



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

## **INFORME N° 0067-2021-MTPE/2/14.1**

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

**ASUNTO** : Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 4474/2018-CR, Ley que modifica la Ley 27607, Ley del Porteador

**REFERENCIA** : Oficio N° 324-2020-2021-CCPC/CR

**FECHA** : 06 de mayo de 2021

---

### **I. ANTEDECENTES**

- 1.1 Mediante el documento de la referencia, el Presidente de la Comisión de Cultura y Patrimonio Cultural del Congreso de la República remite el Proyecto de Ley N° 4474/2018-CR, Ley que modifica la Ley 27607, Ley del Porteador (en adelante, proyecto de ley), solicitando que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emita opinión en el marco de sus competencias.
- 1.2 Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.
- 1.3 En atención a lo expuesto, procedemos a pronunciarnos sobre la propuesta legislativa en el marco de nuestras competencias.

### **II. BASE LEGAL**

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

### **III. ANÁLISIS**

- 3.1. El proyecto de ley tiene por objeto modificar la Ley N° 27607, Ley del Porteador, específicamente los artículos 1, 2, 3, 5 y 6, que regulan las siguientes materias:
  - Definición del trabajador porteador.
  - Relación de trabajo.
  - Condiciones de trabajo.
  - Definición y descripción de la duración del trabajo contratado.
  - Retribución única.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: MLV3U8E



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María



Adicionalmente, el proyecto de ley contiene cinco (5) disposiciones complementarias finales, referidas a las siguientes materias:

- Ingreso a la Red del Camino del Inca del porteador.
- Campamento de pernocte para el porteador.
- Acceso al derecho de la salud.
- Fiscalización laboral.
- Unidad de Gestión de Machu Picchu.

### Sobre la definición del trabajador porteador

- 3.2. El proyecto de ley propone una nueva redacción del artículo 1 de la Ley N° 27607, la cual parte de denominar *trabajador* a la persona que realiza la labor de porteador, ello en sintonía con la sumilla o epígrafe del referido artículo (“Definición del trabajador porteador”). Por lo demás, se incorporan o complementan algunos términos en la definición del trabajador porteador como, por ejemplo, “con su propio (...) esfuerzo”, “expediciones con fines (...) recreacionales”; los que no restringen ni alteran los alcances de la norma legal.

Sin embargo, el proyecto de ley también plantea reemplazar la mención a “Para fines de carácter laboral” por “Para fines contractuales”, ello en línea con la modificación del artículo 2 de la Ley, respecto de la cual formulamos observaciones en los párrafos siguientes.

### Sobre la relación de trabajo

- 3.3. Con relación al artículo 2 de la Ley N° 27607, el proyecto de ley propone señalar que el porteador “es un trabajador independiente que presta servicios personales de transporte de carga **bajo contrato civil de locación de servicios**”, eliminando la mención a “contrato de trabajo en la modalidad de servicio específico” y “relación laboral” que contiene el texto vigente de la norma.
- 3.4. Al respecto, observamos que tanto el texto vigente de la Ley N° 27607 como el proyecto de ley incurren en una contradicción pues, por un lado, establecen una regulación especial de carácter laboral para los trabajadores porteadores, con reglas específicas en materia de condiciones de trabajo *a ser garantizadas por el empleador* (artículo 3), la duración del trabajo, que incluye *la puesta a disposición del empleador* (artículo 5) y una retribución mínima *por jornada laboral* (artículo 6) y, por otro lado, señalan que se trata de un trabajador independiente, cuyas rentas son consideradas de cuarta categoría<sup>1</sup> (artículo 2), y prevén la afiliación voluntaria de dicho trabajador a los regímenes pensionarios y su afiliación potestativa al seguro social de salud<sup>2</sup> (artículo 8).

