



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Periodo Anual de Sesiones 2023-2024

Señor presidente:



Han ingresado para estudio y dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social las siguientes iniciativas legislativas:

- **Proyecto de Ley 5863/2023-CR** presentado por el Gobierno Regional del Cusco, siendo su gobernador el Ing. Werner Salcedo Álvarez, por el que propone modificar los artículos 4°, 5° y 10° de la Ley 31614 Nueva ley del trabajador porteador.
- **Proyecto de Ley 6090/2023-CR** presentado por el Grupo Parlamentario Acción Popular, a iniciativa del congresista Luis Ángel Aragón Carreño, que propone la ley que modifica la Ley 31614, Nueva ley del trabajador porteador, con el fin de fortalecer la actividad de los trabajadores porteadores y mejorar la calidad de servicios en el rubro de turismo.

Las iniciativas legislativas ingresaron en el ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República.

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en su segunda sesión extraordinaria, efectuada el 23 de enero de 2024, acordó por **MAYORÍA** la **APROBACIÓN** con **TEXTO SUSTITUTORIO** del dictamen recaído en los proyectos **5863/2023-CR** y **6090/2023-CR**, que proponen modificar diversos de la Ley 31614 Nueva ley del trabajador porteador, con el voto favorable de los congresistas **Dávila Atanacio, Zeta Chunga, Morante Figari, Ramírez García, Herrera Medina y Doroteo Carbajo**. Votaron en abstención los congresistas **Agüero Gutiérrez, Quito Sarmiento, Bazán Narro y Coayla Juárez**. La congresista **Cortez Aguirre** votó en contra.

I. SITUACIÓN PROCESAL

Antecedentes procedimentales



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

El Proyecto de Ley 5863/2023-GR fue presentado ante el área de trámite documentario el 07 de setiembre de 2023, ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 11 de setiembre siguiente para su estudio y dictamen como única comisión dictaminadora.

El Proyecto de Ley 6090/2023-CR fue presentado ante el área de trámite documentario el 06 de octubre de 2022, ingresando a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el mismo día para su estudio y dictamen como única comisión dictaminadora.

Al respecto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha verificado que los proyectos de ley cumplen con los requisitos establecidos en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, tales como la exposición de motivos, los efectos de la vigencia de la norma que se propone para el ordenamiento jurídico, el análisis costo-beneficio y el vínculo con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional. Asimismo, cuentan con la firma del portavoz del grupo parlamentario correspondiente, así como de las firmas de los demás congresistas integrantes que apoyan la propuesta.

II. CONTENIDO DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

Los contenidos de las propuestas legislativas se pueden resumir de la siguiente manera:

1. Proyecto de Ley 5863/2023-CR

La norma se compone de un (1) artículo en la que señala que la ley tiene como finalidad modificar los artículos 4°, 5° y 10° de la Ley N° 31614, Nueva Ley del Trabajador Porteador, de conformidad con los siguientes textos:

Artículo 4° - El porteador es un trabajador independiente que presta servicios personales de carga, que tiene una relación laboral dentro de un régimen especial por su naturaleza. Al tener una relación laboral con uno o más empleadores está sujeta a las normas que establece la presente ley. Su régimen tributario es cuarta categoría.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

Artículo 5°. - La jornada de trabajo del porteador es de servicio específico en expedición o travesía de grupos de turismo, desde el punto de partida hasta el punto final, la misma que no debe superar las 48 horas semanales, en caso fuera superada dicha jornada, el exceso será considerado como horas extras, en consecuencia, sujeto a las normas laborales específicas. Quedando obligado el empleador al cumplimiento debido de/ descanso semanal obligatorio.

Artículo 10.- Los porteadores, podrán su elección afiliarse voluntariamente a los regímenes pensionarios existentes, bajo la condición de trabajador independiente.

Asimismo, podrán afiliarse como asegurados potestativos al Seguro Social Salud (ESSALUD) y Sistema Integral de Salud (SIS).

Asimismo, la norma propone dos disposiciones complementarias finales. la primera que deroga las normas legales que se opongan a la propuesta de ley y, la segunda que dispone al poder ejecutivo, en el plazo de sesenta (60) días calendario, para que adecúe el reglamento correspondiente.

2. Proyecto de Ley 6090/2023-CR

El proyecto de ley se compone de dos (2) artículos. En el primero se señala que la ley tiene por objeto modificar la Ley 31614, Nueva Ley del Trabajador Porteador; con el fin de fortalecer la actividad de los trabajadores porteadores y mejorar la calidad de servicios en el rubro del turismo.

En su segundo artículo, se establece la finalidad, la cual es modificar los artículos 4, 5 y 10 de la Ley 31614 Nueva Ley del Trabajador del Porteador, estas modificaciones consisten en lo siguiente:

Respecto al cuarto artículo, señala que el porteador es un trabajador independiente que presta servicios de estiba o carga, para empresas o agencias de viajes y turismo, como tal está sujeto al régimen tributario de cuarta categoría por ser un régimen laboral de naturaleza especial.



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

Asimismo, señala, en la modificación del quinto artículo, que la jornada de trabajo del porteador es de servicio específico en expedición o travesía de grupos de turistas, desde el punto de partida hasta el punto final, la misma que no debe superar las 48 horas semanales. En caso fuera superada dicha jornada, el exceso será considerado como horas extras y sujeta a las normas laborales específicas. De la misma manera, el empleador es responsable del cumplimiento del descanso semanal obligatorio a favor del trabajador porteador.

En la modificación del décimo artículo, señala que los porteadores eligen voluntariamente afiliarse a los regímenes pensionarios existentes, bajo la condición de trabajador independiente. Asimismo, podrán afiliarse como asegurados potestativos al Seguro Social de Salud (ESSALUD) y al Sistema Integral de Salud (SIS).

Finalmente, la norma propone en dos disposiciones complementarias finales, la derogatoria de las normas legales que se opongan a la ley, la misma que entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario oficial El Peruano y, la segunda sobre la reglamentación que se realizará en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente de su vigencia.

III. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADAS

3.1. Opiniones solicitadas al Proyecto de Ley 5863/2023-GR

Para el estudio del Proyecto de Ley 5863/2023-GR, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, solicitó la emisión de opiniones técnicas a las siguientes instituciones:

Solicitudes de opinión realizadas

ENTIDAD	DOCUMENTO	FECHA
Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo	OFICIO N°053 -2023-2024/CTSS-CR	13 de setiembre del 2023
Ministerio de Cultura	OFICIO N°054 -2023-2024/CTSS-CR	13 de setiembre del 2023



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

Ministerio de Comercio Exterior y Turismo	OFICIO N°055 -2023-2024/CTSS-CR	13 de setiembre del 2023
Asociación de Agencia de Turismo del Cusco	OFICIO N°057 -2023-2024/CTSS-CR	13 de setiembre del 2023
Cámara de Turismo de Turismo de Cusco-CARTUC	OFICIO N°056 -2023-2024/CTSS-CR	13 de setiembre del 2023

Al momento de elaboración del dictamen correspondiente, no se han recibido opiniones por parte de las instituciones solicitadas.

3.2. Opiniones solicitadas al Proyecto de Ley 6090/2023-CR

Para el estudio del Proyecto de Ley 6090/2023-CR, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, solicitó la emisión de opiniones técnicas a las siguientes instituciones:

Solicitudes de opinión realizadas

ENTIDAD	DOCUMENTO	FECHA
Asociación de Agencia de Turismo del Cusco	OFICIO N°0167-2023-024/CTSS-CR	10 de octubre del 2023
Cámara de Turismo de Turismo de Cusco-CARTUC	OFICIO N°0168-2023-024/CTSS-CR	10 de octubre del 2023
Ministerio de Comercio Exterior y Turismo	OFICIO N°0169-2023-024/CTSS-CR	10 de octubre del 2023
Ministerio de Cultura	OFICIO N°0170-2023-024/CTSS-CR	10 de octubre del 2023
Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo	OFICIO N°0171-2023-024/CTSS-CR	10 de octubre del 2023
Comercio Exterior y Turismo Gobierno Regional de Cusco	OFICIO N°0172-2023-024/CTSS-CR	10 de octubre del 2023
Federación Regional de Porteadores Camino Inca	OFICIO N°0167-2023-024/CTSS-CR	10 de octubre del 2023



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

"Daniel Estrada Pérez"- Cusco		
----------------------------------	--	--

Opiniones recibidas

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social recibió la siguiente opinión respecto al Proyecto de Ley 6090/2023-CR

ENTIDAD	DOCUMENTO	FECHA
Ministerio de Comercio Exterior y Turismo	OFICIO N° 1059-2023- SERVIR-PE	12 de diciembre de 2023

Respecto a las opiniones sobre el proyecto de ley 6090/2023-CR, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social reconoce que, a la fecha de elaboración del dictamen correspondiente se ha obtenido una respuesta, la del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Este ministerio señala, Mediante Oficio N° 1059-2023-MINCETUR/DM, de fecha 17 de diciembre de 2023, que corre traslado de opinión mediante Informe N° 0086-2023-MINCETUR/SG/AJ-AMC, en el cual estima lo siguiente:

- Respecto a la modificación del artículo 4 sobre la relación laboral señala que *"... se advierte que **el epígrafe del artículo propuesto, que alude a una "relación laboral", no guardaría coherencia con el contenido del mismo, que busca suprimir la subordinación en la prestación del servicio, restituyendo el régimen regulatorio anterior a la ley N° 31614"***
- Respecto a la modificación del artículo 5 sobre la jornada de trabajo, señala que *"...**es necesario tener en cuenta que, el porteador es un trabajador independiente, que presta sus servicios de manera personal e individual, sin relación de subordinación, y que tributa renta de Cuarta Categoría, la cual forma parte de las Rentas de Trabajo; por lo que no correspondería que la propuesta de modificación alude a una jornada de trabajo, si lo que busca la misma es que el porteador tenga la calidad de independiente"***
- Respecto a la modificación del artículo 10 sobre la Seguridad y salud en el trabajo, señala que: *"... **al tratarse de trabajadores independientes, los trabajadores porteadores tendrán la posibilidad de afiliarse de manera independiente al Seguro Social de Salud (ESSALUD) y al Sistema Integral***



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL TRABAJADOR PORTEADOR

de Salud (SIS), asimismo, también podrán ser beneficiarios de otros seguros que el empleador tenga a bien otorgarle durante la prestación de sus servicios"

Asimismo, a través de la plataforma de participación ciudadana, la CTSS recibió carta fechada el 20 de noviembre del 2023 de parte de los representantes de la Federación de Porteadores de la Región Cusco. Ellos expresan en la misiva que: *"(respecto al PL en referencia) es de suma importancia para nuestra región y el país en su conjunto, en el que somos más de 8mil porteadores afectados con esta situación a nivel de toda la región Cusco, por lo tanto solicitamos la atención lo más antes posible a esta situación..."*

En consecuencia, la CTSS estima necesario avanzar en la elaboración del dictamen correspondiente, cubriendo su análisis con la información relevante respecto de los proyectos de ley y dictamen establecidos para la ley 31614 Nueva ley del trabajador porteador.

IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú de 1993
- Ley N° 27607, Ley del Porteador
- Decreto Supremo N° 011-2005-TR, Reglamento de la Ley del Porteador
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
- Ley N° 31614 Nueva ley del trabajador porteador.

V. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

5.1. ANTECEDENTES

1. El 06 de diciembre del 2001, se publicó la Ley del Porteador Ley 27607 que tenía por finalidad regular y generar un trato digno e igualitario ante los abusos laborales por su condición de porteador. En esta ley, en su artículo segundo, se señalaba que el trabajador porteador era un "trabajador independiente" por lo que no se creaba un régimen laboral sino un contrato civil con derechos específicos para los brindadores del servicio.



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

2. El 11 de junio de 2021 el Pleno del Congreso aprobó el dictamen denominado "Nueva Ley de Trabajador Porteador", la cual reunía los proyectos de ley N 2617/2017- CR, 4474/2018-CR, 5996/2020-CR, 6470/2020-CR y 6618/2020-CR, en el que se derogaba la Ley 27607, Ley del Porteador. Dicha autógrafa, fue observada por el Poder Ejecutivo, bajo los siguientes argumentos:

"Por establecer al trabajador porteador como un trabajador subordinado, sujeto a un régimen laboral especial, y luego señalar que la jornada laboral es por tiempo efectivo laborado (rasgo propio de las actividades independientes). Del mismo modo, al establecer un marco regulatorio especial resulta ineficiente considerar que se pueda aplicar lo establecido en el artículo 3 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social, en donde el empleador está obligado a pagar el 9% de su remuneración mensual, de acuerdo a lo señalado en el artículo 6 de la Ley 26790.

Se incrementa el costo mínimo de contratación formal del trabajador en más de 80%, a un nivel superior al ingreso laboral formal promedio en el Perú, desincentivando la contratación laboral formal en perjuicio de los trabajadores que se pretende beneficiar. Asimismo, explica que el costo laboral no está acorde al mercado económico actual y los costos laborales suben aún más al sumarle el 9% de pagos por aseguramiento en salud que tiene que hacer el empleador"¹.

Por otro lado, señaló que introduce costos adicionales de seguridad y salud en el trabajo que exceden a los aplicables en el régimen general, con impacto negativo sobre el empleo formal de los trabajadores porteadores.

Indica que la calificación de forma universal del trabajo porteador como actividad de riesgo introduce mayores costos para la contratación laboral formal. El ejecutivo, señaló que, para evitar la introducción de mayores costos para la contratación laboral formal no sustentados en criterios de necesidad y proporcionalidad, la valoración del riesgo de las labores que desempeñan los porteadores sea determinada mediante Decreto Supremo, a partir del análisis técnico efectuado por el Poder Ejecutivo, conforme lo habilita el artículo 19 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

¹ Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (Periodo legislativo 2021-2022)



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

Finalmente observaron las disposiciones complementarias en cuanto se refería a la disposición del ingreso gratuito de los porteadores del área protegida mixta del Santuario Histórico de Machu Picchu, pues ello ocasionaría que el SERNAMP y el MINCUL dejen de percibir ingresos importantes. Asimismo, observaron la disposición para instalar más refugios de pernocte para los porteadores, considerando que la misma propuesta legislativa les limita los ingresos económicos a través de la eliminación del pago de los porteadores.

La propuesta quedó archivada al concluir el periodo parlamentario 2016-2021.

3. En la sesión descentralizada del 4 de julio 2022, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social aprobó por unanimidad el dictamen recaído en los proyectos 725/2021-CR, 1456/2021-CR, 2432/2021-CR, 2433/2021-CR. Luego, el 6 de octubre de 2022 se aprobó en el Pleno del Congreso de la República por mayoría la "Nueva Ley del Trabajador Porteador". Esta autógrafa, el 18 de octubre de 2022, se publicaría como la ley 31614 nueva ley del trabajador porteador, con 12 artículos y 8 disposiciones complementarias.
La propuesta, tenía entre sus características la creación de un régimen laboral 728 y mayores beneficios para los porteadores que realizaban trabajos adicionales así como el incremento en el cálculo de sus remuneraciones.

Con estos antecedentes, la CTSS considera realizar un análisis técnico que pueda dilucidar las salidas posibles a las propuestas señaladas, concluyendo en un texto sustitutorio que pueda ser el reflejo de lo que necesitan los porteadores, la viabilidad y oportunidad de la norma sin incurrir en costos adicionales.

5.2. ANÁLISIS TÉCNICO

5.1.1. Análisis Constitucional

Veamos en un primer instante, el respaldo constitucional para el trabajo y el trabajador, independientemente de la modalidad que se pueda proponer. Al respecto, el artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho; además, el tercer párrafo del artículo 23 precisa que *«Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador»*. Se impone, así, una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1 de la



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

Constitución, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Con ello, además, se permite que el principio de igualdad surta efectos, justamente, en una relación asimétrica, como la que se produce entre una empresa y un trabajador.

Asimismo, en la sentencia recaída en el Expediente N° 0048-2004-AI/TC del Tribunal Constitucional, respecto del derecho a la igualdad, este ente estableció que: *"Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable"*².

De acuerdo a lo que señala el Exp. 1124-2001-AT/TC, el derecho al trabajo implica dos aspectos, el acceder a un puesto de trabajo por una parte, y el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Por esa razón, todos los trabajadores tienen derecho a recibir una contraprestación equitativa y justa por su trabajo, que procure el bienestar para él y su familia, protegido por el artículo 24.

Finalmente, el artículo 25 de la Constitución señala que, en el caso de jornadas atípicas, las horas trabajadas no pueden superar el máximo de 48 horas semanales, teniendo derecho a un descanso semanal y anual remunerados.

Por consiguiente. Los proyectos de ley objetos de estudio establecen modificar la condición que establece la ley 31614 en sus artículos 4³ 5 y 10 para los trabajadores porteadores. En consecuencia, es necesario establecer las salvedades constitucionales involucradas.

