



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



TESIS

**INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES
PORTEADORES DEL CAMINO INCA POR AGENCIAS DE TURISMO E
INSPECCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN
LABORAL**

Línea de Investigación:

Estado constitucional.

Derechos humanos y derechos fundamentales

Presentado por:

Bach. Hernan Atauchí Quispe

Cod. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2459-6898>

Bach. Luis Samuel McLean Alfaro

Cod. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-1613-7987>

Para Optar el Título de Abogado

Asesora: Mgt. Clorinda Pozo Roldán

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7808-7260>

CUSCO – PERÚ

2023



Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Luis Samuel McLean Alfaro Hernan Atauchi Quispe
Número de documento de identidad	60538371 74608331
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0002-1613-7987 https://orcid.org/0009-0000-2459-6898
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Clorinda Pozo Roldan
Número de documento de identidad	23950891
URL de Orcid	https://orcid.org/0000-0002-7808-7260
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Abog. Mario Yoshisato Alvarez
Número de documento de identidad	23845777
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Mg. Cesar Eduardo Escalante Cardenas
Número de documento de identidad	43488745
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Mg. Maria Antonieta Alvarez Trujillo
Número de documento de identidad	23834827
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Mg. Jarib Antenor Warthon Calero
Número de documento de identidad	46159970
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Estado constitucional. Derechos humanos y derechos fundamentales



Informe de revisión de similitud con turnitin

Mgt. Clorinda Pozo Roldán
Asesora de TESIS
Facultad Derecho UAC

INCUMPLIMIENTO DE
DERECHOS LABORALES DE
TRABAJADORES PORTEADORES
DEL CAMINO INCA POR
AGENCIAS DE TURISMO E
INSPECCIONES DE LA
SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE FISCALIZACIÓN

Fecha de entrega: 10-dic-2023 09:39p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2254932797

Nombre del archivo: TESIS_CONCLUIDA_con_turnitin_ok.docx (5.61M)

Total de palabras: 26978

por Hernán Atauchí Quispe

Total de caracteres: 149680



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



Mgt. Clorinda Pozo Roldán
Asesora de TESIS
Facultad Derecho UAC

TESIS

INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES
PORTEADORES DEL CAMINO INCA POR AGENCIAS DE TURISMO E
INSPECCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN
LABORAL

Línea de Investigación:

Estado constitucional.

Derechos humanos y derechos fundamentales

Presentado por:

Bach. Hernán Ataucchi Quispe

Bach. Luis Samuel McLean Alfaro

Para Optar el Título de Abogado

Asesora: Mgt. Clorinda Pozo Roldán

Código ORCID N° 000000278087260

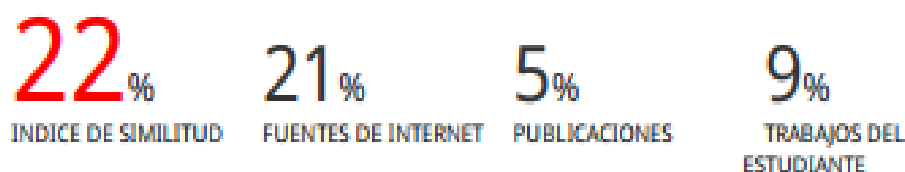
CUSCO - PERÚ

2023



INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES PORTEADORES DEL CAMINO INCA POR AGENCIAS DE TURISMO E INSPECCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www.congreso.gob.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucv.edu Fuente de Internet	1%
7	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	doku.pub Fuente de Internet	<1%

Mgt. Clorinda Pozo Roldán
Asesora de TESIS
Facultad Derecho UAC



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Hernán Atauchí Quispe
Título del ejercicio:	INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DE TRABAJAD...
Título de la entrega:	INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DE TRABAJAD...
Nombre del archivo:	TESIS_CONCLUIDA_con_turnitin_ok.docx
Tamaño del archivo:	5.61M
Total páginas:	101
Total de palabras:	26,978
Total de caracteres:	149,680
Fecha de entrega:	10-dic.-2023 09:39p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2254932797

Mgt. Clorinda Pozo Roldán
Asesora de TESIS
Facultad Derecho UAC





Agradecimiento

Primero agradecemos mucho al Taytacha Señor de Torrechayoc por darnos sabiduría, comprensión y paciencia, las ganas y fuerzas para poder terminar nuestra tesis, por guiarnos en el camino de la vida.

Segundo, agradecer a nuestra Asesora Mgt. Clorinda Pozo Roldán por guiarnos y motivarnos en la realización de esta Tesis, asimismo agradecer a nuestros dictaminantes y demás docentes de la Universidad Andina del Cusco por las enseñanzas que nos forjaron como profesionales.

Tercero, agradecer de manera especial a los porteadores que realizan su trabajo en la Red de Camino Inca, mismos que sin su aportación y su colaboración no se hubiera podido realizar la presente investigación



Dedicatoria

La tesis en mención, se le dedico a dios y a mis padres Herlinda y Roy por ser mis más grandes ejemplos y darme siempre ese apoyo incondicional, por brindarme las enseñanzas y valores como el respeto, responsabilidad y honestidad que me han formado como hijo, persona y profesional. A mi enamorada Kiara, por estar siempre apoyándome en mis metas y objetivos.

Luis Samuel McLean Alfaro

Dedico con mucho amor a madre querida Martha por guiarme durante todo este trascurso de mi vida con un amor incondicional para ser un profesional de bien. También a mis abuelos José y Juliana que me alentaron a que pueda culminar mis estudios universitarios y mi amor Brenda Tasky por el apoyo durante todo este tiempo.

A mis tíos por incentivar, exigir a culminar mi trayectoria universitaria, ser optimistas y sobre todo darme consejos de motivación. y uno de mis mejores amigos como mi compañero de tesis, por la perseverancia de seguir avanzando y poder llera a nuestras metas

Hernán Atauchi Quispe



Índice

Agradecimiento.....	viii
Dedicatoria.....	viii
Índice.....	ix
Índice de tablas	xii
Resumen	xiv
Abstract	xvi
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del Problema	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Justificación	4
1.3.1 Conveniencia.....	4
1.3.2 Relevancia social.....	4
1.3.3 Implicaciones prácticas.....	4
1.3.4 Valor Teórico	4
1.3.5 Utilidad metodológica	5
1.4 Objetivos de investigación.....	5
1.4.1 Objetivo General	5
1.4.2 Objetivos Específicos	5
1.5 Delimitación del estudio	5
1.5.1 Delimitación espacial	5
1.5.2 Delimitación temporal	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	6
2.1.2 Antecedentes Nacionales	8
2.1.3 Antecedentes locales	9
2.2 Bases teóricas.....	11
2.2.1. Reconocimiento del derecho al trabajo según la Constitución de 1993	11



2.2.2 Estudio de los derechos laborales de la nueva ley 31614.....	12
2.2.3 El Rol Fiscalizador la Superintendencia Nacional de Fiscalización Nacional	22
2.2.4 Concepto e importancia de SUNAFIL	24
2.2.5 Funciones de la Sunafil.....	25
2.2.6 Desempeño sobre el trabajador porteador según la SUNAFIL.....	32
2.2.7 Supervisión del cumplimiento del derecho laboral del trabajador porteador	33
2.2.8 Las agencias de turismo en el cumplimiento de derechos laborales de los porteadores	36
2.2.9 Requisitos agencia de turismo para ser operadora del Camino Inca	38
2.3 Marco conceptual. (Definición de términos básicos).....	40
2.3.1 Agencias de Turismo	40
2.3.2 Caminos Incas	40
2.3.3 Ineficacia.....	40
2.3.4 Porteador.....	40
2.3.5 Vulnerar	40
2.3.6 Derechos laborales	40
2.3.7 SUNAFIL.....	41
2.4 Hipótesis de trabajo.....	41
2.4.1 Hipótesis general	41
2.4.2. Hipótesis específicas	41
2.5 Categorías de estudio.....	42
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	44
3.1 Diseño Metodológico	44
3.1.1 Enfoque de investigación.....	44
3.1.2 Tipo de investigación	44
3.2 Diseño contextual.....	44
3.2.1. Escenario espacio temporal.....	44
3.2.2 Unidades de estudio.....	44
3.2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
CAPÍTULO IV: RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS	48
4.1 Resultados de las entrevistas efectuadas a los porteadores de Camino Inca	48
4.2 Discusión y contrastación teórica de los hallazgos	63



CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS.....	69
ANEXOS	77
Anexo A: Matriz de consistencia.....	78
Anexo B: Instrumentos para la recolección de datos	79
Anexo C: Instrumentos para la recolección de datos	81
Anexo D: Entrevistas realizadas a los trabajadores porteadores en la provincia de Urubamba y el distrito de Ollantaytambo	84



Índice de tablas

Tabla 1 Unidades de estudio.....	45
Tabla 2 Sobre la opinión de los entrevistados sobre la relación entre las agencias de turismo y los trabajadores portadores en el tramo del Camino Inca	48
Tabla 3 Criterio de los entrevistados acerca de la eficacia de la SUNAFIL en la protección de los derechos laborales de los trabajadores portadores en este sector.....	49
Tabla 4 Sobre la opinión de los portadores sobre las constantes supervisiones que realiza la SUNAFIL en la red de camino inca y si les brindan una capacitación.....	50
Tabla 5 Sobre las experiencias y conocimientos de los derechos laborales vulnerados por parte de las agencias de turismo hacia los portadores en el tramo de Camino Inca.....	51
Tabla 6 Sobre la experiencia personal o conocimiento de casos en los que se hayan incumplido derechos laborales de los trabajadores portadores en el tramo del Camino Inca y cuáles fueron los principales problemas que se presentaron	52
Tabla 7 Sobre la opinión de los portadores sobre la implementación que las agencias de turismo les brinda, según su trayectoria laboral como porteador	53
Tabla 8 Sobre la opinión de los portadores sobre las inspecciones realizadas por la SUNAFIL y si han logrado mejorar el cumplimiento de los derechos laborales de los portadores del Camino Inca.....	54
Tabla 9 Sobre la opinión de los portadores acerca de los obstáculos que enfrenta la SUNAFIL al intentar garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores portadores en el tramo del Camino Inca	55
Tabla 10 Análisis de la “propuesta de modificatoria de nueva Ley del porteador de Camino Inca” en su artículo 4.....	56
Tabla 11 Análisis de la “propuesta de modificatoria de nueva Ley del porteador de Camino Inca” en su artículo 5.....	57
Tabla 12 Análisis de la “propuesta de modificatoria de nueva Ley del porteador de Camino Inca” en su artículo 10.....	58
Tabla 13 Análisis de la Especialista en Derecho Laboral – Nueva Ley del Trabajador Porteador 31614.....	59



Tabla 14 Entrevista al personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL	61
Tabla 15 Entrevista a la Agencia de Turismo respecto a la Nueva Ley del Trabajador Porteador 31614.....	62
Tabla 16 Entrevista a Guía de Turismo respecto a la Nueva Ley del Trabajador Porteador 31614	63



Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, analizar el incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores porteadores que realizan su labor en la red de camino inca por parte de las agencias de turismo e inspecciones de la Sunafil por tanto se realizó la investigación empleándose el diseño no experimental, de tipo socio jurídico con enfoque cualitativo.

Es así, que la colecta de la data en cuestión, se realizó una encuesta a 150 porteadores que realizan su labor en la red de camino inca, a quienes se les pregunto y aplicó los instrumentos de datos, que recogen información sobre el cumplimiento de la nueva ley de porteadores 31614 por parte de las agencias de turismo y las inspecciones que realiza la superintendencia nacional de fiscalización laboral respectivamente.

Estos resultados de la investigación muestran una insatisfacción por parte de los trabajadores porteadores de la red de camino inca hacia la nueva ley de porteadores 31614 debido a que las agencias de turismo no cumplen con los requerimientos establecidos dentro de dicha ley y peor aún, no existe una inspección adecuada por parte de la superintendencia nacional de fiscalización laboral que permita a los trabajadores porteadores realizar su labor de manera idónea.

Problema: La presente investigación analizó el incumplimiento en la aplicación de la nueva ley del trabajador porteador 31614 por parte de las agencias de turismo y la inobservancia de los derechos laborales por parte de la SUNAFIL hacia los trabajadores porteadores de la red de Camino Inca, problema que aún se puede evidenciar hasta el día de hoy. **Objetivo General** de esta investigación fue identificar el incumplimiento de los derechos laborales establecidos en la nueva ley del porteador 31614 por parte de las agencias de turismo y la entidad de SUNAFIL en el periodo 2022 al 2023. **Métodos:** La investigación adoptó un enfoque cualitativo, de tipo Socio jurídico dado que se abordará un problema social desde una perspectiva jurídica. Se recopiló información de las agencias de turismo, la SUNAFIL y los trabajadores porteadores de la red de Camino Inca. **Hipótesis:** La hipótesis de la investigación fue que las agencias de turismo como la entidad de SUNAFIL, incumplen lo establecido en la nueva ley del porteador 31614, generando una vulneración hacia estos trabajadores. **Las conclusiones de la investigación fueron:** los trabajadores porteadores tienen un rol fundamental en la red de camino inkas, debido a que son



ellos los que tienen contacto directo con los turistas que llegan de muy lejos para ver una de las 7 maravillas del mundo. Es por ello que no podemos dejar de lado las vulneraciones que realizan las agencias de turismo hacia los trabajadores porteadores más aun teniendo en cuenta que estos son respaldados por la Nueva Ley del Trabajador Porteador 31614. De otro lado tenemos una entidad como la SUNAFIL que tiene como función realizar inspecciones para resguardar los derechos de estos trabajadores, sin embargo, según las entrevistas realizadas a los porteadores, es una función que esta entidad no ejecuta.

Palabras claves: Ley de porteadores N° 31614, Camino Inca, fiscalización laboral, agencias, trabajadores porteadores, derechos laborales.



Abstract

The general objective of this investigation was to analyze the non-compliance with the labor rights of the porter workers who carry out their work on the Inca Trail network by the tourism agencies and inspections of the national superintendency of labor inspection, for which The research was carried out using a non-experimental design, of a socio-legal type with a qualitative approach.

To collect the information in question, a survey was carried out on 150 porters who carry out their work on the Inca Trail network, who were asked and applied the data instruments, which collect information on compliance with the new law of porters 31614 by the tourism agencies and the inspections carried out by the national superintendence of labor inspection respectively.

These research results show dissatisfaction on the part of the porter workers of the Inca Trail network towards the new porter law 31614 because the tourism agencies do not comply with the requirements established within said law and worse still, there is no an adequate inspection by the national superintendency of labor inspection that allows porter workers to carry out their work in an ideal manner.

Problem: This investigation analyzed the non-compliance in the application of the new porter worker law 31614 by tourism agencies and the non-compliance with labor rights by SUNAFIL towards the porter workers of the Inca Trail network, problem which can still be seen to this day. **General objective** of this research was to identify the non-compliance with the labor rights established in the new carrier law 31614 by the tourism agencies and the SUNAFIL entity in the period 2022 to 2023. **Methods:** The research adopted a qualitative approach, Sociolegal type given that a social problem will be addressed from a legal perspective. Information was collected from tourism agencies, SUNAFIL and the porter workers of the Inca Trail network. **Hypothesis:** The hypothesis of the investigation was that tourism agencies, such as the SUNAFIL entity, fail to comply with the provisions of the new carrier law 31614, generating a violation towards these workers. **The conclusions of the research were:** porter workers have a fundamental role in the Inca trail network, because they are the ones who have direct contact with tourists who come from far away to see one of the 7 wonders of the world. That is why we cannot ignore the violations carried out by tourism agencies towards porter workers, even more so taking into account that they are supported by the New Carrier Worker Law 31614. On the other hand, we have an entity like



SUNAFIL that has Its function is to carry out inspections to protect the rights of these workers; however, according to the interviews carried out with the porters, it is a function that this entity does not execute.

Keywords: Porter Law No. 31614, Inca Trail, labor inspection, agencies, porter workers.



CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

El Perú posee una diversidad geográfica y cultural que constituye el reflejo de su pasado milenario, por ello, es considerado uno de los destinos turísticos más atractivos. Las empresas turísticas, especialmente los operadores turísticos, desempeñan un papel importante y se encuentran dentro de los principales actores de esta actividad económica a través de la prestación de servicios, el empleo de trabajadores locales y el uso de recursos naturales y comunales. (Acerenza, 1999). Los andes peruanos contienen fascinantes variaciones y lugares para hacer senderismo, contando con rutas como el camino al Cañón de Cotahuasi en Arequipa, la ruta hacia Choquequirao Abancay – Cusco, la ruta entre Kuelap, catarata de Gocta y Vira Vira en Chachapoyas, la Red del camino Inca (que es la más conocida), entre otras. En estas rutas existen personas que con sus propios cuerpos y esfuerzos transportan provisiones y enseres indispensables de uso común, así como de otras provisiones indispensables para cada expedición de las rutas turísticas o de otra rutina en los lugares donde es inaccesible el transporte vehicular a motor, esto se presenta mayormente en la Red del Camino Inca, a estas personas se les denomina “porteadores”. Después del 15 de julio del año 2022, se reabrió después de casi dos años -por estar en el contexto de pandemia-, la ruta del Camino Inca, considerada la mejor ruta de senderismo del mundo al ser un viaje que se realiza a pie por un recorrido de 39 kilómetros, que da comienzo desde el km 82 referente a la vía férrea adyacente de la ruta hacia la localidad de Ollantaytambo – Aguas Calientes, ascendiendo posteriormente hacia la ciudadela de Machu Picchu localizada en la zona de selva tropical y montañosa; al reanudarse este recorrido se inició nuevamente el trabajo de los porteadores.

El derecho constitucional al trabajo consagrado en la (Constitución Política del Perú, 1993) instituye en el art. 22° indicando: “El trabajo se caracteriza tanto como un deber y un derecho, fuente de bienestar social y como núcleo para realizar el ser personal”. Asimismo, señala en el art. 23° del mismo marco normativo, que el trabajo en sus diferentes categorías es de interés común (...). Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Como se puede observar, los derechos de los trabajadores porteadores como de cualquier otro trabajador en el Perú está respaldado por la Constitución Política Peruana que, al parecer se vienen vulnerando.



Precisado el contexto, la mayoría de estas personas que se dedican a este tipo de trabajo viven en las comunidades de la Provincia de Urubamba o provincias aledañas de nuestra Región Cusco, con pocas oportunidades y acceso adecuado a la educación, muchos de ellos se encuentran en el segmento de personas en pobreza o extrema pobreza, se dedican a la agricultura familiar con bajos ingresos económicos para la canasta familiar y quienes tienen que migrar de manera eventual para generar otros ingresos económicos para sostener a sus familias que, en promedio tienen seis miembros y encuentran como opción el trabajo esforzado de ser porteador con todos los riesgos que dicho trabajo implica. Sin embargo, para que dichas personas ejerzan este tipo de trabajo, tienen que estar vinculados con las agencias de turismo, según la Nueva Ley del Porteador N° 31614, misma que deben brindar los implementos y beneficios necesarios para estos trabajadores. Por otro lado, la entidad de SUNAFIL tiene que supervisar que estas agencias de turismo estén cumpliendo lo establecido en dicha ley. A consecuencia de ello, mencionamos que el problema objeto de investigación versa sobre el incumplimiento de derechos laborales de los trabajadores porteadores del Camino Inca por parte de las instituciones brindadoras de servicios turísticos y la falta de inspecciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Por ello, a pesar de que, el desarrollo económico del turismo en nuestra Región brinda oportunidades de trabajo, esto no debe implicar la falta de cumplimiento de los derechos que amparan a los trabajadores porteadores, debido a que el apoyo de un trabajador porteador es imprescindible para los turistas al momento de trasladarse por la ruta del Camino Inca.

Frente al problema de incumplimiento de los derechos laborales a los trabajadores porteadores que realizan su labor en la red de Camino Inca por parte de las agencias de turismo se considera que, las causas de este problema son las necesidades económicas de los trabajadores, el desconocimiento de sus derechos laborales; en su mayoría tienen escaso conocimiento sobre sus derechos y beneficios laborales como seguridad social, salud o pensiones, asimismo desconocen ante qué entidad realizar sus quejas. Tal como nos pusieron en conocimiento los entrevistados, el actuar abusivo e inescrupuloso de las agencias de turismo al no querer obedecer a lo señalado según Ley N° 31614, así como la ineficaz labor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL al no realizar una adecuada supervisión e inspección, capacitación, regulación pertinente así como sanción frente al desacatar lo señalado respecto al derecho del trabajador dependientes de sus empleadores que, en el caso concreto son las Agencias de Viajes y Turismo.

Sobre los efectos o consecuencias del problema, Warthon (2021) sostiene que:



La insuficiencia de adecuadas políticas y procedimientos además de una legislación impropia hacen que la protección integrada del personal, aunando al abuso de las empresas de viajes referente al peso permitido (muchos argumentan que los 20 kg es el estándar para los artículos transportados), combinándose con el peso del porteador y las herramientas personales, es importante las condiciones físicas de los personales porteadores, haciendo que el trabajo de porteador sea conocido como uno de los más riesgosos y peor pagados y perpetúe la explotación humana, esta condición queda remarcada así hasta el día de hoy (párr. 18).

Por otro lado, el mismo autor sostiene que, existe falta de operatividad de SUNAFIL al respecto de las funciones realizadas por los porteadores, concordando con lo que, señala en una investigación más reciente Carpio (2021), sobre la desobediencia de las normativas laborales de los encargados es acarreado por infinitos factores como puede ser la falta de personal que inspeccionen las funciones y según la normativa señala algunas deficiencias en el porteador es ocasionado por diversos factores como lo es el escaso número de laboradores y algunas discrepancias respecto a las leyes respecto a los acondicionamientos laborales y las remuneraciones, las cuales son desfavorables en cuanto al mal manejo de los operarios relacionados al turismo. Si bien es cierto que la Ley N° 31614 Nueva Ley del Trabajador Porteador ha sido promulgada recientemente, no es menos cierto que las deficiencias continúan.

Por lo manifestado, resulta imprescindible realizar la presente investigación, que implicará proponer la constante supervisión de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a las agencias de turismo, de tal manera que se garantice el cumplimiento de la Ley N° 31614 Nueva Ley del Trabajador Porteador, y mejoren las condiciones laborales de los porteadores del Camino Inca.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué forma la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral hace cumplir los derechos laborales de los trabajadores porteadores a las agencias de turismo en el tramo del Camino Inca, Cusco?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores porteadores que se vulneran en el tramo del Camino Inca por parte de agencias de turismo?