<sup>1</sup> De acuerdo con el artículo 2 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-EF, las rentas de cuarta categoría corresponden a rentas del trabajo independiente, mientras que las de quinta categoría son rentas del trabajo en relación de dependencia, y otras rentas del trabajo independiente expresamente señaladas por la ley.

<sup>2</sup> Ello en contraste con la afiliación obligatoria a un sistema previsional y la condición de afiliado regular al seguro social de salud, que corresponden a un trabajador bajo relación de dependencia.





- 3.5. Si bien el proyecto de ley se orienta a reforzar la definición del trabajador porteador como un trabajador independiente (de allí que sustituye la mención al “contrato de trabajo en la modalidad de servicio específico” por la de un “contrato civil de locación de servicios”), no encontramos en la Exposición de Motivos un sustento acerca del carácter independiente o autónomo del trabajo del porteador y, por consiguiente, de la naturaleza civil del vínculo jurídico que existe entre este y el operador de turismo que emplea sus servicios.
- 3.6. Repárese que el factor fundamental para determinar si nos encontramos ante un contrato de trabajo es la presencia de subordinación, mientras que en las prestaciones de servicio reguladas por el derecho civil o mercantil existe autonomía<sup>3</sup>. A tal efecto, debemos tener en cuenta la noción de subordinación contenida en el artículo 9 del TUO de la LPCL:

“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

Siendo la subordinación jurídica un concepto genérico, a efectos de determinar si dicho elemento está o no presente en una prestación de servicios, se recurre a manifestaciones o notas externas, conocidas como *indicios de laboralidad*. En ese sentido, conviene tener presente, como punto de partida, los indicios de laboralidad desarrollados por nuestra jurisprudencia constitucional:

"Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo encubierta entre las partes mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud".<sup>4</sup>

Resulta relevante también el catálogo de indicios contemplado en el párrafo 13 de la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre relación de trabajo (2006):

<sup>3</sup> Al respecto, véase Neves Mujica, Javier (2018). Introducción al derecho del trabajo. Editorial de la PUCP. Lima, pp. 35-36.

<sup>4</sup> Sentencia de fecha 8 de julio de 2015, recaída en el expediente N° 3917-2012-PA/TC, fundamento 24.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: MLV3U8E





“Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”.

- 3.7. Dicho todo esto, sugerimos al legislador estudiar a profundidad la realidad que se busca regular, es decir, el trabajo de los porteadores, reparando en las características que están presentes en dicha prestación de servicios. De este modo, y a la luz de lo expuesto en los párrafos precedentes, se podría determinar si nos encontramos ante un trabajo en relación de dependencia, que requiere – por sus características particulares – de una regulación laboral especial, o si, por el contrario, se trata de un trabajo independiente o autónomo, regulado por normas del derecho civil.

Así las cosas, de concluirse que el porteador realiza su trabajo en relación de dependencia, el artículo 2 de la Ley Nº 27607 debiera suprimir toda mención a “trabajador independiente” o “contrato civil de locación de servicios”, señalando más bien que *el porteador es un trabajador que presta servicios personales, subordinados y remunerados, bajo un contrato de trabajo.*

### **Sobre las condiciones de trabajo**

- 3.8. El proyecto de ley propone modificar los numerales 1, 2, 4 y 5 del artículo 3 de la Ley Nº 27607.
- 3.9. Con relación a las condiciones referidas a dotación de alimentos (numeral 1), límite de carga (numeral 4) y descanso y pernocte (numeral 5), por tratarse de condiciones para la protección de la vida, la salud y el bienestar del trabajador porteador, corresponde que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo emita opinión en el marco de su competencia.
- 3.10. En lo que respecta al pago del transporte, el texto vigente del numeral 2 establece que el porteador tiene derecho al pago del transporte hasta el punto de partida de la expedición, al final de la jornada, salvo acuerdo distinto. Por su parte, el proyecto de ley plantea incorporar el pago de transporte “desde y hasta” el punto de partida de la expedición.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: MLV3U8E





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

### **Sobre la definición y descripción de la duración del trabajo contratado**

- 3.11. Respecto del artículo 5 de la Ley N° 27607, el proyecto de ley plantea precisar que el servicio de expedición o travesía comprende el tiempo dedicado por los porteadores manuales “desde el inicio hasta el final de la travesía de los grupos de turismo”, lo cual resulta razonable.