Entonces, es necesario procesar el concepto de un régimen laboral en el Perú, concepto que debe estar relacionando estrechamente con la Constitución Política del Perú. A nivel general, es decir, desde el punto de vista del sector laboral que lo propone, existe dos tipos de regímenes laborales en el Perú⁴: Público y Privado, tal

² EXP. N.º 02861-2010-PA/TC LIMA TURISMO CIVA S.A.C. En FUNDAMENTOS *Precisión del petitorio de la demanda. El principio-derecho a la igualdad. Numeral 3. Extraído de:* <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/02861-2010-AA.html>

³ Artículo 4.- Relación laboral. El porteador es un trabajador subordinado a su empleador, empresa o agencia de viajes o turismo, bajo el régimen privado, conforme al Decreto Legislativo 728, para cubrir los servicios de transporte de carga, de manera permanente pero discontinua.

⁴ Si tomamos en cuenta los marcos normativos, actualmente, hay unos 39 tipos distintos de regímenes laborales



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

como sus nombres indican, el régimen laboral público se trata de todos los trabajos relacionados con el gobierno, mientras que el régimen laboral privado de aquellos que se desarrollan en una empresa⁵.

Bajo este análisis es importante entender que las propuestas dirigidas a retirar a los trabajadores de los regímenes laborales en el sector privado de naturaleza permanente o temporal, tienen que considerar salvar, respetar y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores establecidos constitucionalmente.

5.1.2. Análisis jurídico

En el marco del análisis jurídico para las propuestas objeto de estudio, la CTSS reconoce que existe un antecedente que fue trabajado por esta misma comisión en un periodo legislativo anterior que culminó con la derogatoria de la Ley 27607, Ley de Portadores y la aprobación de la Ley 31614 Nueva Ley del Trabajador Porteador.

En este orden de ideas, antes de analizar las peculiaridades de las propuestas normativas objeto de estudio, la CTSS considera necesario reconocer los avances en el respeto de los derechos de los trabajadores portadores de la ley 27607, luego, de la ley 31614 para luego analizar las propuestas de los dos Proyectos de Ley.

Entonces, como primer punto desarrollamos los primeros reconocimientos de la ley 27607, los cuales son:

- Se reconoce al porteador con una denominación genérica y como un trabajador independiente que realiza su trabajo bajo una modalidad de servicio específico y con un régimen tributario de cuarta categoría.
- Se señala la prohibición de la intermediación laboral e indica que el porteador tendrá como retribución única el 1.2% de una UIT por cada día trabajado, el mismo que puede ser de ocho horas o más.
- Permite a los adolescentes entre 16 y 18 años la posibilidad de trabajar como portadores.
- La Ley señala que los portadores, como trabajadores independientes,

en el Perú. Sin embargo, es posible que existan muchos más que no estén del todo regulados por la ley peruana.

⁵ Una salvedad adicional al régimen laboral que se desarrolla en una empresa, es que este régimen se puede desarrollar también en una institución pública, a esto se denomina comúnmente "institución pública con trabajadores bajo el derecho privado"



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

pueden afiliarse libremente al régimen pensionarios de la 1990 y 25897, así como al seguro potestativo de EsSalud.

De igual manera, la ley 31614, aportó avances considerables a nivel de derechos y beneficios para los porteadores, algunos que podemos señalar son:

- Incremento de remuneración de los porteadores de 1.2% a 3% de una unidad impositiva tributaria.
- Reconocimiento de la función de cocinero que percibe el treinta por ciento (30%) adicional de la retribución mínima.
- Mejora en las condiciones de trabajos respecto a dotación de alimentos, elementos y equipos de protección personal garantizados y suministrados por el empleador y regulados por la autoridad competente.
- Seguro complementario de trabajo de riesgo y el seguro de vida garantizados por el empleador, empresa o agencia de viaje o turismo.
- Condiciones adecuadas para la pernoctación
- Reconocimiento como actividad de riesgo
- Implementación de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ingreso libre de los porteadores por la Red de Caminos Inca

Reconocidos los avances, la CTSS considera necesario desarrollar y precisar los conceptos que subyacen a cualquier propuesta de modificación de la norma actual.

En ese sentido, la CTSS considera analizar en primer lugar la definición de porteador. Respecto a esta definición, consideramos la que establece el Artículo 3 de la ley 31614. Según la norma *"El porteador es el trabajador que, con su propio cuerpo y esfuerzo físico, transporta vituallas, equipos o enseres de uso personal y otros bienes necesarios para expediciones con fines turísticos, recreacionales, deportivos o de otra índole **durante la jornada laboral establecida por la normatividad nacional**, por lugares donde no pueden ingresar vehículos motorizados"*.

Esta definición, luego de las modificaciones propuestas por los proyectos de ley objetos de estudio, tendría que continuar respetando la dignidad como trabajador, existiendo, en ese sentido, una tutela a la persona, permitiéndose que ejerza funciones físicas como el traslado de bienes.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

Es de notar que, en la definición misma del porteador, la ley 31614 establece la existencia de una "jornada laboral", lo cual no es casual, sino que responde a la iniciativa general de la ley misma, que es la de crear un régimen laboral especial para el porteador.

Ahora vayamos a la definición de la relación laboral. Esta es la interacción que tiene el trabajador con su empleador, el cual es asumido por el trabajador mediante contrato con su empleador, para prestar un servicio con ciertas características, por un tiempo determinado (para el caso de las propuestas objeto de estudio) o indefinido para el caso de la ley 31614. En todo caso la ley 31614 reconoce una relación laboral de subordinación⁶.

En este orden de ideas, de acuerdo a la realidad actual, los porteadores no son trabajadores independientes que solo brindan un servicio de carga. Estos, en todo momento, están a la orden de las indicaciones del guía del grupo, quien a su vez representa a la agencia de turismo o agencia de viaje.

La relación es vertical y cumple un servicio de dependencia a cambio de una remuneración al final de la prestación del servicio. Las empresas se benefician del fruto del trabajo de los porteadores y son quienes afrontan las pérdidas y riesgos de la expedición. En ese sentido, la actual ley 31614 en su artículo cuarto señala que *"El porteador es un **trabajador subordinado a su empleador, empresa o agencia de viajes** o turismo, bajo el régimen privado, conforme al Decreto Legislativo 728, para cubrir los servicios de transporte de carga, de manera permanente pero discontinua"*.

Queda claro entonces, que el trabajador porteador, en la actual ley 31614 vigente, es un trabajador subordinado con contrato conforme al DL 728 del régimen privado.

En ese sentido, las iniciativas legislativas objeto de estudio, señalan en su propuesta que el trabajador volverá a ser un trabajador independiente de ser uno subordinado a su empleador. El argumento de PL 5863 indica que: *"actualmente (los trabajadores porteadores) no cuentan con un régimen laboral específico que se adapte a sus necesidades y características particulares. Por tanto, es necesario establecer un régimen laboral excepcional aplicando la naturaleza de la labor que realizan los trabajadores porteadores, que les brinde mayor flexibilidad y les permita desarrollar su actividad de manera eficiente y en cumplimiento de la norma vigente"*. Sobre esta apreciación, la CTSS entiende que la propuesta busca volver a lo

⁶ Artículo 4 de la ley 31614



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

establecido en la ley 27607 derogada respecto a la relación laboral de los porteadores.

Asimismo, para ahondar en los argumentos el PL 5863 señala que: *"Al ingresar en planilla están obligados a laborar para un solo empleador conllevando a la reducción de sus remuneraciones en comparación con la actual situación en la que el porteador tiene la posibilidad de poder laborar para varios empleadores, viéndose en la realidad que el porteador de manera cotidiana tiene varios empleadores, haciéndose la pregunta que dichos porteadores deberían estar en planilla de todos sus empleadores o debería tenerse un régimen especial por la naturaleza de la prestación de servicios, como los mismos porteadores lo recomiendan"*.

Al respecto, recordamos la observación del MINCETUR que hizo respecto al dictamen que desembocó en la ley 31614 *"...se debe tener como un factor de análisis las nuevas formas de trabajo que están surgiendo en este mundo globalizado. Formas de trabajo que no necesariamente cumplen con los elementos de un trabajo típico y formal. En este caso, precisa que la Organización Mundial del Turismo, refiere que existe un creciente número de empleo independiente, además de las "nuevas formas de organización, donde las personas trabajan de manera más distribuida, fluida, móvil, colaborativa y en tiempo real"*⁷

En consecuencia, la CTSS considera que la propuesta de dictamen establecida en los proyectos de Ley 5863/2023-GR Y 6090/2023-CR tendría que proponer una fórmula que haga coexistir los principios establecidos en los artículos 1, 2 y 3 de la Ley 31614 Nueva ley del Trabajador Porteador, con una noción de trabajador independiente modificado en el artículo 4.

En este punto, es responsabilidad de la CTSS advertir que esta modificación en la norma implica que los empleadores no estarán obligados de pagar EsSalud y otras cargas sociales en beneficio de los trabajadores respecto a los contratos civiles que establecerían los porteadores desde la entrada en vigencia de la nueva ley promovida por las propuestas objeto de estudio.

Asimismo, la Comisión advierte que, al volver a ser independientes los porteadores, existe la posibilidad que se extraiga la labor fiscalizadora por parte de SUNAFIL. Esto porque no existirá un régimen bajo el DL 728 (régimen privado) que permite a la SUNAFIL aplicar todas sus potestades como autoridad inspectiva.

De igual manera, ante la ocurrencia de accidentes durante el servicio de los porteadores, se deduce que no existirá respaldo a nivel de seguros; a menos que

⁷ Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (Periodo legislativo 2021-2022)



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

estos sean pagados por las empresas con las que el porteador establezca el "contrato civil".

Con respecto al tipo de trabajo que realizan los trabajadores porteadores, la CTSS sigue considerando que el trabajo de los porteadores es permanente pero discontinuo, entendido éste como el suceso por el cual se intercalan periodos de actividad con periodos de inactividad, sin que exista solución de continuidad entre ellas. Así entonces el artículo 5 de la actual ley 31614 señala que *"El trabajador porteador realiza una jornada atípica. La jornada de trabajo se entenderá como efectivamente laborada mientras el trabajador porteador esté prestando servicios al empleador hasta por un máximo de 48 horas semanales, a partir de la cual se contabilizará como horas extras.*

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

Al respecto Sunafil señaló en sus observaciones al dictamen que desembocó en la ley 31614 que *"la causa objetiva de este tipo de contratos exige que el fundamento de la discontinuidad de las labores a realizarse se halle en su propia naturaleza, sin que sea posible que la discontinuidad tenga por sustento las decisiones del empleador"*⁸

De acuerdo a la excepción que establece el artículo 53 de la LPCL, la contratación sujeta a modalidad, puede celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Las exposiciones de motivos de las propuestas de ley objeto de estudio, señalan que el trabajador porteador es discontinuo y, a la vez, se lleva a cabo para distintos empleadores, por lo que es imposible catalogarla como jornada atípica. En ese sentido proponen modificar el artículo 5 de la ley 31614, estableciendo un contrato civil entre el porteador y las agencias de viaje y turismo por el que los primeros emitirán "recibos por honorarios".

Respecto a la Jornada Laboral. Siendo que, la jornada laboral es la condición de trabajo por el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador a efectos de ejecutar las prestaciones para las que se le contrató; La CTSS considera y reitera que existe una jornada de trabajo desarrollada por el trabajador porteador,

⁸ Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (Periodo legislativo 2021-2022)



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

esta comienza con la puesta a disposición por parte del porteador ante la agencia u operador turístico y concluye con la entrega de los equipos que estibó el porteador. La ley 31615 establece claramente que esta jornada no debe de exceder las 48 semanales, luego de lo cual se contabilizará horas extra.

