



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

INFORME N° 0123-2021-MTPE/2/14.1

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

ASUNTO : Opinión técnica sobre la Autógrafa de Ley – Nueva Ley del
Trabajador Porteador

REFERENCIA : Oficio N° 001647-2021-DP/SCM

FECHA : 06 de julio de 2021

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

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el documento de la referencia, la Secretaría del Consejo de Ministros del Despacho Presidencial solicita la opinión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto de la Nueva Ley del Trabajador Porteador, remitida por el Congreso de la República (en adelante, autógrafa de ley).
- 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 autógrafa de ley, en el marco de nuestras competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 27607, Ley del Porteador.
- 2.3. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

- 3.1. La autógrafa de ley tiene por objeto aprobar una nueva ley del trabajador porteador, en reemplazo de la Ley N° 27607, Ley del Porteador, promulgada el 21 de diciembre de 2001.
- 3.2. En ese sentido, la autógrafa de ley contiene doce artículos, los cuales versan sobre las siguientes materias:



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: W1UJEM



- a) Definición del trabajador porteador.
- b) Relación de trabajo.
- c) Jornada de trabajo.
- d) Condiciones de trabajo.
- e) Definición y descripción de la duración del trabajo.
- f) Edad mínima para el trabajo de los porteadores manuales.
- g) Remuneración.
- h) Trato igualitario.
- i) Seguridad y salud en el trabajo.
- j) Actividad de riesgo.
- k) Seguridad social efectiva.
- l) Registro Nacional de Trabajadores Porteadores.

3.3. Adicionalmente, la autógrafa de ley contiene seis disposiciones complementarias finales, referidas a las siguientes materias:

- a) Ingreso del porteador a la Red del Camino Inca.
- b) Campamento de pernocte para el porteador.
- c) Fiscalización laboral.
- d) Facultades de fiscalización del SERNANP y el Ministerio de Salud.
- e) Reglamentación de la Ley.
- f) Derogatoria de la Ley N° 27607, Ley del Porteador.

IV. ANÁLISIS

Sobre la definición del trabajador porteador

- 4.1. El artículo 1 de la autógrafa de ley contiene una definición del trabajador porteador, la cual –si bien incorpora algunos términos no contemplados en la Ley N° 27607, como, por ejemplo, “actividad física”, “con su propio (...) esfuerzo”, “fines (...) recreacionales”, “desde un punto de inicio a un punto final”– consideramos no restringe ni altera los alcances de la norma legal vigente.
- 4.2. Además, consideramos adecuada la eliminación de la mención a “lugares donde no ingresan vehículos motorizados” por cuanto la sola ausencia de esta característica –es decir, que se trate de lugares donde sí pueden ingresar vehículos motorizados– podría restringir incorrectamente el ámbito de aplicación de la ley.

Sobre la relación de trabajo

- 4.3. El artículo 2 de la autógrafa de ley aporta dos precisiones importantes sobre la relación jurídica que vincula al trabajador porteador.
- 4.4. La primera precisión está referida a la naturaleza subordinada de dicha relación, pues se señala que el trabajador porteador presta servicios “bajo las facultades de directriz del empleador”. Con ello, se supera la incoherencia que existe actualmente en el artículo 2 de la Ley N° 27607, que señala que el porteador es un “trabajador independiente” que presta servicios personales “bajo contrato de trabajo”, en el marco de una “relación laboral que establece con uno o más empleadores”.

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: W1UJEM





- 4.5. La segunda precisión está referida al tipo de contrato laboral al que se sujeta el trabajador porteador, el cual –señala la autógrafa– es temporal e intermitente. Al respecto, encontramos que la definición de contrato intermitente prevista en el artículo 64 de la LPCL es el que mejor se adecúa a las características del trabajo del porteador, pues se trata de actividades que, por su naturaleza, son permanentes pero discontinuas.

Sobre el particular, estimamos pertinente que, a fin evitar una eventual interpretación equivocada de la norma (en el sentido que se estaría creando una modalidad especial de contratación temporal), se haga mención expresa al contrato intermitente previsto en el artículo 64 de la LPCL.

