y programas estadísticos para ello se utilizará el programa estadístico SPSS (Statistics Program for Social Sciences V 25.0).
- Se realizará el análisis inferencial haciendo uso de las pruebas de hipótesis para el análisis correlacional.



CAPITULO IV

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

4.1. Resultados para Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores

Tabla 1 Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores

	Frecuencia	Porcentaje
Incumplimiento	83	69,2
Cumplimiento parcial	33	27,5
Adecuado cumplimiento	4	3,3
Total	120	100,0

FUENTE: Elaboración propia

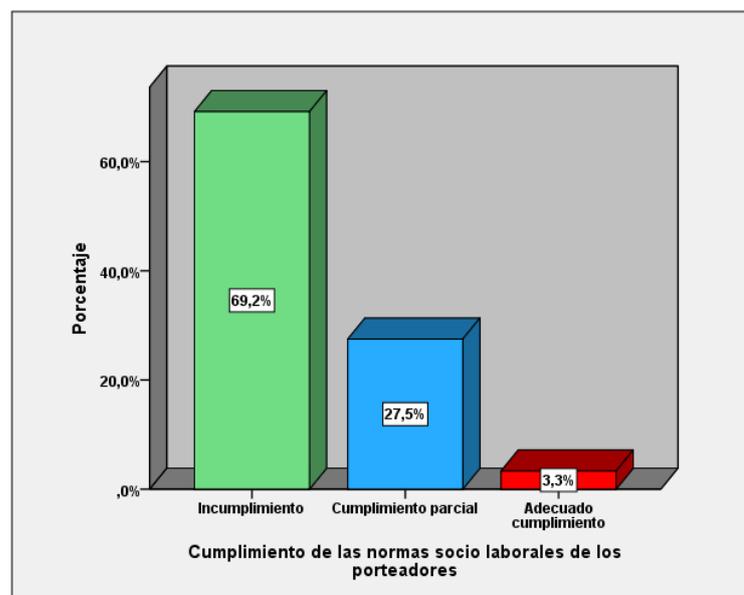


Figura 1 Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores



Interpretación y análisis:

En la tabla y figura anteriores se aprecian los resultados para la variable Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual en el 69,2% de casos analizados se presenta incumplimiento, mientras que en el 27,5% se da cumplimiento parcial y en el 3,3% se presenta un adecuado cumplimiento.

En relación a esta variable los resultados de incumplimiento en cuanto a las obligaciones laborales que tiene el empleador es bastante alto, esto demuestra que la labor de gestión de fiscalización laboral es deficiente en este sector laboral, esto debido que como se ha presentado los resultado de la investigación en forma congruente se ve que las dimensiones de la variable de fiscalización laboral son deficientes en su resultado lo que conlleva propiamente a que se tenga como resultado un alto porcentaje de incumplimiento de las obligaciones del empleador lo que trae consigo que el portador desarrolle su labor en condiciones precarias muy lejos de un trabajo digno y decente.

4.2. Resultados para dimensiones de Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores

Tabla 2 Retribución laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Incumplimiento	57	47,5
Cumplimiento parcial	59	49,2
Adecuado cumplimiento	4	3,3
Total	120	100,0

FUENTE: Elaboración propia

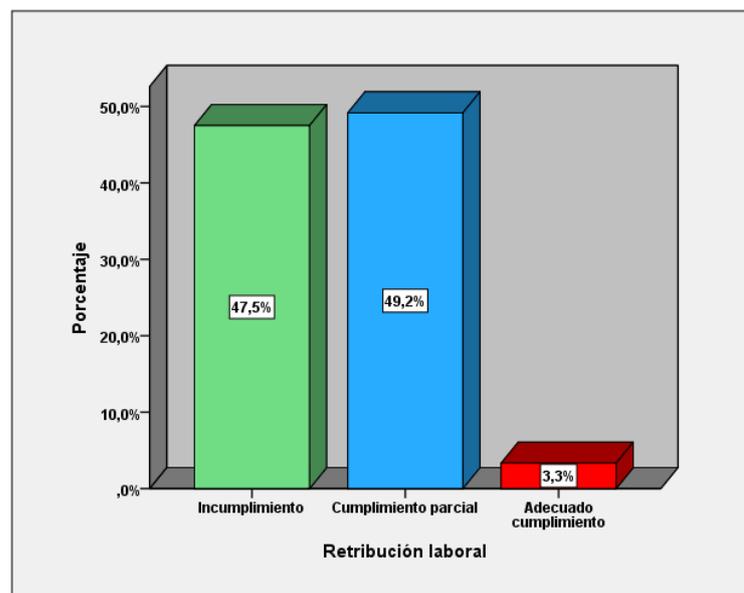


Figura 2 Retribución laboral

Interpretación y análisis:

En la tabla y figura anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Retribución laboral de la variable Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual en el 47,5% de casos analizados se presenta incumplimiento, mientras que en el 49,2% se da cumplimiento parcial y en el 3,3% se presenta un adecuado cumplimiento.



En cuanto a esta dimensión se puede apreciar que el pago de la retribución no solo esta entendida como el pago de esta, sino a algunas condiciones en su pago como por ejemplo el pago íntegro esto significa que debe de pagarse en un monto que signifique el 1.2% de la U.I.T. por jornada de trabajo, la otra condición es que se pague oportunamente es decir el último día de la travesía y finalmente el pago proporcional por menos o más días de trabajo, conforme a los hechos investigados estas condiciones en el pago de la retribución no se dan a cabalidad razón por la que aproximadamente el 50% señalan su incumplimiento, el cumplimiento de esta obligación esta pues agravada en razón de que en la actualidad los recibos por honorarios ya no se giran manualmente sino electrónicamente, a lo que los portadores por su grado de instrucción no acceden en lo mínimo entregando su clave SOL al empleador quien gira sus recibos en el monto y fecha que vean por conveniente, razones que explican el incumplimiento de esta dimensión en el porcentaje reflejado.



