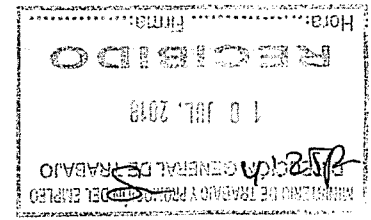




INFORME 83 -2018-MTPE/2/14.1



PARA : EDUARDO GARCÍA BIRIMISA
Director General de Trabajo

DE : VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

REFERENCIA : Oficio N° 2006-2017-2018/CTSS-CR
(H.R. N° E-108680-2018)

FECHA : 10 de julio de 2018

I. ASUNTO

Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 2860/2017-CR, "Ley del Vigilante Peruano".

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Legislativo N° 1213 que regula los servicios de seguridad privada
- Decreto Supremo que establece condiciones de trabajo aplicables a las personas naturales que brindan servicios de guardianía o portería en edificios de departamentos con fines de habitación, quintas, condominios, entre otras unidades inmobiliarias con fines habitacionales, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-TR.

III. ANTECEDENTES

Mediante el oficio de la referencia, el señor Justiniano Apaza Ordoñez, Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, nos solicita emitir opinión sobre el Proyecto de Ley N° 2860/2017-CR, "Ley del Vigilante Peruano" (en adelante, el proyecto de ley).

Atendiendo al literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo procede a emitir la opinión técnica solicitada.

IV. ANÁLISIS

1. De acuerdo a su exposición de motivos, el proyecto de ley pretende atender el siguiente problema:

"(...) se evidencia que en la realidad nacional existen personas naturales que desempeñan labores de conserjes, guardianes y porteros, y a su vez realizan servicios individuales de seguridad privada patrimonial de manera informal no acogiéndose a ningún tipo de régimen laboral y condiciones de trabajo no dignas y justas".



2. Sobre el particular, es importante que el legislador tenga en cuenta que sí existen normas laborales vigentes que reconocen derechos y condiciones de trabajo a favor del colectivo que pretende tutelar. Según el caso, a los conserjes, guardianes y porteros les resulta aplicable las disposiciones del régimen general de la actividad privada o del régimen de la micro y pequeña empresa¹. Asimismo, y de forma complementaria, el Decreto Supremo N° 009-2010-TR establece condiciones de trabajo aplicables al personal que brinda servicios de guardianía o portería en edificios de departamentos con fines de habitación, quintas, condominios, entre otras unidades inmobiliarias con fines habitacionales.

En tal sentido, es inexacto afirmar que los conserjes, guardianes y porteros carecen de un régimen laboral, así como de derechos y condiciones dignos de trabajo. Cuestión distinta es el nivel de cumplimiento de las normas laborales que les resultan aplicables; para lo cual, a nuestro entender, más que acciones normativas, se requiere fiscalización laboral.

3. Por otra parte, el proyecto de ley prevé la prestación de servicios de seguridad privada por parte de los conserjes, porteros o guardianes. Al respecto, recomendamos al legislador tener presente que, en virtud al Decreto Legislativo N° 1213, la seguridad privada posee una dinámica distinta a la labor de conserjería, portería o guardianía. En efecto, la seguridad privada tiene naturaleza complementaria al servicio que presta la Policía Nacional del Perú; además, el personal de seguridad privada se encuentra bajo supervisión y fiscalización de la SUCAMEC; y, finalmente, el personal de seguridad privada, para ser considerado como tal, debe reunir determinados requisitos (mayoría de edad, secundaria completa, capacidad física y psicológica, capacitaciones, no tener antecedentes penales por determinados delitos, entre otros).

Así, desde el punto de vista de la normativa vigente, no es lo mismo ser un conserje, portero o guardián que un prestador de servicios de seguridad privada. En todo caso, si el legislador deseara equiparar aquellos con éste, debería evaluar previamente de qué manera la labor de conserjería, portería y guardianía se reconduce a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1213 y prever las modificaciones normativas de rango legal que resulten necesarias.

4. Prosiguiendo con el análisis, a continuación expresamos nuestras consideraciones sobre disposiciones específicas contenidas en el proyecto de ley:
 - a) La disposición que obliga a tener un uniforme (artículo 4) es criticable desde un punto de vista constitucional en la medida de que la naturaleza de las funciones de conserjería, guardianía o portería no amerita la utilización de una vestimenta específica y diferenciadora.

Sobre el particular, podemos tomar como ejemplo el caso de las trabajadoras/es del hogar; así, el artículo 5.8 de la Directiva que establece

¹ Según la Sexta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1086, que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, "las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, así como las asociaciones o agrupaciones de vecinos, podrán acogerse al régimen laboral de la microempresa respecto de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de diez (10) trabajadores".



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección General de
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Resolución Ministerial N° 173-2014-TR, señala que no puede obligarse a la trabajadora o trabajador al uso de uniformes o distintivos de trabajo en espacios públicos.

Distinto es el caso si la obligación estuviera referida a dotarle de herramientas de trabajo adecuadas al conserje, portero o guardián.

- b) En relación a un espacio de trabajo digno (artículo 6), ya el Decreto Supremo N° 009-2010-TR regula dicho supuesto en su artículo 3.
 - c) Respecto a los artículos 5 (seguro de trabajo) y 6 (seguro integral de salud), recomendamos tener en cuenta la opinión de la Dirección de Seguridad Social.
5. Finalmente, con ocasión de la presentación de este proyecto de ley, el legislador podría aprovechar la oportunidad para establecer una **regulación integral** sobre las condiciones de trabajo de las personas que realizan la labor de vigilancia o guardianía en el Perú. Más allá de la conexión o no de esta labor con los servicios de seguridad privada, es altamente importante que el legislador atienda problemas específicos de este colectivo de trabajadores, como la duración real de sus jornadas de trabajo, las condiciones de seguridad y salud necesarias para dicha labor y la determinación de quién es su empleador en supuestos de vigilancia en condominios, propiedad horizontal, etc. Igualmente, una regulación integral también debería tutelar el trabajo del vigilante o guardián no sólo cuando la labor se realiza en lugares con fines habitacionales (tal como lo enfoca el Decreto Supremo N° 009-2010-TR) sino también en otros espacios públicos.

V. CONCLUSIONES

1. El proyecto de ley es inviable porque posee un problema de enfoque: la normativa laboral reconoce derechos y condiciones de trabajo a los conserjes, porteros y guardianes.
2. Asimismo, el proyecto de ley es inviable porque reconoce funciones de seguridad privada a conserjes, porteros y guardianes sin tener en cuenta la lógica ni los alcances del Decreto Legislativo N° 1213.
3. Recomendamos que se tenga en cuenta la opinión de la Dirección de Seguridad Social en lo referido a la temática previsional y de salud.

Atentamente,

RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo

