



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRE”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

INFORME N° 0075-2021-MTPE/2/14.1

PARA : **JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**
Dirección General de Trabajo

ASUNTO : Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 5996/2020-CR,
Proyecto de Ley que modifica la Ley N° 27607, Ley del Porteador

REFERENCIA : Oficio N° 1001-2020-2021-CTSS/CR

FECHA : 12 de mayo de 2021

Es grato dirigirme a usted, en relación al asunto del rubro y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTEDECENTES

- 1.1. Mediante el documento de la referencia, el Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República remite el Proyecto de Ley N° 5996/2020-CR, Proyecto de ley que propone modificar diversos artículos de la Ley 27607, Ley del Porteador (en adelante, el proyecto de ley), solicitando que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emita opinión en el marco de sus competencias.
- 1.2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.
- 1.3. En atención a lo expuesto, procedemos a pronunciarnos sobre la propuesta legislativa en el marco de nuestras competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 27607, Ley del Porteador.
- 2.3. Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, TUO de la LPCL).
- 2.4. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

- 3.1. El proyecto de ley tiene por objeto modificar los artículos 1, 2, 3, 5, 6 y 8 de la Ley N° 27607, Ley del Porteador, que regulan las siguientes materias:



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: K7H3PKL



- Definición del trabajador porteador.
- Relación de trabajo.
- Condiciones de trabajo.
- Definición y descripción de la duración del trabajo contratado.
- Retribución única.
- Seguro de salud.

3.2. Adicionalmente, el proyecto de ley contiene seis (6) disposiciones complementarias finales, referidas a las siguientes materias:

- Ingreso a la Red del Camino del Inca del porteador.
- Campamento de pernocte para el porteador.
- Fiscalización laboral.
- Fondo Solidario del Trabajador – Porteador.
- Padrón oficial de los trabajadores porteadores.
- Facultades de fiscalización del SERNANP y el Ministerio de Salud.

IV. ANÁLISIS

Sobre la definición del trabajador porteador

- 4.1. Con relación al artículo 1 de la Ley N° 27607, el proyecto de ley propone incorporar o complementar algunos términos en la definición del trabajador porteador como, por ejemplo, “trabajador”, “con su propio (...) esfuerzo”, “transporta vituallas (provisiones o alimentos)”, “fines (...) recreacionales”; los que no restringen ni alteran los alcances de la norma legal.
- 4.2. No obstante, observamos la inconveniencia de incluir, dentro de la definición del trabajador porteador, la referencia al “horario laboral de 8 horas diarias”, por cuanto – además de la confusión entre jornada laboral y horario de trabajo en que incurre el texto propuesto¹- la jornada laboral de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales está regulada en la Constitución (artículo 25) y en nuestra normativa laboral general (artículo 1 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR) como un límite máximo a la jornada ordinaria de trabajo, de modo que por otra ley, convenio o decisión unilateral del empleador, pueden establecerse jornadas menores.

Sobre la relación de trabajo

¹ A efecto de tener clara la diferencia entre dichos conceptos, conviene remitirnos al fundamento quinto de la Casación Laboral N° 14239-2015, Lima, en el cual se define la jornada de trabajo como “el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes o al servicio del empleador con la finalidad de cumplir con la prestación acordada en el contrato de trabajo. Dicho periodo puede ser diario, semanal, mensual o anual”. Por su parte, el horario de trabajo se define como “aquel lapso en el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este pueda emitir sobre la forma en la que se desarrollará la prestación de servicios. El horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal establecida en la ley (...)”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: K7H3PKL





- 4.3. Con relación al artículo 2 de la Ley N° 27607, el proyecto de ley establece que “el porteador es un trabajador subordinado a su empleador – operador de turismo, que presta servicios de transporte de carga de manera temporal o intermitente, bajo las facultades de directriz del empleador”. Además, señala que “el trabajador-porteador se encuentra sujeto al horario establecido por el empleador siendo de 08 horas diarias o 48 horas semanales, por el servicio específico o temporal”.

De este modo, se precisa la naturaleza subordinada de la relación jurídica que vincula al trabajador porteador con el operador de turismo, quien tiene la calidad de empleador. Ello teniendo en cuenta que el trabajador porteador presta servicios “bajo las facultades de directriz del empleador”. Consideramos que con ello se supera la incoherencia que existe actualmente en el artículo 2 de la Ley N° 27607, que señala que el porteador es un “trabajador independiente” que presta servicios personales “bajo contrato de trabajo”, en el marco de una “relación laboral que establece con uno o más empleadores”.

- 4.4. De otro lado, el proyecto de ley señala, por un lado, que el porteador presta servicios “de manera temporal o intermitente” y, por otro lado, que “se encuentra sujeto al horario establecido por el empleador siendo de 08 horas diarias o 48 horas semanales, por el servicio específico o temporal” (subrayado agregado). Pues bien, dado que la Ley N° 27607 no establece un tipo especial de contrato temporal aplicable al trabajador porteador, debemos remitirnos a la regulación general contenida en el Título II del TUO de la LCPL (artículos 53 a 83).
- 4.5. Al respecto, el artículo 53 del TUO de la LPCL señala que “los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”. A partir de esta fórmula general, la precitada norma regula en su Título II distintas modalidades de contrato de trabajo para la atención de necesidades empresariales de naturaleza temporal o accidental, así como aquellas que, siendo permanentes, tienen carácter discontinuo o estacional.
- 4.6. Precisamente, entre las modalidades de contratos temporales previstas en el Título II del TUO de la LPCL se encuentran el contrato para servicio específico y el contrato de servicio intermitente. Respecto del primero de ellos, el artículo 63 del TUO de la LPCL señala que tiene por objeto – como se desprende de su propia denominación – atender la ejecución de un servicio específico, previamente establecido y de duración determinada.

A nivel jurisprudencial, el Tribunal Constitucional ha señalado en reiterados pronunciamientos que el contrato para servicio específico – al igual que el contrato para obra determinada – es una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores estrictamente temporales o especializadas y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, en concordancia con el requisito formal establecido por el artículo 72 del TUO de la LPCL, y que puede ser





renovado en la medida en que las circunstancias así lo ameriten². De igual modo, la Corte Suprema de Justicia también se ha pronunciado respecto a la imposibilidad de utilizar este tipo de contratos para cubrir labores permanentes de la empresa³.

- 4.7. Con relación a los contratos de servicio intermitente, el artículo 64 del TUO de la LPCL señala que estos se celebran entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades de personal de las actividades que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Es decir, el contrato de servicio intermitente se celebra para labores que, si bien no son temporales ni transitorias, se desarrollan de manera alternada con lapsos de inactividad.

Precisamente, al tratarse de labores permanentes que cesan y se reanudan sin limitación de tiempo, el propio artículo 64 del TUO de la LPCL señala que los contratos intermitentes pueden celebrarse con el mismo trabajador, quien tiene derecho preferencial en la siguiente contratación. Este derecho opera en forma automática, sin necesidad de requerirse de la celebración de un nuevo contrato o de una renovación, para lo cual, en el propio contrato escrito que celebren las partes se debe precisar las circunstancias o condiciones que tienen que observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente.

- 4.8. En atención a ello, observamos que el proyecto de ley se refiere, de forma indistinta, a dos modalidades diferentes de contrato de trabajo temporal (contrato intermitente y por servicio específico); debiendo, por el contrario, evaluarse cuál es la modalidad que mejor se adecúa a las características de la actividad del porteador, y de ser el caso, desarrollar dicho fundamento en la Exposición de Motivos del proyecto de ley. Además, sea cual fuere la modalidad contractual establecida, recomendamos que se haga mención expresa del artículo del TUO de la LPCL que regula la respectiva modalidad de contrato, esto a fin evitar una eventual interpretación equivocada de la norma, en el sentido que se estaría creando una modalidad especial de contratación temporal, distinta de las ya previstas en el Título II del TUO de la LPCL.
- 4.9. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, se debe tener en cuenta que la mención expresa a una determinada modalidad de contrato de trabajo (sea el contrato para servicio específico o el contrato de servicio intermitente) no debe llevar a descartar de antemano la posibilidad de celebrar otros contratos sujetos a modalidad en los casos y con los requisitos que establece el Título II del TUO de la LPCL. Piénsese, por ejemplo, en el contrato de suplencia regulado en el artículo 61 de la LPCL, el cual tiene por objeto sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa legalmente prevista o que debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

² Al respecto, véanse las sentencias recaídas en los expedientes Nros. 10777-2006-PA/TC, f. 10; STC 00525-2010-PA/TC, f.5 y STC 04209-2011-PA/TC, f. 4.

³ Véase la Casación N° 3592-2015 Callao, considerando 8, y la Casación Laboral N° 18057-2017 Tumbes, considerando 11, entre otras.