PE2: ¿De qué forma se efectúan las inspecciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a las agencias de turismo para el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores porteador en el Camino Inca?

1.3 Justificación

1.3.1 Conveniencia

Es pertinente la realización del estudio para poder analizar de qué forma la SUNAFIL hace el deber de efectuar las condiciones laborales de los porteadores a las agencias de turismo en el tramo de Camino Inca. Asimismo, precisar los derechos laborales de los porteadores del Camino Inca, incumplidos por parte de agencias que brindan servicios de tours y por ende determinar la eficacia de las inspecciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para lograr el acatamiento de los derechos de labor del porteador del Camino Inca.

1.3.2 Relevancia social

Es pertinente la relevancia social directa para los trabajadores porteadores del Camino Inca, quiénes tendrían conocimiento sobre sus derechos y demás beneficios que se encuentran establecidos en la nueva ley del porteador 31614 por desarrollar una labor considerada como un oficio riesgoso y que tienen una remuneración baja y que se daría una situación denominada “explotación del hombre por el hombre”, tal y como lo menciona Warthon (2021).

1.3.3 Implicaciones prácticas

A partir de este estudio podremos recomendar soluciones prácticas que contribuyan a resolver el problema, es por ello que proponemos de manera practica salvaguardar los derechos laborales de los porteadores que realizan su trabajo en el Camino Inca, en relación con el Rol Fiscalizador de la SUNAFIL.

1.3.4 Valor Teórico

En la ejecución del estudio se buscará, analizar y discutir en base a las bases teóricas relacionadas al tema que se plantea sobre el derecho laboral de los trabajadores porteadores que se encuentra dentro del régimen laboral privado, los cuales serán utilizados como base de la investigación; y también serán enriquecidos con los puntos de vista de los investigadores y los resultados del trabajo. De esta manera, generaremos un aporte teórico que ampliará los conocimientos sobre este tema, en especial teniendo en cuenta la Ley 31614 Nueva Ley del Porteador, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, dichos conocimientos podrán servir de base para futuras investigaciones.



1.3.5 Utilidad metodológica

En este caso, si existe utilidad metodológica novedosa, que viene a ser las entrevistas a los trabajadores portadores de la red del Camino Inca, entrevistas en donde se nos manifestó la buena y mala relación que tienen con las agencias de turismo y la entidad de SUNAFIL, mismas que son objeto de estudio.

1.4 Objetivos de investigación

1.4.1 Objetivo General

Analizar de qué forma la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral hace cumplir los derechos laborales de los trabajadores portadores a las agencias de turismo en el tramo del Camino Inca.

1.4.2 Objetivos Específicos

OE1: Identificar los derechos laborales de los portadores del Camino Inca, incumplidos por parte de agencias de turismo.

OE2: Determinar la forma en que se cumplen las inspecciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para lograr el cumplimiento de los derechos laborales del porteador del Camino Inca.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación espacial

La investigación se delimita en las rutas del Camino Inca, en el distrito de Machu Picchu, provincia de Urubamba, Cusco, que consta de un recorrido de 40 kilómetros de distancia y 4 días de caminata. Esta al ser una ruta conocida a nivel mundial, es transitado por turistas internacionales para poder arribar a la ciudadela en mención, sin embargo, esta senda no se puede realizar en solitario y es aquí donde los trabajadores portadores juegan un rol importante, trasladando y cargando los implementos que los turistas necesitan para poder llegar a su destino de manera adecuada.

1.5.2 Delimitación temporal

La delimitación temporal está dentro del año 2022 hasta el 2023, dado que la nueva Ley del Porteador fue promulgada en noviembre del 2022.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Antecedente 1°

Quiñones (2021). Análisis de las reformas laborales para la reactivación económica y social por emergencia sanitaria. Guayaquil – Ecuador, arribó a las siguientes conclusiones:

1. Con base en los resultados obtenidos se encontró que los estudiantes tanto del sector público como del privado no están de acuerdo con estas regulaciones, el déficit económico que enfrenta el pueblo trabajador y la forma en que estas regulaciones son consideradas como soluciones nacionales a sus efectos y consecuencias que vulnera derechos.
2. La Constitución de la República del Ecuador y los instrumentos o convenios internacionales garantizan el derecho a la seguridad social y la estabilidad laboral; las entidades pertinentes deben velar por su cumplimiento, es decir, los empleados deben sentirse seguros en su relación. La Constitución garantiza el derecho a la estabilidad y, por tanto, la dignidad humana.
3. La emergencia sanitaria que vive el país durante el origen de la crisis también se ve en el desconocimiento sobre la aplicación de normas adecuadas. Los derechos humanos son un sistema que está creciendo, diseñado para proteger la economía, pero sus derechos constitucionales fueron violados, y con ellos llegó el desempleo, una ola de precariedad laboral y despidos inoportunos.

Antecedente 2°

Castañeda, J. d. (2021). Principios mínimos fundamentales de los trabajadores en Colombia: balance de las precisiones jurisprudenciales más relevantes dadas por la Corte Constitucional. Reysita La Atribución 2.5 Colombia, quien concluye que:

1. En Colombia, las enmiendas constitucionales de 1991 crearon la Corte Constitucional, que fue designada para defender la integridad de la constitución. De acuerdo con esta función, la Corte Constitucional desarrolla el activismo judicial de carácter progresista, basado en la justicia social, necesario para fortalecer los derechos de los trabajadores colombianos.
2. Para proteger los principios y derechos de los trabajadores colombianos, la Corte Constitucional ha tenido que pronunciarse reiteradamente sobre diversos aspectos con base en varios derechos constitucionales relacionados con la persona, en varios casos, entre ellos: fundamental, porque se



vulnera la dignidad humana. para beneficiarse de las necesidades de ingresos que una persona pueda tener.

3. Se puede observar que las empresas han realizado grandes esfuerzos para velar por los derechos de los trabajadores, especialmente en relación con los principios de igualdad, salario digno y variable, estabilidad laboral y derechos laborales, así como la alta incidencia de discriminación. En el mercado laboral colombiano la reducción, como ya se mencionó, la discriminación se da cuando las personas tienen que tener un ingreso.

Antecedente 3°

Fuentes (2012). Artículo para la Universidad De Almería. España. Almería, España. Quien arribó a las siguientes conclusiones:

1. En la frontera, muchos actores tienen interacción y forman un proceso relacional que crea una dinámica de diferenciación que conduce a realizar acciones discrepantes que dañen las sistematizaciones y cíclicas de los derechos de los individuos que viajan en tránsito y viven en las fronteras del sur del continente europeo.

2. En estas páginas pretendemos explorar el sistema que vulnera los derechos de estas personas a través de la situación geopolítica de las dos ciudades autónomas de Ceuta y Melilla; los reclamos de Marruecos sobre estos territorios; políticas de inmigración en las fronteras con los países vecinos, como la externalización de Marruecos; la enorme disparidad socioeconómica entre las fronteras española y marroquí; o el hecho de que Ceuta y Melilla no formen parte de la Unión Aduanera Comunitaria, lo que pone de relieve la difícil situación de las mujeres transportistas en la frontera que han llegado al punto de perder la vida en Melilla y Bushra y Zohra en Ceuta. Esta situación es tanto más reprobable cuanto que la violación de sus derechos es contraria a los acuerdos y convenios internacionales firmados por España y Marruecos.

3. La naturaleza oculta de esta situación se ha vuelto aún más evidente debido a la atención que los medios de comunicación han prestado a la situación. Como resultado, en los últimos seis años (de 2008 a 2014), solo se publicaron 35 noticias relacionadas con las porteadoras en los seis principales periódicos españoles. También es significativa la falta de agentes en la región para asumir el trabajo e impulsar las actividades y operaciones de las mujeres transportadoras. Esta invisibilidad tiene causas y efectos. Las razones se resumen en falta de orientación sobre sus derechos, desprotección, explotación y falta de trabajo social y condiciones legales adecuadas. En términos de consecuencias, la falta de movilización por miedo a represalias se manifiesta en un



aumento de la violencia en la frontera, un aumento de las confiscaciones de mercancías o el cierre temporal de los pasos fronterizos utilizados por los cargueros. Ante esta situación, España, la UE y Marruecos pueden optar por hacer la vista gorda, como sostiene Ferrer (2011), por el impacto económico positivo que ha tenido en la economía de la región. La macroeconomía volvió a imponer estándares de justicia, igualdad social y, por supuesto, derechos humanos.

Antecedente 4°

Pro, G. B. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. Pontificia Universidad Católica del Perú, llegó a las siguientes conclusiones:

1. Durante sus aproximadamente dos siglos de historia, el derecho laboral se ha desarrollado como una disciplina independiente que regula la prestación de servicios a los empleados subordinados. Desde una perspectiva histórica, este es un período relativamente corto, especialmente si consideramos las diversas etapas y cambios (en algunos casos profundos) que ha experimentado nuestra disciplina durante este tiempo. Surgió y maduró rápidamente, pero no sin esfuerzo, creando una lógica protectora encaminada a eliminar la desigualdad inherente entre las partes del contrato de trabajo y garantizar la libertad y la dignidad de los trabajadores mediante el establecimiento de normas jurídicas mínimas. (heteronormas) y convenios o estatutos autónomos resultantes de la actividad sindical. Pero los ataques flexibles a los derechos laborales en las últimas décadas y en la actual era de globalización económica parecen marcar el comienzo de su declive y el desmoronamiento gradual de un modelo que todavía puede considerarse garante.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Antecedente 1°

Olarte, C. M. (2014). Gestión de la Fiscalización Laboral SUNAFIL y el Cumplimiento de las Normas Socio Laborales de los Porteadores del Camino Inca, Cusco. Perido 2019. Universidad Cesar Vallejo de Lima Peru, concluye que:

1. En cuanto a las variables de gestión de la inspección laboral realizada por SUNAFIL, luego de las declaraciones de los porteadores del Camino Inca Cusco 2019, la encuesta concluyó que el 60% de los encuestados indicó que la gestión fue mala, mientras que el 26% indicó que fue regular, solo El 14% dijo que es bueno, lo que demuestra que su efectividad es insuficiente.
2. Respecto a la variable “cumplimiento de las normas de trabajo social del transportista”, el 56% de los encuestados indicó que existen vacíos en el cumplimiento, el 21% indicó que es normal y solo el 23% dijo que es bueno, conclusión Sí. , durante 2019, la mayoría de las agencias de viajes



no respetaron las normas sociales laborales para los portadores del Camino Inca debido a precios tan altos.

3. En cuanto a la dimensión de supervisión del trabajo de los portadores del Camino Inca y el aspecto de estándares de trabajo social, ambos mostraron una correlación directa y significativa con un nivel de confiabilidad del 95% y un nivel de significancia de 0.05; Se examinaron las variables "supervisión y gestión del personal" y "trabajo social de los porteros". Si existe correlación entre las dimensiones "Ajuste estándar", el resultado se sitúa en la categoría de correlación positiva fuerte porque el valor es cercano a 1.

Antecedente 2°

Ugarte, O. D. (2021). El derecho del trabajador a la dignidad en el marco de la relación laboral. Revista Laboremde la Sociedad peruana de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, concluye lo siguiente:

1. Se pone en conocimiento, sin pretender definir, que acceder al derecho de la dignidad es en realidad un derecho trascendental inespecificado, que no se ve afectado por terceros ni por la ley, y dada la expresión suele estar conectada con más derechos. Siempre que esto se aplique a todas las personas y los trabajadores no pierdan esta condición cuando se encuentran en una relación laboral, el derecho a la dignidad tiene plena vigencia en cualquier relación laboral.
2. Además, en el marco de las relaciones laborales, también significa limitar el poder del empleador, respetar la igualdad ante la ley, respetar la igualdad de oportunidades, etc., tiene el mismo fundamento y justificación que la legislación laboral, es decir. protección de los derechos e intereses más importantes en las relaciones laborales. La parte más débil está protegida contra cualquier interferencia o influencia externa.
3. Reconocemos la primacía del derecho a la dignidad, del que a menudo surgen otros derechos fundamentales.
4. Las normas internacionales fundamentales de derechos humanos abordan el derecho a la dignidad básica, y la Organización Internacional del Trabajo también aborda este derecho.
5. El Tribunal Constitucional lo reconoció como un derecho trascendental que se aplica a los trabajadores por cuenta ajena. Asimismo, su jurisprudencia no está suficientemente desarrollada.

2.1.3 Antecedentes locales

Antecedente 1°



Calero, J. A. (2021). La ley del porteador: a doce años de su vigencia. Revista Abogados Cusco, concluyó que:

1. Este estudio muestra que si bien el trabajo de los porteadores se realiza según estándares internacionales, su labor no es funcional y se reconoce como insuficiente por falta de complementariedad.
2. Los transportistas reciben una compensación insuficiente por su trabajo diario e incluso violan la normativa laboral, porque la propia normativa permite un pago único, independientemente de que la jornada normal de trabajo supere las 8 horas, así como el pago de tours complejos es desigual, los viajes agencias, guías, También los beneficios económicos son desiguales entre chef y portero.
3. La escasez de políticas y procesos así como la falta de legislaciones hacen más vulnerable los derechos de los trabajadores porteadores, asimismo el abuso que las agencias turísticas comenten referente al peso máximo que deberían aceptar (muchos argumentan que el estándar de 20 kg) no está a la altura asimismo que los objetos aumentan el peso de las herramientas personales de los porteadores, que se ve reflejado en las condiciones físicas lo que hace que el puesto de porteador se convierta en uno de los oficios más peligrosos, arriesgando su integridad, además que el salario es muy bajo, lo que obliga a continuar la explotación de las personas y que continua hasta la actualidad.

Antecedente 2°

Sucno, D. P. (2019). 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. Cusco-Peru: Univerdidad Andina del Cusco, arribó a las siguientes conclusiones:

1. En cuanto a la variable gestión de la fiscalización laboral el 71,7% de los encuestados la consideró insuficiente, el 21,7% - media y el 4,4% - buena. Esto demuestra que actualmente no existe una política de gestión establecida que defina lo que constituye una inspección del trabajo. Gestión, que es la gestión de la supervisión del trabajo. Sectores en condiciones laborales críticas o también conocidos como sectores vulnerables, como los transportistas del Camino Inca, por sus propias circunstancias y la naturaleza de los servicios que prestan y los agentes que los prestan.
2. A juzgar por la observancia de las normas sociales del trabajo, su incumplimiento se debe a varios factores, entre los que destacan el pequeño número de inspectores del trabajo y las lagunas



en las disposiciones de la normativa vigente. Trabajo y salario, algunos operadores turísticos abusan de ellos.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Reconocimiento del derecho al trabajo según la Constitución de 1993

La Constitución Política del Perú es muy precisa al momento de definir el termino de trabajo que según su Artículo 22 hace mención respecto al trabajo como un deber y un derecho: “Es parte fundamental del bienestar común y como un medio para la realización de la persona. Ahora bien, respecto al Artículo 22 de la Constitución Política del Perú de 1993, el autor Orbe (2015) afirma que:

El trabajo es el esfuerzo humano físico o intelectual utilizado para crear riqueza. Está escrito en la constitución como obligación y como derecho y es la base del bienestar social, porque a través de él todos tenemos acceso a lo necesario para la vida y el desarrollo. El trabajo es también uno de los medios de realización personal en muchos sentidos. Primero, porque te permite ganarte la vida de forma legal. Pero además, también permite a las personas transferir sus habilidades al trabajo, lo que en sí mismo ya es un instrumento de logro, independientemente del trabajo que realicen, porque todas las actividades laborales dentro de la ley contribuyen a la riqueza del país (p. 419).

Asimismo, Miyagusuku (2015) indica:

Primeramente, se está tratando con derechos incluidos en las normas internacionales de derechos humanos. Entre los indicadores más destacados para comprender el alcance del mencionado derecho, encontramos la Declaración Universal de Derechos Humanos, que enfatiza que incluye la libertad de elegir trabajo en situaciones razonables y satisfactorias, asimismo una blindación si se produce un desempleo (Art. 23°). El Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales requiere que los estados tomen medidas apropiadas para garantizar esto, incluyendo orientación y capacitación vocacional, empleo pleno y productivo (Art. 6°). El Protocolo Adicional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales a la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que el derecho al trabajo incluye el acceso a un medio de vida (p. 519)

Además, Correa (1999) señala que:

El trabajo es ante todo una responsabilidad, dado que la persona ha de desarrollarse al máximo y adquirir lo básico para la vida y todo en la medida que sea dado. Pero luego de



ello, el trabajo es un deber dado que la colectividad depende de cada trabajo para subsistir primeramente y luego progresar. La sociedad sin trabajadores está destinada al fracaso. De hecho, cualquier grupo de personas siempre tiene un sinnúmero de conocimientos y habilidades que se preservan como una parte de su desenvolvimiento cultural e intelectual. Este patrimonio no es más que la labor acumulado que se transmite en las generaciones e influyen en el modo de vida de la sociedad (p. 199/200).

2.2.2 Estudio de los derechos laborales de la nueva ley 31614

2.2.2.1 Definición de trabajador

Es de mencionar que, para poder centrarnos en el tema de los trabajadores porteadores, es fundamental definir que es un trabajador que según el autor Vela (2020) lo define como:

El trabajo, generador del realce económico-social, también afecta a la salubridad y confort del trabajador, asimismo, de ser un medio para mejorar o hacer daño. Los oficios que tienen remuneración es el medio principal de ingresos de la mayoría de los individuos, supone un ingrediente de la identidad social. En pleno desenvolvimiento de la labor, los empleadores son expuestos a situaciones que pueden impactar positiva o negativamente en su salud. Dichas adversidades implican características en una comunión de trabajo, en el entorno ambiental, así como en el inmediato, que pueden ser considerados como causas de riesgos físico y psicosocial, asimismo riesgos químicos, mecánicos, locativos, entre otros (p.32-33).

Asimismo, Arroyo (2014) afirma lo siguiente:

Ante esta situación, se creó el derecho laboral como un departamento necesario con el objetivo de nivelar el campo de juego entre trabajadores y empleadores y restablecer la desigualdad económica provocada por la imposición de condiciones mínimas a favor de los trabajadores. Obras. “Es decir, la legislación laboral surgió originalmente como un método de crear un equilibrio entre la desemejanza económica de los involucrados, determinando que cada trabajador debe cumplir con ciertas condiciones mínimas en el marco de la relación laboral, y estas condiciones deben ser observadas por el empleador (p. 222).

De igual manera, Alemán (2013) refiere que:

El trabajo digno es primordial para el confort humano. Asimismo que generan ingresos, las labores remuneradas contribuye al progreso en la sociedad y económico, además que



establece a los individuos, sus seres más cercanos y de manera general la comunidad que integran. Un trabajo decente integra las aspiraciones del individuo a lo largo de su vida como empleado (p. 03).

Ahora bien, teniendo en cuenta lo definido en los párrafos anteriores, la Nueva Ley del Trabajador Porteador N° 31614 - El Peruano (2022), define al trabajador porteador en su artículo 3.- Definición de Trabajador Porteador, como:

Los porteadores son trabajadores que utilizan su cuerpo y fuerza física para transportar alimentos, equipos o artículos de uso personal y otros bienes usados en expediciones con fines turísticos, de entretenimiento, deportivos u otros fines, durante las jornadas laborales hábiles según la normativa estatal, en lugares donde son inaccesibles los vehículos motorizados.

ANÁLISIS: Como podemos ver, los autores mencionan que los trabajadores juegan un rol importante en la sociedad debido a que el trabajo les hace tener un sentimiento de indentificación a un sector que pueda facilitarles realizar una contribucion productiva generando un crecimiento economico. Ahora bien, estos trabajadores porteadores realizan un trabajo muy singular que incluso podría llamarse un trabajo único en su tipo porque utilizan sus cuerpos como medio de transporte para llevar las necesidades de los turistas a lo largo del Camino Inca.

2.2.2.2 Condiciones del trabajo

Ahora bien, la Nueva Ley del Trabajador Porteador N° 31614 - El Peruano (2022), hace mencion sobre el las condiciones de trabajo que un trabajador porteador debe tener para poder realizar su labor. Dichas condiciones se encuentran en el Artículo 6 donde se establece

Artículo 6.- Condiciones de trabajo:

El porteador tiene derecho a las siguientes condiciones mínimas de trabajo:

- a. Provisión de alimentos basados en una dieta nutritiva, vestimenta acorde, equipo de protección personal, faja lumbar, elementos de protección contra el sol, instalaciones de alojamiento en área de descanso adecuada y garantizada, proporcionada por el empleador y regulada por la autoridad competente. Asimismo, el porteador tiene seguro de riesgo laboral garantizados por el empleador, empresa o agencia de viaje o turismo.
- b. El límite de peso es de veinte kilogramos (20 kg) para los hombres y de quince kilogramos (15 kg) para las mujeres. Esta carga de trabajo es supervisada por la autoridad de inspección del trabajo competente.



c. Los períodos de descanso deberían permitir a los trabajadores recuperarse después de una jornada de trabajo para evitar la acumulación de fatiga.

d. La pernoctación deberá realizarse en un ambiente adecuado, en el interior y durante la prestación de los servicios, para garantizar el cuidado de la vida y la salud de los empleados, teniendo en cuenta las condiciones climáticas o fenómenos naturales.

ANÁLISIS: Actualmente, estos requisitos existen para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores portadores que operan a lo largo del Camino Inca. Sin embargo, las agencias de turismo, que también son las encargadas de brindar estas herramientas a los trabajadores portadores, no se apegan a las exigencias de la ley. Como resultado, cuando entrevistamos a 150 portadores que trabajan en la red Camino Inca, expresaron su insatisfacción con las herramientas que les brindan las agencias de viajes que contratan, así como su frustración con la supervisión que debe brindar la SUNAFIL.

2.2.2.3 Remuneración

Respecto a lo que viene a ser la remuneración dentro del ámbito de los trabajadores portadores, primero se debe definir que es una remuneración y Madrid hace mención que:

"El derecho de los denunciados a un acceso igual a un trabajo igual y a categorías salariales iguales" (fundamento 16), en el que se basó la decisión del Tribunal Constitucional, es una expresión del mandato de no discriminación reconocido en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Es importante tener esto en cuenta, porque estos derechos no están claramente reconocidos en nuestra Constitución, y según las disposiciones finales cuartas y transitorias de la Constitución, las normas sobre los derechos y libertades reconocidos en la Constitución deben basarse en las Leyes Generales. Declaración. Derechos humanos y tratados y acuerdos internacionales del Perú ratificados en la misma materia (p. 127).