Tabla 3 Condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Incumplimiento	93	77,5
Cumplimiento parcial	25	20,8
Adecuado cumplimiento	2	1,7
Total	120	100,0

FUENTE: Elaboración propia

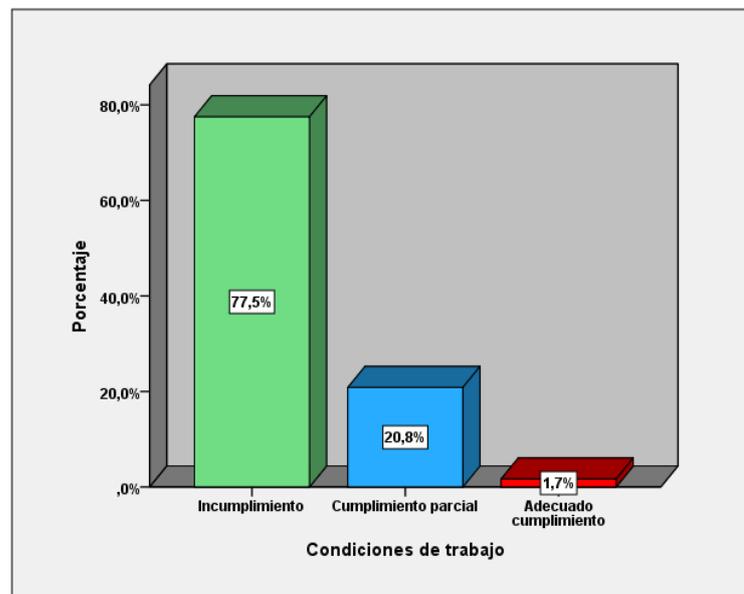


Figura 3 Condiciones de trabajo

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Condiciones de trabajo de la variable Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores se presentan en la tabla y figura anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual en el 77,5% de casos analizados se presenta incumplimiento, mientras que en el 20,8% se da cumplimiento parcial y en el 1,7% se presenta un adecuado cumplimiento.

El cumplimiento de las condiciones de trabajo es aún más deficitario en relación a los portadores por parte de sus empleadores, dentro de estas condiciones tas que



los portadores cargas por encima del límite de 20Kilos, pero estos lo hacen por falta de trabajo y negación y objeción alguna, condición sub estándar de trabajo que a la final les traerá consecuencias en su salud incluso de manera irreversible. Otro tema critico es las condiciones de alimentación en la que cada porteador se alimenta con un promedio de S/.4.00 soles por día esto significa su desayuno, almuerzo y comida sin contar con el refrigerio que la Ley Obliga en su dotación al empleador, es decir su alimentación es tan precaria que no condice con el esfuerzo físico que hace el porteador, así mismo está el otro lado difícil y critico como son las condiciones de pernocte por el que el porteador incluso pernocta en baños o a la intemperie y otros con suerte pernoctan en carpas comedor lejos de una carpa apropiada para pernoctar, y finalmente esta la dotación de equipos de protección personal para la ejecución del servicio así tenemos la dotación de mochilas o arnés para transportar la carga, fajas lumbares, ropa para los diferentes zonas geográficas (frio, calor), dotación de zapatos entre otros. Condiciones estas que a la luz de las investigaciones son deficientes en su cumplimiento por parte de los empleadores lo que va condicionado también por la poca labor de fiscalización por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco.

4.3. Resultados para Gestión de Fiscalización Laboral

Tabla 4 Gestión de fiscalización laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	84	70,0
Regular	30	25,0
Bueno	6	5,0
Total	120	100,0

FUENTE: Elaboración propia

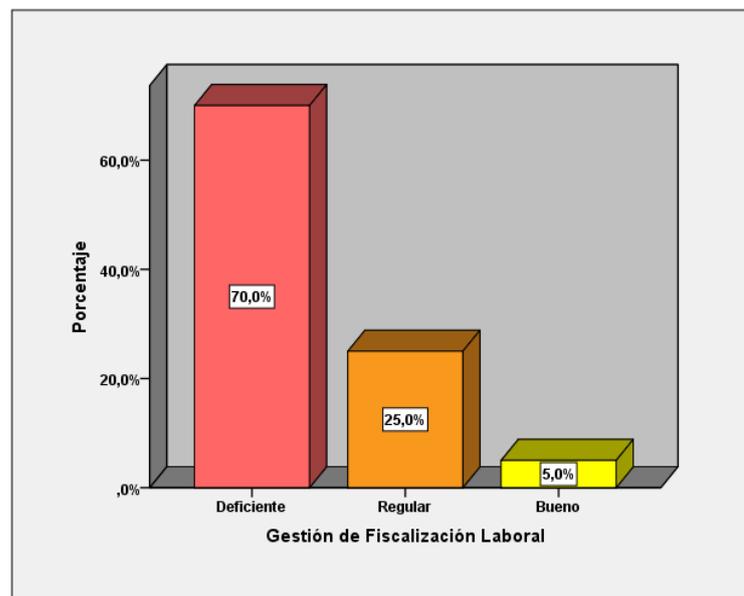


Figura 4 Gestión de fiscalización laboral

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Gestión de Fiscalización Laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 70,0% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 25,0% considera que es regular y el 5,0% que es bueno.

Conforme aparece de los resultados la gestión de fiscalización laboral es deficiente en un alto porcentaje, esto debido a que esta labor cumplida por el



Estado en específico por la Dirección Regional de Trabajo del Cusco en la verificación del cumplimiento de normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo respecto de los portadores no cubre las expectativas de ese sector laboral, tanto en su capacidad operativa como en las estrategias aplicadas para la ejecución de sus funciones, tal es así que en el Cusco se cuenta solo con 13 Inspectores de trabajo que cubren la labor de fiscalización de todos los sectores laborales, ahora respecto de los portadores anualmente solo se realizan uno o dos operativos de fiscalización lo que significa uno o dos días de labor fiscalizadora, sabiendo que los portadores laboran 11 meses (mes de febrero descansan por mantenimiento de la ruta camino Inca) continuos durante el año, lo que hace que los empleadores (operadores de turismo) puedan fácilmente vulnerar sus derechos, ya que durante todo el año la fiscalización es nula agravándose esta situación por ser un sector laboral vulnerable, y que ese 25% y 5 % en promedio que considera que la gestión de fiscalización laboral es Regular y Bueno respectivamente solo está relacionado con los dos operativos de fiscalización que se realiza anualmente.

4.4. Resultados para dimensiones de Gestión de Fiscalización Laboral

Tabla 5 Fijación de prioridades

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	86	71,7
Regular	26	21,7
Bueno	8	6,7
Total	120	100,0

FUENTE: Elaboración propia

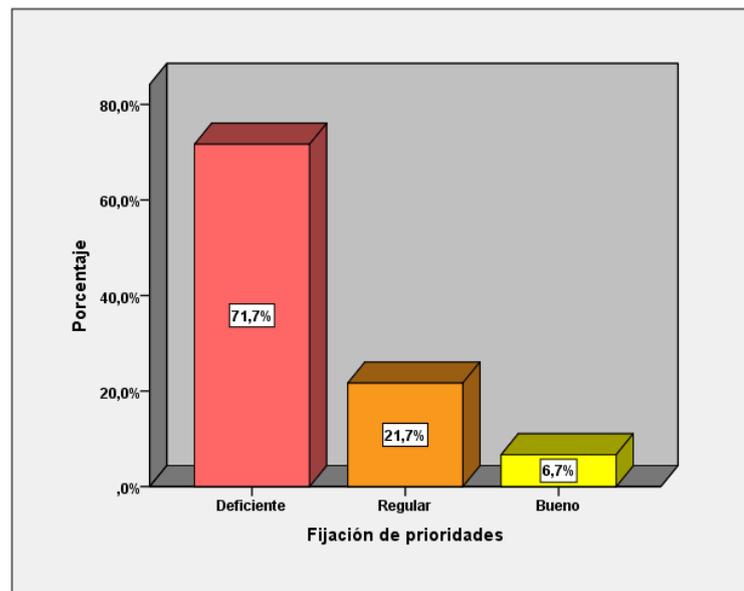


Figura 5 Fijación de prioridades

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Fijación de prioridades de la variable Gestión de Fiscalización Laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 71,7% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 21,7% considera que es regular y el 6,7% que es bueno.



En congruencia con lo obtenido en porcentajes con la variable de gestión de fiscalización laboral, la dimensión de fijación de prioridades como parte de la mencionada variable tiene un alto porcentaje que representa que esta es deficiente, esto demuestra que no existen políticas de gestión establecidas en cuanto a determinar qué sectores están en críticas condiciones laborales o llamadas también sectores vulnerables por su propia condición y naturaleza en cuanto a la prestación propia del servicio y del agente quien presta el servicio (trabajador) de tal manera que los esfuerzos se dirijan a dichos sectores de manera prioritaria, haciendo que los exiguos recursos con los que cuentan se hagan más efectivos en la prestación del servicio de fiscalización, ya que en la actualidad la política nacional de fiscalización laboral está dirigida en un gran porcentaje a sectores casi formales, y buscando informalidad dentro de la formalidad aparente, sin embargo en los sectores informales y vulnerables no se hace esa labor permanente lo que demuestra finalmente una deficiente labor de fiscalización.

Tabla 6 Disuasión

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	83	69,2
Regular	32	26,7
Bueno	5	4,2
Total	120	100,0

FUENTE: Elaboración propia

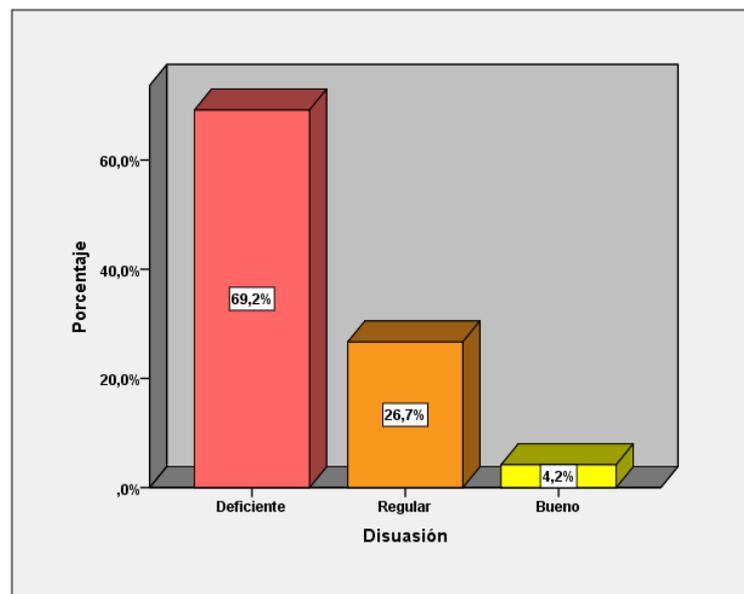


Figura 6 Disuasión

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Disuasión de la variable Gestión de Fiscalización Laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 69,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 26,7% considera que es regular, el 4,2% que es bueno.



Los resultados demuestran que la capacidad de disuasión por parte de la fiscalización laboral ejecutada por la Dirección Regional de trabajo y promoción del empleo es deficiente en gran porcentaje, esto va concatenado prioritariamente con la dimensión de fijación de prioridades, dado que durante el año solo se realizan uno o dos operativos de fiscalización que representan uno o dos días, sin considerar que los portadores desarrollan su labor durante 11 meses en el año, entonces si los portadores están abandonados o desprotegidos por el Estado en la protección de sus derechos laborales que capacidad de disuasión podría haber, razón más que suficiente por lo que la labor de fiscalización laboral en este sector laboral es deficiente, en consecuencia los empleadores no generaran cambios en las malas prácticas laborales dado que la inoperancia de la fiscalización laboral no generara en los empleadores que incumplan sus obligaciones laborales responsabilidades económicas, mucho menos en hacer un análisis si el costo traducido en la imposición de multas resulta demasiado en relación a acogerse a lo dispuesto por ley en el cumplimiento de sus obligaciones, esto sin contar que no se cuenta con una unidad de cobranza coactiva.

De los resultados el 26,2% que revela un resultado regular está en relación a la imposición de multas respecto de la cantidad de inspeccionados, así como la exigua labor de difusión sobre el cumplimiento de las normas laborales y sus consecuencias en dicho sector.



Tabla 7 Perdurabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	83	69,2
Regular	32	26,7
Bueno	5	4,2
Total	120	100,0

FUENTE: Elaboración propia

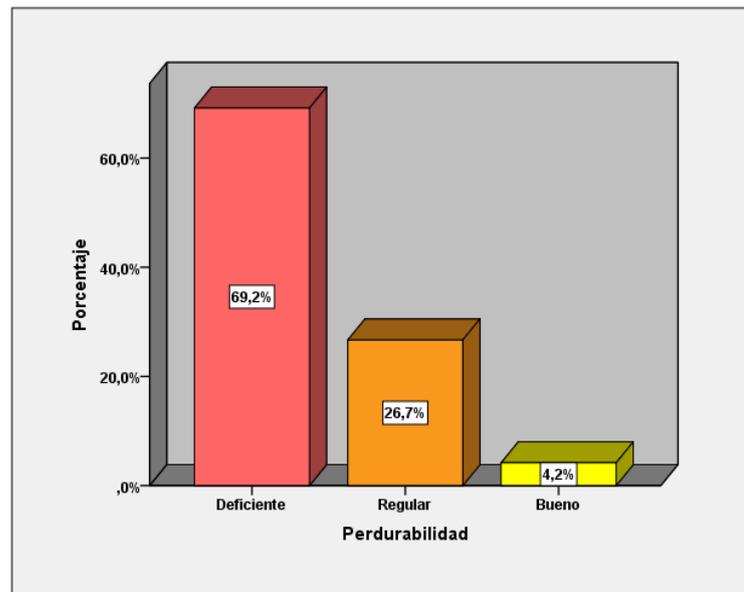


Figura 7 Perdurabilidad

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Perdurabilidad de la variable Gestión de Fiscalización Laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 69,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 26,7% considera que es regular y el 4,2% que es bueno.



Del mismo modo la dimensión de perdurabilidad dentro de la gestión de fiscalización laboral nos demuestra de porque la gestión en si es deficiente en gran porcentaje, ya que esta dimensión en el estudio demuestra que la fiscalización laboral en el Cusco en este sector laboral es exigua, tanto en la labor de orientación o asesoramiento técnico como también propiamente en la fiscalización (actuaciones de investigación), la perdurabilidad como dimensión de la gestión de fiscalización laboral no tiene un mínimo de atisbo en nuestra región en cuanto a este sector laboral como ya se ha señalado las fiscalizaciones se hacen en uno o dos días durante el año, en consecuencia pensar en múltiples intervenciones en el pasado que generen un cumplimiento sostenido de la Ley no se presenta como tal, en ese mismo orden tampoco se dan las labores de prevención con excepción de algunas charlas muy alejadas en el tiempo lo que refleja los resultados.

Tabla 8 Promoción de efectos sistémicos

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	70	58,3
Regular	44	36,7
Bueno	6	5,0
Total	120	100,0

FUENTE: Elaboración propia

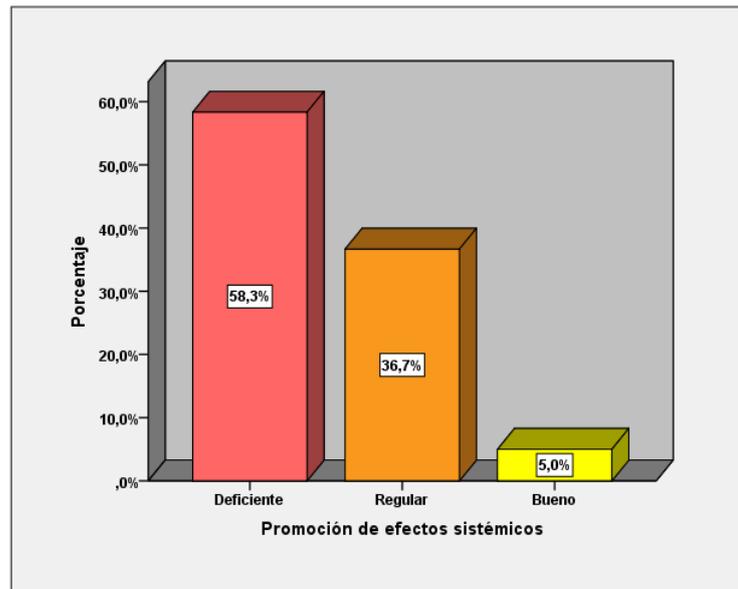


Figura 8 Promoción de efectos sistémicos

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Promoción de efectos sistémicos de la variable Gestión de Fiscalización Laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 58,3% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 36,7% considera que es regular y el 5,0% que es bueno.