- 4.6. Sin perjuicio de lo señalado, repárese que la mención expresa a una determinada modalidad de contrato de trabajo (en este caso, el contrato de servicio intermitente) no debe llevar a descartar de antemano la posibilidad de celebrar otros contratos sujetos a modalidad en los casos y con los requisitos que establece el Título II del TUO de la LPCL. Piénsese, por ejemplo, en el contrato de suplencia regulado en el artículo 61 de la LPCL, el cual tiene por objeto sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa legalmente prevista o que debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

Sobre la jornada de trabajo

- 4.7. El artículo 3 de la autógrafa de ley señala que la jornada de trabajo de los trabajadores porteadores es efectiva.

Sobre el particular, a modo de comentario, sugerimos precisar que el *tiempo efectivamente trabajado*, a que se refiere la disposición precitada, incluye el tiempo dedicado por los porteadores manuales a las actividades señaladas en el artículo 5 de la autógrafa de ley como son: **(a)** estar a disposición del empleador en el punto inicial de la expedición para realizar el transporte de la carga contratada; **(b)** transportar la carga asignada durante la expedición; **(c)** realizar actividades personales o auxiliares propias de su obligación, mientras dura la expedición; y, **(d)** trasladarse hasta el punto de partida o de regreso u otro fijado de común acuerdo con el empleador.

- 4.8. De otro lado, la autógrafa de ley plantea establecer que la jornada de trabajo de los trabajadores porteadores no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, descontando las pausas de descanso por la naturaleza del trabajo.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que el artículo 25 de la Constitución Política del Perú prescribe expresamente que la jornada de trabajo es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Si bien la fórmula constitucional ha sido redactada en forma de alternativa (8 horas diarias o 48 horas semanales), ello no significa que estableciendo límites a la jornada diaria ya no es necesario establecer límites a la jornada semanal de trabajo. Estos últimos límites garantizan un descanso semanal obligatorio, es decir, un descanso mínimo entre semanas de trabajo. El legislador debiera, por tanto, no desconocer este parámetro constitucional en la autógrafa de ley.





Con relación a las “pausas de descanso por la naturaleza del trabajo”, toda vez que puede tratarse de pausas o descansos cortos, no incluidos dentro de los periodos normales de descanso o refrigerio, o de descansos más prolongados durante expediciones largas, corresponde que el legislador evalúe cuál será la naturaleza jurídica de dichos descansos, es decir, si formarán parte o no de la jornada de trabajo del porteador.

- 4.9. La autógrafa de ley plantea también que el trabajo en sobretiempo, en el caso de los trabajadores porteadores, *no pueda exceder de tres (3) horas durante la jornada, salvo contingencias debidamente justificadas.*

Sobre el particular, es necesario que la autógrafa de ley cuente con un sustento del establecimiento de un límite máximo de horas extras para los trabajadores porteadores; sustento que puede formularse desde la perspectiva de la protección de la seguridad y salud del trabajador.

- 4.10. Sin perjuicio de ello, a modo de comentario, sugerimos precisar el alcance de la expresión “contingencias debidamente justificadas”, puesto que una fórmula tan amplia puede terminar vaciando de contenido el límite que se plantea establecer al trabajo en sobretiempo. Repárese que el trabajo en sobretiempo, de por sí, es extraordinario, por lo que no tiene por objeto atender necesidades ordinarias o habituales en el centro de trabajo. Así lo señalan los artículos 3 y 6 del Convenio N° 1 de la OIT, los cuales definen los supuestos en los que se admite excepciones temporales a la jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales:

“Artículo 3

El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.”

“Artículo 6

1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones:

[...]

(b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.” (subrayado agregado).

Sobre las condiciones de trabajo

- 4.11. Con relación al *pago del transporte desde y hasta el punto de partida de la expedición*, señalado en el numeral 2 del artículo 4 de la autógrafa de ley, toda vez que el traslado del trabajador hacia el punto de partida o inicio de la expedición, por ser indispensable para la prestación de servicios, tiene la calidad de condición de trabajo, corresponde que la misma sea proporcionada por el empleador o que este asuma los gastos derivados de la misma.