Sobre condiciones de trabajo

- 4.10. El párrafo 2 del artículo 3 de la Ley N° 27607 establece que el porteador tiene derecho al pago del transporte hasta el punto de partida de la expedición, al final de la jornada, salvo acuerdo distinto. Por su parte, el proyecto de ley plantea incorporar el pago de transporte “desde” el punto de partida de la expedición.

Al respecto, observamos que la modificación planteada dificultaría la interpretación y aplicación de la norma, por lo que, en su lugar, sugerimos al legislador evaluar la fórmula legislativa más adecuada, a fin de que la norma cumpla eficazmente su objeto, el cual – entendemos – es que sea el empleador quien, salvo acuerdo en contrario, cubra los gastos de desplazamiento del trabajador desde la ciudad hacia el punto de partida de la expedición, así como también, una vez concluida esta, los gastos de retorno hacia la ciudad; teniendo en cuenta que dicho traslado, por ser indispensable para la prestación de servicios, tiene la calidad de condición de trabajo.

- 4.11. Con relación al seguro de vida, previsto en el párrafo 3 del artículo 3 de la Ley N° 27607, el proyecto de ley precisa que el mismo es solventado por el empleador.

Al respecto, el derecho al seguro de vida, a cargo del empleador, se encuentra regulado ya por el Decreto Legislativo N° 688, modificado por el Decreto de Urgencia N° 044-2019, el cual establece que los trabajadores, independientemente de la actividad económica o tamaño de la empresa, tienen derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral. En tal sentido, sugerimos hacer mención al referido decreto legislativo, a fin de reconducir la regulación del seguro de vida a la normativa general sobre la materia.

- 4.12. Con relación a las demás condiciones reguladas en el artículo 3 de la Ley N° 27607, como son la dotación de dieta nutritiva (párrafo 1), límite máximo de carga (párrafo 4) y descanso y pernocte adecuado durante el transporte (párrafo 5), por tratarse de condiciones para la protección de la vida, la salud y el bienestar del trabajador porteador, corresponde que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emita opinión en el marco de su competencia.

Sobre la definición y descripción de la duración del trabajo contratado

- 4.13. Respecto del artículo 5 de la Ley N° 27607, el proyecto de ley plantea precisar que el servicio de expedición o travesía comprende el tiempo dedicado por los porteadores manuales “desde el inicio hasta el final de la travesía de los grupos de turismo”. Aunado a ello, precisa que el porteador realiza el transporte de la carga contratada “con el peso establecido por ley”.

- 4.14. Si perjuicio de ello, encontramos que el proyecto de ley, al referirse a la “duración del trabajo” del porteador omite considerar el tiempo dedicado a “otras actividades personales o auxiliares propias de su obligación, mientras dura la expedición”, así como “el tiempo empleado al término de la expedición, para trasladarse hasta el punto de





partida o regreso u otro fijado de común acuerdo con el empleador”, aspectos que sí están considerados en el texto vigente del artículo 5 de la Ley N° 27607.

Al respecto, observamos que la Exposición de Motivos no contiene un sustento por el que se justifique excluir, de la duración del trabajo del porteador, el tiempo dedicado por éste a otras labores auxiliares que se realizan durante la expedición, así como el tiempo que le toma, una vez concluida la expedición, retornar al punto de partida o trasladarse a otro punto de regreso acordado con el empleador. Al respecto, debe repararse que se trata de labores auxiliares, distintas al transporte de vituallas, equipos y/o enseres, que el porteador realiza durante la expedición, así como de traslados o viajes en el marco de la actividad laboral.

Sobre la retribución única

- 4.15. El proyecto de ley propone también modificar el artículo 6 de la Ley N° 27607, el cual contiene varias disposiciones sobre la remuneración del trabajador porteador. En ese sentido, el proyecto de ley plantea establecer: (i) una remuneración mínima equivalente a 3% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) por jornada de ocho horas, (ii) la consideración y el pago de horas extras conforme a las normas laborales vigentes, y (iii) el pago de un noventa por ciento (90%) adicional a la retribución mínima cuando el porteador cumpla la función de cocinero.
- 4.16. Con relación al punto (i), encontramos que el proyecto de ley mantiene la UIT como unidad de referencia que se utiliza para establecer la retribución mínima de los trabajadores porteadores. Al respecto, debe repararse que la UIT sigue una lógica distinta a la de la RMV. La primera es empleada para determinar impuestos, infracciones, multas y otros aspectos de índole tributario; mientras que la segunda refiere a la “remuneración mínima”, la cual como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia del expediente N° 00020-2012-AI/TC, está estrechamente relacionada con el concepto de remuneración suficiente, que forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución.

En tal sentido, sugerimos al legislador que la unidad de referencia que se utilice para establecer la retribución mínima no sea la UIT sino la RMV, al ser esta concordante con la lógica de fijar un ingreso mínimo para los trabajadores porteadores. Claro está que cualquier modificación en la unidad de referencia de la retribución mínima de los trabajadores porteadores no podría afectar negativamente el importe al que asciende actualmente dicho concepto.

- 4.17. De otro lado, con relación al incremento de la remuneración mínima del trabajador porteador, estimamos pertinente observar dicha medida por cuanto esta debe venir acompañada de una evaluación social y económica de la viabilidad de la propuesta, atendiendo a criterios como la tasa de inflación nacional – en tanto el crecimiento de la inflación se ve reflejado en la pérdida del poder adquisitivo de las remuneraciones –, y el desempeño económico del sector turismo, medido a través del Producto Bruto Interno (PBI) y, en especial, de la evolución del índice de la producción de servicios prestados a empresas, dentro de los cuales se encuentran las actividades de las agencias de viaje y

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: K7H3PKL





operadores turísticos, el cual es publicado en el Informe Técnico de Producción Nacional del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

- 4.18. La referida evaluación debe considerar además las perspectivas de reactivación del sector turismo, cuya dinámica de crecimiento se ha visto seriamente afectada a consecuencia de la pandemia del COVID-19, pues la propagación de dicha enfermedad en el territorio nacional obligó a adoptar medidas restrictivas y de aislamiento social que, entre otras cosas, conllevó a la suspensión de las actividades turísticas, cierre de negocios, cierre de complejos turísticos y arqueológicos, centros recreacionales y esparcimiento, restricciones en la entrada y salida de vuelos internacionales, menor flujo de viajes nacionales debido a la Emergencia Sanitaria a nivel nacional y a la espera de la reactivación de este sector.

Al respecto, como lo señala el INEI, la contracción de la producción nacional refleja los efectos de la declaración del Estado de Emergencia Nacional, que dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena) desde el 16 de marzo de 2020, por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, aprobando una serie de restricciones diseñadas para proteger al país contra la propagación del Covid-19. Posteriormente, en los meses de mayo, junio, julio y setiembre 2020 se aprobó mediante Decretos Supremos la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de este Estado de Emergencia.

La evaluación que solicitamos realizar al legislador es necesaria, además, porque el proyecto de ley tendrá un impacto económico directo en los empleadores e indirecto en toda la cadena de servicios.

- 4.19. Con relación al punto (iii), referido al pago de un noventa por ciento (90%) adicional a la retribución mínima cuando el porteador cumpla la función de cocinero, observamos que la Exposición de Motivos del proyecto de ley no contiene un sustento que justifique dicha medida, así como tampoco una evaluación del impacto económico que tendría la misma, en línea con lo señalado en los párrafos anteriores.
- 4.20. De otro lado, observamos que el proyecto de ley elimina la mención que en el texto vigente del artículo 6 de la Ley N° 27607 se hace al pago proporcional de la remuneración mínima, con lo cual se generaría un vacío o deficiencia normativa en la ley sobre este aspecto.

Al respecto, sugerimos al legislador tener en cuenta la regla que establece el artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR, en el sentido que “cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de cuatro (4) horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital establecida tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios”.

- 4.21. Un aspecto adicional a tomar en cuenta es el referido a la jornada laboral que se toma como base para la remuneración mínima del trabajador porteador, pues las ocho (8) horas diarias de trabajo están contempladas en las normas internacionales y nacionales





– al igual que las cuarenta y ocho (48) horas semanales – como un límite máximo a la jornada ordinaria de trabajo⁴.

Tema distinto es el de la “remuneración mínima”, el cual, como ha señalado el Tribunal Constitucional, está estrechamente relacionado con el concepto de *remuneración suficiente*, que forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución⁵. La regulación estatal de las remuneraciones mínimas se concreta mediante decretos supremos, a través de los cuales se fija la remuneración mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada – con la denominación de Remuneración Mínima Vital (RMV)⁶- y se disponen reajustes a dicho concepto sobre la base de criterios técnicos, a fin de que los incrementos dispuestos reflejen el desempeño económico de nuestro país y contribuyan con la mejora sostenida del poder adquisitivo de los trabajadores. Así, mediante el *Decreto Supremo N° 004-2018-TR*, se fijó una RMV para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada equivalente a S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles).

