Proyecto de Ley N°...3667/2022-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

El grupo parlamentario Bloque Magisterial de Concertación Nacional, a iniciativa legislativa de la señora congresista de la República **JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
24 NOV. 2022
RECIBIDO
Firma ___ Hora 20:00

PROYECTO DE LEY

NUEVA LEY DEL TRABAJADOR ESTIBADOR

Artículo 1. - Objeto de la Ley
El objeto de la presente ley es regular las relaciones laborales del trabajador estibador que presta servicios en centros comerciales, mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos.

Artículo 2. - Finalidad de Ley
La finalidad de la presente ley es garantizar el respeto de los derechos del trabajador estibador que surjan de la prestación de servicios en centros comerciales, mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos.

Artículo 3. - Trabajador estibador
Se considera trabajador estibador a todo aquel que preste servicios de estibador terrestre, transportista manual en carretillas y triciclos, y otros similares, para una o varias personas naturales o jurídicas en centros comerciales, mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos.

Artículo 4. - Protección de los derechos fundamentales laborales
En las actividades laborales que realizan los trabajadores estibadores debe existir respeto a los derechos fundamentales laborales. La edad mínima para prestar servicios como trabajador estibador es de dieciocho (18) años.

Los trabajadores estibadores realizan sus actividades en igualdad de oportunidades y sin discriminación. Se debe respetar el derecho a la libertad de trabajo y los derechos laborales colectivos.

Artículo 5. - Empleador del trabajador estibador
5.1. Se considera empleador a la persona natural o jurídica a la cual el trabajador estibador brinda sus servicios subordinados y remunerados. En caso de brindar servicios a varios empleadores, estos son solidariamente responsables del cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley.

5.2. La administración del centro comercial, mercado, asociación de comerciantes, terminal terrestre u otro establecimiento análogo en el que el trabajador estibador presta sus servicios es tercera parte responsable del cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, siendo solidariamente obligado ante el incumplimiento de ésta.

Artículo 6. - Registro del trabajador estibador
Es obligación de la administración del centro comercial, mercado, asociación de comerciantes, terminal terrestre u otro establecimiento análogo, contar con un registro de los trabajadores estibadores que prestan sus servicios dentro de sus ambientes físicos, con la finalidad de determinar a los empleadores de aquellos.

Artículo 7. - Jornada de trabajo
7.1. La jornada laboral del trabajador estibador es de, como mínimo, cuatro (4) horas diarias y seis (6) días por semana, o el equivalente a veinticuatro (24) horas semanales, pudiendo ser menor por costumbre o por acuerdo entre las partes.

7.2. La jornada de trabajo del trabajador estibador no excede las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, incluidas las pausas de descanso por la naturaleza del trabajo. Los trabajos de sobretiempo no exceden las tres (3) horas durante la jornada diaria.

Artículo 8. - Remuneración
La remuneración mínima del trabajador estibador no puede ser inferior a la remuneración mínima vital por una jornada regular de ocho (8) horas diarias, pudiendo ser superior por acuerdo individual o negociación colectiva. El pago es proporcional si la labor es inferior a la jornada máxima legal.

Artículo 9. - Seguridad y salud en el trabajo
En todo lo que corresponda al trabajador estibador, se les aplica lo dispuesto en la Ley 29088, Ley de seguridad y salud en el trabajo de los estibadores terrestres y transportistas manuales, así como la Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 10. - Actividad de riesgo
10.1. La labor de los trabajadores estibadores es considerada actividad de riesgo, correspondiéndoles el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo del empleador o empleadores.

10.2. Son solidariamente responsables del cumplimiento de la presente disposición, los centros comerciales, mercados, terminales terrestres o los establecimientos análogos en los cuales el trabajador estibador presta sus servicios.

Artículo 11. - Seguridad social efectiva
11.1. El trabajador estibador es afiliado obligatorio al Seguro Social de Salud (EsSalud), a cargo del empleador o empleadores.

11.2. El trabajador estibador es afiliado obligatorio al sistema privado o público de pensiones, conforme a su elección.

Artículo 12. - Compensación por tiempo de servicios
El trabajador estibador tiene derecho a una compensación por tiempo de servicios, que se paga de acuerdo al Decreto Legislativo 650, Dictan Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, en lo que resulte aplicable.

Artículo 13. - Descanso remunerado
El trabajador estibador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, y a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Se aplica el Decreto Legislativo 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en lo que resulte aplicable.

Artículo 14. - Régimen laboral del trabajador estibador
El trabajador estibador presta sus servicios bajo la presente ley, y el régimen laboral de la actividad privada en lo que le fuera más favorable.

Artículo 15. - Registro Nacional de Trabajadores Estibadores

Créase el Registro Nacional de Trabajadores Estibadores a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 16. - Ambientes adecuados para los trabajadores estibadores
La administración de los centros comerciales, mercados, terminales terrestres o establecimientos análogos, se encuentran obligados a implementar un ambiente adecuado para el aseo, vestimenta, alimentación y descanso de los trabajadores estibadores que laboren dentro de su ámbito físico.

Artículo 17. - Entidades competentes para el control y cumplimiento de la norma
La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), el Seguro Social de Salud (ESSALUD), la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y la Superintendencia de Banca y Seguros y AFP (SBS), velan por el cumplimiento de la presente ley y su reglamento, de acuerdo a sus competencias.

Artículo 18. - De las infracciones y sanciones
El incumplimiento de la presente ley y su reglamento por parte de los empleadores se califican de conformidad con lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/11/2022 16:07:12-0500

PRIMERA. Reglamentación
El Poder Ejecutivo aprueba las disposiciones reglamentarias para la aplicación de lo dispuesto por la presente ley en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente de su vigencia.

SEGUNDA. Derogación
Se deroga la Ley 25047, Otorgan beneficios a trabajadores "estibadores terrestres", "transportistas manuales en carretillas y triciclos", que laboran en mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos.

Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 24/11/2022 16:56:59-0500

Firmado digitalmente por: UGARTE MAMANI Jhakeline Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/11/2022 12:38:50-0500

Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/11/2022 16:06:39-0500

Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/11/2022 17:01:06-0500

Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/11/2022 16:16:14-0500

Firmado digitalmente por: PAREDES GONZALES Alex Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/11/2022 17:20:45-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **28** de **noviembre** de **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 3667-2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:
1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

A) Situación actual y problemática de los trabajadores estibadores

En el año 1989, mediante la Ley 25047, denominada *Otorgan beneficios a trabajadores "estibadores terrestres", "transportistas manuales en carretillas y triciclos", que laboran en mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos*, en adelante Ley 25047, se reconoció legalmente el trabajo de los trabajadores estibadores otorgándoseles determinados derechos.

Posteriormente, en el año 2011 (luego de 22 años), mediante el Decreto Supremo 010-2011-TR, se aprobó el *Reglamento de la Ley 25047, que otorgan beneficios a trabajadores "estibadores terrestres", "transportistas manuales en carretillas y triciclos" que laboran en mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos*, en adelante el reglamento de la Ley 25047.

De lo anteriormente señalado, tenemos que, a la fecha, la Ley 25047 y su reglamento, tienen 33 años y 11 años de vigencia, respectivamente; verificándose que, no obstante, los años transcurridos, las citadas normas no han sido revisadas y modificadas desde su promulgación.

Sumado a ello, hay que resaltar que la citada Ley 25047 y su reglamento contienen 3 y 14 artículos, respectivamente, que recogieron en su momento realidades que, luego de 33 años y 11 años de vigencia, definitivamente han cambiado como producto del desarrollo de las sociedades y el derecho.

Ahora bien, mediante la Ley 25047 se reconoció a este sector de trabajadores, los siguientes derechos:

- Un mes de descanso vacacional pagado dentro de cada ciclo anual de trabajo.

- Una compensación por tiempo de servicios con valor equivalente a la suma que perciban por un mes de descanso anual.

- Beneficiarios del Instituto Peruano de Seguridad Social.

Por su parte, el reglamento de la Ley 25047 que desarrolla los citados derechos, reconoce, además, el derecho previsional a los trabajadores estibadores, verificándose con ello que, éste último derecho se encuentra reconocido en una norma de menor rango y no encontrándose regulado en la ley.

De lo antes detallado se verifica que los trabajadores estibadores trabajan bajo condiciones laborales precarias, no obstante, el gran esfuerzo físico que implica realizar sus actividades que a mediano o largo plazo les traerán consecuencias irreparables en su salud física, conllevándolos muchas veces a dejar de laborar y por ende a dejar de recibir un sustento económico para ellos y sus familias. Sobre el particular, se lee en la nota periodística publicada el 20 de febrero de 2012 en el portal web Andina – Agencia Peruana de Noticias[1], lo siguiente:

> ***"Un 12 % de estibadores deja de trabajar cada año por problemas de espalda"***
> *Un 12 por ciento de estibadores de los mercados mayoristas del país deja de trabajar cada año por problemas de salud como artrosis, desviación de la columna y hernias, producto de la excesiva carga que deben levantar durante sus faenas diarias, se informó hoy.*
> *De acuerdo con información del Ministerio de Agricultura, recogida en algunos mercados de la capital, los estibadores cargan costales con papas que pesan más de 140 kilos, no obstante que lo recomendado y lo normado es levantar sacos con una carga máxima de 50 kilos.*
> *Por ejemplo, en Colombia, Ecuador, Bolivia, Argentina, Brasil, México, Costa Rica y Panamá sólo se utilizan sacos menores a los 50 kilos de capacidad. Por ello, el Ministerio de Agricultura fortalecerá su campaña de sensibilización para el uso de costales de 50 kilos en los mercados.*
> *En el marco de esa campaña, el titular del sector, Luis Ginocchio, entregó hoy en la sede de su sector los primeros sacos diseñados para almacenar dicho peso, conforme al anuncio de adquirir 9,000 costales con el peso reglamentario y cederlos para el uso de los estibadores.*
> *Dicha campaña se desarrolla en coordinación con transportistas y estibadores de diferentes mercados mayoristas.*
> *"El tema de la comercialización de la papa es un asunto desafiante del ministerio. Queremos contribuir a la salud de los estibadores, porque no podemos continuar sometiéndolos a la carga de bolsas superiores a los 50 kilos", sostuvo Ginocchio.*
> *Afirmó que es una prioridad de su sector implementar el uso de sacos de 50 kilos, en coordinación con los distintos integrantes de la cadena productiva, como parte de las tareas de inclusión social que lleva a cabo el Ministerio de Agricultura.*
> *"Debemos impulsar la asociatividad, la gerencia rural, la tecnología y el financiamiento, que son cuatro puntos esenciales en nuestra estrategia de desarrollo del agro nacional", expresó el funcionario.*
> *A la entrega de estos sacos asistieron también el viceministro de Agricultura, Juan Rheineck; así como representantes del ministerio, estibadores y productores del campo, entre otros.*
> *En abril de 2009, por iniciativa del sector Agricultura, en coordinación con la cadena agroproductiva, se aprobó un decreto supremo que reglamenta la ley de seguridad y salud en el trabajo de los estibadores terrestres y transportistas manuales de los mercados.*

[1] Información extraída del siguiente link: https://andina.pe/agencia/noticia-un-12-estibadores-deja-trabajar-cada-ano-problemas-espalda-400807.aspx

La norma busca mejorar la comercialización de productos alimenticios, garantizando la venta de artículos de calidad para asegurar la protección y salud de los estibadores y público en general, que asiste masivamente a los diferentes centros de abastos de la capital.

De manera que, como producto de sus actividades diarias de trabajo los estibadores adquieren daños en su salud física como artrosis, desviación de la columna y hernias que muchas veces les impiden trabajar de manera definitiva y sin contar con un seguro de salud y un fondo de pensiones con el cual puedan solventar sus necesidades básicas.

Por estas razones, resulta necesario hacer el respectivo estudio, debate y aprobación de una nueva ley que establezca un marco normativo que regule el quehacer de este sector importante de trabajadores, en el marco de derechos laborales fundamentales regulados en la normatividad nacional e internacional.