En relación a la promoción de efectos sistémicos como dimensión de la gestión de fiscalización, los resultados también son bastante preocupantes reflejados estos porque el Mismo estado no se ha preocupado por este sector bastante vulnerable en busca de hacer un estudio serio y establecer cuáles serían las causas principales para que los empleadores no infrinjan la norma recurrentemente, así por ejemplo cuando la norma señala que el límite de peso de carga es de 20 kilos, algunos operadores y el propio SERNAAP considera que 20 Kilos es de la empresa y el porteador puede llevar 05 kilos más de sus



efectos personales así como su propia alimentación, lo cual colisiona con el sentido de la norma que seguramente previo estudio ha establecido en un límite de carga de 20 Kilos, del mismo modo el tema de la alimentación el cual está legislado de manera muy general lo que permite también el abuso de los portadores, de otro lado también está la condiciones de pernocte que por ser una área natural protegida y parte del santuario histórico de Machupicchu, está prohibido construir lugares para que los portadores puedan pernoctar dignamente y hacer su aseo personal para proseguir al día siguiente con su pesada labor, hechos que no han considerado las autoridades tanto de SERNAAP, DIRCETUR, y la Dirección Regional de Trabajo como ente Fiscalizador.

4.5. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores y Gestión de Fiscalización Laboral

Tabla 9 Prueba de independencia Chi Cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	153,635	4	,000
Razón de verosimilitud	104,502	4	,000
Asociación lineal por lineal	86,684	1	,000
N de casos válidos	120		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Gestión de Fiscalización Laboral y Cumplimiento de las normas socio laborales de los
------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------



	porteadores son independientes estadísticamente
	Ha: Las variables Gestión de Fiscalización Laboral y Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores no son independientes estadísticamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 153,635$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Gestión de Fiscalización Laboral y Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores no son independientes estadísticamente

Tabla 10 Prueba correlación de Spearman entre las variables Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores y gestión de fiscalización laboral

	Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,836	,052	16,570	,000 ^c
N de casos válidos	120			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores y Gestión de Fiscalización Laboral y no están correlacionadas
	Ha: Las variables Cumplimiento de las normas socio



	laborales de los portadores y Gestión de Fiscalización Laboral y están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadístico de contraste	Correlación de Spearman
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Gestión de Fiscalización Laboral y Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,836.

Tabla 11 Matriz de correlación de Spearman entre las dimensiones de las variables Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores y gestión de fiscalización laboral

		Fijación de prioridades	Disuasión	Perdurabilidad	Promoción de efectos sistémicos
Retribución laboral	Coefficiente de correlación	,460**	,501**	,533**	,381**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120
Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,698**	,735**	,617**	,509**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120

Fuente: Elaboración propia



Interpretación y análisis:

Los resultados presentados en la tabla anterior muestran que las dimensiones de las variables Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores y gestión de fiscalización laboral, presentan coeficientes de correlación moderada en todas las posibles combinaciones, siendo asimismo en todos los casos resultados que se dan con una significancia estadística por dejado del 5% (**), lo cual indica que cuanto mejor se realizase las tarea de la gestión de fiscalización laboral, mejores niveles de cumplimiento de las normas sociolaborales de los portadores del Camino Inca se tendrá.

4.6. Discusión de resultados

A continuación, presentamos la contrastación y discusión de los resultados obtenidos con los antecedentes de estudio, el marco teórico de esta investigación y la aceptación y/o rechazo de las hipótesis del presente estudio

Respecto a la hipótesis general cuyo enunciado es: La gestión de fiscalización laboral de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco y el cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores de camino Inca, Cusco 2019, se relacionan de manera significativa y directa, podemos afirmar que a la luz de los resultados se verifica dado que de acuerdo a la prueba Chi Cuadrado de



Pearson estas variables no son independientes, asimismo el análisis de correlación muestra que existe correlación alta y significativa de 0,836 para el coeficiente de correlación de Spearman.

En cuanto a la gestión de fiscalización laboral que realiza la DRTPE Cusco, a percepción de los portadores del Camino Inca en el 2019, presenta deficiencias en cuanto a su efectividad, hipótesis que es verificada como cierta a partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, situación que no solo se presenta en el sector laboral de los portadores sino que se extiende a otros campos laborales, esto debido a que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco cuenta con recursos insuficientes y tiene como uno de sus principales obstáculos

Los resultados obtenidos asimismo muestran que existe una percepción por parte de los trabajadores acerca de la labor fiscalizadora que cumple la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, deficiente e insuficiente, resultados que son similares a los obtenidos por Requejo (2013) en su trabajo de tesis titulado Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú, en el cual también se muestran las deficiencias del sistema inspectivo, en cuanto a su organización y normativa y en especial dejando ver la que la cantidad de inspectores con que cuenta el ministerio de trabajo es una de las más bajas a nivel Latinoamérica lo cual recarga la labor en demasía y limita las posibilidades de un trabajo eficiente.

Las normas socio laborales de los portadores de camino Inca son incumplidas por la mayoría de agencias de turismo en el 2019, los resultados obtenidos en la presente investigación muestran que en el 69,2% de los casos analizados se presenta



incumplimiento por parte de las empresas que contratan a los portadores, las cuales vulneran los derechos de los portadores al amparo de la deficiencia en el sistema inspectivo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, y al amparo del sistema normativo el cual carece de presiones operativas para su ejecución. Situación no es particular a la región Cusco y los portadores del Camino Inca sino que se da en otros sectores laborales y en otras localidades a nivel nacional e internacional, como se aprecia en los trabajos realizados como los de Soto (2016) en el que se evidencia que plantea el sistema inspectivo mediante un sistema punitivo más rápido y menos burocrático, de tal manera que el elemento disuasivo de la legislación sea reforzado, o el trabajo de Espinoza (2013) que muestra los pronunciamientos contradictorios en las sedes administrativas del control laboral e intenta plantear un sistema de precisiones en los alcances de la infracción administrativa laboral que permitan mejorar el control inspectivo laboral.

Existe una correlación directa y significativa entre la Gestión de fiscalización laboral y las dimensiones de las normas socio laborales de los portadores de camino Inca, afirmación que se verifica a partir de los resultados en los que se muestra que las correlaciones entre las dimensiones consideradas para las variables de estudio presenta valores que las ubican en el nivel de correlación moderada, siendo todas ellas directas, lo cual indica que cuanto mejor sea la Gestión de Fiscalización Laboral mejor se dará el Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores.

Finalmente es importante precisar que el presente trabajo da evidencias de la precariedad en la cual se desenvuelven los portadores del Camino Inca en el Cusco, precariedad que se da por diversos factores entre los que destacan la falta de



precisión de las normas vigentes en este rubro, la insensibilidad de los dueños y administradores de las empresas de turismo que contratan a los porteadores y que valiéndose de las deficiencias que tiene la Dirección de Trabajo y Promoción del empleo para realizar inspecciones laboral en el trayecto del Camino Inca, vulneran reiteradamente los derechos socio laboral de dichos trabajadores, motivo por el cual como aporte a la misma se realizan planteamientos que el investigador consideran importantes realizar en el sistema normativo y en la gestión de la inspección laboral.



CONCLUSIONES

Primera: A partir de los resultados obtenidos se puede afirmar que existe correlación entre las variables Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores y Gestión de Fiscalización Laboral, obteniéndose el valor de 0,836 para el coeficiente de correlación de Spearman, valor que indica una correlación alta entre dichas variables y que cuanto mejor se de la gestión de fiscalización laboral, mejores serán los resultados en el cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores del Camino Inca.

Segunda: Respecto a la variable Gestión de Fiscalización Laboral, se concluye que el 71,7% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 21,7% considera que es regular y el 4,4% que es bueno, lo cual muestra que no existen políticas de gestión establecidas en cuanto a determinar qué sectores están en criticas condiciones laborales o llamadas también sectores vulnerables por su propia condición y naturaleza en cuanto a la prestación propia del servicio y del agente quien presta el servicio, como son los portadores del Camino Inca.

Tercera: Respecto a la situación que se tiene en cuanto al cumplimiento de las normas socio laborales, se concluye que la misma presenta incumplimiento que es causado por múltiples factores entre los que destacan la poca cantidad de inspectores laborales y deficiencias que presenta la normatividad vigente en cuanto condiciones de trabajo y remuneración, las mismas que son mal aprovechadas por algunos operadores de turismo.

Cuarta: Respecto a la variable Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores se concluye que el 65,2% de casos analizados se presenta incumplimiento,



mientras que en el 32,4% se da cumplimiento parcial y en el 2,4% se presenta un adecuado cumplimiento.

Quinta: Con un nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que si existe correlación entre las dimensiones de las variables Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores y Gestión de Fiscalización Laboral, obteniéndose valores para el coeficiente de correlación de Spearman, que alcanzan valores que los ubican en la categoría de correlación moderada en todos los casos, siendo todas las correlaciones directas lo cual indica que cuanto mejor sea la Gestión de Fiscalización Laboral mejor se dará el Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores.



RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Director Regional de trabajo y promoción del empleo del Cusco, generar estrategias que permitan una mejor fiscalización de las empresas que contratan portadores en el Camino Inca de Cusco, estrategias como: disponer con mayor frecuencia operativos de fiscalización a razón de por lo menos dos operativos por mes, verificar en la ruta condiciones de pernocte, condiciones de alimentación, elaborar cartillas de verificación con todas las materias exigidas por la Ley del porteador, implementación del área de cobranza coactiva, contar con más número de inspectores para incrementar capacidad operativa, establecer un plan de trabajo por cada sector laboral en específico el de los portadores.

Segunda: Se recomienda al Director Regional de trabajo y promoción del empleo del Cusco capacitar a los inspectores de trabajo para el desarrollo de sus labores, esencialmente en los sectores laboralmente vulnerables, en específico para el cumplimiento óptimo del servicio inspectivo en relación a sector de los portadores.

Tercera: Se recomienda a la Federación de Portadores organizar capacitaciones y/o talleres para sus agremiados en materia de derechos laborales que les permitan conocer los procedimientos que le permitan hacer valer sus derechos y que les permitan prevenir infracciones por parte de los empleadores.

Cuarta: Se recomienda a la Dirección de Trabajo y Promoción del empleo del Cusco organizar Talleres de Capacitación dirigidas a las empresas de turismo que emplean portadores para el Camino Inca que les permitan conocer la normatividad laboral vigente para Portadores.



Quinta: Se recomienda a la Dirección de Trabajo y Promoción del empleo del Cusco, presentar propuestas de ley que permitan mejorar la normatividad vigente a fin que esta sea moderna y operativa, que permita un mejor control a partir de lograr reducir la ambigüedad que la misma presenta en la actualidad.



CAPÍTULO V

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Blancas, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Campos, S. (2009). *Regímenes Laborales especiales*. Lima: EL Búho.
- Castillo, J., Demartini, F., Fera, P., & Romero, C. (2014). *Remuneraciones*. Lima: Tinco.
- Ciudad, A. (2008). *El nuevo modelo de inspección del trabajo*. Chiclayo: El Búho.
- Espinoza, F. (2013). *La infracción administrativa laboral*. Informe de tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Instituto de Defensa Legal. (2015). *Seguridad Ciudadana. Informe Anual 2015*. LIMA: IDL.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step by step guide for beginners*. London: SAGE.
- Panibra, O. (12 de agosto de 2013). Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/tributosyempresa/2013/08/12/superintendencia-nacional-de-fiscalizaci-n-laboral-sunafil/>
- Resquejo, J. (2013). *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú*. Informe de Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Rodríguez, F. (2009). *Infracciones y sanciones impuestas por el Ministerio de Trabajo*. Lima: El Búho.



- Saco, M., & Campos, D. (Julio de 2013). En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado. *IUS ET VERITAS* (46), 465-450.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2014). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Soto, J. (2016). *La función represiva de la inspección de trabajo costarricense, facultades, aplicación y desafíos*. Informe de tesis, Universidad de Costa Rica, San José.
- Toyama, T. (2008). *Fiscalización laboral ¿Cómo afrontar una visita inspectivas?* Lima: Búho.
- Toyama, T. (2008). *Los Contratos de trabajo y otras Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Búho.
- Ubelia, I. (2007). *El rol de la procuraduría de la defensa del trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la Tramitación de los procesos laborales a su cargo*. Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Weil, D. (2008). Un planteamiento estratégico de la inspección del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 127(4), 389 - 419.