Mientras que Pardo (2011), lo hace refiere como:

Los recursos humanos son indispensables y cuentan con la condición ventajosa de competir quienes poseen de los servicios en salud. Es por ello es necesario crear las condiciones previas necesarias para un desarrollo óptimo con el fin de alcanzar las metas de salud planteadas en los diferentes niveles, y aquí la remuneración, los términos contractuales y otro tipo de incentivos juegan un papel importante. Es así, actualmente se halla una fuerte tendencia sobre la flexibilidad del empleo tanto a nivel público como privado, lo que se



considera un tema importante de salud pública dado su impacto total en los sistemas y políticas de salud (p. 343).

De igual manera Benería (1999), dice lo siguiente:

Entonces la cuestión es cómo definir el "trabajo" como una actividad económica remunerada relacionada con el mercado, tanto teóricamente como en las estadísticas tradicionales. Antes de la IIGM, las estadísticas de la población activa se basaban en el censo, pero los problemas de desempleo causados por la Gran Depresión de la década de 1930 habían comenzado a estimular el interés en la recopilación de estadísticas confiables sobre la fuerza laboral (p. 323).

Asimismo, Tamayo (2012) afirma que:

Si las normativas internacionales que reconocen el derecho a una indemnización tienen una función explicativa del contenido de estos derechos constitucionales y forman parte del propio sistema normativo peruano, no será posible fragmentar el ordenamiento jurídico internacional. su relajación de la regulación gubernamental (reconociéndolas como derechos humanos) para que la condición humana en nuestro sistema constitucional pueda basarse en esos derechos (p. 14).

Además, Estremadoyro (2023), refiere que la Constitución Peruana de 1993 en su Artículo 24 menciona que:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador (p. 26)

Ahora bien, la Nueva Ley del Trabajador Porteador N° 31614 - El Peruano (2022), refiere sobre la remuneración que deben tener los trabajadores porteadores y establece que:

Artículo 8.- Remuneración

8.1. Los porteadores reciben una única compensación mínima no menos al tres por ciento (3%) de la unidad tributaria por jornada diaria.

8.2. Las horas de trabajo que exceden las 48 horas semanales se consideran como horas extras y se pagan de acuerdo a las normas laborales vigentes.

8.3. El porteador que se desempeñen como cocineros podrán recibir una bonificación del treinta por ciento (30%) del salario mínimo (p.04)



ANÁLISIS: Consideramos que dicho artículo ha reivindicado los derechos de remuneración de los trabajadores portadores, por el mismo hecho de haberse incrementado de 1.5% al 3% de UIT por jornada diaria, compensando el labor que era realizado por estos trabajadores portadores. Es de mencionar que al entrevistarnos con los 150 portadores, nos comentaron que más de la mitad no eran remunerados con el 3% del UIT por las agencias de turismo y que muchos de ellos aceptaban dicha condición con el fin de tener algún tipo de ingreso. Como podemos observar, dicho aumento de remuneración en la nueva ley del trabajador portador ha creado una informalidad por parte de las agencias de turismo al momento de contratar a los trabajadores portadores.

2.2.2.4 Jornada de trabajo

En lo que es la jornada laboral, Romero (2021) hace mención que:

Se puede observar que la implementación del derecho al descanso y al tiempo libre está estrechamente relacionada con la implementación de jornadas laborales razonables. Por tanto, los días laborables no pueden constituir un obstáculo para el adecuado ejercicio de los citados derechos ni hacerlos impracticables. Por tanto, se justifica la conclusión de que la jornada laboral atípica debe ser proporcionada y proporcional al tipo de actividad laboral, para hacer efectivo el derecho al descanso diario (Sentencia del Tribunal Constitucional).- EXP. N.º 4635-2004- AA/TC) (p. 26).

Asimismo, Rodríguez (2018) afirma que:

Aunque las horas de trabajo (es decir, los períodos de prestaciones por desempleo) no son un elemento exclusivo de la legislación laboral, encontramos que los límites de la jornada laboral son uno de los primeros requisitos de los empleados reflejados en las normas laborales (y normas laborales relacionadas). seguridad y salud materno-infantil como parte de la primera intervención nacional en la regulación laboral global) (p. 12)

De igual manera, Yamada, (2005) refiere que:

La cuestión central de la investigación es si como resultado de la crisis económica de largo plazo del país (que afecta no sólo al salario real mensual, sino también al salario real por hora), el individuo tiene que trabajar más horas en un esfuerzo por mantener un nivel constante de ingreso real. Este comportamiento puede lograr mantener el consumo real en un mínimo (por ejemplo, por encima del umbral de pobreza absoluta), pero afecta el bienestar de las personas y sus familias en términos de mayor fatiga y saciedad. Menos



tiempo para el trabajo, el ocio y la recreación, menos tiempo para criar a los hijos e invertir en capital humano, y los niños y los jóvenes corren un mayor riesgo de sufrir problemas sociales, etc. (p.10)

Ahora bien, la Nueva Ley del Trabajador Porteador N° 31614 - El Peruano (2022), refiere en su artículo 5 lo siguiente:

Artículo 5.- Jornada de trabajo

Una jornada laboral son las horas reales trabajadas por los porteadores para brindar servicios al empleador, hasta un máximo de 48 horas semanales, incluidas las horas extras.

El período de descanso suizo debe ser de 5 días antes del inicio de una nueva jornada laboral (p.04)

ANÁLISIS: Al ser un trabajo atípico, se requiere que los trabajadores porteadores tengan un mayor descanso para volver a trabajar en una nueva jornada laboral, sin embargo, al entrevistarlos con los 150 porteadores, nos hicieron llegar su frustración y disgusto por esta nueva condición establecida en la nueva Ley del portador, debido a que las agencias de turismo no les vuelven a contratar si es que estos trabajadores no han tenido un descanso adecuado de 5 días previamente. Si bien esta nueva modalidad de jornada laboral tiene como objetivo el descanso y recuperación física de los trabajadores porteadores, debemos tener en cuenta que este trabajo es lo único que mucho de estos trabajadores saben realizar y por ende es el único ingreso que tienen para poder adquirir sus alimentos y otros bienes.

2.2.2.5 Protección de Derechos Fundamentales

Al evaluar la definición de lo que son los derechos fundamentales, es de precisar que Tapia (2001) refiere:

Para detalles de cómo la ciudadanía como concepto sufre la realidad de su implementación legal, primero debemos referirnos a nuestra comprensión de los derechos fundamentales. Se utilizan diferentes teorías y conceptos para definir los derechos fundamentales, utilizaremos la teoría institucional por su clara definición. En este sentido, debemos afirmar que esta figura jurídica tiene un doble carácter jurídico: se trata tanto de derechos individuales como de arreglos institucionales sociales. Es decir, a partir del reconocimiento de estos derechos, el Estado está obligado a respetar los derechos subjetivos de las personas (p. 333).

Además, la autora Poves menciona que:



Si bien el debido proceso permite garantizar la implementación y existencia efectiva de otros derechos fundamentales, consideramos útil designarlos como garantías y derechos fundamentales instrumentales, pero vale aclarar que el mencionado significado instrumental se refiere a sus manifestaciones formales. , porque son precisamente estas formas o condiciones mínimas las que dan a los derechos fundamentales su plena vigencia en el proceso de desarrollo, ya que los derechos, contrariamente a las dimensiones materiales de los derechos, no pueden calificarse de instrumentales, ya que su finalidad es lograr lo que es esencialmente bueno, final: Justicia (p. 162).

Asimismo, la autora Coronel define a los derechos fundamentales como:

Según esta visión, los derechos fundamentales son realidades que, en última instancia, pueden estar en desacuerdo entre sí. Al respecto, Peses-Barba nos dice que cuando se ejerce un derecho fundamental, éste puede encontrarse en una posición de desobediencia contraria al ejercicio de otro derecho fundamental por parte del titular de otro derecho fundamental, algunos pretenden ejercer este derecho de igual manera. Incluso se ha señalado que "como los límites de los derechos no están claros, los conflictos son inevitables y problemáticos". Por tanto, ante una situación de conflicto, la única solución es priorizar un derecho sobre otros, es decir, priorizar un derecho en conflicto sobre otro (p. 254).

De igual manera, Arroyo (2017) los define:

Los derechos fundamentales son aquellos que fundamentan las necesidades básicas de las personas, tienen sustento en la dignidad personal y, por lo tanto, se establecen la base del Estado y toda la comunidad en conjunto. Es por ello, para lograr su validez respetuosa y efectiva es necesario saber cuáles son y a qué tenemos derecho en referencia a ellos (p. 11).

Ahora bien, la Nueva Ley del Trabajador Porteador N° 31614 - Peruano (2022) define los derechos fundamentales de los trabajadores porteadores en su artículo 9:

Artículo 9.- Protección de los derechos fundamentales laborales

Se deben respetar los derechos laborales básicos cuando se trabaja con porteadores. Está prohibido emplear a personas menores de 18 años (edad mínima para realizar estos trabajos). Los porteadores tienen igualdad de oportunidades y están libres de discriminación en el desempeño de sus actividades. Se deben respetarse el derecho a la libertad de trabajo y los derechos laborales colectivos (p. 04)



ANÁLISIS: No se pudo encontrar ninguna discrepancia respecto a este artículo, debido a que los 150 portadores que realizaban su actividad dentro de la red de Camino Inca eran personas mayores de 18 años de edad y realizaban su labor de manera libre.

2.2.2.6 Seguridad social y régimen pensionario del trabajador porteador

Sobre la seguridad social o régimen pensionario, el autor Revilla (2015) lo define como:

La seguridad social es un mecanismo de protección de las personas, que debe aplicarse si una persona encuentra condiciones durante su vida que afectan temporal o permanentemente sus capacidades laborales y le impiden satisfacer las necesidades básicas de su vida y las de sus familiares. relativo. Miembros de la familia (alimentación, salud, vivienda, etc.). La realidad es que acontecimientos de la vida cotidiana como embarazo, enfermedad, accidentes, vejez, desempleo o muerte pueden provocar que una persona pierda su capacidad para trabajar o quede incapacitada en caso de fallecimiento, para lo cual contamos con prestaciones de seguridad social en el sector de salud, de atención médica y herramientas para respaldar beneficios financieros, subvenciones y pensiones (p. 257).

De igual manera, el autor Verdera (1997, p.5) refiere que:

La pobreza en el Perú se ha exacerbado y ampliado como resultado de la crisis económica, manifestada como hiperinflación y procesos recesivos experimentados entre 1988 y 1990, y reformas estructurales desde 1990, incluidos cambios en las funciones de los ministerios gubernamentales. País. Por lo tanto, la pobreza debida a la pobreza se ve exacerbada por el impacto negativo de diversos factores en el bienestar humano, como el crecimiento de la población, la falta de oportunidades de empleo adecuadas y la incapacidad del Estado para satisfacer las crecientes necesidades de protección social. crisis e impacto de los ajustes estructurales y la reciente reestructuración gubernamental. Si bien la pobreza de la población aumenta la demanda de servicios sociales y transferencias de ingresos, la capacidad institucional y fiscal del país para abordar estos problemas ha disminuido simultáneamente.

Ahora bien, Caso (2016) menciona que:

La seguridad social se puede definir como un sistema que protege a todas las personas contra determinados riesgos o acontecimientos que ocurren durante su vida. Estos riesgos crean situaciones que afectarán directamente (temporal o permanentemente) la capacidad



de trabajar e indirectamente afectarán el sustento financiero de la persona y sus pertenencias (p. 06-07)

Respecto a la Seguridad Social y régimen pensionario, la Nueva Ley del Trabajador Porteador N° 31614 - El Peruano (2022) refiere que:

Artículo 10.- Seguridad social y régimen pensionario

Según la Ley N° 26790 normativa de modernización de la salud y la seguridad social, los trabajadores del transporte quedan incluidos en el círculo de beneficiarios del Seguro Social de Salud (Essalud).

Dependiendo de su elección, un transportista aéreo puede afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (PPS). El empleador conserva las cotizaciones sociales y las transfiere a la unidad de pensiones correspondiente (p. 04).

ANÁLISIS: Respecto a este artículo, es de mencionar que, al entrevistarnos con los 150 porteadores, la mayoría estaban descontentos de la forma en como fueron afiliados al régimen pensionario, declarando que en ningún momento las agencias de turismo les consultaron si querían afiliarse a la ONP o AFP. Tal y como se puede observar, en dicho artículo hace mención que es elección del trabajador porteador afiliarse al régimen pensionario que desee, no era decisión única del empleador, por lo que ya se puede observar una irregularidad por parte de las agencias de turismo. Asimismo, los trabajadores porteadores manifestaron que deseaban cambiarse al régimen pensionario AFP, pero temían perder los años aportados a la ONP, por lo que, sin opción alguna se quedaban con el primer régimen pensionario que las agencias de turismo les afilio.

2.2.2.7. Seguridad y salud dentro de las empresas turísticas

En el tema de seguridad y salud dentro del trabajo de los porteadores, consideramos fundamental definir lo antes mencionado, es por ello por lo que el autor Orozco (s.f.) lo define como:

El ambiente de trabajo puede definirse como "las condiciones y factores que afectan el bienestar de los empleados, contratistas, visitantes y otras personas en el lugar de trabajo". La seguridad y salud en el trabajo no es sólo una estrategia encaminada a prevenir lesiones y enfermedades, sino también un concepto que ayuda a mejorar la competitividad de la empresa; Desde este punto de vista, los accidentes y enfermedades son resultado de la ineficiencia de los procesos, sus operadores y las tecnologías utilizadas en la empresa, que a su vez dependen de la estructura y capacidades financieras de la empresa. Abordar las



causas de la ineficiencia a través de medidas preventivas permitirá ahorrar materias primas, materias primas, energía, impacto ambiental y lo más importante, evitar accidentes o enfermedades laborales. Esto ayudará a mejorar la competitividad de la empresa y los resultados laborales (p. 14)

De igual manera, Mena (2016) menciona que:

La Organización Internacional del Trabajo nos dice que "cada 15 segundos un trabajador muere a causa de un accidente o enfermedad relacionada con el trabajo, y cada 15 segundos 153 trabajadores resultan lesionados en el trabajo".

El objetivo de toda empresa debe ser crear conciencia sobre los accidentes que pueden ocurrir y cómo evitarlos para crear un mejor ambiente de trabajo para todos (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Los accidentes laborales ocurren todos los días debido a malas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, lo que genera enormes costos para cualquier empresa (p. 44).

Respecto a la Seguridad y salud en el trabajo, la Nueva Ley del Trabajador Porteador N° 31614 - El Peruano (2022) refiere en su Artículo 12 lo siguiente:

Artículo 12.- Seguridad y salud en el trabajo

Las empresas o agencias de viajes o turismo, o las que hagan sus veces, deberán proporcionar e implementar medidas de seguridad y salud en el trabajo y salud para los porteadores que utilicen y evaluar su condición física, mental y geográfica. Las autoridades gubernamentales que tengan jurisdicción directa sobre el acceso a áreas y lugares donde se realicen estas actividades serán administrativamente responsables del cumplimiento de esta disposición (p.04).

ANÁLISIS: Una vez más, al entrevistarnos con los 150 trabajadores porteadores, estos nos manifestaron que no existe medidas de seguridad y salud en el trabajo para dichos trabajadores, que las agencias de turismo priorizaban la seguridad y salud de los turistas y que poco o nada les importaba el bienestar de los que realizan esta ardua labor. Es más, manifestaron que el botiquín de los primeros auxilios era únicamente para los turistas y no para los trabajadores. Como se puede evidenciar, tanto las agencias de turismo como la SUNAFIL, no acatan lo establecido en la nueva ley del trabajador porteador.

2.2.2.8. Actividades de riesgo



Ahora bien, la Nueva Ley del Trabajador Porteador N° 31614 - El Peruano (2022) refiere en su artículo 11 que:

Artículo 11.- Actividad de riesgo

La actividad que realiza el trabajador porteador se enmarca dentro de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo como una actividad de riesgo, por lo que las empresas o agencias de viajes y/o turismo, o las que hagan sus veces, realizarán el pago del seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) por lo que dure la jornada. (p. 04)

ANÁLISIS: Consideramos que este nuevo seguro de riesgos era necesario por el mismo hecho de que la actividad que realizan los trabajadores porteadores en la red de Camino Inca es riesgosa, especialmente en las épocas de lluvia donde si bien el Camino Inca tiene un buen mantenimiento, siempre tiene un alto porcentaje de riesgo.

2.2.2.9 Objeto y finalidad de la nueva ley

Según la Nueva Ley del Trabajador Porteador N° 31614 - El Peruano (2022) el objeto y la finalidad están establecidos en su artículo 1 y 2 que refieren:

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto otorgar la Nueva Ley del Trabajador Porteador en propósito de confortar y dar garantía a los derechos laborales.

Artículo 2.- Finalidad de la Ley

El propósito de la ley es dar a conocer la naturaleza del trabajo del porteador y solventarle de derechos para que la labor se realice en un contexto de protección de su vida y salud. (p. 03-04).

ANÁLISIS: Si bien esta nueva ley del trabajo porteador tiene como objetivo proteger y resguardar los derechos de estos trabajadores, consideramos se debió redactar de una manera más adecuada a las necesidades de los trabajadores porteadores porque al fin y al cabo son ellos los únicos que realizan ese tipo de trabajo. No obstante, si bien existe mucha discrepancia y desconformidad por parte de los trabajadores porteadores con esta nueva ley, ello no debería justificar la omisión e inobservancia por parte de las agencias de turismo y la SUNAFIL.

2.2.3 El Rol Fiscalizador la Superintendencia Nacional de Fiscalización Nacional

El Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución N° 046-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala en su fundamento 4, ha sostenido lo siguiente: “Mediante el artículo 1 de la Ley N° 299814 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, SUNAFIL), y



el artículo 7 de esta ley establece que la SUNAFIL, para el logro de sus fines, se integrará "con la Inspección del Trabajo", Consejo de Inspección. Además, según la Ley núm. 299815, artículo 15, artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante LGIT), artículo 15 del reglamento organizativo y funcional de Sunafil, aprobado por Decreto Supremo n. 007 - 2013-TR7 y Artículo 2. Los estatutos de la Autoridad Noruega del Entorno Laboral (en adelante, "Reglas de Procedimiento del Tribunal"), aprobados por el Decreto del Tribunal Supremo núm. 004-2017-TR8, Tribunal de Fiscalización Laboral es un organismo de toma de decisiones técnicamente independiente responsable de abordar cuestiones específicas. Las circunstancias y en general el territorio del Estado tienen competencia y los casos sobre los cuales se conoce en apelación es la revisión administrativa definitiva.

Con el Decreto Supremo no. 004-2019-JUS (en adelante LPAG TUO) aprobado por ley no. El artículo 217 del texto de la orden general 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General" establece que contra las siguientes actuaciones administrativas: si se encuentran en trámite. violar, descuidar o dañar. Para proteger derechos o intereses legítimos, los conflictos se resolverán mediante la vía administrativa de impugnación y apelación, entre las que se resuelven los recursos. A diferencia de otros recursos previstos en las leyes mencionadas, para archivarlos el legislador debe, mediante ley o legislatura especial, otorgar al administrador esta facultad, que aplica las reglas generales para los recursos impugnados, a saber, el tiempo de archivo y su recursos, el plazo de liquidación en días hábiles) es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

Mediante Ley Nro. 28806 en su artículo 1, define el objetivo, que tiene el propósito hacer la regulación de las inspectorías en los trabajos, así como de los componentes, los organigramas, las competencias y demás facultades, conforme sea el Convenio 81° de la OIT.

Bajo este contexto, el rol o también denominada función fiscalizadora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Nacional, según el glosado artículo 1° de la Ley Nro. 28806 que proclama su vigencia y que lleva consigo una serie de esperanzas para los trabajadores de contratos laborales que trabajan en tiempos y actividades por las que se les está pagando, sin exceso ni irregularidades. Puede permitir la fiscalización de acceso a actuaciones inspectoras, que son las atenciones de las inspectorías, de carácter para iniciar el proceso administrativo que sanciona, para establecer si dan cumplimiento según las normativas establecidas en temas de



trabajo y así adoptar las medidas inspectoras que en su caso sean factibles, que garanticen el cumplir con la normativa socio-laboral.

Entonces, el rol del Fiscalizador de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Nacional, cumple la Función inspectora, que es la acción que involucra en la ejerción de vigilancia que dispensen que se cumplan los ordenamientos sociolaborales y que se resguarde protección de la integridad, asimismo, que oriente al trabajador y al empleador que los ejerce el órgano administrativo.

2.2.4 Concepto e importancia de SUNAFIL

Previamente, se debe tomar algunos alcances en la sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 00002-2021-PI/TC, en su fundamento 18 ha señalado lo siguiente: El principio de sanción legal para los casos sancionados significa que si la ley no determina de antemano la culpabilidad, no se imputará la culpa, si la ley no la determina claramente, se prohíbe la aplicación de sanciones. Tal como lo estipula la constitución. En el acto legislativo antiterrorista (sentencia 0010-2002-AI/TC), la Corte estableció tres requisitos para el principio de legalidad: la existencia de la ley (lexscripta), la ley precede a la acción sancionada (lex previa) y la Ley describe un evento estrictamente definido (lexcerta).

Se podría afirmar con criterio y razón según lo expuesto por el Tribunal Constitucional Exp. 00002-2021-PI/TC, basándose con el principio de legalidad como una materia sancionadora que se ve revestido de tres requisitos para su existencia: el involucramiento de una Ley (lexscripta), que la Ley sea anterior al hecho sancionado (lex previa) y que la Ley describa la suposición del hecho estrictamente determinado (lexcerta).

Para coligar, siguiendo a Marcial Rubio Correa¹ diremos, “Las instituciones del Estado son organismos especializados que desempeñan determinadas funciones que les asigna la ley de su creación y están interconectadas; según las situaciones específicas, se someten a las estructuras administrativas de diversos ministerios (ministerios) o al Presidente del Consejo de Ministros”. Entonces, se sostiene con corrección la definición: “la SUNAFIL es institución pública de organismos especializados en el cumplimiento de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales, sociales de seguridad y salud en el trabajo”. Esto según Ley Nro. 28806 de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

¹ Marcial Rubio Correa, El SISTEMA JURIDICO, Introducción al Derecho, Undécima edición 2017, Lima, pág. 68



Dentro de las funciones que le son asignadas por su ley de creación, están vinculadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú – MTPE. Básicamente la SUNAFIL garantiza los derechos laborales en el Perú, esta institución tiene su origen en la Ley 28806 y tiene como definición: “Es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Es responsable de promover, vigilar y supervisar el cumplimiento del ordenamiento social del trabajo. También se incluye la seguridad y salud en el trabajo, además de brindar asesoramiento técnico, realizar investigaciones y proponer la difusión de normas en estas materias”.

