



ELIZABETH SARA MEDINA HERMOSILLA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

LEY DE LOS ESTIBADORES TERRESTRES Y TRANSPORTISTAS MANUALES

El Grupo Parlamentario Somos Perú, a iniciativa de la Congresista de la República que suscribe **ELIZABETH SARA MEDINA HERMOSILLA**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 102° y 107° de la Constitución Política del Perú, concordante con los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY DE LOS ESTIBADORES TERRESTRES Y TRANSPORTISTAS MANUALES

Artículo 1. - Objeto de la Ley

El objeto de la Ley es regular la relación laboral de las personas que realizan el trabajo de estibadores terrestres y transportistas manuales.

Artículo 2. - Finalidad de Ley

La finalidad de la Ley es prevenir, mejorar las formas de trabajo y eliminar toda forma de discriminación en las condiciones de trabajo y empleo de los estibadores terrestres y transportistas de carga manual en carretillas, triciclos, estocas o análogos, garantizando sus derechos fundamentales.

Artículo 3. - Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de la presente ley está comprendido por las actividades laborales que desempeñan las personas, sobre el servicio de carga y descarga terrestre, así como aquellos transportistas de carga manual en carretillas, triciclos, estocas o análogos, en los terminales terrestres, mercados o lugares de comercialización.

Artículo 4. - Remuneración y condiciones de trabajo

La remuneración se determina por el acuerdo libre entre las partes.

El trabajo en sobretiempo es voluntario y de realizarse, corresponde aplicar las normas del régimen laboral general de la actividad privada.

Artículo 5.- Edad mínima

La edad mínima para realizar el trabajo de estibador terrestre es de dieciocho (18) años; y, para dedicarse al transporte manual de carga en carretilla, triciclo, estocas y análogo, la edad mínima es de dieciséis (16) años, siempre y cuando el peso a transportar no exceda los cien (100) Kilogramos.

Artículo 6.- Peso máximo de carga

El peso máximo a manipular manualmente por los varones es de veinticinco (25) Kilogramos y de cincuenta (50) Kilogramos de carga en hombros.

En el caso de mujeres la carga máxima es de 12.5 Kilogramos y de veinte (20) Kilogramos de carga en hombros.

Artículo 7.- Seguridad y salud en el trabajo

El empleador garantizará el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.

En el caso de trabajo en altura es obligatorio el uso de arnés y líneas de vida cuando la altura es mayor a 1.80 m, así como la provisión de EPP por el empleador, de conformidad a la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento aprobado por D.S. N°005-2012-TR.

Artículo 8.- Gratificaciones y compensación por tiempo de servicios

Los trabajadores a los que se refiere esta Ley, tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, equivalente a un monto no menor a la tercera parte de la remuneración mensual, abonada en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, siempre que tengan una antigüedad no menor de tres (3) meses, correspondiéndoles un pago proporcional a los meses y días laborados en el caso de periodos inferiores.

Así mismo tienen derecho a la compensación por tiempo de servicios, siempre y cuando el cómputo de la jornada laboral dividida entre los días trabajados resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Artículo 9.- Descansos remunerados

Los descansos remunerados semanales, feriados y vacacionales se rigen por el régimen laboral general de la actividad privada. Los trabajadores a que se refiere esta Ley tienen derecho a un descanso anual remunerado de treinta (30) días calendario luego de un año continuo de servicios. El récord trunco se compensa a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubieren laborado, respectivamente.

Así mismo tienen derecho al descanso médico certificado por cuanto son asegurados regulares de EsSalud, de conformidad a la Ley N°26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Artículo 10.- Derecho a la educación

El empleador debe brindar las facilidades al trabajador para que la jornada laboral permita su acceso a la educación básica obligatoria o a la formación profesional o técnica, según corresponda.

Artículo 11.- Prohibición de actos discriminatorios

Prohíbese todo acto de discriminación contra las personas que realizan estos trabajos, así como todo tratamiento vejatorio de obra o palabra que afecte la dignidad de la persona, todo acuerdo en contrario es nulo de pleno derecho.

Artículo 12.- Derecho a la seguridad social y pensión

El trabajador es afiliado regular en el Seguro Social de Salud (EsSalud) para la cobertura en salud, siempre y cuando su jornada laboral no sea menor a cuatro (4) horas diarias. También tiene la calidad de asegurado regular obligatorio al sistema de

pensiones por invalidez, jubilación y sobrevivencia, teniendo la libertad de elegir el tipo de sistema.

El aporte para la cobertura en salud y el aporte correspondiente al sistema de pensiones elegido, está a cargo del empleador, conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERA. - Declaración

Declárese el día 03 de noviembre de cada año como Día de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales, en honor a San Martín de Porres, patrón de la justicia social, la paz y la solidaridad.

SEGUNDA. - Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo máximo de noventa (90) días calendario contados a partir del día siguiente de su vigencia. Así mismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobará modelos referenciales de contrato de trabajo y boletas de pago, para efectos del cumplimiento de la Ley.

TERCERA. - Derogación

Deróguese la Ley N°25047, Otorgan beneficios a trabajadores "estibadores terrestres", "transportistas manuales en carretilla y triciclos", que laboran en mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos, así como toda norma que se oponga a la presente ley.