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIO LABORALES DE LOS PORTEADORES DEL CAMINO INCA Y LA GESTIÓN DE FISCALIZACIÓN LABORAL POR PARTE DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, CUSCO 2019

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida la gestión de fiscalización laboral de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco se relaciona con el cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores de camino Inca, Cusco 2019?	Determinar la intensidad de la relación entre la gestión de fiscalización laboral de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco y el cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores de camino Inca, Cusco 2019.	La gestión de fiscalización laboral de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco y el cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores de camino Inca, Cusco 2019, se relacionan de manera significativa y directa.	Variable 1 Gestión de fiscalización laboral Variable 2 Cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores	TIPO: Básica DISEÑO: No experimental Descriptivo Correlacional POBLACIÓN Porteadores de camino inca Cusco.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	MUESTRA 150 porteadores de caminos inca Cusco TECNICAS E INSTRUMENTOS Encuesta Observación Cuestionario sobre Gestión de Fiscalización Laboral Lista de cotejo sobre cumplimiento de normas socio laborales de porteadores. METODO ANÁLISIS DE DATOS: - SPSS versión 25 -Excel -Análisis cuantitativo -Tablas y gráficos estadísticos - Prueba de hipótesis.
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se percibe la gestión de fiscalización laboral que realiza la DRTPE Cusco, por parte de los porteadores del Camino Inca en el 2019? • ¿Cuál es la situación que se tiene en cuanto a cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores de camino Inca, Cusco 2019? • ¿Cuál es la percepción de los porteadores sobre el cumplimiento de las normas socio laborales por parte de las empresas prestadoras de servicios turísticos que los contratan para el Camino Inca en el 2019? • ¿Cuál es la intensidad de la relación entre las dimensiones de la Gestión de fiscalización laboral y las dimensiones de las normas socio laborales de los porteadores de camino Inca, Cusco 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo se realiza la gestión de fiscalización laboral que realiza la DRTPE Cusco, a percepción de los porteadores del Camino Inca en el 2019 • Describir la situación que se tiene en cuanto a cumplimiento de las normas socio laborales de los porteadores de camino Inca, Cusco 2019 • Describir la percepción que tienen los porteadores sobre el cumplimiento de las normas socio laborales por parte de las empresas prestadoras de servicios turísticos que los contratan para el Camino Inca en el 2019 • Determinar la intensidad de la relación entre las dimensiones de la Gestión de fiscalización laboral y las dimensiones de las normas socio laborales de los porteadores de camino Inca, Cusco 2019 	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión de fiscalización laboral que realiza la DRTPE Cusco, a percepción de los porteadores del Camino Inca en el 2019, presenta deficiencias en cuanto a su efectividad. • Las normas socio laborales de los porteadores de camino Inca son incumplidas por la mayoría de agencias de turismo en el 2019. • Los porteadores que trabajan en el Camino Inca consideran que se incumple las normas socio laborales por parte de las empresas prestadoras de servicios turísticos que los contratan • Las dimensiones de la Gestión de fiscalización laboral y las dimensiones de las normas socio laborales de los porteadores de camino Inca presenta una correlación directa y significativa. 	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> • Fijación de prioridades • Disuasión • Perdurabilidad • Promoción de efectos sistémicos Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> • Retribución laboral • Condiciones de trabajo 	



INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



**REGISTRO DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIO LABORALES
DE LOS PORTEADORES**

INSTRUCCIONES: MARQUE CON UNA X EN EL CASILLERO CORRESPONDIENTE

N°	ITEMS	VALORACIÓN			
1	Recibe el pago íntegro por los servicios prestados como porteador (S/.47.4 soles por día y S/. 189.6 soles por 04 días y 03 noches sin descuento alguno)	SI		NO	
2	Recibe el pago oportuno por los servicios prestados como porteador (como máximo el día que finaliza el trayecto)	SI		NO	
3	Recibe el pago del transporte hasta el punto de partida de la expedición (Pasajes), aparte de sus remuneraciones.	SI		NO	
4	Emite su recibo por honorarios en forma personal	SI		NO	
5	Peso en Kg que transporta el porteador (adecuado máximo hasta 20 kilos, inadecuado más de 20 kilos)	ADECUADO		INADECUADO	
6	Cuenta con equipo de pernocte (bolsa de dormir, matraz y carpa de dormir)	SI		NO	
7	Cuenta con póliza de vida	SI		NO	
8	Recibe adecuada dotación de alimentos (buen desayuno, almuerzo, cena y un refrigerio) durante su labor en el camino Inca	SI		NO	



9	Le entregan una mochila o arnés para transportar la carga	SI		NO	
10	Cuenta con ropa de trabajo	SI		NO	
11	Le entregan faja lumbar	SI		NO	
12	Le entregan zapatos de trabajo (zapatos u otros similares) para caminar	SI		NO	
13	Le entregan impermeables (ponchos de agua para la lluvia)	SI		NO	
14	Le entregan ropa térmica (casacas, chompas u otros similares) para zonas frías o de altura	SI		NO	

Gracias por su colaboración



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



GESTIÓN DE FISCALIZACIÓN LABORAL CAMINO INCA

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador, lea las afirmaciones que se presenta a continuación y marque con una X la valoración que considere que mejor se aproxima a lo que usted piensa al respecto. Recuerde no hay respuestas buenas ni malas, conteste con sinceridad para contribuir con el trabajo de investigación.

Nota: En caso que el encuestado no sepa leer ni escribir, será asistido por el encuestador para completar el cuestionario.