En torno a los actos de administración donde se ejerce la competencia administrativa, el Tribunal Constitucional en el EXP. N° 04495-2011-PA/TC, nos da una definición más acertada, en los siguiente: “Las actuaciones administrativas tomadas conforme a la discrecionalidad legal son arbitrarias si expresan únicamente la apreciación personal del actor administrativo... la jurisdicción, o la autoridad administrativa, al tomar una decisión, no ha inspirado ni expresado los motivos que le llevaron a tomar la decisión. Por lo tanto, motivar la decisión no sólo significa que está claro según qué normas jurídicas se lleva a cabo la acción administrativa, sino básicamente significa que el fundamento fáctico y el fundamento jurídico de la decisión se explican de manera sucinta, pero suficiente”. En consecuencia, es fácil de entender la sentencia que expide el Tribunal Constitucional respecto a la decisión de los actos administrativos, el cual deben tener la consistencia debidamente motivada, empero, una debida motivación, no significa que el acto administrativo expresar bajo que norma a de aplicarse. Para el presente caso, la SUNAFIL, como aparato administrativo del Estado, en todo acto administrativo, debe adoptar decisiones que no constituyan infracciones, o decisiones revestidas de arbitrariedad e ilegal, por si sola, violaría la observancia del debido procedimiento.

2.2.5 Funciones de la Sunafil

De conformidad con el Artículo 3 de la Ley nro. 28806, es una función de la Inspección del Trabajo, que es la misma que la Inspección del Trabajo, es decir, ejerce funciones de supervisión y demás facultades que le confiere el ordenamiento social del trabajo. El ejercicio de estas facultades no debe limitar la realización eficaz de las inspecciones ni menoscabar las facultades y la imparcialidad de los inspectores del trabajo.

En efecto, la función de la SUNAFIL, es el conjunto de acciones o actividades necesarias permanentes y coherentes que realizan los integrantes de SUNAFIL para alcanzar los objetivos de



la institución. Entendiéndose por función al conjunto de actividades interrelacionadas orientadas a un objetivo de ejecutar funciones de fiscalización, aprobar políticas de inspección laboral y proponer leyes en propósito de fiscalización laboral, formular, vigilar y exigir que se cumplan de la ley laboral, imponer sanciones, realizar y brindar apoyo, entregar asistencia técnica al trabajado, ejercer la ejecución coactiva respecto a sanciones y suscribir convenios con otras entidades.

La función se desprende o deriva de los objetivos que dan origen a la entidad SUNAFIL en función de la Ley N° 28806. La función es la razón principal para la existencia de la SUNAFIL como institución pública en fiscalización laboral. El Estado desarrolla una serie de cometidos de acuerdo con las distribuciones y competencias que el ordenamiento jurídico le concede a la SUNAFIL, que alcanzan a través de las denominadas funciones que son expresivos del poder político y que están orientadas al bien común.

Los conceptos de autoridad y objetividad de los inspectores del trabajo constan de dos conceptos que es necesario describir. La primera acepción, además del desempeño de tareas de carácter público, se refiere a quien ejerce la autoridad bajo la dirección de la supervisión del trabajo, como persona física, en nombre de una institución o unidad del Estado, o cuyas decisiones reflejan la voluntad de SUNAFIL. Objetividad es: "La ausencia de premeditación o de prevención de favor o desventaja a una persona que resulte en la capacidad de juzgar o actuar objetivamente".

La afirmación da a saber la imparcialidad que se manifiesta como razón principal personal de la Sunafil, la imparcialidad en las actuaciones conforme a derecho.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional en el EXP N ° 01808-2016-PA/TC TUMBES, en su fundamento 7 ha señalado lo siguiente: "En fin y como precedente, las autoridades estatales están obligadas a aplicar las sanciones correspondientes por el incumplimiento de las formalidades en relación con el Tribunal Constitucional. empleado (fundamento 20 de la Sentencia 05057-2013-PA/TC)".

Como bien lo sostiene el Tribunal Constitucional, en similar aplicación, el trabajador porteador por más que tenga el despido sin expresión de causa, se produce la violación de su derecho constitucional al trabajo, debido a que los trabajos que desempeña como porteador de la ruta Caminos del Inca en el Valle Sagrado, y esto trabajos son permanentes y propias de la función de la SUNAFIL, por lo que cumpliría con la función y requisito de una fiscalización laboral ante las agencias de turismo, por cuando existe una relación de empleador a empleado, agencias de



turismo – trabajador porteador, en tanto no se puede negar ni contradecir los contratos de prestación de servicios.

2.2.5.1 Fiscalización laboral de SUNAFIL

Haciendo una invocación lingüística, la fiscalización laboral de la SUNAFIL, se recoge del numeral 1 del artículo 3 de la ley 28806, que llega a los siguiente: Vigilar y exigir el cumplimiento de la ley laboral, los derechos de los trabajadores, los reglamentos, convenciones y condiciones contractuales de los colaboradores.

La fiscalización laboral es el control y vigilancia de los derechos del trabajador porteador. La fiscalización es la vía idónea para verificar que los empleadores o agencias de turismo estén cumpliendo con las leyes laborales como corresponde, sin vulnerar derechos fundamentales. Resguarda la prevención de riesgos laborales, las condiciones laborales, el trabajo infantil.

Una de las funciones clásicas de la SUNAFIL, como en distintas entidades dentro del gobierno, se encuentra en resguardar los derechos laborales, que es en base a la fiscalización. Mediante la fiscalización laboral se llega a una conclusión verosímil si las agencias de turismo o empresas dedicadas al rubro del turismo están cumpliendo adecuadamente con las leyes laborales como corresponde.

En la SUNAFIL, la fiscalización está a cargo de funcionarios que cumplen con los estándares óptimos en materia jurídica, son los llamados inspectores SUNAFIL quienes se encargan de realizar visitas a las empresas o instituciones públicas, para dar cumplimiento las relaciones laborales en legalidad y veracidad. La fiscalización a las empresas o agencias de turismo es como mínimo un año, sin embargo, se puede realizar fiscalizaciones por denuncia o a solicitud de un trabajador.

En la Resolución Nro. 054-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, ha señalado en Tribunal de Fiscalización Laboral respecto a la caducidad del procedimiento administrativo sancionador que opera cuando supera el plazo requerido para concluir, precisando en pres motivos justificados:

1. Caducidad-carga: Se refiere al tipo de vencimiento donde los individuos tienen poco tiempo para ejercer sus derechos en su beneficio.
2. Caducidad-sanción: Este tipo de caducidad tiene por objeto poner fin a la propiedad del permiso si el administrador incumple las obligaciones asumidas al momento de otorgar el permiso.



3. Caducidad-perención: Esta forma de caducidad establece que el caso administrativo pertenece al interesado (si la parte inicia el caso por iniciativa propia) o a la administración del Estado (si el caso se inicia mediante acción operativa). En el presente caso nos enfrentamos a la extinción de la inmunidad dentro del procedimiento administrativo sancionador iniciado de oficio.

Cabe señalar que el Tribunal Fiscalizador ha precisado que la meta respecto a la extinción no es el derecho material que debe establecerse según el hecho constitutivo que se haya cometido, lo que debe acondicionarse es el ejercicio del *ius puniendi*, que es, el proceso del que se sirve la administración pública.

2.2.5.2 Inspección de SUNAFIL en las agencias de turismo

En términos de control, esta se basa en una comprobación o inspección, más conocida como la fiscalización de parte de SUNAFIL a las agencias de turismo. La SUNAFIL comprueba si las agencias de turismo pueden ser objeto de fiscalización como mínimo una vez al año. La fiscalización de la SUNAFIL es una limitación y regulación dentro de las facultades conferidas.

Según el artículo 4 de la Ley Nro. 28806, son funciones de la SUNAFIL:

- a) supervisa el cumplimiento de la normativa de la obra social y realiza funciones de inspección en el ámbito de sus competencias.
- b) Asentir la política institucional del trabajo de acuerdo con las concordancias de leyes laborales en el país y sus sectores.
- c) Desarrollar y proponer disposiciones reglamentarias dentro de su competencia.
- d) Controlar y pedir que se respeten las leyes, reglamentos, normas consuetudinarias y relaciones contractuales, que incluyan sistemas de general aplicación o sistemas especiales en los procedimientos de trabajo social.
- e) Introducir sanciones legales por no cumplir con las normas de trabajo social en la jurisdicción.

La SUNAFIL debe aplicar las normas jurídicas para su función cuasi jurisdiccional, es decir, al resolver o prevenir conflictos entre el trabajador porteador y la agencia de turismo o imponer sanciones al porteador o a la agencia de turismo, en un caso concreto en el marco de un procedimiento administrativo, de lo contrario, la SUNAFIL incurriría en arbitrariedades. Esto quiere decir que la SUNAFIL se encuentra directamente vinculada a la fiscalización laboral y que debe aplicar al momento de tomar una decisión o emitir un pronunciamiento. Si no fuera así, se



consideraría erróneamente que la SUNAFIL no se encuentra vinculada a la fiscalización o que es ajeno a ello, situación que no solo negaría al trabajador porteador, sino rompería con la labor propia encomendada en la Ley.

Merece dar alcance en lo que respecto al control del empleador en relación con sus trabajadores conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional en el EXP. N° 00943-2016-PA/TC HUAURA, que en su fundamento 10 se ha precisado lo siguiente: “Tratándose de trabajadores sujetos al régimen de actividad privada y que trabajan 4 horas o más por día para el mismo empleador, existe una razón válida por despido. Eso es todo. Las razones han sido consideradas en derecho y debidamente probadas”. En este sentido, la Corte consideró que el Código impone al empleador la obligación de justificar el despido, por lo que en estos casos se puede reconocer el derecho a la motivación legítima del trabajador que es despedido o se intenta despedir”.

Como bien nos ha ilustrado el Tribunal Constitucional, en el caso de control de los empleadores, y para el caso de las agencias de turismo, no se puede vulnerar el derecho de los trabajadores porteadores. Si de encontrarse faltas contra el trabajador, es menester ejercer su derecho al debido proceso, cumpliendo las formalidades del caso, con cartas preavisos ante las faltas imputadas dentro de los plazos establecidos; solo así se puede verificar que la carta que finiquita su contrato fue conforme. Es por este motivo que la agencia de turismo puede sostener una formalidad previa ante una eventual fiscalización laboral. Como se aprecia de la invocada sentencia del Tribunal Constitucional, sopesa la posibilidad de verificar los hechos relacionados por el quienes recuren en busca de tutela de derechos, siendo requerido, en realidad, facultar la configuración de cualquier trasgresión de los derechos. En ese sentido, el acto de fiscalización es un derecho que se encuentra simplemente en la Ley 28806 que la agencia de turismo.

2.2.5.3 Sanciones establecidas por la SUNAFIL hacia las agencias de turismo

En lo que corresponde, en estricta aplicación del artículo 4 de la ley nro. 28806, son obligaciones de SUNAFIL: otorgar sanciones en el ámbito de su competencia. La SUNAFIL en el marco de la función que le fue conferido, interpondrá pena para quienes infringe los derechos laborales, esta infracción se da por incumplir con las normas socio laborales, seguridad y salud en el trabajo.



Generalmente las infracciones obedecen al desconocimiento por parte de los trabajadores. Por ende, es muy importante que los empleadores registren a sus trabajadores en la planilla electrónica desde el primer día de trabajo, a fin de consignar el régimen de seguridad social, principalmente en el régimen de salud de pensiones en los contratos de trabajo a tiempo indefinido, debiendo además considerarse una causa objetiva. El seguro de vida también se otorga al trabajador que apenas comienza con su servicio contratado.

La jornada laboral es de ocho horas diarias o las cuarenta ocho horas semanales como máximo. Raúl Chaname Orbe² por su parte nos dice: “Periodo de tiempo medido en horas al día, días a la semana o al mes, en el que los trabajadores están bajo condiciones de su empleador en cumplimiento de la prestación surgida en virtud del contrato de trabajo”. Entonces, la jornada laboral debe contener según se ajuste a las horas del día, los días de la semana; si se exceden de las horas del día o de los días de la semana son considerados extralaborales, debiendo el trabajador percibir una remuneración extra por parte de la agencia de turismo.

Para el trabajador porteador que recorre los Caminos del Inca, a ciencia cierta no se puede establecer en cuantas horas al día se puede realizar el servicio prestado o en cuantos días puede culminar con su trabajo. Para ello cabe añadir el criterio cuantitativo según lo establecido en la OIT en la Convención N° 1 que establece que la jornada de laboral diaria, salvo casos excepcionales como el caso del trabajador porteador.

Finalmente, todo trabajador goza de los mismos derechos, en condiciones de igualdad, así lo ha señalado el Tribunal Constitucional en el EXP. N° 02779-2021-PA/TC CAJAMARCA, en su fundamento 5 lo siguiente: “En este sentido, cabe destacar que el contenido esencial del derecho a la igualdad tiene dos vertientes: la igualdad ante la ley y la igualdad ante la ley. La igualdad jurídica significa que una misma institución no puede cambiar arbitrariamente el significado de su decisión en un caso. De manera igualmente esencial, si la autoridad en cuestión considera que debe apartarse del precedente, debe proporcionar una justificación suficiente y razonable para hacerlo. En cuanto a la igualdad ante la ley, la disposición debe aplicarse por igual a todas las personas que se encuentren en la situación descrita en ella. Sin embargo, cabe señalar que no todas las desigualdades son necesariamente una manifestación de discriminación, la igualdad sólo será violada si faltan razones objetivamente justificables para un trato desigual”.

² Raúl Chaname Orbe, DICCIONARIO JURÍDICO MODERNO, Octava edición, Editorial Adrus, Arequipa 2012, pág. 358.



En cuanto al principio de igualdad de derechos, este Tribunal Constitucional determina que para analizar si existe discriminación es necesario comparar primero dos situaciones jurídicas: la situación en la que se juzga la discriminación. El tratamiento mencionado y el otro se utilizan como términos comparativos para determinar si realmente se ha violado la cláusula de igualdad de la Ley Fundamental. En este sentido, se fundamenta la frase 6 del documento 0012-2010-PI/TC.

Por supuesto, la situación jurídica expresada como término comparativo no puede ser arbitraria. Debe tener ciertas características mínimas para ser considerada una comparación “válida”, es decir, para ser incluida en el análisis de si la medida diferenciada pasa la prueba de similitud. Estas características serán al menos las siguientes:

- a) Debe ser una suposición de hecho legítima. La base de este argumento es, por supuesto, que si se considera que el término comparativo de ilegalidad significa que el trato es discriminatorio, entonces la declaración de ilegalidad ampliará el campo de ilegalidad, y está claro que cualquier negocio legítimo El compromiso del autor es exactamente lo contrario.
- b) La situación jurídica ofrecida como término comparativo debe tener características que, desde el punto de vista fáctico y jurídico, correspondan en gran medida a la situación jurídica que se considera discriminatoria. Por supuesto, esto no significa que deban ser la misma situación, sino simplemente que al analizar sus características se pueden encontrar analogías superficiales relevantes. Por el contrario, el término comparativo será ineficaz si desde el principio resulta claro que existe (o no existe) la ausencia (o existencia) de un bien jurídico de significado separado en la situación jurídica controvertida.

En este sentido, para no ampliar el abanico de posibles infracciones y cumplir con las obligaciones del operador controlador, también es necesario comprobar si la pretensión del recurrente se ajusta al ordenamiento jurídico.

De lo expuesto, se puede concluir que las agencias de turismo son objeto de tratos discriminatorios hacia los trabajadores porteadores. No debemos olvidar que la labor del trabajador es la base de la sociedad y debe de percibir un trato digno.

En otro escenario respecto a sanciones que difieren de las sanciones administrativas y sanciones judiciales, la SUNAFIL mediante Resolución Nro. 067-2020-SUNAFIL/IRE/ puso en claro que las consecuencias jurídicas de los procedimientos de inspección y sanción de la SUNAFIL son diferentes a las de las autoridades judiciales. En consecuencia, las sanciones de



SUNAFIL no se suspenderán si el mismo delito es perseguido por las siguientes causas: 4.21. Por lo tanto, dado que el objeto de la petición, los litigantes y el proceso administrativo no están estrechamente relacionados con las consecuencias jurídicas del juicio, no corresponde que esta agencia retroceda. Al mismo tiempo, la labor inspectora de la SUNAFIL no interfiere en modo alguno con las facultades que ejerce el poder judicial en los procesos judiciales en sus campos de actividad.

2.2.6 Desempeño sobre el trabajador porteador según la SUNAFIL

Según la Ley de Porteador –Ley Nro. 31614 trae consigo la definición del trabajador porteador, una definición recaído en el artículo 3, “El porteador es quien ejerce su actividad con el esfuerzo de su propia integridad y la demanda física que necesita para el transporte de víveres, equipos, herramientas y otras pertenencias útiles en la expedición de turistas así como de otras actividades similares en plena jornada laboral facultada por la normatividad nacional, por lugares es imposible el acceso vehicular”. Con criterio de razón se puede inferir el desempeño del trabajador del glosado artículo lo siguiente: El desempeño del trabajador porteador, con su propio cuerpo realiza esfuerzos físicos, transporta vituallas, equipos o enseres personales y otros bienes indispensables para la expedición con fines turísticos.

Nuestra doctrina es unánime en la definición del trabajador, y le sobra razón a Guillermo Cabanellas de las Cuevas, cuando nos enseña, “Todo el que cumple esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”. En este contexto, se puede decir que el trabajador es aquel en la que remuneración depende de la tarea realizada o con los objetivos colaborados.

Desde una óptica humanista, el desempeño del trabajador porteador realiza funciones propias de porteador como cargo u oficio. La legislación 28806 es genérica, no hace distinción o no desestima al trabajador porteador. El porteador es el trabajador supeditado a quien lo emplea ya sea una entidad empresarial que es dedicada al rubro del turismo o a la agencia de viajes de turismo, en condición y conformidad al Decreto Legislativo N° 728, solicitado para cumplir los servicios de transporte de carga de manera continua, pero a plazo indeterminado.

Según el artículo 1° de la ley 28806, la SUNAFIL tiene por objeto regular el sistema del trabajo de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional de Trabajo. Bajo este contexto, la OIT congrega a representantes de gobiernos y de organizaciones para que ejecuten normas laborales, políticas y programas. La SUNAFIL, en el marco de sus funciones que le es



conferido en cumplir y hacer cumplirla ley, es garantizar al porteador en su centro de trabajo o agencia de turismo, en la instauración de los medios y condiciones que protege la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores porteadores.

2.2.7 Supervisión del cumplimiento del derecho laboral del trabajador porteador

Corresponde hacer uso de nuestro ordenamiento jurídico, especialmente, de conformidad con el artículo 4 de la Ley Nro. 28806, son funciones de la SUNAFIL:

- a) Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.

La supervisión en cumplimiento al derecho laboral del trabajador porteador es reforzar las actuaciones vinculadas a la prevención y fiscalización en beneficio de los trabajadores porteadores, cuya labor de servicios son semejantes a la contratación y condición para su desarrollo es dotar de vestimenta, equipos básicos de seguridad, seguro de vida, remuneración mínima, entre otros derechos.

- b) Aprobar las políticas de inspección del trabajo de acuerdo con las políticas nacionales y departamentales.
- c) Desarrollar y proponer disposiciones reglamentarias dentro de su competencia.
- d) Tener exigencia en el cumplimiento de las leyes, reglamentos, normas consuetudinarias y relaciones contractuales, que incluyan sistemas de general aplicación o sistemas especiales en los procedimientos de trabajo social.
- e) Introducirá sanciones legales por el incumplimiento de las normas de trabajo social en su jurisdicción.
- f) Promover y apoyar medidas para promover las normas sociales y laborales y desarrollar las funciones de inspección, orientación y asistencia técnica de las autoridades locales.
- g) Proporcionar orientación y asistencia técnica especializada en el ámbito de sus competencias.

El personal de SUNAFIL en coordinación con las empresas de turismo o agencias de turismo debe realizar capacitación y asistencia técnica. De ser el caso de trabajadores de idioma nativo (quechua), se brinda la información de derechos labores como parte del enfoque intercultural, realizando jornadas que permitirán conocer la problemática de los trabajadores porteadores durante su contratación y jornada laboral. Así mismo, desarrollar actividades que guíen al mejor desempeño de los derechos laborales para evitar conflictos laborales.



La SUNAFIL, como parte de brindar información técnica al trabajador porteador de la ruta del Camino Inca al Santuario de Machu Picchu, en coordinación con la Dirección Regional de Trismo de Cusco (Dircetur), es lograr la obtención de resultados óptimos de fiscalización; teniendo que los porteadores son personas contratadas al servicio de transportar equipajes, alimentos, u otros objetos que llevan los turistas, y cuyos derechos no pueden ser vulnerados.

- h) Ejercicio de las facultades de ejecución y sanciones impuestas en ejercicio de las facultades.
- i) Supeditar el aligamiento en el cumplimiento de las leyes, reglamentos, normas consuetudinarias y relaciones contractuales en el sistema de trabajo privado y en el sistema de trabajo social.

Sunafil coordina con la Administración del Servicio Civil Estatal para los empleados que prestan servicios en instituciones estatales que están sujetas al régimen del mercado laboral privado.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en estricto cumplimiento a la Ley 28806, además, supervisa como mínimo una vez al año, sin embargo, por denuncia o a solicitud del trabajador puede supervisar como plan de una estrategia integral para mejorar las condiciones laborales de los porteadores que operan en las empresas de turismo o agencias de turismo dedicados en la ruta del Camino Inca al Santuario Histórico de Machu Picchu ubicado en el departamento de Cusco. Debemos tener en cuenta que dicha supervisión no fue realizada en los años 2022 ni 2023, años que son materia de investigación.