Sin embargo, a modo de comentario, sugerimos al legislador evaluar la fórmula legislativa más adecuada para el sentido y alcance de la norma, teniendo en cuenta que

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: W1UJEM





esta tendría por objeto que sea el empleador quien, salvo acuerdo en contrario, cubra los gastos de desplazamiento del trabajador en dos tramos: (i) desde la ciudad hacia el punto de partida de la expedición, y (ii) una vez concluida la expedición, desde el punto de regreso hacia la ciudad.

- 4.12. Con relación al seguro de vida solventado por el empleador, al que se refiere el numeral 3 del artículo 4, debe tenerse en cuenta que el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, establece que los trabajadores tienen derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral; independientemente de la actividad económica o tamaño de la empresa

En tal sentido, a modo de comentario, sugerimos hacer mención al referido decreto legislativo, a fin de reconducir la regulación del seguro de vida a la normativa general sobre la materia.

- 4.13. En lo que respecta a la dotación de alimentos, vestimenta adecuada, faja lumbálgica y equipo para pernoctar en zonas de descanso adecuadas (numeral 1), el límite de carga (numeral 4), y las condiciones de 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 al respecto, por ser materias de su competencia.

Sobre la definición y descripción de la duración del trabajo contratado

- 4.14. La autógrafa 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”. Además, en la parte final del numeral 3, cuando se refiere al tiempo empleado para trasladarse hasta el punto de partida o regreso u otro fijado de común acuerdo con el empleador, se elimina la expresión “al término de la expedición”, contenida en el numeral 4 del artículo 5 de la Ley N° 27607.

Al respecto, consideramos que con ello se precisa mejor el sentido de la norma, de modo que se considera dentro de la duración del trabajo el tiempo que toma al porteador trasladarse hasta el punto de inicio o partida de la expedición, así como, una vez concluida esta última, el tiempo para trasladarse hasta el punto de regreso u otro punto acordado con el empleador.

Sobre la remuneración

- 4.15. El artículo 7 de la autógrafa de ley establece las siguientes medidas: (i) la remuneración mínima del trabajador porteador es proporcional a los días trabajados, e igual a la sumatoria de tres remuneraciones mínimas vitales entre treinta días, por jornadas de trabajo de ocho horas; (ii) esta suma es proporcional si la labor es inferior a la jornada máxima legal; (iii) las horas extras se pagan conforme a la normativa laboral vigente; y, (iv) al trabajador porteador que cumple la función de cocinero, le corresponde el 50% adicional a su remuneración.





- 4.16. Con respecto a la primera de las medidas mencionadas, encontramos que estaría cambiándose la unidad de referencia que se utiliza para establecer la remuneración mínima de los trabajadores portadores, reemplazando la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) por la Remuneración Mínima Vital (RMV), así como el parámetro de medición que se aplica a dicha unidad de referencia, pasando del 1.2% en el caso de la UIT a tres RMV, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

	Unidad de referencia	Parámetro
Ley N° 27607	UIT (S/ 4,400.00).	1.2% UIT x día de trabajo = S/ 52.80
Autógrafo de ley	RMV (S/ 930.00)	(3 RMV / 30) x día de trabajo = S/ 93.00

Elaboración: DNT-MTPE

- 4.17. Al respecto, debe tenerse en cuenta 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 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.

Por tanto, consideramos adecuado 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 portadores.

- 4.18. De otro lado, encontramos que la medida generaría además un incremento en la cuantía de la remuneración mínima de los trabajadores portadores, por lo que resulta necesario realizar una evaluación social y económica de la viabilidad de la medida, 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).