B) Fórmula Legal propuesta

En ese sentido, se propone una nueva ley que regule el marco normativo de la actividad laboral que realizan los estibadores, de acuerdo a las características que esta actividad reúne, aplicándose el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, en lo que resulte aplicable. Por lo que se propone lo siguiente:

- **Actividad laboral:** Regular las relaciones laborales del trabajador estibador que presta servicios de estibador terrestre, transportista manual en carretillas y triciclos, y otros similares, para una o varias personas naturales o jurídicas en centros comerciales, mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos, a fin de garantizar el respeto de los derechos de dichos trabajadores.

- **Edad mínima:** La edad mínima para prestar servicios como trabajador estibador es de dieciocho (18) años.

- **Empleador:** Se considera empleador a la persona natural o jurídica a la cual el trabajador estibador brinda sus servicios subordinados y remunerados. En caso de brindar servicios a varios empleadores, estos son solidariamente responsables del cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley.

  La administración del centro comercial, mercado, asociación de comerciantes, terminal terrestre u otro establecimiento análogo en el que el trabajador estibador presta sus servicios es tercera parte responsable del cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, siendo solidariamente obligado ante el incumplimiento de esta.

- **Registro:** Es obligación de la administración del centro comercial, mercado, asociación de comerciantes, terminal terrestre u otro

establecimiento análogo contar con un registro de los trabajadores estibadores que prestan sus servicios dentro de sus ambientes físicos, con la finalidad de determinar a los empleadores de aquellos.

- **Jornada laboral:** La jornada laboral del trabajador estibador es de, como mínimo, cuatro (4) horas diarias y seis (6) días por semana, o el equivalente a veinticuatro (24) horas semanales, pudiendo ser menor por costumbre o por acuerdo entre las partes. La jornada de trabajo del trabajador estibador no excede las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, incluidas las pausas de descanso por la naturaleza del trabajo. Los trabajos de sobretiempo no exceden las tres (3) horas durante la jornada diaria.

- **Remuneración:** La remuneración mínima del trabajador estibador no puede ser inferior a la remuneración mínima vital por una jornada regular de ocho (8) horas diarias, pudiendo ser superior por acuerdo individual o negociación colectiva. El pago es proporcional si la labor es inferior a la jornada máxima legal.

- **Seguridad y salud en el trabajo:** En todo lo que corresponda al trabajador estibador, se les aplica lo dispuesto en la Ley 29088, Ley de seguridad y salud en el trabajo de los estibadores terrestres y transportistas manuales, así como la Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo.

- **Actividad de riesgo:** La labor de los trabajadores estibadores es considerada actividad de riesgo, correspondiéndoles el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo del empleador o empleadores. Son solidariamente responsables del cumplimiento de la presente disposición, los centros comerciales, mercados, terminales terrestres o los establecimientos análogos en los cuales el trabajador estibador presta sus servicios.

- **Seguridad social efectiva:** El trabajador estibador es afiliado obligatorio al Seguro Social de Salud (EsSalud), a cargo del empleador o empleadores. El trabajador estibador es afiliado obligatorio al sistema privado o público de pensiones, conforme a su elección.

- **Compensación por tiempo de servicios:** El trabajador estibador tiene derecho a una compensación por tiempo de servicios, que se paga de acuerdo al Decreto Legislativo 650, Dictan Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, en lo que resulte aplicable.

- **Descanso remunerado:** El trabajador estibador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, y a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Se aplica el Decreto Legislativo 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en lo que resulte aplicable.

- **Régimen laboral:** El trabajador estibador presta sus servicios bajo la presente ley, y el régimen laboral de la actividad privada en lo que le fuera más favorable.

- **Registro Nacional de Trabajadores Estibadores:** Créase el Registro Nacional de Trabajadores Estibadores a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- **Ambientes adecuados para los trabajadores estibadores:** La administración de los centros comerciales, mercados, terminales terrestres o establecimientos análogos, se encuentran obligados a implementar un ambiente adecuado para el aseo, vestimenta, alimentación y descanso de los trabajadores estibadores que laboren dentro de su ámbito físico.

- **Entidades competentes para el control y cumplimiento de la norma:** La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), el Seguro Social de Salud (ESSALUD), la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y la Superintendencia de Banca y Seguros y AFP (SBS), velan por el cumplimiento de la presente Ley y su reglamento, de acuerdo a sus competencias.

- **De las infracciones y sanciones**: El incumplimiento de la presente ley y su reglamento por parte de los empleadores se califican de conformidad con lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento.

- Finalmente, con una primera disposición complementaria final, se propone que el Poder Ejecutivo aprueba las disposiciones reglamentarias para la aplicación de lo dispuesto por la presente ley en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente de su vigencia, y, con una segunda disposición complementaria final se dispone la derogación de la Ley 25047, Otorgan beneficios a trabajadores "estibadores terrestres", "transportistas manuales en carretillas y triciclos", que laboran en mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos.

Sobre lo antes propuesto, es importante mencionar que de acuerdo al portal web del Congreso de la República, en el Período Parlamentario 2016-2021, se presentó el Proyecto de Ley 6824/2020-CR, que abordó la problemática por la que atraviesan los trabajadores estibadores que prestan servicios de estibadores terrestres, transportistas manuales en carretillas y triciclos, y otros similares, para una o varias personas naturales o jurídicas en centros comerciales, mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos, a fin de garantizar el respeto de los derechos de dichos trabajadores.

En ese sentido, tal como puede comprobarse, la problemática de los trabajadores estibadores viene siendo de preocupación de anteriores

legisladores y que a la fecha nada se ha hecho por solucionar tal problemática social-laboral del referido sector.

C) Normatividad internacional y nacional que sustentan la presente propuesta:

De acuerdo al artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, *"todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación"*.

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que:

> *1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
> *2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
> *3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
> *4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

De igual forma, el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que *"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"*.

Por otro lado, el Convenio OIT N° 138, 1973, Convenio sobre la edad mínima, regula en su artículo 3 que: *"1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años."*

Por otro lado, el Convenio OIT N° 155, 1981, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, regula en su artículo 16 que: *"1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores. (...) 3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud."*

De otro lado, en nuestra regulación nacional, la Constitución Política del Perú señala en el inciso 2) del artículo 2 que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Dispone, además que, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o de cualquier otra índole.

De igual forma, el artículo 23 de la Carta Magna, precisa que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual debe promover condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Además, establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Asimismo, establece en el artículo 24 que *"el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y spiritual"*.

El artículo 25 de la Constitución Política del Perú señala que *"la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. (...)"*.

El artículo 26 de la Carta Magna, señala que en la relación laboral se respetan los siguientes principios: igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Del mismo modo el artículo 27 establece que, la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

En ese orden de ideas, se verifica que actualmente los trabajadores estibadores se encuentran laborando en condiciones laborales precarias debido a que su marco regulatorio se encuentra desfasado, no contando con derechos primordiales laborales tales como el derecho a un seguro complementario de trabajo de riesgo a cargo del empleador o empleadores, que tanto la normativa internacional como constitucional protegen.

Por lo que se propone el presente proyecto de ley a fin de otorgar derechos laborales fundamentales a los trabajadores que prestan servicios de estibador terrestre, transportista manual en carretillas y triciclos, y otros similares, para una o varias personas naturales o jurídicas en centros comerciales, mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos.

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

De aprobarse la presente propuesta legislativa, tendrá un efecto positivo en sistema jurídico nacional toda vez que incorporará un nuevo marco normativo para los trabajadores estibadores terrestres, transportistas manuales en carretillas y

triciclos y otros similares que, presten servicios para una o varias personas naturales o jurídicas en centros comerciales, mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos, derogando la Ley 25047 y su reglamento, cuyas normas tienen 33 años y 11 años de vigencia, respectivamente, lo que hace necesario su estudio, debate y aprobación de un nuevo cuerpo normativo.

Asimismo, el referido efecto normativo va en consonancia con derechos laborales fundamentales reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Convenios OIT N° 138, 155 y otros, así como en nuestra Constitución Política del Perú.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente norma no irroga gastos al tesoro público, toda vez que tendrá impacto en las relaciones laborales de la actividad privada, garantizando el respeto de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores estibadores terrestres, transportistas manuales en carretillas y triciclos, y otros similares, para una o varias personas naturales o jurídicas en centros comerciales, mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos.

De igual forma, mediante la presente propuesta, se da cumplimiento de la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, aprobada mediante el Decreto Supremo 164-2021-PCM, específicamente en los siguientes Ejes, que cuentan con lineamientos y líneas de intervención que orientan las acciones de las distintas entidades públicas para el alcance de estos objetivos:

> *"(...)*
>
> **Eje 2: Reactivación económica y de actividades productivas con desarrollo agrario y rural.**
> 2.1 Promover el empleo decente y la empleabilidad, contribuyendo a la productividad del país y el respeto de los derechos laborales con seguridad y salud en el trabajo.
> Líneas de intervención
> 2.1.1 Promover condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno.
>
> (...)".

Además, coadyuva al cumpliendo con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible[2], adoptada por la Asamblea General de la Organización de la Naciones Unidas, mediante la Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, en los siguientes objetivos:

- Objetivo 1, relacionado a *Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo,* que tiene, entre otras, la siguiente meta:

[2] Información extraída del siguiente link: https://agenda2030lac.org/estadisticas/indicadores-priorizados-seguimiento-ods.html#1

- Meta 1.1. De aquí a 2030, erradicar para todas las personas y en todo el mundo la pobreza extrema (actualmente se considera que sufren pobreza extrema las personas que viven con menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día).

- OBJETIVO 8. Referido a *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, que tiene como metas, entre otras, las siguientes metas:

  - Meta 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

  - Meta 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

  - Meta 8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

  - Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

- OBJETIVO 10. referido a *Reducir la desigualdad en los países y entre ellos*, que tiene, entre otras metas, las siguientes:

  - Meta 10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.

  - Meta 10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

  - Meta 10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Finalmente, de aprobarse la presente propuesta legislativa, tendrá un impacto positivo en la sociedad, específicamente en los siguientes sectores y ejes:

IMPACTO POSITIVO	IMPACTO NEGATIVO
• Promover el empleo pleno, digno y productivo. • Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores estibadores. • Promover la formalización del empleo de los estibadores. • Garantizar el goce y disfrute de derechos laborales nacional e internacionalmente reconocidos. • Mejora la calidad de vida de trabajadores que actualmente se encuentran bajo las reglas de contratos laborales precarios. • Reducción de conflictos sociales - laborales. • Coadyuva al cumplimiento de políticas nacionales como internacionales en materia laboral.	• Ninguno.

IV. VINCULACIÓN DE LA PRESENTE INICIATIVA LEGISLATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa tiene vinculación con la Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR, que aprueba la Resolución Legislativa del Congreso por la que se aprueba la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2022-2023, específicamente con los siguientes puntos de agenda:

- Política 10. Reducción de la pobreza. 28. Lucha contra la pobreza.
- Política 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, específicamente con los temas: 30. Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.
- Política 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo, específicamente con los temas: 52. Modificación y desarrollo de la normativa laboral vigente. 53. Mejora en los derechos y condiciones

laborales. 57. Regímenes especiales laborales. 59. Equiparación de derechos laborales. 60. Incorporación al mercado laboral. 61. Contratación y cese en relaciones laborales.

Asimismo, tiene relación con el Acuerdo Nacional, suscrito el 22 de julio de 2002, específicamente con las siguientes Políticas de Estado:

- Política de Estado 10, referida a la Reducción de la pobreza, que señala, entre otros puntos, que el Estado: "Promoverá la producción, el desarrollo empresarial local y el empleo; (...).

- Política de Estado 11, referida a la Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, que señala, entre otros puntos, que el Estado: "(a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (...)".

- Política de Estado 13, referida al Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social, que señala, entre otros puntos, que el Estado: "(...); (i) promoverá el acceso gratuito y masivo de la población a los servicios públicos de salud y la participación regulada y complementaria del sector privado; (j) promoverá el acceso universal a la seguridad social y fortalecerá un fondo de salud para atender a la población que no es asistida por los sistemas de seguridad social existentes; (k) desarrollará políticas de salud ocupacionales, extendiendo las mismas a la seguridad social; (...)".

- Política de Estado 14, referida al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, que señala, entre otros puntos, que el Estado: "(o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; (...)".