Desde la óptica del Tribunal Constitucional recaído en el EXP N° 03004-2017-PAJTC, Ica caso, su fundamento 9 expone los siguiente: “Internacionalmente, y en el ámbito laboral, el Convenio No. 151 de la Organización Internacional del Trabajo “Relaciones Internacionales del Trabajo en Público Lugares” está reglamentado, firmado y ratificado por el Perú; y el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de celebración de negociaciones colectivas establece en su texto una serie de disposiciones dirigidas directamente a garantizar la protección de los trabajadores para que puedan ejercer sus derecho a la libertad de asociación y a protegerlos de posibles discriminaciones, conductas o daños, precisamente por su afiliación sindical (resolución emitida en el oficio 8330-2006-PA/TC, fundamento jurídico 4)”.

Uno de los principios fundamentales de la libertad de trabajo es darle protección adecuada contra los actos de discriminación antisocial, anti-laboral en relación con su empleo, tales como despidos arbitrarios, traslados y otras medidas perjudiciales al trabajador, y que dicha protección



es particularmente necesaria tratándose de un trabajador porteador en dependencia de las agencias de turismo que deben contar con la mínima garantía de que no sea perjudicado. Al ser un derecho fundamental que el trabajador porteador ha de contar con el derecho.

En otra sentencia del Tribunal Constitucional en el EXP. N.º01470 2016-PHC/TC AREQUIPA, en su fundamento 17 ha señalado respecto a los Derechos a acciones positivas estatales, lo siguiente: “Los derechos fundamentales en su dimensión subjetiva son situaciones jurídicas de derechos subjetivos, cuyo objeto es proteger el respeto de los derechos constitucionales. En este sentido, los derechos fundamentales como derechos subjetivos son derechos a algo. Este "algo" se puede dar, hacer o no hacer. Tradicionalmente, los derechos fundamentales han sido definidos como prerrogativas del pueblo ante el Estado, de modo que éste no interfiera en el ámbito de su libertad personal. Esta posición es defendida por la teoría liberal de los derechos fundamentales. Pero como los derechos fundamentales tienen la estructura de derechos subjetivos, no podemos hablar sólo del derecho de inacción o de no acción, sino también del derecho de acción positiva. En este sentido, los derechos fundamentales tienen una naturaleza dual que va más allá de su doble dimensión, ya que no se limitan al derecho de abstención, sino que incluyen estructuralmente el derecho a la acción positiva.

Conforme lo tiene señalado el Tribunal Constitucional, respecto a la protección de los derechos del trabajador, surge en este extremo una consistencia constitucional quien es el destinatario el trabajador con derechos fundamentales positivos. En primer lugar, los beneficiarios de estas acciones son los estados. Al tratarse de un reconocimiento, su finalidad más elevada es proteger a las personas y respetar su dignidad. De hecho, la gran mayoría de las constituciones reconocen la dignidad humana como el objetivo más elevado y el concepto legítimo del Estado, por lo que el Estado debe garantizar primero la protección y el desarrollo de los trabajadores.

Similar tratamiento merece invocar el artículo 9 de la Ley 31614 respecto a la protección del trabajador porteador, donde las actividades ejercidas en el trabajo realizadas por los porteadores deben respetar los derechos laborales fundamentales. Está prohibido emplear a personas menores de 18 años (edad mínima para realizar estos trabajos). Los empleados de Carrier tienen igualdad de oportunidades y están libres de discriminación en el desempeño de sus actividades. Debe respetarse el derecho a la libertad de trabajo y los derechos laborales colectivos



2.2.8 Las agencias de turismo en el cumplimiento de derechos laborales de los porteadores

En la Ejecutoria Suprema recaído en la Casación Nro. 2010-2007/Santa³, da cuenta de un caso de incumplimiento de contrato, en el siguiente: "...En un contrato mutuo, si una de las partes (..) incumple sus obligaciones, la otra parte puede exigir el cumplimiento o resolver el contrato y reclamar daños y perjuicios, en cualquier caso, los mecanismos a disposición de los contratantes están autorizados para ello, y éste, a su vez, ha cumplido con su obligación, que se entiende como un curso de acción en un contrato en el que prevalece la indemnización entre las partes y cuyo objeto es responsabilizar a una de las partes en caso de incumplimiento. El comportamiento no es válido.

Dentro de esta clase de cumplimiento de derechos laborales de los porteadores, en aplicación a los dispuesto por la Sala Suprema en la Casación Nro. 2010-2007, el cumplimiento de los contratos, del cual se encuentran denominados a solicitar el cumplimiento o la resolución del contrato y en otro caso la indemnización por daños y perjuicios. Podemos decir que el cumplimiento del contrato es la relación de las partes en virtud de su voluntad, que determina la obligación que a los involucrados en ella los compete, mientras que la indemnización por daños y perjuicios no existe el vínculo por disposición de la voluntad de las partes, siendo que es una obligación ante el acontecer de un evento dañoso. Lo que se busca es resarcir o reparar al trabajador por el daño que pueda haber ocurrido.

Las agencias de turismo al contratar los servicios del trabajador porteador, se deriva de la voluntad unilateral, acto lícito, sin embargo, ante la falta de cumplimiento de derecho laborales al trabajador porteador, inciden en los bienes o intereses del trabajador porteador que son cuantificables en dinero, es decir, pueden ser perfectamente valorizados en términos económicos, siendo que los tipos de incumplimiento de derechos laborales que incluye el daño a la persona, infiriendo directamente en sus emociones, sufrimiento, pena, angustia y el proyecto de vida misma de la persona.

Por otro lado, los trabajadores porteadores consideran que también desempeñan la labor de servicios en las agencias de turismo, dado la naturaleza del trabajador al que se le contrata por un periodo indefinido en cumplimiento de una necesidad económica, se le otorga un pago menor en

³ Casación nro. 2010-2007/Santa, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 02-09-2008, págs. 22697-22698



comparación. Sobre este hecho es que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado respecto al derecho a la remuneración equitativa.

El Tribunal Constitucional en el EXP. N° 02779-2021-PA/TC CAJAMARCA, en su fundamento 1 y siguientes ha señalado: “Derecho a la remuneración 2. El artículo 24 de la Constitución Política del Perú establece que "el trabajador tiene derecho a una remuneración justa y adecuada para su bienestar material y moral y el de su familia". 3. En la sentencia No. 00020-2012-PI/TC, este tribunal estableció las siguientes normas en materia de salarios: 22. En resumen, la referencia a "remuneración razonable" en el artículo 24 de la Constitución significa que no está sujeta a discriminación arbitraria, ya que dicha discriminación se basa en motivos prohibidos y se considera discriminación sexual según el artículo 2.2 de la Constitución. la Constitución. Una indemnización adecuada es, por tanto, parte integral del derecho fundamental a la indemnización básica establecido en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú y también significa que su monto se ajuste a un estándar mínimo a través de la autonomía estatal o colectiva, de manera que el derecho a la vida o a la dignidad sea garantizado. establecido. el principio de derechos consagrado en la constitución no se verá comprometido”.

En tal razón, se debe destacar que el contenido trascendental de igualdades tiene dos vertientes:

La igualdad ante la ley y la igualdad ante la ley. La igualdad de jure significa que el mismo organismo no puede cambiar arbitrariamente el significado de sus decisiones en condiciones de igualdad sustancial, y si ese organismo cree que debe apartarse de sus precedentes, debe proporcionar una justificación suficiente y razonable para hacerlo. En materia de igualdad ante la ley, la norma debe aplicarse por igual a todas las personas que se encuentren en la situación descrita en el caso de la norma. Sin embargo, cabe señalar que no todas las desigualdades son necesariamente discriminación, la igualdad sólo será violada si no existen razones objetivamente justificables para un trato desigual.

La protección contenida en la sentencia del Tribunal hace algunas implicancias al derecho fundamental como un contenido de corte humanístico en el que se homologa la igualdad en la Ley, igualdad ante la ley de los trabajadores portadores de las rutas del Camino Inca que realizan esfuerzos sacrificados, pues es su condición de trabajador sujeto a las agencias de turismo que contrata a plazo indeterminado por una remuneración menor.



Para configurar entonces el incumplimiento del contrato, debe probarse con las actuaciones según lo ordenado por el artículo 2 de la Ley Nro. 30814, que a la letra reza: “La SUNAFIL es en ente encargado del sistema de inspección del trabajo previsto en el artículo 18 de la Ley N° 28806, la Ley General de Inspección del Trabajo y el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que dicta normas y establece procedimientos para velar por el cumplimiento dentro de su jurisdicción. "Es necesaria una política que involucre a otros organismos estatales para garantizar el funcionamiento del sistema”.

2.2.9 Requisitos agencia de turismo para ser operadora del Camino Inca

Desde el enfoque del derecho, es factible que el porteador como trabajador de una agencia de turismo, tanto a juicio de admisibilidad de procedencia de la misma, se verifique si aquella agencia de turismo contiene o no el requisito formal o extrínseco exigido por la Dirección Regional de Turismo de Cusco (Dirctetur) y demás entidades; y tanto con los requisitos de fondo intrínsecos respectivamente.

Respecto al requisito de forma o extrínseco, las agencias de turismo para ser operadores del camino inca deben gozar de licencia otorgada por las empresas peruanas locales que cuentan con oficina en la ciudad de Cusco. Teniendo presente que la licencia para ser operador del Camino Inca solo se expide a empresas peruanas que cuentan con una local en la ciudad de Cusco, requisito que es necesario reunir al momento contratar los servicios de un trabajador porteador; sin embargo, merece poner atención a las empresas de trekking de viajes internacionales que externalizan a sus grupos correspondientes.

Entre los requisitos de fondo o intrínseco, podemos considerar que puede ser para la labor que se lo encomienda al personal porteador, esto con una contraprestación laboral de contrato de trabajo. Cabe también agregar, las empresas de turismo del Camino Inca deben contar con un almacén de los equipos necesarios para realizar la ruta del Camino Inca, y estos quipos pueden ser considerados como: equipo de primeros auxilios, carpa comedor, carpa cocina, equipo de cocina, colchón y ropa para los porteadores. Se debe tener en cuenta que la SERNANP, es la entidad pública que está a cargo de visitar el almacenamiento de cada empresa por lo menos una vez al año.

En la Casación Nro. 33356-2019, la Corte Suprema de la República a establecido en el fundamento octavo, como precedente vinculante, lo siguiente: “De acuerdo a lo expuesto, los contratos de incremento de actividad o inicio de actividad, asimismo de presentar un documento



triplicado, también deberán registrarse en forma que defina claramente su duración y sea objetivo. Además de eso, que la justificación esté debidamente justificada, también debe describirse de forma clara y precisa con documentación suficiente de por qué el contrato se celebró según el modelo de contrato y no por un período determinado. No está claro, de lo contrario el empleador puede sufrir daños en virtud de la legislación laboral mencionada anteriormente. La contratación abusiva de empleados se está llevando a cabo en la forma indicada en el texto de la Ley de Competitividad y Decreto Legislativo Conjunto No. 728”.

De lo expuesto por la Suprema Ejecutoria, con razón se puede argumentar que los contratos de incremento de actividad o inicio de actividad, adicionalmente debe constatarse mediante un documento y por tres juegos, donde se consigne de forma implícita la duración y objetos de causas que serán desarrolladas en forma concisa y clara, aparte que serán respaldadas mediante un argumento imparcial. Los documentos de fiscalización que adquiera el trabajador porteador deben demostrar las razones por las cuales es contratado como porteador, detallando con claridad el tiempo, la remuneración, el plazo, pues de lo contrario, las agencias de turismo estarían haciendo un trasgredido en los contratos de trabajadores porteadores.

El Tribunal Constitucional en el EXP. N° 006-2007-PA/TC, se pronunció sobre el tema de contratos del principio de primacía de la realidad en el siguiente sentido: “Además de lo previsto en el contrato sobre prácticas previas al empleo, (el demandante) ha desempeñado un empleo permanente en forma subordinada y respetando la jornada laboral, (por lo que) debe concluirse que la verdad de los hechos en la demanda del principio (que permite probar que no existe relación de causalidad en las circunstancias concretas); prueba que lo antes mencionado la firma del contrato es simulada y en realidad el contrato de trabajo corresponde a la firma. Por lo tanto, de conformidad con el artículo 77 del Contrato de Trabajo. Decreto Supremo No. 003-97-TR establece que la relación contractual resulta de una relación laboral registrada y es por tiempo indefinido”. Según se desprende de la invocada sentencia, la falta de una causa objetiva que justifique la vinculación con la empresa con un beneficiario en el marco de una modalidad formativa tendrá como consecuencia la desnaturalización, entendiéndose como un contrato a plazo indeterminado. Se ha entendido por ejemplo la labor que empieza el trabajador porteador relacionado con las agencias de turismo solo puede ser llevadas a cabo con un contrato a plazo indeterminado y no mediante contrato a tiempo parcial, dada que son actividades del trabajador



porteador hacer esfuerzos físicos con su cuerpo al recorrer los Caminos del Inca, en otras palabras, debe constituir una causa objetiva de la contratación.

2.3 Marco conceptual. (Definición de términos básicos)

2.3.1 Agencias de Turismo

“Empresa encargada de la intermediación en el transporte de viajeros” (RAE, 2022).

2.3.2 Caminos Incas

La red de Caminos Incas, es también llamado "red vial del Tahuantinsuyo" o *Qhapaq Ñan*. Se trata de una característica de arquitectura en el imperio incaico, dichas redes conectaban lugares estratégicos, en los cuales se trasladaban los ejércitos por medio de extensas llanuras y montañas (Cartwright, 2014)

2.3.3 Ineficacia

Según la RAE (2022) se define como la falta de eficacia y actividad.

Definir la “ineficacia” y situarla en el campo de los conceptos jurídicos es tarea sumamente difícil. ¿Qué es la ineficacia? En el sentido popular, ineficacia es un término negativo que indica falta de eficiencia y total falta de efecto. Algo es ineficaz si no tiene sentido ni sentido para el objetivo que queremos alcanzar (Leon, 1961).

2.3.4 Porteador

Persona que se compromete a transportar mercancías por cuenta propia, independientemente de que lo haga de forma independiente o mediante la celebración de un contrato con otra entidad. Los porteadores son los trabajadores más duros en el Camino Inca a Machu Picchu. Su tarea es llevar consigo el equipamiento necesario para la ruta: tiendas de campaña, sacos de dormir, utensilios de cocina, etc. La mayoría provienen de las ciudades más alejadas del Cusco (Camino Inca, 2022).

2.3.5 Vulnerar

Transgredir, quebrantar, violar una ley o precepto. Causar un daño o perjuicio a alguien o algo (RAE, 2022).

2.3.6 Derechos laborales

El derecho laboral es un conjunto de normas que regulan las obligaciones entre empleados y empleadores, partes en las relaciones laborales (RAE, 2022)



Los derechos laborales son derechos protectores de la clase trabajadora que buscan equilibrar los factores de producción, capital y trabajo, proporcionando empleo y fuentes de productividad que proporcionen un nivel de vida digno a los trabajadores y sus familias.

Conocer la fuente del derecho laboral requiere conocer su significado, por lo que ya sabemos que esta ley trata de las relaciones y obligaciones laborales entre empleados y empleadores y viceversa. Desde el punto de vista jurídico, el derecho es un conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones laborales con el fin de lograr un equilibrio entre empleadores y empleados (Mendoza, 2012).

2.3.7 SUNAFIL

Es un organismo regulador que promueve, supervisa y fiscaliza que se cumplan según los ordenamientos jurídicos en el aspecto socio-laboral y brinde seguros para la salud e integridad, adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, brinda asesoría técnica, realiza investigaciones y propone la emisión de normas laborales (Sunafil, 2022).

2.4 Hipótesis de trabajo

2.4.1 Hipótesis general

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, no es eficaz para hacer cumplir los derechos laborales de los trabajadores portadores a las agencias de turismo en el tramo del Camino Inca.

2.4.2. Hipótesis específicas

HE1: Los derechos laborales de los portadores del Camino Inca, incumplidos por parte de agencias de turismo son, las condiciones mínimas que se les debe brindar a los trabajadores, como una adecuada alimentación, régimen de salud y pensiones, límite de carga e implementos de trabajo.

HE2: Las inspecciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para lograr el cumplimiento de los derechos laborales del porteador del Camino Inca, no son suficientes ni eficaces.



2.5 Categorías de estudio

Categorías	Definición de categorías de estudio	Subcategorías	Indicadores
<p>Categoría 1</p> <p>Los Derechos laborales de los portadores del Camino Inca</p>	<p>“Los Derechos laborales son el conjunto de normas que regulan una relación jurídico laboral entre un empleador y un trabajador, esencialmente se encuentran establecidos bajo una normativa, asimismo que se establecen mediante pactos de índole social que otorga el respeto de los derechos, asimismo, por medio de la Jurisprudencia, señala que han de ser llevadas a cabo, si no fuera así se estaría cometiendo una infracción y se tendría penalidades de parte de las autoridades administrativas de trabajo”. (Carpio, 2019, p. 19)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de trabajador porteador • Condiciones de trabajo • Protección de derechos fundamentales en la labor del porteador • Actividades de riesgo del trabajador porteador. • Objeto y finalidad de la Ley N° 31614 Nueva Ley del Trabajador Porteador 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción en hacer respetar los derechos laborales de los portadores de camino inca • Remuneración <ul style="list-style-type: none"> - Jornada de trabajo - Seguridad social y régimen pensionario - Seguridad y salud en el trabajo • Enfermedades <ul style="list-style-type: none"> - Ocupacionales - Accidentes de trabajo - Objeto de la ley • Aspectos relevantes <ul style="list-style-type: none"> -Aspectos observados de la Ley.



<p>Categoría 2</p> <p>El rol fiscalizador de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral</p>	<p>“El Rol de fiscalización laboral, llamada también inspección del trabajo, es el acto de vigilar, controlar, o verificar el cumplimiento según establezca las normas en lo social y laboral, estas involucran lo referido a las conexiones de labores, la seguridad y la integridad del trabajador, entre otros, que se dan por medio de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral denominada SUNAFIL”. (Carpio, 2019, p. 12-13)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -El Rol Fiscalizador La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -Importancia de SUNAFIL -Funciones de SUNAFIL -Funciones respecto del trabajador porteador -Fiscalización laboral -Supervisión del cumplimiento de los derechos laborales del trabajador porteador -Función Normativa -Sanciones 	<ul style="list-style-type: none"> -Nº de visitas de fiscalización laboral -Capacitación de SUNAFIL a trabajadores porteadores y empleadores sobre derechos laborales. -Propuestas de mejora en la fiscalización por parte de SUNAFIL -Sanciones a los empleadores de agencias de turismo
---	--	---	---



CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

3.1.1 Enfoque de investigación

El enfoque que corresponde a la presente investigación es el cualitativo, pues, utilizaremos la data sin establecer usos numéricos, ni análisis estadísticos, nos concentraremos en la situación y/o fenómeno jurídico referenciado a la eficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral que vela por el respeto a los derechos de trabajo de los portadores a las agencias de turismo en el tramo de Camino Inca y estrategias para la sistematización de la información. (Fernández, et al., 2015, p.18-19)

3.1.2 Tipo de investigación

Socio jurídico, pues “abordaremos un problema social desde una perspectiva jurídica”. (Castro, 2019, p. 39), es así como se centra en las vivencias de las personas dentro una “etnia” que es un grupo de trabajadores portadores que trabajan en agencias de turismo.

3.2 Diseño contextual

3.2.1. Escenario espacio temporal

Corresponde al contexto de las rutas de Camino Inca, ubicada en el distrito de Machupicchu, provincia de Urubamba y del departamento de Cusco en los años 2022 y 2023.

3.2.2 Unidades de estudio

La selección de la unidad de estudio se realizó por muestreo no probabilístico por conveniencia, al respecto Tamara & Carlos (2017) nos dicen que la investigación por conveniencia ayuda a la selección los casos que puedan estudiarse con términos de inclusión. Asimismo, que se fundamenta según se tenga accesibilidad y la aproximación de los sujetos para el investigador. Para los fines de cumplir con dicha técnica de muestreo no probabilístico establecimos los siguientes parámetros para la recolección de información.



Tabla 1 *Unidades de estudio*

Unidad de estudio	Características	Cantidad
<ul style="list-style-type: none"> Funcionarios de SUNAFIL Cusco 	Abogados especializados en derecho laboral que forman parte de SUNAFIL en la provincia de Cusco, en el periodo 2022-2023.	2
<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores porteadores de agencias de viaje y turismo. 	Trabajadores que estuvieron sujetos a la suspensión perfecta de labores en la provincia de Cusco, en el periodo 2022-2023.	10
<ul style="list-style-type: none"> Empleadores de agencias de viaje y turismo 	Empleadores de agencias de turismo en la provincia de Cusco, en el periodo 2022-2023.	2
<ul style="list-style-type: none"> Ley N° 31641 	Nueva Ley de los Porteadores N° 31641 entro en vigencia el 12 noviembre del 2022.	1

Fuente: Elaboración propia 2023

3.2.3 *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

3.2.3.1. **Técnicas para la recolección de datos**

Las técnicas que se aplicaron en la investigación fueron las siguientes:

- ***Entrevista guiada o semi estructurada***

Permite establecer un diálogo fluido y oportuno con los expertos del tema y los principales involucrados en la problemática, con el fin de obtener información acorde a la realidad, en ese entender Hernández, Fernández & Baptista (2014) contemplan que: “Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)” (p.403).

- ***Análisis documental***

Permite organizar, analizar, sintetizar y representar el contenido registrado en las resoluciones sub-gerenciales de suspensión perfecta de labores que fueron expedidas por funcionarios de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, como menciona Castillo (2005): “Es el conjunto de actividades diseñadas para representar un documento y su contenido de una forma diferente a su forma original, con el objetivo de permitir su posterior recuperación e identificación” (p.1). Por otro lado, esta Técnica permite acercarnos a las personas



directamente en la realidad, así Murillo (s.f.) menciona que “La entrevista es una técnica que los investigadores tratan de utilizar para proporcionar información de forma oral y personal. De esta manera se ingresa la información en base a los aspectos subjetivos que rodean los acontecimientos de la vida y las personas como: una creencia, actitud, opinión o valor relevante para una situación bajo estudio.” (p. 06)

3.2.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos derivados de las técnicas de investigación que se aplicaron en la investigación fueron las siguientes:

- ***Cuestionario semiestructurado***

Permite comprender a fondo las respuestas proporcionadas por las unidades de estudio e inclusive formular otras preguntas en el transcurso de la entrevista con el fin de enriquecer la investigación, puesto que estas entrevistas están basadas en un conjunto de preguntas donde el entrevistador cuenta con la plena libertad de aumentar preguntas adicionales si necesita precisar algún concepto o adquirir más información (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Por otro lado, La guía de preguntas tendrá el fin de realizarse a los especialistas de derecho en materia laboral para obtener respuestas acerca de los derechos laborales de portadores de las agencias de viajes y turismo. Al respecto Ortiz (2015) nos dice que:

Una guía de entrevista es un documento que contiene temas de entrevista, preguntas sugeridas y análisis. Descubrieron temas como la experiencia profesional, el aprendizaje y la capacitación, la historia familiar y más que nos son útiles para replantear expectativas y responsabilidades. Crear una atmósfera cálida de inclusión, confianza y empatía.