Obsérvese que la actividad económica del país se ha visto seriamente afectada desde mediados de marzo 2020, mes en el que se declaró el Estado de Emergencia Nacional mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y se dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena) con la suspensión de la mayoría de actividades productivas, con excepción de las esenciales, en el marco de la Emergencia Sanitaria por la presencia del COVID-19 en el país. Posteriormente, durante el segundo semestre 2020 se aprobó la reanudación de las actividades económicas en forma gradual y progresiva, en cuatro fases de realización. En el año 2021 la normativa vigente está referida a la ampliación del Estado de Emergencia Nacional, pero con la reanudación sistemática de las





actividades económicas, con restricciones de horarios y aforos, por zonas; de acuerdo a la calificación del Estado de Emergencia Sanitaria¹.

- 4.19. Repárese que un incremento en la remuneración mínima de los trabajadores portadores tendría un impacto económico directo en las agencias de viajes y operadores turísticos, por lo que la referida evaluación también debiera considerar las perspectivas de reactivación de este sector; teniendo en cuenta que las medidas restrictivas y de aislamiento social adoptadas desde marzo del 2021 afectaron significativamente las actividades turísticas a nivel nacional.
- 4.20. Al respecto, el INEI da cuenta de que, en abril de 2021, las agencias de viajes y operadores turísticos reportaron una variación positiva de 56,20% respecto al mismo mes del año anterior (es decir, durante el confinamiento total con la suspensión de las actividades turísticas), impulsadas por las agencias de viajes debido a la recuperación de la demanda de vuelos aéreos con fines de vacunación (Estados Unidos) y vacacional, venta de paquetes de viajes por la reactivación del sector turismo interno con aforo restringido y reapertura progresiva de los aeropuertos internacionales. Asimismo, se han dado variedad de ofertas promocionales en vuelos y paquetes con destinos nacionales e internacionales. Del mismo modo, los operadores turísticos se recuperaron debido a la demanda de vuelos, viajes cortos, venta de paquetes turísticos y personalizados con los debidos protocolos de salubridad².

No obstante, esta variación positiva contrasta con el descenso en 82,22% que dichas actividades tuvieron en el periodo de enero-febrero 2021, respecto al mismo periodo del año anterior (es decir, antes del confinamiento total), lo cual se debió principalmente a la drástica caída en las ventas de paquetes turísticos, viajes de incentivos, boletos aéreos, de cruceros y servicios de reserva a causa de la paralización de las actividades turísticas, negocios cerrados, pérdida de clientes y una cuarentena focalizada en Lima y regiones por la crisis sanitaria que atraviesa el país. Los operadores turísticos también se vieron afectados por la menor afluencia de turistas, el confinamiento y la paralización del turismo³.

- 4.21. Con respecto a la medida (ii), debe repararse en cuál es la jornada laboral que se toma como base para la remuneración mínima del trabajador portador, pues en las normas internacionales y nacionales relativas a la duración de la jornada de trabajo⁴, las ocho (8) horas diarias de trabajo están contempladas –al igual que las cuarenta y ocho (48) horas semanales –como un límite máximo a la jornada ordinaria de trabajo. Tema distinto es el de la “remuneración mínima”, el cual, como ha señalado el Tribunal Constitucional, está estrechamente relacionado con el concepto de *remuneración suficiente*, que forma

¹ INEI: Informe Técnico de Producción Nacional N° 06 Junio 2021 (Abril 2021). Disponible en: <http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/06-informe-tecnico-produccion-nacional-abr-2021.pdf>

² *Ibidem*.

³ INEI: Informe Técnico de Producción Nacional N° 04 – Abril 2021 (Febrero 2021). Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-produccion-nacional-feb-2021.pdf>

⁴ A nivel internacional, 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.





parte del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución⁵.

Al respecto, la regulación estatal de las remuneraciones mínimas se concreta mediante decretos supremos, a través de los cuales se fija la remuneración mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada –con la denominación de Remuneración Mínima Vital (RMV)⁶– y se disponen reajustes a dicho concepto sobre la base de criterios técnicos, a fin de que los incrementos dispuestos reflejen el desempeño económico de nuestro país y contribuyan con la mejora sostenida del poder adquisitivo de los trabajadores. Así, mediante el *Decreto Supremo N° 004-2018-TR*, se fijó una RMV para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada equivalente a S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles).

