



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del EmpleoFirmado digitalmente por YANCOURT
RUIZ Silvana Gabriela FAU
20131023414 hard
Cargo: Jefe (A)
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.08.2024 11:12:30 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Jesus Maria, 20 de Agosto del 2024

HOJA DE ELEVACIÓN N° 000375-2024-MTPE/4/8

Para:

TERESA ANGÉLICA VELÁSQUEZ BRACAMONTE
SECRETARIA GENERAL
SECRETARÍA GENERAL

Asunto: Solicitud de opinión sobre el Proyecto de Ley N° 0018-2021-CR, propone reconocer beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales

Referencia: OFICIO N° 0055-2022-2023-RABR-CEBFIF-CR
(Expediente MTPE/220230013516)

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo, para comunicarle que mediante el documento de la referencia, la Presidencia de la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera del Congreso de la República remite el Proyecto de Ley N° 0018-2021-CR, propone reconocer beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales (en adelante el Proyecto de Ley); para opinión del Sector

Sobre el particular, se remite adjunto en copia el Informe N° 0844-2021-MTPE/4/8 del 18 de octubre de 2021, con el que la Oficina General de Asesoría Jurídica emitió opinión sobre el citado proyecto de ley a solicitud de la señora Susel María Paredes Pique, Congressista de la República.

Por consiguiente, se recomienda seguir con el trámite y poner de conocimiento lo antes señalado a la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera del Congreso de la República a fin de atender la solicitud de opinión.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

SILVIANA GABRIELA YANCOURT RUIZ
JEFA
OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA

(SYR/mapr)

**INFORME N° 0844-2021-MTPE/4/8**

- Para: **YSABEL ANGELES RAMOS YAÑEZ**
Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica
- Asunto: Opinión sobre Proyecto de Ley N° 018/2021-CR, Proyecto de Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales.
- Referencias: a) Oficio N° 157-2021-2022-SAMPP/CR
b) Proveído N° 4028-2021-MTPE/2/14
c) Informe N° 0144-2021-MTPE/2/14.1
d) Informe N° 0309-2021-MTPE/2/14.4
e) Hoja de Elevación N° 0497-2021-MTPE/2/15
f) Informe N° 0148-2021-MTPE/2/15.1
g) Informe N° 0121-2021-MTPE/2/15.2
h) Hoja de Elevación N° 0340-2021-MTPE/2/16
i) Oficio N° 740-2021-SUNAFIL/GG
j) Informe N° 368-2021-SUNAFIL/INII
k) Informe N° 533-2021-SUNAFIL/GG-OGAJ
l) Memorando N° 1091-2021-MTPE/2
(H.R. E-072416-2021)

Fecha: Lima, 18 de octubre de 2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al asunto de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES**Antecedentes de la propuesta**

- 1.1. La Congresista Susel María Paredes Pique, mediante el documento de la referencia a), solicita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) emitir opinión sobre el Proyecto de Ley N° 018/2021-CR, Proyecto de Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales (en adelante, el proyecto de ley).
- 1.2. La Dirección General de Trabajo (en adelante, DGT), mediante el documento de la referencia b), con su conformidad, deriva al Despacho Viceministerial de Trabajo (en adelante, DVMT), los documentos de las referencias c) y d), con los que la Dirección de Normativa de Trabajo y la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral emiten opinión sobre el proyecto de ley, respectivamente.
- 1.3. La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, DGDFSST), mediante el documento de la referencia e), remite al DVMT los documentos de las referencias f) y g), con los que la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales y la



Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo emiten opinión sobre el proyecto de ley, respectivamente.

- 1.4. La Dirección de General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (en adelante, DGPPFLIT), mediante el documento de la referencia h), remite al DVMT su opinión sobre el proyecto de ley.
- 1.5. La Secretaría General de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), mediante el documento de la referencia i), remite a la Secretaría General del MTPE los documentos de las referencias j) y k), con los que la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva y la Oficina General de Asesoría Jurídica de la SUNAFIL emiten opinión sobre el proyecto de ley, respectivamente.
- 1.6. El DVMT, mediante el documento de la referencia l), traslada con su conformidad a la Secretaría General del MTPE la documentación señalada, que a su vez la deriva a la Oficina General de Asesoría Jurídica (OGAJ), para la atención correspondiente.

Competencia de la Oficina General de Asesoría Jurídica

- 1.7. De acuerdo con el artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (LOF del MTPE), este Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo.
- 1.8. Por su parte, conforme a lo establecido en el artículo 27 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones (ROF del MTPE), aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la OGAJ es el órgano de administración interna responsable de asesorar en materia legal a la Alta Dirección y órganos del Ministerio, emitiendo opinión jurídica, analizando y sistematizando la legislación sectorial y pronunciándose sobre la legalidad de los actos que sean remitidos para su revisión.
- 1.9. En esa línea, conforme al literal d) del artículo 28 del ROF del MTPE, es función específica de la OGAJ emitir las opiniones legales que le sean solicitadas por la Alta Dirección y órganos del Ministerio, en los casos que corresponda.
- 1.10. Por lo tanto, en cumplimiento de su rol, y de conformidad con el numeral 8.1 de la Directiva General N° 001-2019-MTPE/4/9, “Directiva General para la atención de pedidos de información y solicitudes de opinión de proyectos de ley y pedidos de opinión de autógrafa de ley remitidos al MTPE”, aprobada por Resolución Ministerial N° 191-2019-TR, la OGAJ emite el informe jurídico correspondiente.
- 1.11. Finalmente, de conformidad con las normas que regulan las competencias y funciones de esta Oficina General, cabe precisar que sus opiniones están reservadas exclusivamente al fundamento jurídico de las propuestas o solicitudes que se ponen a su consideración; siendo responsabilidad del órgano proponente o solicitante proveer las opiniones técnicas que correspondan en cada caso, las mismas que son consideradas por esta Oficina General en sus propios términos.