Dicho esto, cabe añadir que, en el régimen general de la actividad privada, la Resolución Ministerial N° 091-92-TR del 3 de abril de 1992 garantiza el derecho a percibir la RMV cuando el trabajador labora cuatro (4) o más horas al día. De este modo, la remuneración mínima no se encuentra sujeta al cumplimiento de la jornada máxima de ocho (8) diarias.

Sobre el Fondo Solidario del Trabajador-Porteador

4.22. El proyecto de ley contiene una cuarta disposición complementaria final con el epígrafe “Fondo Solidario del Trabajador-Porteador”, la cual establece que los operadores de turismo incluirán un cobro adicional de USD 5.00 (Cinco dólares estadounidenses) a cada turista que contrate los servicios del operador; añadiendo que “este monto será transferido a la cuenta bancaria de la Federación Regional de Porteadores el mismo que formará parte del fondo solidario del trabajador porteador”.

4.23. Sin embargo, observamos que el proyecto de ley no regula la naturaleza, finalidad y organización del denominado “Fondo Solidario del Trabajador-Porteador”, y que, por su parte, la Exposición de Motivos no contiene un sustento que justifique la creación de dicho fondo, así como tampoco una evaluación de la viabilidad y el impacto que el precitado cobro adicional tendría sobre el precio de los servicios turísticos.

Sobre el Padrón Oficial de los Trabajadores Porteadores

⁴ A nivel internacional, véase el artículo 2 del Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo; a nivel interno, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú y el artículo 1 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

⁵ Fundamentos 23-29 de la sentencia recaída en el expediente N° 00020-2012-AI/TC.

⁶ Si bien anteriormente existía el concepto de Ingreso Mínimo Legal, mediante Resolución Ministerial N° 091-92-TR se precisa que, a partir del 1 de enero de 1992, la Remuneración Mínima Vital es un solo concepto remunerativo que absorbe en su composición al Ingreso Mínimo Legal.





- 4.24. El proyecto de ley contiene una quinta disposición complementaria final con el epígrafe “Padrón Oficial de los Trabajadores Porteadores”, la cual establece que la Federación Regional de Porteadores del Camino Inca “Daniel Estrada Pérez – Cusco” tendrá a su cargo el empadronamiento oficial de sus agremiados, de conformidad con los requisitos y acuerdos establecidos en su estatuto.
- 4.25. Al respecto, observamos que el proyecto de ley no establece cuál es la finalidad de dicho padrón de trabajadores porteadores, así como tampoco cuál es la relación que existirá entre dicho padrón, por un lado, y la relación de afiliados a una determinada organización sindical, por el otro.

De otro lado, no encontramos en la Exposición de Motivos del proyecto de ley un fundamento de dicha medida, máxime si tenemos en cuenta que la misma no puede afectar la libertad de trabajo reconocida en el numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, ni la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución Política y el Convenio N° 87 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de la OIT.

Otras disposiciones

- 4.26. De otro lado, el proyecto de ley contiene otras disposiciones que no son competencia de esta Dirección. Así, con relación a la modificación del artículo 8 de la Ley N° 27607, sobre seguro de salud, corresponde que la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emita opinión al respecto, por ser materia de su competencia.

De igual modo, corresponde que la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo emita opinión sobre la tercera disposición complementaria y final del proyecto de ley, por ser materia de su competencia.

V. CONCLUSIONES

- 5.1 En atención a lo señalado en el presente informe, consideramos que el Proyecto de Ley N° 5996/2020-CR, Proyecto de Ley que modifica la Ley N° 27607, Ley del Porteador, no es viable.
- 5.2 Al respecto, en el presente informe, hemos formulado observaciones con relación a la definición del trabajador porteador (punto 4.2 del informe), la relación de trabajo (punto 4.8 del informe), las condiciones de trabajo (punto 4.10 del informe), las definiciones y descripción de la duración del trabajo contratado (punto 4.14 del informe), la retribución única (puntos 4.17, 4.18, 4.19 y 4.20 del informe), el Fondo Solidario del Trabajador-Porteador (punto 4.23 del informe) y el Padrón Oficial de los Trabajadores Porteadores (punto 4.25 del informe).
- 5.3 Sin perjuicio de ello, en los puntos 4.11, 4.16 y 4.21 del presente informe, hemos formulado comentarios a algunas de las disposiciones contenidas en el proyecto de ley.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRE”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”*

VI. RECOMENDACIÓN

Sugerimos que la propuesta legislativa sea puesta a consideración de la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, para que emitan opinión en el marco de sus competencias.

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo

H.R E-095497-2020



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>" e ingresando la siguiente clave: K7H3PKL