- ***Ficha de análisis documental***

Permite resumir la información contenida en las resoluciones sub-gerenciales de suspensión perfecta de labores, a través de un registro con datos descriptivos y objetivos que serán plasmados en un esquema estructurado, como refiere Castillo (2005): “Aquel proceso donde se manifiestan características internas y externas de algún archivo que permitirá identificar inequívocamente el documento. Asimismo, tiene implicancia sobre el soporte e identifica los datos externos de un archivo que lo distinguen respecto a otros, proporcionando una identificación individual” (p.5).

3.2.3.3 Técnica de confiabilidad de instrumentos de recojo de información



Se validaron los instrumentos de recojo de información con la Técnica de Juicio de Expertos, que consiste en la validación útil para verificar la viabilidad de la investigación.

3.2.3.4 Técnicas de análisis e interpretación de información

Es una de las técnicas más utilizadas en el Enfoque de Investigación Cualitativa, que consiste en el cruce de información que consiste en cruzar información para realizar el análisis respectivo en cuanto a los resultados, también de los hallazgos y permitirá argumentos confiables para la discusión en la investigación.



CAPÍTULO IV: RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

5.1 Resultados de las entrevistas efectuadas a los porteadores de Camino Inca

Tabla 2 Sobre la opinión de los entrevistados sobre la relación entre las agencias de turismo y los trabajadores porteadores en el tramo del Camino Inca

Pregunta	Indicador de pregunta	Participantes	Resultados
¿Cómo describiría la relación entre las agencias de turismo y los trabajadores porteadores en el tramo del Camino Inca?	Conocer la opinión de los entrevistados sobre la relación entre las agencias de turismo y los trabajadores porteadores en el tramo del Camino Inca.	10 trabajadores porteadores	-Del total de los porteadores entrevistados, 9 de 10 manifestaron que, no tienen una buena ni mala relación con las agencias de turismo. Específicamente manifestaron que tienen una relación “más o menos”, debido a que no hay un interés por parte de las agencias de turismo para querer mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores. -Sin embargo, 01 de los entrevistados comentó que, si tiene una relación regular con algunas agencias de turismo porque a veces son considerados.
Análisis de Resultados.			
A partir de los resultados consideramos que, existe una mala relación entre las agencias de turismo y los porteadores porque al parecer se pondera el aspecto de trato discriminatorio hacia los trabajadores por su condición económica baja.			



Tabla 3 *Criterio de los entrevistados acerca de la eficacia de la SUNAFIL en la protección de los derechos laborales de los trabajadores porteadores en este sector*

Pregunta	Indicador de pregunta	Participantes	Resultados
¿Desde su perspectiva qué opinión tiene sobre la eficacia de la SUNAFIL en la protección de los derechos laborales de los trabajadores porteadores en este sector?	Averiguar el criterio de los entrevistados acerca de la eficacia de la SUNAFIL en la protección de los derechos laborales de los trabajadores porteadores en este sector.	10 trabajadores porteadores	Del total de los porteadores entrevistados, los 10 manifestaron que, la SUNAFIL no tiene ninguna eficacia al momento de proteger los derechos laborales de los trabajadores porteadores, manifestando además que nunca han tenido contacto directo y desconocen cual es el rol de esta entidad por falta de interés.
Análisis de Resultados.			
Según los resultados, se pudo verificar que los trabajadores porteadores no tienen conocimiento sobre la función de la entidad SUNAFIL debido a que dicha entidad en ningún momento se les aproximó para darles una capacitación respecto a la nueva ley del trabajador porteador 31614.			



Tabla 4 Sobre la opinión de los portadores sobre las constantes supervisiones que realiza la SUNAFIL en la red de camino inca y si les brindan una capacitación

Pregunta	Indicador de pregunta	Participantes	Resultados
<p>¿Según su opinión, que tan constantes son las supervisiones que realiza la SUNAFIL en la red de camino inca y que tipo capacitación les brinda? Explique:</p>	<p>Conocer la opinión de los portadores sobre las constantes supervisiones que realiza la SUNAFIL en la red de camino inca y si les brindan una capacitación.</p>	<p>10 trabajadores portadores</p>	<p>Del total de los portadores entrevistados, los 10 indicaron que, la única capacitación que les brindaron fue por la entidad SERNANP sobre los cuidados arqueológicos del Camino Inca, y que la SUNAFIL nunca fue a supervisar ni les brindo ningún tipo de capacitación durante todo el tiempo que han estado laborando hasta el día de hoy.</p>
<p>Análisis de Resultados.</p>			
<p>De los resultados se puede extraer que la SUNAFIL nunca se aproximó a los trabajadores portadores que realizan su labor en la Red de Camino Inca y por ello tampoco se les brindo ningún tipo de capacitación por parte de esta entidad, por lo que podemos concluir que no son constantes las supervisiones.</p>			



Tabla 5 Sobre las experiencias y conocimientos de los derechos laborales vulnerados por parte de las agencias de turismo hacia los porteadores en el tramo de Camino Inca

Pregunta	Indicador de pregunta	Participantes	Resultados
¿Según su experiencia o conocimiento, qué derechos laborales cree que son los más vulnerados por las agencias de turismo hacia los trabajadores porteadores en el tramo del Camino Inca?	Conocer las experiencias y conocimientos sobre los derechos laborales vulnerados por parte de las agencias de turismo hacia los porteadores en el tramo de Camino Inca.	10 trabajadores porteadores	<p>-De acuerdo con lo manifestado por los porteadores entrevistados tenemos que 05 de los 10 indicaron que dentro de su trayectoria laboral como porteadores se le ha vulnerado el derecho a su seguro social porque cada que se encontraban en un accidente, las agencias de turismo no querían hacerse cargo y por ello los porteadores tenían que gastar sus propios ahorros para remediar sus lesiones.</p> <p>-Otro punto que considerar es lo manifestado por 02 de los 10 porteadores entrevistados, donde indicaron que se le vulneran el derecho a la remuneración, debido a que las agencias de turismo no les paga a su debido tiempo y en otro caso no les pagan lo que corresponde por ley.</p> <p>-Asimismo, 03 de los 10 porteadores entrevistados manifestaron que, se le vulnera el derecho a la seguridad laboral debido a que no les brindan los implementos necesarios para dicha labor.</p>
Análisis de Resultados.			
A partir de los resultados podemos concluir que aún se siguen vulnerando los derechos fundamentales plasmadas en la nueva ley del trabajador porteador 31614.			



Tabla 6 Sobre la experiencia personal o conocimiento de casos en los que se hayan incumplido derechos laborales de los trabajadores portadores en el tramo del Camino Inca y cuáles fueron los principales problemas que se presentaron

Pregunta	Indicador de pregunta	Participantes	Resultados
¿Desde su perspectiva, ha tenido usted alguna experiencia personal o conocimiento de casos en los que se hayan incumplido derechos laborales de los trabajadores portadores en el tramo del Camino Inca? Si es así, ¿cuáles fueron los principales problemas que se presentaron?	Conocer su experiencia personal o conocimiento de casos en los que se hayan incumplido derechos laborales de los trabajadores portadores en el tramo del Camino Inca y cuáles fueron los principales problemas que se presentaron.	10 trabajadores portadores	De acuerdo con lo manifestado por los portadores entrevistados tenemos que los 10 trabajadores han tenido malas experiencias y han conocido casos donde se les vulnera sus derechos, indicando que la mayoría ha sufrido casos de discriminación por parte de algunas agencias de turismo.
Análisis de Resultados.			
Según los resultados podemos concluir que, estos trabajadores si han tenido malas experiencias con su centro laboral (agencias de turismo) y que en algún momento de su vida laboral como trabajador portador se les han vulnerado sus derechos laborales.			



Tabla 7 Sobre la opinión de los porteadores sobre la implementación que las agencias de turismo les brinda, según su trayectoria laboral como porteador

Pregunta	Indicador de pregunta	Participantes	Resultados
¿Según su trayectoria laboral, las agencias de turismo les brindan los implementos necesarios para que ustedes realicen su labor en la red de camino inca?	Conocer la opinión de los porteadores sobre la implementación que las agencias de turismo les brinda, según su trayectoria laboral como porteador.	10 trabajadores porteadores	De acuerdo con lo manifestado por los porteadores entrevistados, los 10 indicaron que las agencias de turismo no les brindan los implementos necesarios según lo establecido por ley. Son raras las ocasiones que las agencias de turismo les da algunos implementos, como las carpas y zapatos.
Análisis de Resultados.			
De los resultados se puede observar que las agencias de turismo aun sabiendo que se deben acatar a la nueva ley del porteador 31614, no cumplen con lo establecido en dicha norma al no entregarles los implementos para realizar su trabajo como porteador.			



Tabla 8 Sobre la opinión de los porteadores sobre las inspecciones realizadas por la SUNAFIL y si han logrado mejorar el cumplimiento de los derechos laborales de los porteadores del Camino Inca

Pregunta	Indicador de pregunta	Participantes	Resultados
<p>¿Según su experiencia o conocimiento, cree que las inspecciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral han logrado mejorar el cumplimiento de los derechos laborales de los porteadores del Camino Inca?</p>	<p>Conocer la opinión de los porteadores sobre las inspecciones realizadas por la SUNAFIL y si han logrado mejorar el cumplimiento de los derechos laborales de los porteadores del Camino Inca.</p>	<p>10 trabajadores porteadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los 10 trabajadores porteadores manifestaron que, la SUNAFIL no ha logrado el cumplimiento de sus derechos debido a que en ningún momento se les ha acercado de manera directa para inspeccionar o capacitarlos. Sin embargo, también manifestaron que las agencias de turismo les dan su día de descanso de jornada laboral, el cual también es un tema del cual los trabajadores porteadores no están de acuerdo porque siente que se les vulnera su derecho a seguir ejerciendo su labor.
<p>Análisis de Resultados.</p>			
<p>De los resultados podemos extraer que, los trabajadores porteadores no tienen conocimiento del rol de la SUNAFIL, por ende, no tienen una opinión favorable respecto a esta entidad.</p>			



Tabla 9 Sobre la opinión de los porteadores acerca de los obstáculos que enfrenta la SUNAFIL al intentar garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores porteadores en el tramo del Camino Inca

Pregunta	Indicador de pregunta	Participantes	Resultados
<p>¿Cuáles son los principales desafíos u obstáculos que enfrenta la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral al intentar garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores porteadores en el tramo del Camino Inca?</p>	<p>Conocer la opinión de los porteadores acerca de los obstáculos que enfrenta la SUNAFIL al intentar garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores porteadores en el tramo del Camino Inca.</p>	<p>10 trabajadores porteadores</p>	<p>De acuerdo con lo manifestado por los 10 trabajadores porteadores, consideran que la SUNAFIL no tiene desafíos ni obstáculos para hacer cumplir con los derechos laborales de estos trabajadores debido a que sienten que, a estas instituciones como la SUNAFIL, no les importa los derechos de los porteadores, y que, si así no fuera el caso, estos realizarían una supervisión constante con una adecuada capacitación.</p>
<p>Análisis de Resultados.</p>			
<p>Según los resultados, los trabajadores porteadores manifestaron que la SUNAFIL no tienen obstáculos ni desafíos porque consideran que sus derechos como trabajadores porteadores no son importantes para esta entidad.</p>			



Tabla 10 Análisis de la “propuesta de modificatoria de nueva Ley del porteador de Camino Inca” en su artículo 4

Artículo de la Ley N.º 31614	Comentarios de los trabajadores porteadores
<p>Artículo 4.- Relación laboral</p> <p>El porteador es un trabajador subordinado a su empleador, empresa o agencia de viajes o turismo, bajo el régimen privado, conforme al Decreto Legislativo 728, para cubrir los servicios de transporte de carga, de manera permanente pero discontinua.</p>	<p>Según las entrevistas realizadas a los trabajadores porteadores de la Red de Camino Inca, estos nos manifestaron que los porteadores cumplían con realizar el servicio de transporte de carga según lo establecido en el contrato suscrito por ambas partes, sin embargo, las agencias de turismo no cumplían con entregarles todos los implementos necesarios según lo establecido en el Artículo 6 de la nueva Ley del porteador 31614. Por lo que genera una insatisfacción por parte de los trabajadores porteadores.</p>
<p>ANÁLISIS DEL ARTICULO</p>	
<p>Si bien el trabajador porteador está subordinado al empleador que lo contrata, ello no puede conllevar a que se vulneren o se ignore lo establecido en la nueva ley 31614 por parte de las agencias de turismo. Como empleadores deben de asegurarse de dar todos los implementos necesarios para que los empleados (porteadores) realicen su actividad laboral de manera eficiente, más aún si dichas condiciones están plasmadas en una ley.</p>	



Tabla 11 Análisis de la “propuesta de modificatoria de nueva Ley del porteador de Camino Inca” en su artículo 5

Artículo de la Ley N.º 31614	Comentarios de los trabajadores porteadores
<p>Artículo 5.- Jornada de trabajo El trabajador porteador realiza una jornada atípica. La jornada de trabajo se entenderá como efectivamente laborada mientras el trabajador porteador esté prestando servicios al empleador hasta por un máximo de 48 horas semanales, a partir de la cual se contabilizará como horas extras. El descanso del trabajador porteador debe ser de 5 días antes de realizar una nueva jornada laboral.</p>	<p>Según las entrevistas realizadas a los trabajadores porteadores, estos nos comentaron que no están de acuerdo con el descanso obligatorio de 5 días antes de volver a realizar una nueva jornada laboral, ello debido a que no podían generar mayores ingresos al mes. Manifestaron que este nuevo artículo les limitaba para poder realizar otra actividad como trabajador porteador.</p>
<p>ANÁLISIS DEL ARTICULO</p>	
<p>Si bien este artículo se encuentra como propuesta para ser modificada en la nueva Ley, consideramos fundamental mencionar que la mayoría de estos trabajadores son de escasos recursos y realizar este tipo de labor es lo único que saben hacer por lo que, al obligarles a descansar 05 días antes de volver a realizar una nueva jornada laboral, se les estaría limitando sus ingresos mensuales y por ende su calidad de vida.</p>	



Tabla 12 Análisis de la “propuesta de modificatoria de nueva Ley del porteador de Camino Inca” en su artículo 10

Artículo de la Ley N.º 31614	Comentarios de los trabajadores porteadores
<p>Artículo 10.- Seguridad social y régimen pensionario</p> <p>Los trabajadores porteadores son incorporados como beneficiarios del Seguro Social de Salud (Essalud), de acuerdo con lo señalado por la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. El aporte está a cargo del empleador.</p> <p>Conforme a su elección, el trabajador porteador puede ser afiliado al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP). El empleador retiene los aportes sociales y los deriva a la entidad previsional correspondiente, bajo responsabilidad.</p>	<p>En las entrevistas los trabajadores porteadores manifestaron que, al momento de firmar el contrato con las agencias de turismo, en ningún momento se les preguntó a qué tipo de seguridad social o régimen pensionario iban a ingresar. Muchos además nos mencionaron que querían cambiarse de la ONP a la AFP, pero temían a perder todo lo aportado anteriormente.</p>
ANÁLISIS DEL ARTICULO	
<p>Como podemos observar, las agencias de turismo no consideran a los trabajadores porteadores al momento de incorporar a estos dentro de una seguro social o régimen pensionario. Hecho que genera una inadecuada relación entre las agencias de turismo, la SUNAFIL y los trabajadores porteadores.</p>	



Tabla 13 *Análisis de la Especialista en Derecho Laboral – Nueva Ley del Trabajador Porteador 31614*

Pregunta	Análisis de la Especialista
<p>¿Considera usted que las agencias de turismos cumplen con hacer cumplir con los derechos de los porteadores del camino inca o en todo caso cumplen con lo establecido en la nueva ley de porteador 316114?</p>	<p>No, porque las agencias de turismo siempre han esquivado los beneficios que tiene todo trabajador porteador. Por esta situación evitan de poder pagar lo que indica la ley sobre los beneficios, hoy en día iniciaron una demanda de amparo para no cumplir la nueva ley.</p>
<p>¿Considera que la Sunafil hace un trabajo efectivo respecto a las inspecciones que hace o debería realizar a los porteadores de camino inca?</p>	<p>SUNAFIL está intentado realizar su labor fiscalización, sin embargo, por falta un mecanismo y el reglamento para hacer cumplir las sanciones. También podemos indicar que en la Ley no hay una tabla de sanciones para sancionar a las agencias de turismo.</p>
<p>Vimos que uno de los problemas que tienen los trabajadores porteadores con esta nueva ley era respecto al artículo 5 donde establece que estos trabajadores debían descansar 5 días antes de iniciar una nueva jornada laboral; ¿porque cree usted que es un problema, tanto así que sienten esa necesidad de querer derogar toda la ley?</p>	<p>Es el desconocimiento por el perjuicio físico que se está causando a los trabajadores porteadores, al no tener una buena alimentación para realizar ese tipo de trabajo. Con cuatro días de estar caminado y con carga a lo largo del tiempo su salud está haciendo perjudicada.</p>
<p>Respecto al artículo 8 de la nueva ley del porteador, que nos podría decir respecto al aumento del 3% del UIT a favor del trabajador porteador?</p>	<p>Este artículo ha reivindicado sobre beneficios remunerativo de los trabajadores porteadores, a lo que era antes 1.5%, no compensaba con el trabajo que estaban realizando y el sacrificio de este trabajo. Este 3 % para mi persona tenía que hacerse de manera progresiva producto a eso hay un desequilibrio para las agencias de turismo y sobrepasa su presupuesto.</p>



¿Considera que los institutos responsables de fiscalizar deberían de dar una mejor capacitación a estos trabajadores portadores?

Yo creo que hay una carencia enorme de parte de las instituciones que se encuentran inmersas en el camino inca porque, así como a un guía le preparan para primero auxilios o las agencias preparan a su personal de servicio para atender al clientes en tema de sanidad, todos esos temas deberían ser ampliados al personal porteador como personal de apoyo, capacitarlos en calidad de brindar servicio, porque son ellos los que directamente están atendiendo al turista, que sepan sus responsabilidades y también sus derechos por que muchos de ellos por desconocimiento no quieren usar zapatos ya que el reglamento dice proporcionar calzado adecuado tu les compras y no los usan, pero no saben que también se están perjudicando ellos ya que está poniendo en riesgo su salud, es entonces que debería haber una obligación mínima de las instituciones de que exista capacitaciones. Ellos pueden decir que son unos 1000 pero en realidad son como 5000 y la mayoría no iría a una capacitación entonces lo que se debería hacer es condicionarlos y decirles que, “mira si tu vienes a la capacitación nosotros te renovamos el contrato todo el año” debido a que ellos quieren trabajar van a tener que venir y van a tener que prepararse mínimamente una vez al año y ser reforzados constantemente.



Tabla 14 *Entrevista al personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL*

Pregunta	Respuesta del personal de SUNAFIL
¿Cómo realizan las inspecciones o fiscalizaciones en el tema de los trabajadores porteadores?	En el tema de los trabajadores porteadores, para que la SUNAFIL se pueda pronunciar al respecto, estos primero deben presentar una denuncia ya sea de oficio, de manera presencial o virtual, de este modo la SUNAFIL puede tener conocimiento de un derecho vulnerado y puede designar a un inspector para que realice las actuaciones inspectoras.
¿Cuántas veces al año realizan las inspecciones o fiscalizaciones respectivas en el tema de los trabajadores porteadores?	Depende mucho de cuantas denuncias ingresan ese año y las únicas veces que se realizan las inspecciones o fiscalización son dependiendo si los trabajadores porteadores presentaron su denuncia en SUNAFIL.
¿Cómo capacitan a los trabajadores porteadores para que sepan dónde deben presentar su denuncia y ante qué entidad?	En el tema de SUNAFIL, si hay algún incumplimiento por parte de la parte empleadora, se debe presentar una denuncia y se haga una investigación en dicha entidad.
¿Qué tipos de denuncias son presentadas de manera frecuente por parte de los trabajadores porteadores?	Normalmente se presenta más denuncias respecto al Artículo 6.- Condiciones de Trabajo de la Nueva Ley del Trabajador Porteador, como en el tema de límite de carga, periodo de descanso u otro, si se presenta alguna denuncia de ese tema la SUNAFIL va a investigar.



Tabla 15 *Entrevista a la Agencia de Turismo respecto a la Nueva Ley del Trabajador Porteador 31614*

Pregunta	Respuesta de la Agencia de Turismo
¿Cuántas veces al año inspecciona SUNAFIL su agencia de turismo?	Nunca inspeccionaron a mi agencia de turismo
¿Cuántas veces al año la entidad de SUNAFIL realizo capacitaciones su agencia de turismo?	Durante todo este tiempo que tengo mi empresa de agencia turismo, la SUNAFIL nunca se aproximaron a dar una capacitación a mis trabajadores porteadores y mis guías.
¿Su agencia de turismo cumple, con la ley 31614 momento de su contratación con los trabajadores porteadores?	Si cumplimos con ley, mi agencia de turismo le damos los implementos necesarios de seguridad y salud nuestros guías y porteadores. Se les brinda implemos como son los zapatos, chalecos, pantalones entre otros, según lo que establece la ley. También puedo indicar que las propinas se les entrega de manera equitativa al momento de llegar a Machupichu
¿Usted que opina sobre los 5 días de descanso a los trabajadores porteadores?	Desde mi punto de vista dicho artículo de ley está mal fundamentada, porque les imposibilita de realizar más viajes de camino inca



Tabla 16 Entrevista a Guía de Turismo respecto a la Nueva Ley del Trabajador Porteador 31614

Pregunta	Respuesta del Guía de Turismo
¿Durante el tiempo que vas laborando como guía de turismo en la ruta camino inca, cuantas veces SUNAFIL vino a capacitarlos?	Durante todo este tiempo que laboro como guía de turismo nunca llegaron a capacitarme, solo SERNANP nos capacita sobre la protección y cuidados de los centros arqueológicos.
¿Qué tipo de contratado tienes con la agencia de turismo?	No tengo ningún contrato con la agencia, mi remuneración es por RH por los días que laboro, y por ello no tengo ningún beneficio ni seguro.
¿Las agencias de turismo les cumplen con proporcionar con los implementos de seguridad a los trabajadores porteadores para la ruta de camino inca?	Según lo que yo veo, solo les proporciona casacas con lo los logos y nombres de la agencia de turismo, para poderlos identificar en la ruta camino inca. Los demás implementos como son zapatos, pantalones en otros no, por el tema del presupuesto que tienen las agencias de turismo.
¿Qué opina sobre el tipo de trato, que se les da las agencias de turismo hacia los trabajadores porteadores?	Personalmente pienso que, si se les vulnera, porque se les imposibilita trabajar constante y por ello lleva que los porteadores falsifiquen otros DNI para que puedan realizar más recorridos.

4.2 Discusión y contrastación teórica de los hallazgos

Primero, consideramos que, acorde al Art. 22°: “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de la realización de la persona”, las Agencias de Viajes y Turismo de la Provincia de Cusco cumplen de manera ineficiente con lo prescrito en la Norma Constitucional ya que, como se puede apreciar, vulneran los derechos de salud y seguridad de los trabajadores porteadores y por tanto su bienestar, al no brindarles los implementos necesarios para



poder realizar su trabajo, a pesar que el Artículo 6 del párrafo a. de la Nueva Ley del Trabajador Porteador N° 31614 considera que: “Los trabajadores porteadores tienen derecho a, (...) vestimenta adecuada, equipo de protección del personal, faja lumbar, elementos de protección solar, equipos para pernoctar en zonas de descansos adecuados, garantizados y suministrados por el empleador y regulados por la autoridad competente”.

Segundo, los trabajadores porteadores realizan una jornada atípica con los 5 días de descanso que deben de cumplir antes de poder ejercer otra actividad laboral, sin embargo lamentablemente estos días de descanso no son remunerados por el empleador, lo que genera vulneración al derecho al descanso que, por Art. 12.- Son causas de Suspensión de Trabajo, inciso d) el descanso vacacional de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo 728° les corresponde a todo trabajador sea su jornada típica una vez a la semana o jornada atípica de manera acumulativa. Por ello los trabajadores porteadores no están de acuerdo con el Artículo 5, en la Ley 31614, (...). “La jornada de trabajo se entenderá como efectivamente laborada mientras el trabajador porteador esté prestando servicios al empleador hasta por un máximo de 48 horas semanales, a partir de la cual se contabilizará como horas extras” ya que el tiempo para la siesta del trabajador porteador ha de ser de un lapso no menor a los 5 días y luego poder empezar otra jornada, este asunto de los 5 días de descanso viene a ser un problema debido a que, según las entrevistas realizadas a los trabajadores porteadores manifestaron que no se les daba la remuneración por esos días de descanso una vez culminada el contrato con el empleador, y también no se les remuneraba los días que por obligación tienen que descansar, por lo que la agencias de viajes y turismo incumplen lo establecido con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D. L. 728° y más aún con la Art. 25° de la Constitución Política del Perú al no dar un pago remunerado por el derecho al descanso semanal y anual que, “(...) La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo”. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo, los trabajadores porteadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por las Leyes ya mencionadas o por Convenio Colectivo de Trabajo.

Tercero, la entidad de SUNAFIL nunca se aproximó a estos trabajadores porteadores a dar ningún tipo de supervisión ni capacitación respecto a la Nueva Ley del Trabajador Porteador Ley Nro. 31614, siendo una de sus principales funciones el de supervisar y fiscalizar el cumplimiento



del ordenamiento jurídico sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, El Peruano (2023) y según la Tercera Disposición Complementaria de la Nueva Ley del Trabajador Porteador N° 31614 que establece que, (...) “La autoridad inspectora de trabajo, en el marco de sus competencias, vigila y exige el cumplimiento de la presente norma”. Por otro lado, según la entrevista realizada a uno de los trabajadores de SUNAFIL, indicaron que sólo pueden supervisar o fiscalizar una vulneración de derecho a un trabajador, si es que realizan una denuncia presencial, virtual o toman conocimiento de oficio o presencial en la entidad misma de SUNAFIL. Por lo que, SUNAFIL no fiscaliza por medios propios ni tiene personal para realizar dicha fiscalización o capacitación a los trabajadores porteadores, más aun teniendo en cuenta que estos trabajadores son iletrados y en la mayoría de los casos no saben cómo poner una denuncia en materia laboral y mucho menos una denuncia virtual ya que no cuentan con orientación ni con los equipos informáticos para dicho propósito. De esta forma podemos concluir que, la SUNAFIL no es eficaz al momento de realizar el cumplimiento de los derechos de los porteadores al parecer por deficiente número de personal y logística para coberturar toda la Región Cusco, por ello no realizan supervisiones inopinadas, sino que sólo intervienen por denuncia de parte a las agencias de turismo en el tramo del Camino Inca.

Cuarto, tres artículos de la Nueva Ley del Trabajador Porteador Ley Nro. 31614 vulneran los derechos laborales, por ello los trabajadores porteadores han hecho llegar su preocupación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y han incidido en su modificatoria, específicamente el Artículo 4 Relación laboral: mediante el cual el trabajador porteador estaría subordinado sujeto al régimen 728 y no le permite laborar en otras agencias de turismo, Artículo 5 Jornada de trabajo: el trabajador porteador no tiene dependencia de sus empleadores y Artículo 10 Seguridad y salud en el trabajo: mediante el cual los trabajadores porteadores podrán elegir de manera independiente afiliarse a ESSALUD o SIS. Dicha información fue recaudada según la entrevista realizada a los laboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, quienes manifestaron que estos 3 artículos eran los más observados por los trabajadores porteadores. De igual manera, RedaccionED (2023) informó sobre la convocatoria de sesión ordinaria a los consejeros teniendo como el punto indiscutible para tener una aprobación de propuestas preliminares en base de la modificación de la Ley 31614. Sin embargo, esta propuesta sigue siendo debatida y aún no se ha aprobado por el Congreso de la República y mientras esta Ley no sea modificada, las agencias de turismo seguirán evadiendo sus responsabilidades que



tienen como empleadores para con los derechos laborales de los porteadores y, por otro lado, la SUNAFIL seguirá incumpliendo su labor como fiscalizador por no cumplir eficazmente sus funciones establecidas.

Quinto, existe un trato desigual y discriminatorio entre los cocineros y cargadores porteadores debido a que, los cocineros son los que tienen mayores ingresos y recaudan las propinas, no lo distribuyen de manera equitativa entre todos los trabajadores porteadores como debería ser por el esfuerzo que realizan todos en la ruta de Camino Inca, vulnerando el artículo 26 numeral 1, (...) de la Constitución Política del Perú sobre igualdad de oportunidades sin discriminación. Como podemos observar, dicha discriminación que sobreviene entre estos trabajadores porteadores no es fiscalizado u observado por SUNAFIL, de modo que no cumple con una de sus principales funciones al no vigilar y exigir el cumplimiento de la ley laboral y los derechos de los trabajadores. Peor aún, es permitido por las agencias de turismo que de cierto modo incentivan a los cocineros porteadores a cometer dicho acto de discriminación con sus propios compañeros de trabajo,

Sexto, sobre el derecho a salud y seguridad en el trabajo, los trabajadores porteadores al realizar el trabajo de carga en la ruta del Camino Inca realizan un trabajo de alto riesgo y cuentan con un seguro de riesgo, sin embargo para atender emergencias, no cuentan con botiquín de primeros auxilios para los trabajadores porteadores de modo que, si un trabajador porteador se llega a accidentar este tendría que ser atendido por sus mismos compañeros que muchas veces no están preparados ni capacitados para dicha situación y peor aun cuando, para llegar al centro de salud de Ollantaytambo o Machupicchu, en el mejor de los casos tendría que transcurrir unas diez horas en promedio, lo cual es responsabilidad del empleador de las agencias de viajes y turismo prever dichas atenciones que, al no tener protocolos de seguridad y salud laboral estarían poniendo en riesgo la vida y salud de los empleados al no contar con un protocolo de atención a dichos trabajadores y por ende vulnerando principios y derechos de salud y seguridad en el trabajo frente a accidentes laborales. En estas circunstancias también se vulneran derechos como el de igualdad de trato ya que, los trabajadores porteadores no se encontrarían en iguales condiciones que los turistas, debido a que, las agencias de turismo brindan un botiquín de primeros auxilios a los turistas, pero no a los trabajadores porteadores.



CONCLUSIONES

PRIMERA

Como se pudo evidenciar, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral no hace cumplir y no supervisa el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores portadores a las agencias de turismo, al no fiscalizar de manera eficiente con lo establecido en la Nueva Ley del Trabajador Porteador N° 31614 y mucho menos les brinda una adecuada capacitación. Se arribó a dicha conclusión con todos los resultados (entrevistas) obtenidos a los mismos trabajadores portadores, agencias de turismo, guías de turismo y la entidad de SUNAFIL, de modo que, recabar una denuncia de oficio o en la misma entidad para poder empezar a ejecutar sus funciones como la de fiscalizar un derecho vulnerado, no es suficiente.

SEGUNDA

Los derechos laborales que son vulnerados por parte de las agencias de turismo son los derechos de salud y seguridad en el trabajo, vulneración al derecho al descanso semanal y vacacional, trato desigual y discriminatorio entre los cocineros y cargadores portadores, vulnerando el derecho de igualdad de oportunidades sin discriminación. Estos derechos vulnerados están resguardados y respaldados por la Nueva Ley del Trabajador Porteador N° 31614 y la misma Constitución Política del Perú, de modo que las agencias de turismo seguirán haciendo caso omiso y se seguirán vulnerando los derechos de estos trabajadores portadores.

TERCERA

Respecto a la inspecciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a las agencias de turismo, se concluyó que no se efectúan de manera adecuada, debido a que la única forma en la que la SUNAFIL se apersona o tome conocimiento de un derecho laboral vulnerado es si se hace una denuncia de oficio, virtual o de manera presencial en dicha entidad, de modo que, al no tener una fiscalización o capacitación agendada para poder inspeccionar a las agencias de turismo, estos seguirán vulnerado los derechos de los trabajadores portadores.



RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se recomienda a las agencias de turismo capacitar a los trabajadores porteadores de la red de Camino Inca respecto al tipo de contrato que están celebrando ambas partes (empleador y trabajador), con la finalidad de resolver los inconvenientes que tienen los trabajadores porteadores con la afiliación a la ONP/AFP y los temas de remuneración. Asimismo, que proporcionen una adecuada preparación y entrenar a los trabajadores porteadores en el tema de primeros auxilios, con la finalidad de resguardar el bienestar de estos trabajadores.

SEGUNDA

Se recomienda a SUNAFIL fundar tácticas que permitan una adecuada y constante fiscalización a las agencias de turismo para que estas empresas operen de manera eficaz y se acojan a lo establecido en la nueva Ley del trabajador porteador 31614, brindando capacitaciones mediante su personal al menos una vez al mes y abordando temas de como interponer una denuncia laboral cuando sus derechos como trabajadores porteades sea encuentren vulnerados. De igual modo, dar claras instrucciones sobre la ubicación exacta de la institución de SUNAFIL en la región de Cusco, debido a que la mayoría de los trabajadores porteadores son iletrados y no están al tanto en cómo poner una denuncia en al ámbito laboral. Todo ello con la finalidad de hacer cumplir los derechos de los trabajadores porteadores y mejorar las inspecciones realizadas por la SUNAFIL.

TERCERA

Se recomienda a los miembros de la junta directiva de trabajadores porteadores que exijan el cumplimiento como lo establece en la ley 31614 tales como son los beneficios, implementos de seguridad, salud y constante control a las agencias de turismo por parte de SUNAFIL, con la finalidad que los trabajador porteadores reciban un trato adecuado para el correcto desempeño de su labor, así mismo que las agencias de turismo implementen las herramientas necesarias como son la vestimenta adecuada, los equipos de protección personal y faja lumbar establecida en el artículo 7 de la ley.



REFERENCIAS

- Alemán, J. C. (2013). *Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú*. Lima-Peru: ProQuest.
- Arroyo, C. L. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su Proceso de Constitucionalización: Análisis Especial del Caso de la Mujer y la Madre Trabajadora. *Themis 65 - Revista de Derecho*, 222.
- Arroyo, C. L. (2017). Los derechos fundamentales. *Pontificia Universidad Católica del Peru, Fondo Editorial*, 11.
- Benería, L. (1999). El Debate Inconcluso Sobre el Trabajo No Remunerado. *Revista Internacional del Trabajo* , 323.
- Caso, G. E. (2016). *La obligatoriedad del aporte del trabajador independiente: Una propuesta necesaria para la reforma del sistema pensionario peruano*. Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Castillo, L. (2005). *Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005. Tema 5. Análisis documental*. <https://www.uv.es/macass/T5.pdf>.
- Coronel, A. M. (s.f.). El test de ponderación o proporcionalidad de los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. *Gaceta Constitucional N° 47*, 254.
- Correa, M. R. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993*. Lima, Peru: Fondo Editorial. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/EC_MRvol02.pdf
- Estremadoyro, H. F. (2023). *Constitución Política del Perú*. Lima-Perú: MV FENIX E.I.R.L.
- Fernandez Pérez, K., & Salazar, S. (2017). *El instituto de la extinción de dominio y el derecho fundamental de la propiedad*. Obtenido de <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/04/Kerlyn-Fernandez-Perez-El-instituto-de-extinci%C3%B3n-de-dominio-y-el-derecho-fundamental-de-la-propiedad-regulaci%C3%B3n-sustanti.pdf>
- Fuentes Lara, C. (s.f.).
- Fuentes, L. C. (2012). La vulnerabilidad de las mujeres porteadoras de Ceuta y Melilla como sujeto de derechos humanos.



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
- Madrid, R. M. (s.f.). La igualdad de Remuneración por Trabajo de Igual Valor. *IUS LA REVISTA*, 127.
- Mena, M. G. (2016). *PROPUESTA DE IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, AMAZONAS-PERU*. Lima-Perú: Universidad San Ignacion de Loyola.
- Miyagusuku, J. T. (2015). *La Constitución Comentada Analisis Articulo por Articulo Tomo I*. Lima, Peru: Gaceta Juridica S.A. .
- Orbe, R. C. (2015). *La Consitucion Comentada Volumen I*. Lima-Peru: Ediciones Legales E.I.R.L.
- Orozco, C. A. (s.f.). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *EiDOS*, 14.
- Pardo, K. (2011). Remuneraciones, Beneficios e Incentivos Laborales Percibidos por Trabajadores del Sector Salud en el Peru: Analisis Comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009. *Rev Peru Med Exp Salud Publica* , 343.
- Peruano, E. (11 de Noviembre de 2022). Nueva Ley del Porteador Porteador . *Diario Oficial del Bicentenario* , pág. 04.
- Peruano, E. (11 de Noviembre de 2022). Nueva Ley del Trabajador Porteador. *Diario Oficial del Bicentenario*, pág. 04.
- Peruano, E. (11 de Noviembre de 2022). NUEVA LEY DEL TRABAJADOR PORTEADOR. *Diario Oficial del Bicentenario* , pág. 04.
- Peruano, E. (Viernes de Noviembre de 2022). Nueva Ley del Trabajador Porteador . *Diario Oficial del Bicentenario*, pág. 04.
- Peruano, E. (11 de noviembre de 2022). NUEVA LEY DEL TRABAJADOR PORTEADOR . *Diario Oficial del Bicentenario* , págs. 03-04.



- Poves, J. R. (s.f.). El Debido Proceso y sus Alcances en el Perú. *Derecho & Sociedad Asociación Civil* 23, 162.
- Revilla, C. A. (2015). Regímenes complementarios de jubilación en el Perú: ¿una opción paralela? *Pontificia Universidad Católica del Perú, Derecho PUCP* 75, 257.
- Rodriguez, B. A. (2018). *Excepciones a la Jornada de Trabajo: Límites y Alternativas*. Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú .
- Romero, P. A. (2021). *La Jornada de Trabajo en la Policía Nacional del Perú y la Afectación y/o Vulneración de las ocho horas de Trabajo Prescritos en la Constitución Política del Perú* . Huánuco-Perú: Universidad de Huanuco.
- Tamayo, V. R. (2012). *La Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano* . Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Tapia, M. A. (2001). Categorias de la Ciudadanía en el Perú, por el Goce de Derechos Fundamentales. *BIRA* 28, 333.
- V., F. V. (1997). SEGURIDAD SOCIAL Y POBREZA EN EL PERÚ: una aproximación. *IEP Ediciones* , 05.
- Vela, I. S. (2020). Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud en la Población Económicamente Activa y Ocupada en Áreas Urbanas del Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 32-33.
- Warthon. (2021). *Fiscalización Laboral de trabajadores porteadores* .
- Yamada, G. (2005). *Horas de Trabajo: Determinantes y Dinámica en el Perú Urbano* . Lima-Perú: Universidad del Pacifico Centro de Investigación.
- Acerenza, M. (1999). *Agencias de Viajes: Organización y Operación*. México D.F.: Trillas.
- Alemán, J. C. (2013). *Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú*. Lima-Peru: ProQuest.
- Aranzamendi, L. y Humpiri, J. (2021). *Ruta para hacer la tesis en Derecho*. Grijley.



- Arroyo, C. L. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su Proceso de Constitucionalización: Análisis Especial del Caso de la Mujer y la Madre Trabajadora. *Themis 65 - Revista de Derecho*, 222.
- Arroyo, C. L. (2017). Los derechos fundamentales. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 11.
- Benería, L. (1999). El Debate Inconcluso Sobre el Trabajo No Remunerado. *Revista Internacional del Trabajo*, 323.
- Boza, G. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo*, Sevilla. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>
- Camino Inca, (2022) Porteador. <https://caminoincamachupicchu.org/camino-inca-bienestar-del-porteador/#:~:text=Los%20porteadores%20son%20los%20trabajadores,pueblos%20m%C3%A1s%20rec%C3%B3nditos%20del%20Cusco.>
- Carpio, D. (2019). *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 el título de Abogado en la Universidad Andina del Cusco, Perú). https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3763/Denis_Tesis_bac_hiller_2019.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Cartwright, M. (2014, septiembre 08). *Red de caminos incas [The Inca Road System]*. (C. A. S. B, Traductor). *World History Encyclopedia*. <https://www.worldhistory.org/trans/es/2-757/red-de-caminos-incas/>
- Caso, G. E. (2016). La obligatoriedad del aporte del trabajador independiente: Una propuesta necesaria para la reforma del sistema pensionario peruano. Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Castro Cuba, I. E. (2019). Investigar en Derecho. Vicerrectorado de Investigación. Escuela de Posgrado. Universidad Andina del Cusco. <https://www.uandina.edu.pe/descargas/documentos/epg/investigacion-derecho-EPG.pdf>



- CONFIEP, (2022). La OIT en el Perú. <https://www.confiep.org.pe/la-oit-en-el-peru/>
- Coronel, A. M. (s.f.). El test de ponderación o proporcionalidad de los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. Gaceta Constitucional N° 47, 254.
- Correa, M. R. (1999). Estudio de la Constitución Política de 1993. Lima, Peru: Fondo Editorial. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/EC_MRvol02.pdf
- De las Casas, O. (SN), *El derecho del trabajador a la dignidad en el marco de la relación laboral*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem8-202-225.pdf>
- Estremadoyro, H. F. (2023). Constitución Política del Perú Comentado. Lima-Perú: MV FENIX E.I.R.L.
- Fabre, C. (2021). *Gestión de la Fiscalización Laboral SUNAFIL y el Cumplimiento de las Normas Socio Laborales de los Porteadores del Camino Inca, Cusco. Período 2019*” (Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo, Perú). file:///C:/Users/Richard/Downloads/Fabre_OCM-SD.pdf
- Fernández, M., Urteaga, P. y Verona, A. (2015). Guía de Investigación en Derecho. Vicerrectorado de Investigación. Dirección de Gestión de la Investigación. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/16192021/Guia-de-Investigacion-en-Derecho.pdf>
- Gerencia Regional de Trabajo y Promoción Del Empleo - Cusco (GRTPE-CUSCO). <https://www.gob.pe/institucion/regioncusco-grtpe/institucional>
- Madrid, R. M. (s.f.). La igualdad de Remuneración por Trabajo de Igual Valor. IUS LA REVISTA, 127.
- Mena, M. G. (2016). PROPUESTA DE IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, AMAZONAS-PERU. Lima-Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.