ESCALA DE VALORACIÓN	VALORACION
Nunca	0
A veces	1
Con frecuencia	2
Siempre	3

N°	Gestión de Fiscalización Laboral	Valoración			
		0	1	2	3
01	Las inspecciones laborales por parte de la DRTPE Cusco en el camino inca se dan en los periodos con mayor actividad turística				
02	Las quejas realizadas ante la DRTPE sobre incumplimientos por parte de las agencias de turismo son atendidas con prontitud				
03	La DRTPE realiza una adecuada tarea empleando los recursos necesarios				
04	La DRTPE realiza supervisión laboral en las empresas cuando se requiere de su presencia				
05	Las empresas de Turismo que contratan porteadores y que incumplen sus obligaciones laborales son investigadas por la DRTPE				
06	Cuando una empresa realiza infracciones laborales debe atenerse a las consecuencias pues la DRTPE a través de sus inspectores laborales realizan la supervisión correspondiente conducente a la sanción de la empresa				
07	La DRTPE realiza tareas de información acerca de las penalidades a las que son impuestas las empresas de turismo que incumplan con los compromisos laborales con los porteadores que contratan.				
08	La DRTPE realiza campañas de información acerca de los deberes y				



	derechos de los portadores en el camino Inca, así como de las empresas de turismo que los contratan				
09	Los inspectores laborales de la DRTPE realizan asesoría laboral a los trabajadores cuando estos los requieren				
10	La DRTPE a través de sus inspectores laborales realizan labor preventiva en incumplimiento de deberes de las empresas de turismo con los portadores				
11	La DRTPE no solo se dedica a sancionar a las empresas de turismo, sino que se preocupa por escuchar a trabajadores y empresarios a fin de buscar soluciones a las causas de provocan los incumplimientos laborales				
12	La DRTPE se preocupa por generar mejores condiciones de trabajo con estrategias para la solución a largo plazo de los problemas que se dan entre los portadores y empresas de turismo que operan en el Camino Inca				

Gracias por tu colaboración



Rango de puntuaciones y valoración para la variable Gestión de Fiscalización Laboral

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Fijación de prioridades	0-3	Deficiente
	4-6	Regular
	7-9	Bueno
	10-12	Muy bueno
D2: Disuasión	0-2	Deficiente
	3-5	Regular
	6-8	Bueno
	9	Muy bueno
D3: Perdurabilidad	0-2	Deficiente
	3-5	Regular
	6-8	Bueno
	9	Muy bueno
D4: Promoción de efectos sistémicos	0-1	Deficiente
	2-3	Regular
	4-5	Bueno
	6	Muy bueno
GESTIÓN DE FISCALIZACIÓN LABORAL	0-8	Deficiente
	9-19	Regular
	20-30	Bueno
	31-36	Muy bueno

Rango de puntuaciones y valoración para la Variable cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Retribución laboral	0-1	Incumplimiento
	2-3	Cumplimiento parcial
	4	Adecuado cumplimiento
D2: Condiciones de trabajo	0-4	Incumplimiento
	5-8	Cumplimiento parcial
	9-10	Adecuado cumplimiento
Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores	0-5	Incumplimiento
	6-11	Cumplimiento parcial
	12-14	Adecuado cumplimiento



Base de datos

N°	Gestión de Fiscalización Laboral												Cumplimiento de las normas socio laborales de los portadores													
	Fijación de prioridades				Disuasión			Perdurabilidad			de efectos		Retribución laboral				Condiciones de trabajo									
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	
2	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	
3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0
4	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0
5	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
6	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
8	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0
9	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
11	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0
12	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0
13	2	1	1	1	1	1	2	0	1	2	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0
14	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
15	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
16	0	0	2	1	1	0	1	2	0	0	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0
17	0	0	2	1	1	0	0	0	1	2	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0
18	2	2	1	1	2	2	1	0	2	2	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0
19	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0
20	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0
21	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	2	2	0	2	2	1	0	2	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0
23	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0
24	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0
25	1	2	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
26	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
27	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
28	0	0	1	1	2	2	0	1	1	2	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
29	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
31	1	0	1	0	0	1	0	1	2	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
32	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
33	2	0	2	1	1	0	0	1	2	2	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
34	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
35	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
36	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
37	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
38	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
39	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0
40	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
41	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
42	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
43	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0
44	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
45	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
46	2	0	0	1	1	2	2	0	2	1	2	2	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1
47	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0
48	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
49	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1
50	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
51	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
52	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
53	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1
54	0	1	1	2	0	1	2	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
55	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
56	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0
57	0	2	0	2	1	2	0	1	2	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0
58	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
59	1	2	2	0	0	2	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1
60	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0



61	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0		
62	1	0	0	2	0	1	0	2	1	2	2	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	
63	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
64	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
65	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	
66	2	2	2	0	1	2	0	2	1	1	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	
67	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	
68	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	
69	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
70	0	0	1	2	0	0	2	1	2	0	0	2	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	
71	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	
72	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	
73	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	
74	0	0	2	2	2	2	2	0	1	1	2	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	
75	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	
76	0	1	2	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	
77	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	
78	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	
79	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	
80	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	
81	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	
82	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
83	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
84	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
85	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	
86	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
87	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	
88	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	
89	1	1	2	2	2	1	0	2	1	1	2	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	
90	2	0	2	2	2	2	1	0	0	2	2	2	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	
91	2	0	2	1	2	0	1	2	2	0	2	2	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	
92	2	2	2	1	2	2	2	1	0	2	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	
93	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	
94	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	
95	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	
96	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	
97	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	
98	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	
99	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	
100	0	2	2	0	1	0	2	2	2	2	2	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	
101	2	0	0	2	2	1	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	
102	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	
103	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	
104	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	
105	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	
106	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	
107	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	
108	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
109	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	
110	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	
111	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	
112	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	
113	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	
114	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	
115	1	2	1	1	1	1	1	1	2	0	1	2	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	
116	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	
117	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	
118	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	
119	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	
120	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	