Sin embargo, la otra modificación planteada al artículo 5, consistente en que “el tiempo implicado hasta el punto de partida o regreso u otro fijado de común acuerdo con el empleador se considera dentro de la duración del trabajo” resulta imprecisa. Para un mejor entendimiento, y a la luz de la norma vigente, recomendamos que la propuesta señale que “el tiempo **empleado al término de la expedición, para trasladarse** hasta el punto de partida o regreso u otro fijado de común acuerdo con el empleador se considera dentro de la duración del trabajo”.

### **Sobre la retribución única**

- 3.12. El proyecto de ley propone también modificar el artículo 6 de la Ley N° 27607, en el sentido de: (i) incrementar la tasa de la retribución mínima de 1.2% a 1.6% de la Unidad Impositiva Tributaria, (ii) incluir el pago de horas extras por el trabajo que se realiza en adición a la jornada laboral de ocho horas, y (iii) el pago de un veinticinco por ciento (25%) adicional a la retribución mínima cuando el porteador cumpla la función de cocinero.
- 3.13. Con relación al punto (i), encontramos que el proyecto de ley mantiene la UIT como unidad de referencia que se utiliza para establecer la retribución mínima de los trabajadores porteadores. Al respecto, debe repararse que la UIT sigue una lógica distinta a la de la RMV. La primera es empleada para determinar impuestos, infracciones, multas y otros aspectos de índole tributario; mientras que la segunda refiere a la “remuneración mínima”, la cual como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia del expediente N° 00020-2012-AI/TC, está estrechamente relacionada con el concepto de remuneración suficiente, que forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución.

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: MLV3U8E





trabajadores portadores no podría afectar negativamente el importe al que asciende actualmente dicho concepto.

- 3.14. De otro lado, con relación al incremento de la remuneración mínima del trabajador porteador, estimamos pertinente observar dicha medida por cuanto la propuesta debe venir acompañada de una evaluación social y económica de la viabilidad de la propuesta, atendiendo a criterios como la tasa de inflación nacional – en tanto el crecimiento de la inflación se ve reflejado en la pérdida del poder adquisitivo de las remuneraciones –, y el desempeño económico del sector turismo, medido a través del Producto Bruto Interno (PBI) y, en especial, de la evolución del índice de la producción de servicios prestados a empresas, dentro de los cuales se encuentran las actividades de las agencias de viaje y operadores turísticos, el cual es publicado en el Informe Técnico de Producción Nacional del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).
- 3.15. La referida evaluación debe considerar además las perspectivas de reactivación del sector turismo, cuya dinámica de crecimiento se ha visto seriamente afectada a consecuencia de la pandemia del COVID-19, pues la propagación de dicha enfermedad en el territorio nacional obligó a adoptar medidas restrictivas y de aislamiento social que, entre otras cosas, conllevó a la suspensión de las actividades turísticas, cierre de negocios, cierre de complejos turísticos y arqueológicos, centros recreacionales y esparcimiento, restricciones en la entrada y salida de vuelos internacionales, menor flujo de viajes nacionales debido a la Emergencia Sanitaria a nivel nacional y a la espera de la reactivación de este sector.

Al respecto, como lo señala el INEI, la contracción de la producción nacional refleja los efectos de la declaración del Estado de Emergencia Nacional, que dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena) desde el 16 de marzo de 2020, por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, aprobando una serie de restricciones diseñadas para proteger al país contra la propagación del Covid-19. Posteriormente, en los meses de mayo, junio, julio y setiembre 2020 se aprobó mediante Decretos Supremos la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de este Estado de Emergencia<sup>5</sup>.