- Miyagusuku, J. T. (2015). *La Constitución Comentada Analisis Articulo por Articulo Tomo I*. Lima, Peru: Gaceta Juridica S.A. .
- Nieto, J. (2016). *Principios mínimos fundamentales de los trabajadores en Colombia: balance de las precisiones jurisprudenciales más relevantes dadas por la Corte Constitucional* (Siendo egresada de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia).<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/9999/4/Art%20Principios%20m%C3%ADnimos%20fundamentales%20de%20los%20trabajadores%20en%20Colombia%20balance%20de%20las%20precisi.pdf>
- OIT, (2022). asistencia técnica y financiera a SUNAFIL. https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_443047/lang--es/index.htm
- Orbe, R. C. (2015). *La Consitucion Comentada Volumen 1*. Lima-Peru: Ediciones Legales E.I.R.L.
- Orozco, C. A. (s.f.). *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. EíDOS, 14.
- Pardo, K. (2011). *Remuneraciones, Beneficios e Incentivos Laborales Percibidos por Trabajadores del Sector Salud en el Peru: Analisis Comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009*. *Rev Peru Med Exp Salud Publica* , 343.
- Peruano, E. (11 de Noviembre de 2022). *Nueva Ley del Trabajador Porteador*. *Diario Oficial del Bicentenario*, pág. 04.
- Peruano, E. (11 de Noviembre de 2022). *NUEVA LEY DEL TRABAJADOR PORTEADOR*. *Diario Oficial del Bicentenario* , pág. 04.
- Peruano, E. (11 de noviembre de 2022). *NUEVA LEY DEL TRABAJADOR PORTEADOR* . *Diario Oficial del Bicentenario* , págs. 03-04.
- Peruano, E. (Viernes de Noviembre de 2022). *Nueva Ley del Trabajador Porteador* . *Diario Oficial del Bicentenario*, pág. 04.
- Poves, J. R. (s.f.). *El Debido Proceso y sus Alcances en el Perú*. *Derecho & Sociedad Asociación Civil* 23, 162.
- RAE (2022). *Abusar*. <https://dle.rae.es/abusar>



- RAE (2022). *Ineficacia*. <https://dle.rae.es/ineficacia>
- RAE (2022). *Trabajo*. <https://dle.rae.es/trabajo?m=form>
- RAE (2022). *Vulnerar*. <https://dle.rae.es/vulnerar>
- RAE(2022). *Agencias de Turismo*. <https://dpej.rae.es/lema/agencia-de-viaje#:~:text=Empresa%20encargada%20de%20la%20intermediaci%C3%B3n%20en%20el%20transporte%20de%20viajeros>
- Revilla, C. A. (2015). Regímenes complementarios de jubilación en el Perú: ¿una opción paralela? Pontificia Universidad Católica del Perú, Derecho PUCP 75, 257.
- RedaccionED. (5 de Septiembre de 2023). *El Diario Del Cusco*. Obtenido de El Diario Del Cusco: <https://diariodelcusco.pe/2023/actualidad/presentan-propuesta-de-modificatoria-de-nueva-ley-del-porteador-de-camino-inca/>
- Rodriguez, B. A. (2018). *Excepciones a la Jornada de Trabajo: Límites y Alternativas*. Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú .
- Romero, P. A. (2021). *La Jornada de Trabajo en la Policía Nacional del Perú y la Afectación y/o Vulneración de las ocho horas de Trabajo Prescritos en la Constitución Política del Perú* . Huánuco-Perú: Universidad de Huanuco.
- Soriano & Fuentes, R & M (2015), *La vulnerabilidad de las mujeres porteadoras de Ceuta y Melilla como sujeto de derechos humanos*. https://www.researchgate.net/profile/Cristina-Fuentes-9/publication/322102662_La_vulnerabilidad_de_las_mujeres_porteadoras_de_Ceuta_y_Melilla_como_sujeto_de_derechos_humanos/links/5a4525fca6fdcce1971a5120/La-vulnerabilidad-de-las-mujeres-porteadoras-de-Ceuta-y-Melilla-como-sujeto-de-derechos-humanos.pdf
- Sunafil (2022). Sunafil. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/institucional>
- Tafur, J. (2021). *Análisis de las reformas laborales para la reactivación económica y social por emergencia sanitaria*. (Tesis para optar el título de Abogada, Universidad de Guayaquil).



<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/53943/1/Tafur%20Qui%c3%blonez%20Andrea%20BDER-TPrG%20113-2021.pdf>

- Tamayo, V. R. (2012). La Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano . Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Tapia, M. A. (2001). Categorias de la Cuidadanía en el Perú, por el Goce de Derechos Fundamentales. BIRA 28, 333.
- V., F. V. (1997). SEGURIDAD SOCIAL Y POBREZA EN EL PERÚ: una aproximación. IEP Ediciones , 05.
- Vela, I. S. (2020). Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud en la Población Económicamente Activa y Ocupada en Áreas Urbanas del Perú. Rev Peru Med Exp Salud Publica, 32-33.
- Warthon, J. (2021), *La ley del porteador: a doce años de su vigencia*, Cusco, Perú.
<https://abogadoscusco.com/la-ley-del-porteador-a-doce-anos-de-su-vigencia/>
- Yamada, G. (2005). Horas de Trabajo: Determinantes y Dinámica en el Perú Urbano . Lima-Perú: Universidad del Pacifico Centro de Investigación.



ANEXOS



Anexo A: Matriz de consistencia

TÍTULO: INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES PORTEADORES DEL CAMINO INCA POR AGENCIAS DE TURISMO E INSPECCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Planteamiento del Problema	Objetivos	Hipótesis	Categorías	Subcategorías	Metodología
<p>Problema general ¿De qué forma la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral hace cumplir los derechos laborales de los trabajadores porteadores a las agencias de turismo en el tramo del Camino Inca, Cusco?</p> <p>Problemas específicos -¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores porteadores que se vulneran en el tramo del Camino Inca por parte de agencias de turismo? -¿De qué forma se efectúan las inspecciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a las agencias de turismo para el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores porteadores en el Camino Inca?</p>	<p>Objetivo general Analizar de qué forma la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral hace cumplir los derechos laborales de los trabajadores porteadores a las agencias de turismo en el tramo de Camino Inca.</p> <p>Objetivos específicos -Identificar los derechos laborales de los porteadores del Camino Inca, incumplidos por parte de agencias de turismo. -Determinar la forma en que se cumplen las inspecciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para lograr el cumplimiento de los derechos laborales del porteador del Camino Inca.</p>	<p>Hipótesis General La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, no es eficaz para hacer cumplir los derechos laborales de los trabajadores porteadores a las agencias de turismo en el tramo del Camino Inca</p> <p>Hipótesis Específicas -Los derechos laborales de los porteadores del Camino Inca, incumplidos por parte de agencias de turismo son, las condiciones mínimas que se les debe brindar a los trabajadores, como una adecuada alimentación, régimen de salud y pensiones, límite de carga e implementos de trabajo. -Las inspecciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para lograr el cumplimiento de los derechos laborales del porteador del Camino Inca, no son suficientes ni eficaces.</p>	<p>Categoría 1 Los Derechos laborales de los porteadores del Camino Inca</p> <p>Categoría 2 El rol fiscalizador de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral</p>	<p>•Grado de satisfacción en hacer respetar los derechos laborales de los porteadores de camino inca •Remuneración -Jornada de trabajo -Seguridad social y régimen pensionario -Seguridad y salud en el trabajo •Enfermedades -Ocupacionales -Accidentes de trabajo -Objeto de la ley •Aspectos relevantes -Aspectos observados de la Ley.</p> <p>-Concepto -Importancia -Funciones respecto del trabajador porteador -Frecuencia de inspecciones -Supervisión del cumplimiento de los derechos laborales del trabajador porteador -Sanciones hacia las agencias de turismo que incumplen</p>	<p>Tipo: Socio jurídico. Enfoque: Cualitativo. Unidad de análisis: La eficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral para hacer cumplir los derechos laborales de los trabajadores porteadores a las agencias de turismo en el tramo de Camino Inca. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos -Técnica del análisis de textos - Ficha de análisis de textos -Entrevista Guía de entrevista</p>



Anexo B: Instrumentos para la recolección de datos

ENTREVISTA

Anexo B. 1 Guía de preguntas para entrevista a trabajadores porteadores



Sabiduría que vive en ti.

“INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES PORTEADORES DEL CAMINO INCA POR AGENCIAS DE TURISMO E INSPECCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL”

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

NOMBRES Y APELLIDOS:

EDAD:

AGENCIA DE TURISMO PARA LA CUAL LABORA:

TIEMPO QUE LABORA COMO PORTEADOR EN EL CAMINO

INCA HACIA MACHUPICCHU:

Indicaciones:

Nos presentamos ante usted como Bachilleres en Derecho, agradeciendo anticipadamente por su colaboración. La información que nos proporcione servirá para desarrollar nuestro informe de investigación o tesis para optar el título de Abogado.

- 1. Considera usted que, ¿La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es eficaz para hacer cumplir sus derechos laborales, como trabajador porteador, por parte de las agencias de turismo en el tramo del Camino Inca? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....



2. Considera usted que, ¿Sus derechos laborales como porteador del Camino Inca son vulnerados por parte de agencias de turismo?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Si su respuesta anterior fue afirmativa ¿De qué manera se produce la vulneración? Y ¿Cuáles son sus derechos laborales como porteador del Camino Inca que son vulnerados por parte de agencias de turismo?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. Según su experiencia ¿Son eficaces las inspecciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a las agencias de turismo para el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores porteador en el Camino Inca? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Muchas gracias



Anexo C: Instrumentos para la recolección de datos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



Universidad Andina del Cusco

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

- Título de investigación:
- Nombres y Apellidos de las/los investigadoras/res:
- Nombres y Apellidos del/a Experto/a: *GIANNINA NATALY VALVERDE COASCOCO*
- Línea de Investigación:
- Tipo de Instrumento de investigación:

CRITERIOS	1	2	3	4	5
1= Deficiente, 2 = Regular, 3= Bueno, 4 = Muy bueno; 5 = Excelente					
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada las preguntas para los destinatarios que vamos a encuestar/entrevistar)					
1. Las preguntas se comprenden con facilidad (claras, precisas y no ambiguas).					X
2. El instrumento tiene una organización lógica y secuencial.				X	
3. Las preguntas del instrumento están planteadas acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado o entrevistado.					X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación)					
4. Brinda información pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación: " ".				X	
5. El instrumento permite recoger información relevante sobre las variables o categorías de investigación.				X	

- Opinión, sugerencias sobre el instrumento para su consiguiente aplicación:
-NINGUNO DECIDIO QUE LO ENTREVISTA ESTAN PRECISAS, SECUENCIADAS Y PLANTeadas ACORDE AL NIVEL DE INFORMACION
- Luego de revisado el instrumento: **Procede a su aplicación. (SI)**
Debe corregirse. (No)

Gianni
 Giannina Nataly Valverde Coascoco
 ABOGADA
 C.A.C. 8367

Firma del Experto



Guía de entrevista

TITULO: INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES PORTEADORES DEL CAMINO INCA POR AGENCIAS DE TURISMO E INSPECCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: LUIS SAMUEL MCLEAN ALFARO – HERNAN ATAUCHI QUISPE

ENTREVISTADO: ESTEBAN RIOS ANCAUSI

FECHA:

CENTRO LABORAL: PORTENPOK

II. INSTRUCCIONES:

Se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad.

OBJETIVO GENERAL

Analizar si es eficaz la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral para hacer cumplir los derechos laborales de los trabajadores porteadores a las agencias de turismo en el tramo de Camino Inca.

1. ¿Cómo describiría la relación laboral entre las agencias de turismo y los trabajadores porteadores en el tramo de Camino Inca?

EXPLIQUE:

mi relación con las agencias de turismo es más o menos...

2. Desde su perspectiva ¿Qué opinión tiene sobre la eficacia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la protección de los derechos laborales de los trabajadores porteadores en este sector?

creo que la eficacia de la SUNAFIL no cumple con los reglamentos y hay mucha sobre carga.

3. Según su opinión ¿Que tan constantes son las supervisiones que realiza la SUNAFIL en la red de camino inca y que tipo capacitación les brinda? Explique

la SUNAFIL viene cada 2 meses y solo es capacitación de existencia arqueológica y no sobre asuntos de derechos, la SUNAFIL no viene a inspeccionar.

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Precisar los derechos laborales de los porteadores del Camino Inca, incumplidos por parte de agencias de turismo.

4. Según su experiencia o conocimiento, ¿Qué derechos laborales cree que son los más vulnerados por las agencias de turismo hacia los trabajadores porteadores en el tramo del Camino Inca?

no nos dan todos los implementos y la paga es mala, no nos dan lo que corresponde.



5. Desde su perspectiva ¿Ha tenido usted alguna experiencia personal o conocimiento de casos en los que se hayan incumplido derechos laborales de los trabajadores portadores en el tramo del Camino Inca? Si es así, ¿cuáles fueron los principales problemas que se presentaron?

Si, no respetan nuestros derechos y si la hacen es hasta el día punto

6. Según su trayectoria laboral ¿Las agencias de turismo les brindan los implementos necesarios para que ustedes realicen su labor en la red de camino inca?

Si, las agencias nos brindan los implementos pero no todos,

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Determinar si son eficaces las inspecciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para lograr el cumplimiento de los derechos laborales del porteador del Camino Inca.

7. Según su experiencia o conocimiento, ¿cree que las inspecciones realizadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral han logrado mejorar el cumplimiento de los derechos laborales de los portadores del Camino Inca?

No, porque la SUNAFIL no viene a inspeccionar el cumplimiento de nuestros derechos

8. ¿Cuáles son los principales desafíos u obstáculos que enfrenta la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral al intentar garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores portadores en el tramo del Camino Inca?

No viene a inspeccionar a los portadores, son buena que usen a inspeccionar de vez en cuando

[Firma]
Firma del entrevistado(a)



Anexo D: Entrevistas realizadas a los trabajadores porteadores en la provincia de Urubamba y el distrito de Ollantaytambo









Artículo 2.- Finalidad de la Ley

La finalidad de la ley es reconocer la naturaleza del trabajo del porteador y proveerle de derechos para que su trabajo se realice en un entorno de protección de su vida y de su salud.

Artículo 3.- Definición de trabajador porteador

El porteador es el trabajador que, con su propio cuerpo y esfuerzo físico, transporta vituallas, equipos o enseres de uso personal y otros bienes necesarios para expediciones con fines turísticos, recreacionales, deportivos o de otra índole durante la jornada laboral establecida por la normatividad nacional, por lugares donde no pueden ingresar vehículos motorizados.

Artículo 4.- Relación laboral

El porteador es un trabajador subordinado a su empleador, empresa o agencia de viajes o turismo, bajo el régimen privado, conforme al Decreto Legislativo 728, para cubrir los servicios de transporte de carga, de manera permanente pero discontinua.

Artículo 5.- Jornada de trabajo

El trabajador porteador realiza una jornada atípica. La jornada de trabajo se entenderá como efectivamente laborada mientras el trabajador porteador esté prestando servicios al empleador hasta por un máximo de 48 horas semanales, a partir de la cual se contabilizará como horas extras.

El descanso del trabajador porteador debe ser de 5 días antes de realizar una nueva jornada laboral.

Artículo 6.- Condiciones de trabajo

El porteador tiene derecho a las siguientes condiciones laborales mínimas:

- a. Dotación de alimentos basada en una dieta nutritiva, vestimenta adecuada, equipos de protección personal, faja lumbar, elementos de protección solar, equipo para pernoctar en zonas de descanso adecuados, garantizados y suministrados por el empleador y regulados por la autoridad competente.
El porteador cuenta con el seguro complementario de trabajo de riesgo y el seguro de vida garantizados por el empleador, empresa o agencia de viaje o turismo.
- b. El límite de carga para los varones es hasta veinte kilogramos (20 kg) y, en el caso de las mujeres hasta quince kilogramos (15 kg). Dicha carga es supervisada por la autoridad inspectiva de trabajo competente.
- c. El período de descanso debe garantizar la recuperación del trabajador después de la jornada de trabajo, a fin de evitar la acumulación de fatiga.
- d. La pernoctación debe realizarse en ambientes adecuados, bajo techo y durante los días de prestación de sus servicios, que garanticen el cuidado de la vida y la salud del trabajador frente a fenómenos climatológicos o eventos de la naturaleza.

Artículo 7.- Obligaciones del porteador

Son obligaciones del porteador las siguientes:

- a. Estar a disposición del empleador en el punto inicial de la expedición para realizar el transporte de la carga contratada, con el peso establecido por ley.
- b. Contar con la vestimenta adecuada, los equipos de protección personal y faja lumbar entregados por el empleador.
- c. Transportar la carga asignada durante la expedición, bajo las condiciones establecidas en la presente norma.

Artículo 8.- Remuneración

- 8.1. El trabajador porteador percibe como único pago por el servicio brindado una retribución mínima no menor de tres por ciento (3%) de una unidad impositiva tributaria, por jornada diaria.
- 8.2. Las horas adicionales a la jornada de 48 horas semanales se consideran como horas extras y pagadas conforme a las normas laborales vigentes.
- 8.3. El porteador que cumpla la función de cocinero percibe el treinta por ciento (30%) adicional de la retribución mínima.

Artículo 9.- Protección de los derechos fundamentales laborales

En las actividades laborales que realizan los trabajadores porteadores debe existir respeto a los derechos fundamentales laborales. Se prohíbe la contratación de personas por debajo de los 18 años, edad mínima para realizar estos trabajos. Los trabajadores porteadores realizan sus actividades en igualdad de oportunidades y sin discriminación. Se debe respetar el derecho a la libertad de trabajo y los derechos laborales colectivos.

Artículo 10.- Seguridad social y régimen pensionario

Los trabajadores porteadores son incorporados como beneficiarios del Seguro Social de Salud (Essalud), de acuerdo con lo señalado por la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. El aporte está a cargo del empleador.

Conforme a su elección, el trabajador porteador puede ser afiliado al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP). El empleador retiene los aportes sociales y los deriva a la entidad previsional correspondiente, bajo responsabilidad.

Artículo 11.- Actividad de riesgo

La actividad que realiza el trabajador porteador se enmarca dentro de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo como una actividad de riesgo, por lo que las empresas o agencias de viajes y/o turismo, o las que hagan sus veces, realizarán el pago del seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) por lo que dure la jornada.

Artículo 12.- Seguridad y salud en el trabajo

Las empresas o agencias de viajes o turismo, o las que hagan sus veces, están obligadas a garantizar e implementar las medidas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores porteadores a su disposición, evaluando las condiciones físicas, psicológicas y geográficas.

La autoridad nacional que tenga competencia directa con el ingreso a las zonas y lugares donde se realizan esas actividades es la responsable administrativa de dar cumplimiento a esta disposición.

Artículo 13.- Registro Nacional de Trabajadores Porteadores

Las organizaciones de porteadores a nivel nacional, debidamente registradas y constituidas como tales, tendrán a su cargo la creación e implementación del Registro Oficial de los Trabajadores Porteadores.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Derogación de la Ley 27607, Ley del Porteador

Se deroga la Ley 27607, Ley del Porteador.

Segunda.- Ingreso libre de los porteadores por la Red de Caminos Inca

El Ministerio de Cultura permite el ingreso del trabajador porteador a la Red de Caminos Inca de forma gratuita, de la misma forma en que lo hace



el trabajador de las entidades públicas, siempre y cuando preste sus servicios conforme a lo previsto en la presente ley.

Tercera.- Fiscalización por la autoridad inspectiva de trabajo

La autoridad inspectiva de trabajo, en el marco de sus competencias, vigila y exige el cumplimiento de la presente norma.

Cuarta.- Campamento de pernoctación y descanso para el porteador

Se faculta al Ministerio de Cultura y al Ministerio del Ambiente la habilitación de campamentos de pernoctación y descanso para los porteadores, en base a su presupuesto sin demandar gasto al Estado.

Quinta.- Capacitaciones gratuitas

El Ministerio de Cultura y el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), conforme a sus competencias y programación, tienen a su cargo las capacitaciones periódicas gratuitas a los trabajadores porteadores sobre conservación, preservación, cuidado y protección de la Red de Caminos Inca y los lugares arqueológicos.

Sexta.- Facultades de fiscalización del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), del Ministerio de Cultura y del Ministerio de Salud

El Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), el Ministerio de Cultura y el Ministerio de Salud supervisan y fiscalizan el cumplimiento de la ley en cuanto les compete.

Séptima.- Actualización del Reglamento de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por el Decreto Supremo 009-97-SA

Se encarga al Ministerio de Salud la inclusión del trabajo de porteador como un trabajo de riesgo en el Anexo 5 del Reglamento de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, referido a las actividades comprendidas en el seguro complementario de trabajo de riesgo.

Octava.- Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en el plazo de 90 días calendario, contados a partir de su entrada en vigencia.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dieciocho días del mes de octubre de dos mil veintidós.

JOSÉ DANIEL WILLIAMS ZAPATA
Presidente del Congreso de la República

MARTHA LUPE MOYANO DELGADO
Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los once días del mes de noviembre del año dos mil veintidós.

JOSÉ PEDRO CASTILLO TERRONES
Presidente de la República

ANÍBAL TORRES VÁSQUEZ
Presidente del Consejo de Ministros

2124493-4

PODER EJECUTIVO

**PRESIDENCIA DEL CONSEJO
DE MINISTROS**

Autorizan viaje de Primera Vicepresidenta de la República del Perú y Ministra de Desarrollo e Inclusión Social al Reino de Tailandia; y encargan el Despacho de Desarrollo e Inclusión Social a la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

**RESOLUCIÓN SUPREMA
N° 258-2022-PCM**

Lima, 11 de noviembre de 2022

CONSIDERANDO:

Que, el Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC) es un foro orientado a fortalecer la cooperación económica y técnica regional, la conectividad en la cuenca del Pacífico y el desarrollo económico inclusivo y sostenible a través de la coordinación de políticas, intercambio de experiencias y la implementación de iniciativas regionales. El Perú es miembro del Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC) desde el año 1988;

Que, el Primer Ministro de Tailandia, en su calidad de Presidente APEC, oficializó la presidencia del Perú al APEC en el año 2024, y en consecuencia, corresponderá a nuestro país, asumir la sede de la XXXII Cumbre de Líderes Económicos del APEC y la organización de diversas reuniones preparatorias, técnicas, académicas; así como de eventos a nivel ministerial en el territorio nacional, conforme al calendario de trabajo, las prácticas y requerimientos habituales del citado Foro;

Que, mediante Decreto Supremo N° 042-2022-RE, se declara de interés nacional el ejercicio de la Presidencia del Perú del Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC), durante el año 2024, incluyendo la realización en el Perú de la XXXII Cumbre de Líderes Económicos del Foro y los eventos conexos que se llevarán a cabo los años 2022, 2023 y 2024;

Que, la Semana de Líderes Económicos del APEC, incluye la realización de la Reunión Conclusiva de Altos Funcionarios; la Reunión Conjunta de Ministros de Relaciones Exteriores y Comercio, la Cumbre Empresarial del APEC; el Diálogo de Líderes Económicos de ese foro con los representantes del Consejo Consultivo Empresarial de APEC, el Diálogo Informal de Líderes Económicos de APEC con invitados; la Vigésima Novena Reunión de Líderes Económicos de APEC; y las reuniones bilaterales y de negociación conexas de nivel presidencial, ministerial y de altos funcionarios que tendrán lugar del 12 al 19 de noviembre de 2022, en la ciudad de Bangkok, Reino de Tailandia;

Que, las citadas reuniones están orientadas a concretar los avances y materializar las decisiones que se van a adoptar en la Cumbre de Líderes Económicos del APEC a favor del desarrollo económico y la apertura de mercados; así como, la facilitación e incremento de la inversión y el afianzamiento de la integración económica de la región con miras a incrementar el bienestar en el Asia-Pacífico;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 0664-2022-RE, el Ministerio de Relaciones Exteriores oficializa la delegación peruana que participará en la Semana de Líderes Económicos del Foro de Cooperación Económica Asia - Pacífico (APEC) y en las reuniones conexas, incluyendo como parte de la delegación a la señora Dina Ercilia Boluarte Zegarra, Vicepresidenta de la República del Perú y Ministra de Desarrollo e Inclusión Social, quien la presidirá;