Los proyectos de ley 5863/2023-GR y 6090/2023 - CR que modifican la ley 31614 proponen el reconocimiento de una jornada laboral que no exceda las cuarenta y ocho horas semanales para el servicio específico por el que se contrata a los porteadores. Esta propuesta retira el reconocimiento de jornada atípica que sí señala la ley 31614. Asimismo, las dos propuestas retiran el párrafo referente al descanso del trabajador; en la ley 31614 al porteador le era reconocido 5 días de descanso antes de realizar una nueva jornada laboral, en las propuestas objeto de estudio se elimina este descanso.

Al respecto, se debe analizar algunos elementos que nos permita conocer cómo se ha ido desarrollando el trabajo de porteador, conociendo la naturaleza de la actividad, para arribar en la jornada más acorde a la realidad.

Actualmente los trabajadores porteadores trabajan en expediciones que duran 4 días y 3 noches, por jornadas de 12 a 16 horas continuas caminando, en donde están incluidos espacios de pequeños descansos para recuperar energías, esto es considerado como una jornada atípica. Las jornadas acumulativas o atípicas consisten en:

- a. Ampliar el número de horas de la jornada diaria de trabajo por encima de las 8 horas inclusive, de modo que se reduzca el número de días de la jornada semanal y hayan más días de descanso (por ejemplo, régimen de 4x3).
- b. Ampliar tanto el número de horas de la jornada diaria como el número de días de trabajo, inclusive por encima de la jornada semanal, acumulando los correspondientes días de descanso (por ejemplo, régimen de 14x7).

Sin que, en ningún caso, el promedio de horas laboradas en un periodo o ciclo determinado (actualmente, de 3 semanas como máximo) exceda de 8 horas diarias y de 48 horas semanales.

Este tipo de jornadas se pueden aplicar a algunos tipos de trabajo que, por su naturaleza, requieren jornadas de trabajo largas a cambio de jornadas de descanso prolongado. Un ejemplo claro es el caso del sector minero o hidrocarburos, quienes pueden trabajar jornadas de 10 días continuos a cambio de 5 días de descanso, o de 20 días continuos y 10 días de descanso.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

El Convenio I de la OIT, adoptado en el año 1919 y ratificado por nuestro país mediante Resolución Legislativa 1019, del año 1945, dispone en su artículo 2, inciso c) que:

"Cuando los trabajadores se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni cuarenta y ocho por semana"

En compensación por el trabajo atípico, los trabajadores deben tener un descanso razonable, acorde al esfuerzo desplegado, así lo establece la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 24: *"Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas"*

En consecuencia, la CTSS considera que la aplicación de la jornada atípica no es extensible a todo tipo de actividades, sino a aquellas que por su naturaleza y por el espacio en donde se ejecutan -centros de trabajo situados en zonas inhóspitas o remotas, alejados de los centros poblados y en situación de aislamiento- el servicio demanda de la implementación de jornadas excepcionales. Tal es así el caso de la actividad que realizan los porteadores, la cual se desarrolla en un espacio geográfico extremo, en jornadas por encima de las ocho horas diarias.

Asimismo, la CTSS observa que aun siendo una jornada atípica el trabajo de los porteadores, se debe respetar el límite establecido por la Constitución Política del Perú, que es el de cuarenta y ocho horas semanales, y que, de superar este límite de horas semanales, el empleador deberá reconocer el pago de las horas adicionales como horas extras, de acuerdo a lo que DS 004-2006-TR y el Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por D.S. 007-2002-TR.

En conclusión para esta parte, la CTSS considera que las propuestas normativas objeto de estudio, guardan el hecho de no proponer jornadas mayores a 48 horas semanales sin reconocer pagos adicionales. Asimismo, si bien las propuestas de ley objeto de estudio, establecen la anulación de los cinco días de descanso, esta determinación necesita de un resguardo de la dignidad humana en complementariedad con los derechos laborales.

Respecto a la Seguridad Social y Sistema de Pensiones. La ley 31614 vigente indica en su artículo 10 que los trabajadores porteadores son incorporados como beneficiarios del Seguro Social de Salud (Essalud), de acuerdo con lo señalado por



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. El aporte está a cargo del empleador. Asimismo señala que conforme a su elección, el trabajador porteador puede ser afiliado al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP). Indica además que el empleador retendrá los aportes sociales y los derivará a la entidad previsional correspondiente, bajo responsabilidad.

Las propuestas legislativas objeto de estudio, proponen volver al sistema anterior, es decir que, los trabajadores porteadores podrán, según su elección, afiliarse voluntariamente a los regímenes pensionarios existentes, bajo la condición de trabajador independiente. Asimismo, podrán afiliarse como asegurados potestativos al Seguro Social Salud (ESSALUD) y Sistema Integral de Salud (SIS).

En referencia a esta propuesta, los porteadores que no se afiliaron al seguro potestativo de EsSalud y que se encuentren en situación de vulnerabilidad, estarán asegurados al Seguro Integral de Salud (SIS) del MINSA⁹ automáticamente, por lo que no correspondería determinar que un trabajador porteador se pueda afiliar de manera potestativa al SIS, ya que este es por derecho automático si es que el trabajador no cuenta con otro seguro de salud.

En consecuencia, para esta parte, la CTSS encuentra plausible determinar por ley la delegación al trabajador porteador la decisión de afiliarse a EsSalud o al SIS. Sin embargo, insiste en agregar en el articulado la posibilidad del aseguramiento automático para el porteador que califique con los requisitos necesarios establecidos por ley. Si esto no pudiera ser posible, la CTSS advierte sobre estos "retrocesos" a los autores de las propuestas.