II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 2.3. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR en adelante, TUO de la LPCL).
- 2.4. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR (en adelante, TUO del Decreto Legislativo N° 854).
- 2.5. Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR (Reglamento del TUO del Decreto Legislativo N° 854).
- 2.6. Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR.

III. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

- 3.1. El proyecto de ley tiene por objeto reconocer beneficios laborales para las personas que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad (trabajadores), a través de plataformas digitales que gestionan el servicio por medio de aplicativos móviles y que se registran como personas jurídicas en territorio nacional (artículo 1).
- 3.2. Para dichos efectos, se propone que los trabajadores de plataformas digitales que cumplan con la jornada laboral mínima se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada (artículo 2).
- 3.3. Asimismo, se establece que los trabajadores se encuentran vinculados mediante una relación de carácter intermitente de trabajo, de plazo indeterminado y de naturaleza discontinua. Tienen una jornada laboral no mayor de 8 horas diarias o 48 semanales; además se les aplica las normas generales relativas a trabajo en jornada parcial y en jornada nocturna (artículo 6).
- 3.4. Por su parte, se regula una serie de obligaciones del titular de la plataforma digital, entre las cuales se encuentran las siguientes:
 - Contar con un registro vigente de los trabajadores, permitiendo la accesibilidad de los mismos a la Autoridad de Trabajo, sus instancias de fiscalización e inspección laboral, así como a las autoridades policiales y judiciales si lo solicitan y ameritan (artículo 8).
 - Contratar a favor de los trabajadores los seguros que cubran las contingencias de accidentes personales, invalidez temporal, invalidez total y permanente, responsabilidad civil por daño ante terceros y muerte (artículo 9).
 - Verificar que el trabajador cuente con un seguro de salud vigente (artículo 10).
 - Entregar materiales de protección personal; así como a la revisión y renovación periódica de los mismos (artículo 11).



- Contar con un sistema de quejas y denuncias que debe ser puesto a disposición de los trabajadores, a fin de garantizar la seguridad en la prestación de sus servicios frente a posibles actos de hostigamiento sexual y/o discriminación por parte del cliente y/o consumidor (artículo 12).
- Respeto de la libertad de asociación de los trabajadores (artículo 13).
- Colaboración inmediata ante denuncias de agresiones y violencia por parte de los usuarios (artículo 14).
- Emitir constancias de trabajo que permitan acreditar su experiencia y el tiempo de desarrollo de la actividad realizada (artículo 15).

3.5. Adicionalmente, se recomienda que la SUNAFIL elabore un protocolo ad hoc para la fiscalización de los trabajados brindados a través de las plataformas digitales, ello reforzará la capacidad del cuerpo inspectivo de trabajo, a fin de que en el marco de su labor de fiscalización tengan en cuenta los nuevos modelos de negocios y las nuevas manifestaciones de indicios de laboralidad (artículo 17).

IV. ANÁLISIS

Opiniones de los órganos de línea

4.1. La **Dirección de Normativa de Trabajo (DNT)** la DGT, en el documento de la referencia c), concluye lo siguiente en relación al proyecto de ley:

“V. CONCLUSIONES

*5.1. En atención a las observaciones expuestas en el presente informe, consideramos que el Proyecto de Ley N° 018/2021-CR, Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales, es **viable con observaciones**.*

5.2. Al respecto, consideramos que el legislador debiera tener en cuenta que el trabajo de reparto, mensajería o transporte de personas a través aplicativos móviles es una realidad que puede tener varias aristas, de modo que pueden darse casos en los que se configure una relación laboral entre las personas naturales que prestan servicios mediante plataformas digitales y las empresas titulares de dichas plataformas, así como también es posible que algunas relaciones entre aquellos no califiquen como laborales, al tratarse de una auténtica prestación de servicios independientes o autónomos.

5.3. En ese sentido, consideramos adecuado desarrollar una regulación que, teniendo en cuenta la amplitud de la noción legal de subordinación contenida en el artículo 9 de la LPCL, señale expresamente que, en virtud de lo establecido en el primer párrafo del artículo 4 de esa misma norma, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en las prestaciones personales de servicios y retribuidos, consistentes en el reparto o distribución de productos de consumo o mercancías, o en el transporte de personas y/o mercancías, mediante plataformas digitales a través de las cuales se ejercen también, de forma directa o indirecta, las facultades empresariales que forman parte del contenido del poder de



dirección del empleador. Adicionalmente, la iniciativa legislativa podría enfocarse en establecer criterios que permitan definir en cada caso la existencia o no de una relación laboral en los servicios de reparto, mensajería o transporte por medio de plataformas digitales.

5.4. Esta regulación tampoco debería descartar la existencia de prestaciones de servicios auténticamente autónomos o independientes, ante lo cual el legislador debiera analizar la posibilidad de establecer condiciones mínimas de empleo de los trabajadores independientes que prestan servicios de reparto, mensajería o transporte de personas, en salvaguarda de sus derechos fundamentales; por ejemplo, en materia de seguridad y salud de las personas, ingreso mínimo, limitación del tiempo de servicios y libertad de asociación.

5.5. En el presente informe se desarrollan también algunas observaciones a otras disposiciones específicas que se plantean en la iniciativa legislativa, y que, según ha sido expuesto supra, serán de aplicación en los casos en que se configure una relación de naturaleza laboral. Así, planteamos observaciones de fondo a las medidas propuestas en el artículo 5 (régimen laboral de los trabajadores de plataforma digital), en el artículo 6 (jornada de trabajo y el trabajo en sobretiempo de los trabajadores de plataforma digital), en el artículo 7 (requisitos formales del contrato de trabajo), en el artículo 9 (contratación de seguros) y en el artículo 15 (emisión de constancia de trabajo) del proyecto de ley.

5.6. Por otro lado, correspondería que la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral de la Dirección General de Trabajo emita opinión sobre el artículo 10 del proyecto de ley. Asimismo, correspondería que, en el marco de sus respectivas competencias la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo emita opinión sobre los artículos 11, 12 y 13 del proyecto de ley, y la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo emita opinión sobre el artículo 17 del proyecto de ley.”

- 4.2. La **Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral (DSSML)** de la DGT, mediante el documento de la referencia d), concluye lo siguiente en relación al proyecto de ley:

“IV. CONCLUSIONES

*4.1 Esta Dirección opina que el Proyecto de Ley N° 18/2021/CR, “Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales” es **viable con observaciones**.*

4.2 La propuesta normativa no desarrolla en sus disposiciones la posibilidad de que en este tipo de relaciones jurídicas puedan presentarse prestaciones de servicios autónomas o independientes.



Esta Dirección comparte lo desarrollado por la Dirección de Normativa de Trabajo en el Informe N° 144-2021-MTPE/2/14.1.

4.3 Corresponde que el Legislador desarrolle disposiciones sobre el tratamiento en materia de aseguramiento en salud en el caso de: i) relaciones de trabajo sujetas a subordinación y ii) aquellas prestaciones de servicio de carácter autónomo o independiente por parte de los trabajadores que realicen el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales.

4.4 La determinación de los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales como trabajadores dependientes o sujetos a subordinación en el ámbito del derecho del trabajo, implica que se apliquen las disposiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, por lo que deberían ser afiliados por los titulares de las plataformas digitales en calidad de asegurados regulares del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud a cargo de EsSalud.

4.5 La determinación de los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales como trabajadores autónomos o independientes implica que estos trabajadores puedan estar afiliados al SIS, a EsSalud a través de un seguro potestativo o algún seguro privado.

4.6 Respecto del artículo 9 del Proyecto de Ley para el caso de trabajadores bajo una relación laboral subordinada, el artículo requiere ser reformulado de tal manera que guarde coherencia con las coberturas contenidas en el Decreto Legislativo N° 688 y sus disposiciones reglamentarias, de acuerdo con lo manifestado por la DNT. Para el caso de trabajadores autónomos o independientes, esta Dirección encuentra conforme la propuesta de un seguro de esta naturaleza a cargo de los titulares de las plataformas digitales.

4.7 Se deben incorporar disposiciones que garanticen la cobertura en salud del trabajador en aquellos supuestos en el que el trabajador se encuentre afiliado al SIS antes del inicio de la relación laboral bajo subordinación y que por efecto de dicha vinculación con la plataforma digital deba afiliarse a EsSalud, a fin de que no se vea perjudicado en la atención en salud durante los periodos de carencia exigidos por esta última entidad ni por los procedimientos relacionados con la afiliación, desafiliación o baja en alguno de estos seguros.

4.8 La propuesta normativa requiere incorporar articulado que hagan una remisión a las disposiciones contenidas en la Primera y Segunda Disposiciones Complementarias Finales del Decreto de Urgencia N° 017-2019, las cuales también se encuentran en los literales g) y h) del artículo 9 de la Ley N° 31110, Ley del Trabajador Agrario.



4.9 Se requieren desarrollar disposiciones en materia de seguridad social en pensiones, considerando que, de acuerdo con la normativa vigente, en el caso de los trabajadores sujetos a una relación de trabajo subordinada la afiliación al SNP o al SPP es obligatoria y para el caso de los trabajadores autónomos o independientes, dicha afiliación y cotización es facultativa.”

- 4.3. La **Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales** de la DGDFSST en el Trabajo, mediante el documento de la referencia f), concluye lo siguiente en relación al proyecto de ley:

“V. CONCLUSIONES

*5.1 El Proyecto de Ley N° 00018/2021-CR: “Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales”, es **VIABLE CON OBSERVACIONES** (en particular, sobre los temas contenidos en los artículos 12 y 13 del Proyecto de Ley y consideraciones generales todos ellos formulados en el apartado IV “Análisis” del presente Informe), pero sujeto a la calificación que se efectúe sobre la naturaleza de dicha prestación de servicios.*

5.2 Coincidimos en la relevancia que tiene la regulación sobre las personas que prestan servicios en plataformas digitales, ya que constituye una medida que busca garantizar condiciones dignas y justas para este colectivo que se enmarca en nuevos modelos de negocio y las nuevas formas de trabajo.”

- 4.4. La **Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo** de la DGDFSST, mediante el documento de la referencia g), concluye lo siguiente en relación al proyecto de ley:

“V. CONCLUSIONES

*5.1. Se considera **VIABLE CON OBSERVACIONES**, en el extremo del artículo 11 del Proyecto de Ley, por las observaciones formuladas en el apartado IV del presente Informe.*

5.2. Se sugiere derivar el presente informe al MINSA, para que evalúe lo correspondiente a los EPP en el marco de la pandemia por la COVID-19 a la luz del Documento Técnico aprobado por la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA.”

- 4.5. La **DGPPFLIT**, mediante el documento de la referencia h), concluye lo siguiente en relación al proyecto de ley:

“(…)

Al respecto, de acuerdo al artículo 78 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N°308-



2019-TR, es un órgano de línea responsable de proponer, supervisar y coordinar las políticas públicas en materia de promoción de la formalización laboral, inspección del trabajo y capacitación y difusión laboral.

En ese sentido, **informamos que el proyecto normativo no regula materias de competencia de esta Dirección General, sino que se enfoca en el reconocimiento de derechos y beneficios para dichos trabajadores.**

Sin perjuicio de lo expuesto, cabe precisar que el artículo 17 del referido proyecto de ley recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral elaborar un protocolo ad hoc para la fiscalización de dichos trabajos. Ante ello, se sugiere solicitar la opinión técnica de dicha entidad, por cuanto la misma tiene a su cargo la elaboración de protocolos de actuación inspectiva. (...)” (Resaltado agregado).

Opiniones de la SUNAFIL

- 4.6. La **Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva** de la SUNAFIL, mediante el documento de la referencia j), concluye lo siguiente en relación al proyecto de ley:

“IV. CONCLUSIONES

4.1. El Viceministerio de Trabajo del MTPE solicitó a la SUNAFIL emitir opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 018/2021-CR, “Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales” elaborado por el Grupo Parlamentario Somos Perú-Partido Morado.

4.2. La Inspección del Trabajo es el servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, teniendo en cuenta el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

4.3. Bajo ese marco, y en relación a lo solicitado debe evaluar y atender las consideraciones descritas en los numerales 3.4 y 3.9 del presente informe.”

- 4.7. Lo más relevante de las consideraciones descritas entre los numerales 3.4 y 3.9 del informe de la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva de la SUNAFIL hace referencia a lo establecido en el artículo 17 del proyecto de ley, señalando lo siguiente:



“3.7. La inspección del trabajo como servicio público en el ejercicio de su función de fiscalización o vigilancia del cumplimiento de las normas legales tiene competencia ante la existencia de una relación laboral, es decir, y de conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dentro de una vinculación en la que subsista una parte (trabajador/a) que presta servicios de manera personal y subordinada a otra (empleador) a cambio de una remuneración.

3.8. Siendo así, la inspección del trabajo exige el cumplimiento la normativa vigente aplicable a los y las trabajadores(as), por lo que corresponde que se regule de forma adecuada la normativa objeto de exigencia por la SUNAFIL. Lo que permitirá, posteriormente contar con protocolos que permita establecer las directrices y pautas para la fiscalización del cumplimiento integral de las obligaciones sociolaborales del empleador.”

- 4.8. La **Oficina General de Asesoría Jurídica** de la SUNAFIL, mediante el documento de la referencia k), concluye lo siguiente en relación al proyecto de ley:

“4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

(...)

4.4. Mediante el Informe N° 368-2021-SUNAFIL/INII, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva (INII), emite opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 018-2021-CR, “Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales”, señalando, entre otros aspectos, que la inspección del trabajo exige el cumplimiento de la normativa vigente aplicable a los trabajadores, por lo que corresponde que se regule de forma adecuada la normativa objeto de exigencia por la SUNAFIL, lo que permitirá que posteriormente se cuente con protocolos que permitan establecer directrices y pautas para la fiscalización del cumplimiento integral de las obligaciones sociolaborales del empleador.

4.5. En función de lo señalado en el presente informe, en opinión de esta Oficina General, el Proyecto de Ley N° 018/2021-CR, “Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales”, **resultaría viable en lo que respecta a las competencias de la inspección del trabajo, sin perjuicio de la opinión que emitan los distintos órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.**” (Resaltado agregado)



Opinión de la Oficina General de Asesoría Jurídica

Cuestión previa

4.9. Para efectos del desarrollo del presente informe resulta pertinente tener en cuenta algunos conceptos previos, los cuales se desarrollan en los siguientes párrafos.

4.10. De acuerdo con la doctrina especializada, la relación laboral cuenta con tres elementos esenciales que la caracterizan: prestación personal, remuneración y subordinación. Así, en general, es la existencia de estos tres elementos en concurrencia los que determinan si una relación tiene carácter laboral; siendo la subordinación la más relevante y, en algunos casos, la más trabajosa de identificar.

4.11. Por subordinación, el artículo 9 del TUO de la LPCL señala lo siguiente:

*“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.***” (Resaltado agregado).

4.12. Pues bien, de la definición citada se aprecia que la subordinación que alude el TUO de la LPCL resulta bastante genérica, por lo que, a efectos de determinar si dicho factor está o no presente en una concreta prestación de servicios, se suele recurrir a manifestaciones o notas externas, conocidas como **‘indicios de laboralidad’**.

4.13. Al respecto, de manera general, el Tribunal Constitucional¹ ha desarrollado los siguientes indicios de laboralidad:

- Control sobre la prestación o la forma en que se ejecuta;
- Integración de la demandante en la estructura organizacional de la empleada;
- Prestación ejecutada dentro de un horario determinado;
- Prestación de cierta duración y continuidad;
- Suministro de herramientas y materiales para la prestación del servicio;
- El pago de remuneración;
- Reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud.

4.14. Asimismo, otra herramienta útil para determinar la existencia de una relación de carácter laboral es la aplicación del principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que

¹ Fundamento jurídico 24 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 3917-2012-PA/TC.



fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos².

Sobre la naturaleza jurídica de los servicios de reparto, mensajería y transporte de personas

- 4.15. El artículo 1 del proyecto de ley hace referencia de forma general al reconocimiento de beneficios laborales para las personas que realicen servicios de reparto, mensajería y movilidad, a través de plataformas digitales, lo que determinaría la existencia de una relación de trabajo entre estas personas y los denominados titulares de la plataforma digital³. Por su parte, el artículo 2 de la propuesta normativa señala que se consideran en la categoría de trabajadores a las personas que realicen el servicio señalado y que tengan una relación de subordinación y dependencia a cambio de una retribución económica.
- 4.16. Ahora, de la lectura de las citadas disposiciones, se evidencia que el proyecto de ley pretende establecer que determinado grupo social que realiza un servicio específico reciba beneficios laborales, lo que implica considerarlos como trabajadores; sin que haya ninguna verificación previa de que en el caso concreto se cumpla con los elementos esenciales de la relación laboral y/o con los indicios de laboralidad que determinen la existencia de subordinación.
- 4.17. En el numeral 4.1 del informe de la DNT de la referencia c), se señala que el proyecto de ley parte de considerar, de forma general, que existe una relación de trabajo; de esa manera se entiende que el proyecto de ley no contemplaría la posibilidad de que la prestación de servicios señalada se realice a cambio de una retribución económica, pero en forma autónoma o independiente.
- 4.18. Entonces, se considera que la determinación o no de la existencia de una relación laboral debe evaluarse caso por caso, teniendo en cuenta las particularidades que cada uno de estos pueda tener; pues, tal como se menciona en el numeral 4.4 del informe de la DNT de la referencia c), el problema de fondo con las personas que realizan servicios de reparto, mensajería y movilidad a través de aplicaciones digitales, es determinar si nos encontramos ante auténticas prestaciones de servicios autónomos o independientes o si, por el contrario, se verifica la presencia de los elementos configuradores de un contrato de trabajo, esto es, el carácter personal de los servicios, la subordinación y la remuneración. Por tanto, se considera que la opinión de la DNT se enmarca en la regulación nacional, toda vez que la implementación de lo propuesto que determina la existencia de una relación de naturaleza laboral, desconociendo los hechos que se presenten, podría llevar a la ineficacia en la aplicación del principio de primacía de la realidad en casos en los que se pueda evidenciar una prestación de servicios de carácter autónomo o independiente.

² Fundamento Jurídico 3 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC, del Tribunal Constitucional.

³ Denominación dada en el artículo 4 del proyecto de ley, que hace referencia a toda persona natural o jurídica que ofrece servicios al mercado a través de un soporte digital que le permite conectar a los trabajadores de plataformas digitales con los clientes y/o consumidores que demandan los servicios ofrecidos a través de la plataforma digital, a la vez que permite al titular de la plataforma digital administrar, organizar, controlar y supervisar la debida ejecución y desarrollo de los servicios ofrecidos.



- 4.19. Así, la DNT del numeral 4.10 del informe de la referencia c), señala respecto a la propuesta normativa que esta podría enfocarse en establecer criterios que permitan identificar como laboral una concreta prestación de servicios; y, además, en tanto se considere la existencia de prestaciones de servicios autónomos o independientes, el legislador podría, analizar la posibilidad de establecer condiciones mínimas de empleo de los trabajadores independientes que prestan el servicio mencionado anteriormente, en salvaguarda de sus derechos fundamentales. Así, de considerarse lo señalado por la DNT se podría ajustar el objeto y la finalidad del proyecto de ley, a que se hace referencia en los artículos 1 y 2.
- 4.20. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, y teniendo en cuenta lo indicado por la DNT en el numeral 4.15 del informe de la referencia c), es pertinente trasladar la opinión de los órganos de línea competentes sobre las demás disposiciones del proyecto de ley que serían aplicables en los casos en que se configura una relación de naturaleza laboral. Por tanto, en lo siguiente se presentará las observaciones y los comentarios alcanzados por los órganos de línea competentes en relación al proyecto de ley, enmarcándolos en la premisa de los casos señalados.

Sobre el régimen laboral de los trabajadores de plataformas digitales

- 4.21. De acuerdo con el artículo 5 del proyecto de ley, los trabajadores de plataformas digitales que cumplan con la jornada laboral mínima mencionada se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada.
- 4.22. Al respecto, de acuerdo con lo señalado por la DNT en el numeral 4.16 del informe de la referencia c), se observa que la fórmula empleada en el artículo 5 del proyecto de ley condiciona la aplicación de la normativa general al cumplimiento de una “jornada laboral mínima”, pese que la contratación de trabajadores con jornada a tiempo parcial se regula por las normas del régimen general.

Sobre la jornada de trabajo y el trabajo en sobretiempo de los trabajadores de plataformas digitales

- 4.23. El artículo 6 del proyecto de ley señala lo siguiente:

“Artículo 6.- Jornada laboral, horario de trabajo, tiempo extra y jornada nocturna

Las/los trabajadoras/es a lo que se refiere el artículo 2 de la presente ley se encuentran vinculados mediante una relación de carácter intermitente de trabajo, de plazo indeterminado y de naturaleza discontinua, los cuales se registran, controlan y verifican a través de los procedimientos establecidos por la plataforma digital y desde cuenta administrada por las/los trabajadoras/es.



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

La jornada laboral no puede exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales, de manera que las/los trabajadoras/es tengan jornadas de descanso de 30 minutos.

Toda labor que supere el límite de horas máximo será contemplado como tiempo extra y será remunerado como tal.

Las/los trabajadoras/es que laboren menos de 4 horas diarias o 20 horas semanales estarán sujetos a lo establecido en el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral vía el Decreto Supremo N° 003-97-TR y normas adyacentes.

Para las/los trabajadoras/es con horarios que involucren una jornada nocturna, se le serán aplicables lo previsto en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, el Texto Único Ordenado del DL N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobre tiempo, modificado por la Ley N° 17671 y normas adyacentes.

La reasignación o rechazo del cumplimiento de una tarea en horario nocturno o en un determinado lugar no afectará la valoración ni el estatus laboral de las/los trabajadoras/es de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad.”

- 4.24. De lo citado, la DNT en el numeral 4.20 del informe de la referencia c), observa que, en relación al goce de periodos de treinta minutos señalado en el segundo párrafo del artículo bajo análisis, el proyecto de ley no precisa la oportunidad en que serían tomados, es decir si han de gozarse al término de cada tarea o luego de un determinado lapso de prestación de servicios. Además, tampoco se señala si estos descansos serían o no remunerados.
- 4.25. Por otro lado, se tiene que en el tercer párrafo del artículo 6 que señala que es trabajo en sobretiempo toda labor que supere la jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Al respecto, de acuerdo con lo señalado por la DNT en el numeral 4.21 del informe de la referencia c), cabe considerar lo establecido en el TUO del Reglamento del Decreto Legislativo N° 852, respecto a que se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida, por lo tanto, corresponde ajustar el segundo párrafo del artículo bajo análisis, de manera que se entienda el sobretiempo a la “jornada ordinaria vigente” y no a “límite de horas máximo”.
- 4.26. Por otro lado, en relación al último párrafo del artículo 6 del proyecto de ley, la DNT en el numeral 4.22 del informe de la referencia c), señala que la dicha disposición buscaría que el trabajador de plataformas digitales no se vea obligado a realizar tareas en circunstancias que impliquen un riesgo para su seguridad e integridad personales; por lo que considera pertinente que dichas circunstancias se acoten en el proyecto de ley, a fin de que no se desvirtúe el poder de dirección del empleador.



- 4.27. Por último, de la revisión de la exposición de motivos del proyecto de ley, en el apartado IV sobre la jornada laboral, no se aprecia el desarrollo respecto de lo normado en el segundo, tercer y último párrafo del artículo 6 bajo análisis; por lo que resulta pertinente contar con la justificación objetiva que corresponda.

Sobre el contrato de trabajo

- 4.28. El artículo 7 del proyecto de ley establece la información que debe ser consignada en el contrato de trabajo; asimismo, señala que el titular de la plataforma digital está obligado a enviar por correo electrónico, dentro de los 3 días hábiles, un ejemplar del contrato en mención.

Al respecto, la DNT señala en el numeral 4.23 del informe de la referencia c), que, si bien considera que la propuesta recoge los datos generales y las condiciones principales de la relación laboral, debe precisarse el requisito de que los contratos de trabajo consten necesariamente por escrito.

Sobre la contratación de seguros

- 4.29. El artículo 9 del proyecto de ley establece la obligación del titular de la plataforma digital de contratar a favor de los trabajadores los seguros que cubran las contingencias de accidentes personales, invalidez temporal, invalidez total y permanente, responsabilidad civil por daño ante terceros y muerte.
- 4.30. Al respecto, la DSSML en el numeral 3.8 del informe de la referencia d), en el marco de una relación laboral es aplicable lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, que señala que son asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud aquellos afiliados reguladores, teniendo como tales a los trabajadores activos que laboran bajo una relación de dependencia. Es así que, estos trabajadores se encuentran afiliados al Seguro Social de Salud (EsSalud), siendo el empleador, en el presente caso el titular de la plataforma digital señalado en el proyecto de ley, quien debe asumir el pago del aporte correspondiente.
- 4.31. Además, la DSSML señalada en el numeral 3.18 del informe de la referencia d), que el artículo 9 se reformulado de manera que guarde coherencia con las coberturas contenidas en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y sus normas reglamentarias.
- 4.32. Por su parte, la DSSML en el numeral 3.9 del informe de la referencia d), señala que resulta pertinente que la exposición de motivos del proyecto de ley contenga un análisis y desarrollo sobre las características particulares que implican este tipo de actividades, dado que podrían presentarse supuestos en que los trabajadores presten servicios para una o más plataformas digitales o incluso a personas naturales en los que existan momentos de actividad seguidos de momentos de inactividad; por tanto, cabría desarrollar los siguientes aspectos: i) Cómo realizar el pago de aportes en caso de existir multiplicidad de empleadores; ii) Determinar los mecanismos para realizar los aportes.



- 4.33. Por otro lado, el artículo 10 del proyecto de ley establece que, a efectos de estar activo en la plataforma digital, los trabajadores de la misma deben contar con un seguro de salud, cuya verificación corre a cargo del titular de la plataforma digital.

Al respecto, la DSSML en el numeral 3.19 del informe de la referencia d), señala que en aquellos casos en que se trate de un trabajador dependiente, el requisito de la activación en la plataforma digital se entendería cumplido una vez que el titular de la plataforma digital verifique si cuenta con seguro de salud y proceda a afiliarlo a EsSalud conforme con la normativa vigente.

Sobre los materiales de protección personal

- 4.34. El artículo 11 del proyecto de ley dispone lo siguiente:

“Artículo 11.- Materiales de protección personal

El/la titular de la plataforma digital tiene la obligación de entregar a los/las trabajadores/as de las plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad, los materiales de protección personal que correspondan a la naturaleza de las actividades que ejecutan, para el desempeño de dichas actividades en condiciones seguras y saludables.

El/la titular de la plataforma digital tiene a su cargo la revisión y renovación periódica de los materiales de protección personal para garantizar su funcionamiento óptimo, en especial, los concernientes a bioseguridad (mascarillas, gel, alcohol, protectores faciales, entre otros), considerados por la Emergencia Nacional producto de la pandemia por el COVID-19”.

- 4.35. Ahora, respecto al primer párrafo del artículo 11 del proyecto de ley, la DSST en el numeral 4.10 del informe de la referencia g) señala que el mismo no ofrece ninguna obligación o derecho adicional a lo ya señalado en el artículo 60 de la LSST; por lo que el párrafo bajo comentario estaría sobre regulando derechos y obligaciones que le son transversales a todos los trabajadores en el marco de la normativa referida a la prevención de riesgos laboral.
- 4.36. Por su parte, respecto al segundo párrafo del artículo 11 del proyecto de ley, la DSST en el numeral 4.11 del informe de la referencia g) señala a la letra lo siguiente:
- a) *“A prima facie, la inclusión de la frase “Revisión y renovación periódica” de los EPP, podría parecer una obligación nueva para el empleador; sin embargo, ello no es así, en razón que, de acuerdo al literal e) del artículo 21 de la LSST, el empleador al facilitar a los trabajadores los EPP adecuados, se asegura que los trabajadores lo utilicen y conserven en forma correcta, con lo cual la obligación de revisar los EPP ya se encuentra establecida en la LSST; asimismo, en el marco de los principios de prevención y protección estipulados*



en el artículo I y IX del Título Preliminar de la LSST, el empleador se encuentra obligado a otorgar nuevos EPP a los trabajadores cuando éstos ya no ofrezcan el nivel óptimo de protección esperado; y,

- b) En cuanto a los EPP que los empleadores vienen entregando a sus trabajadores en el marco de la pandemia por la COVID-19, es oportuno precisar que es el Ministerio de Salud (MINSA) quien ha estipulado –a través de diversos documentos técnicos- los EPP adecuados, siendo el Documento Técnico: “Lineamiento para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2”, aprobado por la Resolución Ministerial N° 972-2021-MINSA, el que actualmente establece cuales son los EPP en el contexto actual de la pandemia.

Por tanto, la regulación de los EPP en el marco de la pandemia se ha realizado a través de resoluciones ministeriales del MINSA, primero, porque la Autoridad Nacional de Salud es la que tiene la competencia en materia de salud pública y porque la modificación de una resolución ministerial es mucho más sencilla que la modificación de una norma con rango de ley, por lo que por técnica legislativa no es recomendable que el párrafo bajo comentario establezca, ya sea de manera de ejemplo o no, los EPP que debería de otorgar el/la titular de la plataforma digital (empleador), porque estos podrían variar con el tiempo en atención a lo que el MINSA pueda establecer a futuro.”.

- 4.37. Por lo expuesto, la DSST en el numeral 4.12 del informe de la referencia g), propone un reemplazo del artículo 11 del proyecto de ley con el siguiente texto:

“Artículo 11.- De la Seguridad y Salud en el Trabajo
La seguridad y salud en el trabajo, se sujeta a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, a sus modificatorias, y demás normas conexas.”

Sobre la protección frente a actos de hostigamiento sexual y/o discriminación

- 4.38. El artículo 12 del proyecto de ley establece la obligación del titular de la plataforma digital de contar con un sistema de quejas y denuncias que debe ser puesto a disposición de los trabajadores, a fin de garantizar la seguridad en la prestación de sus servicios frente a posibles actos de hostigamiento sexual y/o discriminación por parte del cliente y/o consumidor.
- 4.39. Al respecto, la DPPDFL en el numeral 4.4 del informe de la referencia f) sugiere que, para que los actos denunciados no queden impunes, no resultaría suficiente con su registro en el sistema de quejas propuesto, sino también sería necesario dar cuenta a las autoridades competentes para que puedan realizar la investigación correspondiente y tomar acción, de corresponder. Adicionalmente,



en el numeral 4.5 del citado informe, se sugiere considerar que el sistema de quejas y denuncias pueda permitir que los titulares de las plataformas digitales establezcan lo siguiente: a) Mecanismos de protección a las presuntas víctimas; y, b) Sanciones a los clientes (como sería, por ejemplo, el bloqueo de sus cuentas).

Sobre la libertad de asociación

4.40. En el artículo 13 del proyecto de ley establece lo siguiente:

“Artículo 13.- Respeto a la libertad de asociación

Se prohíbe cualquier acto de discriminación o de hostilidad por parte del titular de la plataforma digital frente al ejercicio de la libertad de asociación las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con las autoridades regionales competentes, promueve, difunde y garantiza el ejercicio de la libertad de asociación de las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad; y fomenta espacios de diálogo entre las/los titulares de las plataformas digitales y las/los trabajadores de servicios de éstas.”

4.41. Al respecto, en primer lugar, la DPPDFL en los numerales 4.9 y 4.10 del informe de la referencia f), advierte que en la exposición de motivos se señala que el respeto a la libertad de asociación se basa en reconocer que, aun en los vínculos de trabajo no dependientes, también se debe garantizar dicha libertad; lo que da cuenta de que no es clara la naturaleza del vínculo que el proyecto de ley y su exposición de motivos proponen.

4.42. En esa línea, cabe tener en cuenta lo señalado por la DPPDFL en el numeral 4.11 del informe de la referencia f), en el que sugiere considerar la inclusión del siguiente artículo: *“Son de aplicación supletoria las disposiciones contenidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, conforme a su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, así como sus normas complementarias y reglamentarias, en lo que sean aplicables”.*

Sobre la emisión de constancias de trabajo

4.43. En el artículo 15 del proyecto de ley se establece lo siguiente:

“Artículo 15.- Emisión de constancias de trabajo

El/la titular de las plataformas digitales se encuentran obligados a emitir, a solicitud de las/los trabajadoras/ores de plataformas digitales que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad, constancias de trabajo que permitan acreditar su experiencia y el tiempo de desarrollo de la actividad realizada.”



4.44. Al respecto, la DNT en el numeral 4.24 del informe de la referencia c) señala que el proyecto de ley debiera precisar si la obligación prevista en el artículo bajo comentario es adicional a la ya establecida en Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final de Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, que establece que una vez se prevé que extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleado, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas; a solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento.

Sobre la fiscalización laboral

4.45. El artículo 17 del proyecto de ley dispone lo siguiente:

“Artículo 17.- Se recomienda que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL elabore un protocolo ad hoc para la fiscalización de los trabajos brindados a través de la plataforma digitales mencionadas, ello reforzará la capacidad del cuerpo inspectivo, a fin de que en el marco de su labor de fiscalización tengan en cuenta los nuevos modelos de negocios y las nuevas manifestaciones de indicios de laboralidad descritos en la presente ley.”

4.46. Al respecto, la Oficina General de Asesoría Jurídica de la SUNAFIL en el numeral 3.15 del informe de la referencia k) señala que, en el caso que se evidencie la existencia de una relación de índole laboral, es claro que la inspección del trabajo tiene competencia para la fiscalización del cumplimiento de la normativa sociolaboral que le corresponda a dicha relación laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de la Inspección del Trabajo (en adelante, LGIT)⁴.

4.47. Asimismo, en el numeral 3.16 del informe de la referencia k), se señala que la facultad para la emisión de normativa que permita el adecuado desarrollo de la actividad de fiscalización por parte de la SUNAFIL se encuentra contemplada en el artículo 18 de la Ley N° 29981⁵, que establece que dicha entidad es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la LGIT; y, como ente rector de ese sistema funcional dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema con la participación de los gobiernos regionales y de otras entidades del Estado, según corresponda.

⁴ Artículo 3.- Funciones de la Inspección del Trabajo

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no puede limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo. (...)

⁵ Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.



- 4.48. Es en ese sentido, la Oficina General de Asesoría Jurídica de la SUAFIL concluye que el artículo 17 del proyecto de ley se encuentra acorde con la normativa legal vigente, atendiendo también a lo señalado en el numeral 3.8 del informe de la referencia j), en el cual se indica que, en tanto la inspección del trabajo exige el cumplimiento de la normativa vigente aplicable a los trabajadores, lo que implica que se regule de forma adecuada la normativa objeto de exigencia por la SUNAFIL, se permitirá posteriormente contar con protocolos para establecer las directrices y pautas de fiscalización del cumplimiento integral de las obligaciones sociolaborales del empleador.
- 4.49. Por lo tanto, la Oficina General de Asesoría Jurídica de la SUNAFIL, considera que resulta viable el proyecto de ley, en lo que respecta a las competencias de la inspección del trabajo.