Lima, 01 de marzo de 2026



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/03/2026 13:31:58-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/03/2026 16:31:29-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/03/2026 15:28:38-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/03/2026 15:24:53-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/03/2026 15:18:42-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/03/2026 15:18:32-0500



Firmado digitalmente por:
PAZO NUNURA Jose Bernardo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/03/2026 15:36:22-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zedith
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/03/2026 16:36:40-0500

LEY DE LOS ESTIBADORES TERRESTRES Y TRANSPORTISTAS MANUALES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El marco normativo de los estibadores terrestres y transportistas manuales en carretillas y triciclos que laboran en mercados, terminales terrestres u otros análogos está comprendido por la Ley 25047 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 010-2011-TR. En dicha norma se le reconoce el derecho al descanso vacacional, a la compensación por tiempo de servicios, a ser asegurados regulares de EsSalud y asegurados facultativos a un régimen de pensiones. De otro lado mediante la Ley N°29088, se regularon las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de dichos trabajadores. Sin embargo, la legislación actual citada, presenta vacíos legales en desmedro de los derechos laborales de estos trabajadores, a pesar de su contribución importante en la cadena logística en mercados mayoristas, centros de abasto, entre otros.

En efecto, no se encuentra regulado, por ejemplo, la exigencia de contrato de trabajo, las condiciones y forma, la remuneración y condiciones de trabajo, las gratificaciones, los descansos remunerados, el derecho a la educación, la prohibición del vínculo de trabajo, la extinción del vínculo de trabajo, la responsabilidad de los aportes al sistema de seguro social y al sistema de pensiones, además de mencionar que los derechos laborales ya reconocidos de los estibadores terrestres y transportistas manuales, no se encuentran sistematizados adecuadamente en una sola Ley.

Esta problemática del marco legal, trae como consecuencia que muchas situaciones laborales de este tipo de trabajadores sea ocasión de informalidad laboral, trabajos sin contratos, retribuciones por debajo del mínimo legal, trabajo infantil, explotación laboral, inexistencia de normas de seguridad y salud en el trabajo, carencia de seguro social por el encubrimiento de la relación laboral ante la ausencia del contrato de trabajo, falta de previsión social, etc. que conllevan a la dificultad de emplear mecanismos legales para reclamar derechos.

Por este motivo la presente propuesta legislativa busca regular los aspectos que no se encuentran normados expresamente por ley específica, a fin de garantizar el trabajo digno, la seguridad jurídica y la protección social de este importante sector, considerando la naturaleza riesgosa y precaria de sus labores. Entre ellas se establece que corresponde una remuneración mínima vital por una jornada laboral de ocho horas diarias, para evitar pagos arbitrarios acorde al derecho constitucional a una remuneración justa. Asimismo, se regula la edad mínima para ejercer la actividad de estibador y transportista manual en concordancia con el artículo 5 de la Ley 29088, a fin de prevenir el trabajo infantil y adolescente, para proteger el desarrollo físico y mental de menores de edad. De igual manera se fija límites máximos de carga, diferenciados por sexo y condiciones físicas, en base a criterios técnicos y de salud ocupacional para prevenir incapacidades permanentes y responsabilizar al empleador por la sobrecarga de trabajo, en correspondencia con el artículo 6 de la citada Ley de condiciones de seguridad y salud de este sector de trabajadores. En esa misma línea se garantiza el derecho a la educación mediante jornadas compatibles con estudios, entre otras propuestas que responden al principio de protección del trabajador y la búsqueda de la formalización laboral en el Perú, promoviendo el derecho al trabajo decente reconocido en el artículo 23 de nuestra Constitución Política, siendo deber del Estado atender prioritariamente el trabajo en sus diversas modalidades, promoviendo condiciones para el progreso social y económico.

En el caso de la Unión Europea, los estibadores terrestres tienen un marco laboral común sobre la jornada laboral, seguridad y salud ocupacional, límites de peso de carga, además de ser considerados trabajadores dependientes aun si laboran de forma intermitente. En los países latinoamericanos como Colombia y Chile, los estibadores y cargadores también son considerados trabajadores subordinados a un empleador, y tienen derecho a una seguridad social, a una protección por trabajo de alto riesgo, debiendo tener un contrato obligatorio, aunque sea por faena, a pesar de ello la informalidad existe; pero es objeto de sanción.

El Tribunal Constitucional en Perú ha establecido criterios firmes sobre el trabajo subordinado que únicamente se encuentra presente en el trabajo dependiente, señalando en forma reiterada que, la presencia de este elemento comprueba la existencia de una relación laboral, teniendo en cuenta criterios como la observancia de un horario y lugar de trabajo, la obediencia a ciertas directrices, la rendición de

cuentas, la sujeción a supervisión, la prestación personal de servicios a cambio de una retribución, entre otros.

En ese sentido, la presente iniciativa legal obedece a la observancia del principio de igualdad, dignidad humana y trabajo decente, siendo necesaria una intervención legislativa clara, coherente y protectora, para este sector importante de trabajadores en aras de la erradicación de la informalidad laboral.

II. EFECTO DE VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta legislativa no contraviene nuestra Constitución Política, por el contrario, evidencia el rol protector de derechos fundamentales laborales previstos en ella, en armonía con los estándares mínimos de dignidad y seguridad laboral regulados en normas generales de la actividad laboral privada.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La iniciativa legislativa no irroga gasto público, porque regula relaciones laborales del sector privado. Entre los beneficios de la propuesta normativa podemos identificar los siguientes:

- Protección de derechos fundamentales laborales.
- Seguridad económica para los trabajadores.
- Reducción de la informalidad laboral y formalización progresiva.
- Previsión social y seguridad social para los trabajadores.
- Incremento de la recaudación por aportes a EsSalud y sistema previsional.
- Erradicación de la explotación laboral.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La propuesta normativa guarda relación con el objetivo de equidad y justicia social de la Agenda Legislativa para el periodo anual de sesiones 2024-2025 aprobada mediante Resolución Legislativa N°006-2024-2025-CR, específicamente con la política 11 sobre la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, y la política 14 sobre el acceso al empleo pleno, digno y productivo.