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

- 3.16. Con relación al punto (iii), referido al pago de un veinticinco por ciento (25%) adicional a la retribución mínima cuando el porteador cumpla la función de cocinero, se advierte que la Exposición de Motivos del proyecto de ley no contiene un sustento que justifique dicha medida, así como tampoco una evaluación del impacto económico que tendría la misma, en línea con lo señalado en los párrafos anteriores.
- 3.17. De otro lado, el proyecto de ley elimina la mención que en el texto vigente del artículo 6 de la Ley Nº 27607 se hace al pago proporcional de la remuneración mínima, lo cual

<sup>5</sup> INEI. Informe Técnico de Producción Nacional Nº 2 – Febrero 2021 (Diciembre 2020). Recuperado de: <http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-produccion-nacional-dic-2020.pdf>







debe ser observado pues con dicho cambio se generaría un vacío o deficiencia normativa en la ley sobre este aspecto.

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

- 3.18. Un aspecto adicional a tomar en cuenta es el referido a la jornada laboral que se toma como base para la remuneración mínima del trabajador porteador, pues las ocho (8) horas diarias de trabajo están contempladas en las normas internacionales y nacionales – al igual que las cuarenta y ocho (48) horas semanales – como un límite máximo a la jornada ordinaria de trabajo<sup>6</sup>.
- 3.19. Tema distinto es el de la “remuneración mínima”, el cual, como se ha señalado, está estrechamente relacionado con el concepto de *remuneración suficiente*, que forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución.

La regulación estatal de las remuneraciones mínimas se concreta mediante decretos supremos, a través de los cuales se fija la remuneración mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada – con la denominación de Remuneración Mínima Vital (RMV)<sup>7</sup> – y se disponen reajustes a dicho concepto sobre la base de criterios técnicos, a fin de que los incrementos dispuestos reflejen el desempeño económico de nuestro país y contribuyan con la mejora sostenida del poder adquisitivo de los trabajadores. Así, mediante el *Decreto Supremo N° 004-2018-TR*, se fijó una RMV para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada equivalente a S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles).

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

### Otras disposiciones

- 3.21. De otro lado, el proyecto de ley contiene otras disposiciones que no son competencia de esta Dirección de Normativa de Trabajo. Así, con relación a la Tercera Disposición Complementaria Final, sobre acceso al derecho a la salud, corresponde que la Dirección

<sup>6</sup> A nivel internacional, véase el artículo 2 del Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo; a nivel interno, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú y el artículo 1 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

<sup>7</sup> Si bien anteriormente existía el concepto de Ingreso Mínimo Legal, mediante Resolución Ministerial N° 091-92-TR se precisa que, a partir del 1 de enero de 1992, la Remuneración Mínima Vital es un solo concepto remunerativo que absorbe en su composición al Ingreso Mínimo Legal.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

de Seguridad Social y Migración Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emita opinión al respecto, por ser materia de su competencia.

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

#### **IV. CONCLUSIONES**

- 4.1. En atención a lo señalado en el presente informe, consideramos que el Proyecto de Ley N° 4474/2018-CR, Ley que modifica la Ley 27607, Ley del Porteador, no es viable.

Al respecto, hemos formulado observaciones respecto a la relación de trabajo (punto 3.4 del informe), las condiciones de trabajo (punto 3.10) y la retribución única (puntos 3.14, 3.15, 3.16 y 3.17 del informe).

- 4.2. Sin perjuicio de ello, en los puntos 3.7, 3.11 y 3.13 del presente informe hemos formulado propuestas de mejora normativa a la regulación contenida en la Ley N° 27607.

#### **V. RECOMENDACIÓN**

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

Atentamente,

**Renato Sarzo Tamayo**  
**Director de Normativa de Trabajo**

H.R E-095349-2020



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: MLV3U8E