V. CONCLUSIONES

Esta Oficina General, teniendo en cuenta lo señalado por la Dirección General de Trabajo, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y la SUNAFIL considera que el proyecto de ley es viable con observaciones, debiéndose tener en cuenta lo siguiente:

- 5.1. Los artículos 1 y 2 del proyecto de ley, que regulan el objeto y finalidad del proyecto de ley, deben aclarar si se pretende regular los casos de personas que prestan servicios a través de plataformas digitales que se encuentran solo bajo una relación de naturaleza laboral y/o los que puedan encontrarse bajo una relación autónoma o independiente.
- 5.2. Bajo la premisa que, lo que busca regular el proyecto de ley son los casos de personas que prestan servicios a través de plataformas digitales que se encuentran solo bajo una relación de naturaleza laboral, se traslada la posición de la Dirección Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo señalada en el numeral 4.21 del presente informe.
- 5.3. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, los órganos de línea y la SUNAFIL, conforme se ha detallado en el análisis del presente informe, han realizado comentarios al proyecto de ley, los cuales de manera general se encuentran acordes con la normativa laboral, lo que se trasladan para los fines pertinentes.

VI. RECOMENDACIÓN

Se recomienda remitir el presente informe y sus antecedentes a la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que, por su intermedio, se remita al Congreso de la República.

Es todo cuanto informo a usted para los fines que considere pertinentes.





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”

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
PAUL FERNANDEZ Diana
Carolina FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/10/2021 16:54:34-0500

Documento firmado digitalmente
Diana Carolina Paul Fernández
Abogada
Oficina General de Asesoría Jurídica

Lima, 18 de octubre de 2021

Visto el informe, y con la conformidad de la funcionaria que suscribe, remítase el presente informe y sus antecedentes a la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Atentamente,



Firmado digitalmente por :
RAMOS YAÑEZ Ysabel Angeles FAU
20131023414 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 18/10/2021 17:26:06-0500

Documento firmado digitalmente
YSABEL ANGELES RAMOS YAÑEZ
Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

H.R. E-072416-2021
YARY/dcpf



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Página 20 de 20

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: C8GN1BA



**COMISIÓN DE ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E
INTELIGENCIA FINANCIERA**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 19 de setiembre de 2022

OFICIO N° 0055-2022-2023-RABR-CEBFIF-CR

Señor
ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo -MTPE
Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y solicitarle se sirva remitir a esta Comisión, con carácter de urgente, la opinión de su Despacho sobre el **Proyecto de Ley N° 0018-2021-CR**, propone reconocer beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales.

El contenido de la referida iniciativa legislativa se encuentra a su disposición en el siguiente enlace: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/18>

Hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

ROSANGELLA ANDREA BARBARÁN REYES
Presidenta
Comisión de Economía, Banca,
Finanzas e Inteligencia Financiera



Firmado digitalmente por:
BARBARAN REYES Rosangella
Andrea FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/09/2022 21:25:53-0500



Firmado digitalmente por:
SUNAFIL - Mesa de Partes
Presencial
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/09/2022 12:54:13-0500

**COMISIÓN DE ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E
INTELIGENCIA FINANCIERA**

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 19 de setiembre de 2022

OFICIO N° 0057 -2022-2023-RABR-CEBFIF-CR

Señor
VÍCTOR JOSÉ LOYOLA DESPOSORIO
Superintendente de la Superintendencia
Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y solicitarle se sirva remitir a esta Comisión, con carácter de urgente, la opinión de su Despacho sobre el **Proyecto de Ley N° 0018-2021-CR**, propone reconocer beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales.

El contenido de la referida iniciativa legislativa se encuentra a su disposición en el siguiente enlace: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/18>

Hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

ROSANGELLA ANDREA BARBARÁN REYES
Presidenta
Comisión de Economía, Banca,
Finanzas e Inteligencia Financiera



Firmado digitalmente por:
BARBARAN REYES Rosangella
Andrea FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/09/2022 21:25:54-0500



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del EmpleoFirmado digitalmente por
VELÁSQUEZ BRACAMONTE Teresa
Angelica FAU 20131023414 soft
Cargo: Secretaria General
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.12.2024 16:56:32 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas
de Junín y Ayacucho"

Jesus Maria, 02 de Diciembre del 2024

OFICIO N° 002232-2024-MTPE/4

Señor

ILICH FREDY LÓPEZ UREÑA

Presidente

Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera

Congreso de la República

Av. Abancay s/n, Plaza Bolívar

Presente. -

Asunto : Opinión del PL N° 0018/2021-CR

Referencia : a) Oficio N° 0055-2022-2023-RABR-CEBFIF-CR
b) Oficio N° 0057-2022-2023-RABR-CEBFIF-CR
c) Hoja de Elevación N° 000375-2024-MTPE/4/8

Tengo el agrado de dirigirme a usted por especial encargo del señor Daniel Ysau Maurate Romero, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y en atención a los documentos de la referencia a) y b), mediante los cuales solicitan se emita de opinión del Proyecto de Ley N° 0018/2021-CR, Ley que reconoce beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digital.

Al respecto, remito el documento de la referencia c) de la Oficina General de Asesoría Jurídica, que adjunta el Informe N° 0844-2021-MTPE/4/8, para conocimiento y fines pertinentes.

Hago propicia la oportunidad para expresarle mis sentimientos de especial consideración y estima.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
TERESA ANGÉLICA VELÁSQUEZ BRACAMONTE
Secretaria General
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Expediente N° MTPE/220230013516

ykvr

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://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: PLYXUPG



www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María