Con respecto al sistema pensionario, el MINCETUR opinó, para el dictamen recaí en los PL que dieron origen a la ley 31614, que *"conforme a lo señalado en el artículo 5 del Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, aprobado mediante Decreto Supremo 354-2000EF, el aseguramiento facultativo se da cuando la persona que no realiza actividades bajo relación de dependencia con su empleador/a o realiza una actividad económica*

⁹ Ley del Ministerio de Salud N° 27657, promulgada y publicada el 29 de enero de 2002 en el Diario Oficial El Peruano y decreto de urgencia N° 017-2019 decreto de urgencia que establece medidas para la cobertura universal de salud que establece medidas para la Cobertura Universal de Salud, garantiza la protección del derecho a la salud mediante la afiliación de la población de toda persona de nacionalidad peruana residente en el territorio nacional, que no cuente con ningún seguro de salud, independientemente de su clasificación socioeconómica, a la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud Seguro Integral de Salud IAFAS — SIS. Esta afiliación garantiza a los beneficiarios la cobertura gratuita del Plan Esencial de Aseguramiento en Salud - PEAS.



**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

independiente y opta por pertenecer al régimen previsional del SNP".

Por otro lado, el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado mediante Decreto Supremo 054-97-EF, señala que la incorporación al SPP se efectúa a través de la afiliación a una AFP, bajo los procedimientos de afiliación previstos en la ley. Tal incorporación es voluntaria para todos los trabajadores dependientes o independientes. En el caso de los porteadores, con la ley 31614 se cambió su régimen laboral con lo cual fueron incluidos en el sistema de pensiones.

La CTSS analizó la situación, antes de la ley 31614, de los porteadores y, el riesgo que corrían al no poder tener una pensión de jubilación a pesar de haber trabajado varios años cargando en sus espaldas los activos y pasivos del turismo, por ello consideró viable la afiliación a la seguridad social y previsional vía el DL 728.

Sin embargo, la propuesta actual de los PL objetos de estudio, vuelve a la situación anterior a los trabajadores porteadores, por lo que advierte que si bien, no se vulnera su derecho fundamental, ya que los porteadores podrán afiliarse como independientes al SNP, si se precariza en cierta medida su posibilidad de obtener una jubilación ya que, la población no es sensible de afiliarse de manera voluntaria a los sistemas de pensiones.

Sobre el descanso de 5 días en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Al respecto, el MTPE propuso, en sus comentarios al dictamen origen de la ley 31614, algunas consideraciones a tomar en cuenta al momento de la redacción sobre la seguridad y salud en el trabajo del porteador, estas fueron:

- El periodo de descanso debe garantizar la recuperación del trabajador después de la jornada de trabajo, a fin de evitar la acumulación de fatiga.
- Incluir pausas cortas para el descanso durante la jornada laboral, afín de cambiar la posición de pie por sentado (literal e del numeral 37 y literal i del numeral 15 de la "Norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de Evaluación de Riesgo", aprobado por Resolución Ministerial NO 375-2008-TR).

Por la naturaleza del trabajo y la zona geográfica en la que se realiza, se reconoce que el trabajo del porteador es un trabajo de riesgo y que las condiciones laborales deben garantizar la seguridad de que su salud y su vida no se vean afectadas.

Las propuestas de ley objeto de estudio, anulan en sus fórmulas el descanso de 5 días luego de un periodo de trabajo del porteador. Esto aunado a que el porteador



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

volverá a ser trabajador independiente, implicará que las empresas no consideren necesariamente días de descansos por lo que se vería en riesgo la integridad del trabajador.

La explicación "razonable" en la exposición de motivos de los proyectos de ley, se encuentra en la demanda que hicieron los porteadores a través de su federación regional de porteadores, y es que el descanso de 5 días les impide volver a trabajar, a pesar que ya se encuentran en el lugar de trabajo; esto porque el desplazamiento de los porteadores desde sus lugares de residencia a los lugares de trabajo supera los 5 días, por lo que es lógicamente ineficiente más que beneficioso el descanso de 5 días.

En consecuencia, la CTSS reconoce que pueden existir mecanismos para generar tiempos de descanso para los trabajadores porteadores pero que estos no deben de estar establecidos de manera rígida en la norma.

**VI. ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LAS
PROPUESTAS LEGISLATIVAS.**

Las propuestas legislativas objeto de estudio proponen establecer nuevos cambios en la actual Ley del Porteador, que podrían trascender en la forma en cómo se está viendo al trabajador porteador.

Según lo redactado en el PL 5863 que señala: *"El porteador se siente agraviado por la ley vigente, reduce su oportunidad laboral y afecta a sus beneficios sociales, puesto que sistema de registro de pensiones automáticamente los evalúa como trabajador ordinario, cuando su naturaleza de trabajo los adecua como trabajador especial, con relación especial de sujeción, la subordinación es especial, no es la ordinaria"*. Existiría necesidad de modificar la ley vigente. Asimismo, el PL 6090, señala necesaria una modificación de la ley 31614 ya que así lo exigen los mismos porteadores.

En consideración a lo expresado en el párrafo arriba, la CTSS deduce necesidad en la atención a las exigencias, sobre todo de la Federación de Porteadores de Cusco.

Respecto a la viabilidad de la norma, devenida en dictamen que salva algunas posibles vulneraciones de la dignidad del trabajador y de los derechos laborales que los abriga, la CTSS considera viable la aprobación de una norma modificatoria con texto sustitutorio de la ley 31614; advirtiendo los efectos a futuro que podría tener tal modificación.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

Respecto a la oportunidad de las propuestas legislativas. La CTSS ha desarrollado y analizado los argumentos para una modificatoria de la ley 31614. En ese sentido, siendo que la ley fue aprobada el 11 de noviembre de 2022 y habiendo transcurrido un año de su vigencia, esta puede ser objeto de modificación, sobre todo porque los autores de los PL 5863 y 6090, han encontrado que la ley durante su aplicación, presenta problemas respecto a los beneficios que podría generar para los trabajadores porteadores. En consecuencia, la CTSS encuentra oportuno proponer texto sustitutorio advirtiendo que la ley 31614 no fue reglamentada hasta la fecha, vulnerándose su octava disposición complementaria.

VII. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

En el presente dictamen se ha brindado información sobre la situación actual de los trabajadores porteadores que, a pesar de contar con una Ley recientemente aprobada y que regula su actividad, considera situaciones negativas según, a decir de los autores de la norma, para los trabajadores porteadores frente a otros trabajadores.

VIII. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El análisis de costo beneficio se debe considerar como un análisis costo oportunidad, es decir que, con la aprobación de un proyecto de ley, cuántos ciudadanos resultan beneficiados de manera positiva.

De acuerdo a las políticas nacionales de fomento de empleo decente, nuestro Estado debe contribuir a generar una legislación enfocándose a los seis objetivos del trabajo decente:

- Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar
- Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral
- Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas
- Ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de los y las trabajadores
- Incrementar en igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial y
- Generar un entorno social e institucional adecuado en el país.

En consecuencia, el texto sustitutorio del presente pre dictamen no involucra gasto al erario nacional, toda vez que no genera un presupuesto adicional a ninguna entidad pública, más sí propone acciones de entidades públicas dentro de sus facultades.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

VIII. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL:

El presente proyecto de ley guarda concordancia con la Política 14 del Acuerdo Nacional referente al acceso al empleo pleno, digno y productivo, el cual en su literal b) señala que el Estado "contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo"

1. Democracia y Estado de Derecho
2. Equidad y justicia social
3. Competitividad del país
4. Estado eficiente, transparente y descentralizado

IV. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el inciso b) del artículo 70 del Reglamento de Congreso de la República, recomienda la aprobación de los proyectos de ley 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR con el siguiente:

TEXTO SUSTITUTORIO

**LEY QUE MODIFICA LA LEY 31614, NUEVA LEY DEL TRABAJADOR
PORTEADOR, RESPECTO A SUS CONDICIONES LABORALES**

Artículo único. Modificación de los artículos 4, 5 y 10 de la Ley 31614, Nueva Ley del Trabajador Porteador

Se modifican los artículos 4, 5 y 10 de la Ley 31614, Nueva Ley del Trabajador Porteador, en los siguientes términos:

"Artículo 4. Relación laboral

El porteador es un trabajador independiente que presta servicios personales de carga para empresas o agencias de viajes o turismo. Al tener una relación laboral con uno o más empleadores, esta se sujeta a las normas que establece la presente ley y al régimen tributario de cuarta categoría.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**

Artículo 5. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo del porteador se realiza durante el servicio específico de expedición o travesía de grupos de turismo, desde el punto inicial hasta el punto final, y no debe superar las 48 horas semanales. En caso de que dicha jornada excediera ese tiempo, se aplica lo dispuesto en el párrafo 8.2 del artículo 8.

El empleador está obligado al cumplimiento debido del descanso semanal obligatorio a favor del trabajador.

Artículo 10. Seguridad social y régimen pensionario

El trabajador porteador puede afiliarse voluntariamente a los regímenes pensionarios existentes bajo la condición de trabajador independiente. Asimismo, puede afiliarse como asegurado al Seguro Social de Salud (EsSalud) mediante el régimen contributivo de aportes voluntarios, el régimen subsidiado, con financiamiento total público; o el régimen semicontributivo, afiliación independiente al Seguro Integral de Salud".

Dese cuenta.

Sala de Comisión.

Lima, 23 de enero de 2024.



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/02/2024 10:42:26-0500



Firmado digitalmente por:
DAVILA ATANACIO Pasion
Neomias FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 31/01/2024 11:57:57-0500



Firmado digitalmente por:
ZETA CHUNGA Cruz Maria
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/02/2024 10:42:46-0500



Firmado digitalmente por:
MORANTE FIGARI Jorge
Alberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 06/02/2024 17:50:39-0500



Firmado digitalmente por:
DOROTEO CARBAJO Raul
Felipe FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/02/2024 11:17:10-0500



Firmado digitalmente por:
RAMIREZ GARCIA Tania
Estefany FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/02/2024 18:48:35-0500

**CONSEJO DIRECTIVO DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

Lima, 1 de abril de 2024

Al orden del día



JAIME ABENSUR PINASCO
Director General Parlamentario
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

**DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE
LEY 5863/2023-GR Y 6090/2023- CR QUE
MODIFICAN LA LEY 31614 NUEVA LEY DEL
TRABAJADOR PORTEADOR**



Firmado digitalmente por:
HERRERA MEDINA Noelia
Rossyith FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/02/2024 11:51:27-0500

MP Dictámenes

De: mesadepartesvirtual@congreso.pe
Enviado el: martes, 20 de febrero de 2024 15:15
Para: Fernando Augusto Bravo Alarcón
Asunto: Mensaje Usuario Interno - Dictámenes
Datos adjuntos: 0c0e775ad4272cef693a03f8344f0c51.pdf

[Solicitante]: fbravo@congreso.gob.pe

[Asunto]: Mensaje Usuario Interno - Dictámenes

[Mensaje]: Se remite el dictamen recaído en los proyectos 5863/2023-CR y 6090/2023-CR, aprobado por MAYORÍA y con TEXTO SUSTITUTORIO por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en su segunda sesión extraordinaria, efectuada el 23 de enero de 2024. En la misma sesión se acordó la dispensa de la aprobación del acta.

[Fecha]: 2024-02-20 15:14:32

[IP]: 192.168.10.219

Su mensaje ha sido recibido.

Por favor, **NO responda a este mensaje**, es un envío automático de una cuenta no supervisada.