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

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

- 4.23. Con relación a la medida (iii), si bien resulta adecuada la precisión, consideramos que la misma debiera ser más clara, en el sentido de señalar que el trabajo en sobretiempo que realiza el trabajador porteador se retribuye conforme a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.
- 4.24. Con respecto a la medida (iv), referida al pago de un cincuenta por ciento (50%) adicional cuando el porteador cumpla la función de cocinero, en línea con lo señalado en los párrafos anteriores, consideramos que la medida debiera venir acompañada de un sustento que justifique su aplicación, así como de una evaluación del impacto económico que tendría la misma.

Sobre el Registro Nacional de Trabajadores Porteadores

- 4.25. En cuanto a la creación del Registro Nacional de Trabajadores Porteadores a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dispuesta en el artículo 12 de la autógrafa de ley, no encontramos un sustento de la necesidad e idoneidad de contar con el precitado registro administrativo, de modo que no se trate de un requisito

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

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





innecesario, ineficaz o injustificado, que además afectaría la libertad de trabajo reconocida en el numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

En tal sentido, la autógrafa de ley debiera venir precedida de un análisis de la necesidad e idoneidad de la medida planteada, identificando el interés público que se buscaría tutelar, así como evaluar si la medida contribuiría de manera efectiva a alcanzar el objetivo planteado, si existen o no otras mejores alternativas, y si los costos que impone la medida (en especial, el impedimento para realizar el trabajo porteador si no se cuenta con inscripción en el registro) guardan debida proporción con la finalidad perseguida.

Otras disposiciones de la autógrafa de ley

- 4.26. La autógrafa de ley contiene otras disposiciones que no versan sobre temas de competencia de esta Dirección.

Así, con relación a los artículos 6, 8, 9 y 10, sobre edad mínima para el trabajo de los porteadores manuales, trato igualitario, seguridad y salud en el trabajo y consideración de la actividad del porteador como “actividad de riesgo”, respectivamente, corresponde que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo emita opinión al respecto, por ser materias de su competencia.

Con relación al artículo 11, sobre seguridad social en salud y pensiones, corresponde que la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral emita opinión al respecto, por ser materias de su competencia.

Finalmente, corresponde que la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo emita opinión sobre la Tercera Disposición Complementaria y Final de la autógrafa de ley, denominada “Fiscalización”, por ser materia de su competencia.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. En atención a las observaciones expuestas en el presente informe, consideramos que la autógrafa de ley, “Nueva Ley del Trabajador Porteador”, es inviable.
- 5.2. Al respecto, a través del presente informe, hemos formulado observaciones con relación a la jornada máxima de los trabajadores porteadores y el límite máximo de horas extras que establece el artículo 3 (puntos 4.8 y 4.9 del informe), el incremento de la remuneración mínima del trabajador porteador que establece el artículo 7 (puntos 4.18, 4.19 y 4.20 del informe), el pago proporcional de la remuneración mínima si la labor es inferior a la jornada máxima legal que señala ese mismo artículo (puntos 4.21 y 4.22 del informe), el pago de un cincuenta por ciento (50%) adicional cuando el porteador cumpla la función de cocinero (punto 4.24 del informe) y la creación del Registro Nacional de Trabajadores Porteadores a cargo del MTPE, contenida en el artículo 12 (punto 4.25 del informe).
- 5.3. Sin perjuicio de ello, en los puntos 4.5, 4.7, 4.10, 4.11, 4.12 y 4.23 del presente informe, hemos formulado comentarios y sugerencias para la mejor aplicación e interpretación de algunas otras disposiciones contenidas en la autógrafa de ley.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: W1UJEM





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

VI. RECOMENDACIÓN

Sugerimos que la autógrafa de ley sea puesta a consideración de la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral, así como de 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 las materias de su competencia.

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo

H.R I-054536-2021



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: W1UJEM