



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

INFORME N° 0066-2021-MTPE/2/14.1

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

ASUNTO : Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 6824/2020-CR,
Proyecto de Ley de los trabajadores estibadores

REFERENCIA : Oficio N° 1742-2020-2021 –CTSS/CR

FECHA : 03 de mayo de 2021

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

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el documento de la referencia, el Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República solicita la opinión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto del Proyecto de Ley N° 6824/2020-CR, Proyecto de Ley de los trabajadores estibadores (en adelante, el proyecto de ley).
- 1.2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.
- 1.3. En atención a lo expuesto, procedemos a pronunciarnos sobre el proyecto de ley en el marco de nuestras competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 25047, Otorgan beneficios a trabajadores "estibadores terrestres", "transportistas manuales en carretillas y triciclos", que laboran en mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos.
- 2.3. Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, TUO de la LPCL).
- 2.4. Decreto Supremo N° 010-2011-TR, Aprueban Reglamento de la Ley N° 25047, que otorgan beneficios a trabajadores "estibadores terrestres", "transportistas manuales en carretillas y triciclos" que laboran en mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos.
- 2.5. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>" e ingresando la siguiente clave: 2C68A4T



III. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

- 3.1. El proyecto de ley tiene como objeto regular las relaciones laborales de los trabajadores estibadores terrestres que realizan sus actividades en centros comerciales, mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos.

Para tal efecto, el proyecto de ley plantea las siguientes disposiciones:

- Artículo 2.- De la calidad de trabajador estibador.
- Artículo 3.- Empleador del trabajador estibador.
- Artículo 4.- Del registro interno de los estibadores.
- Artículo 5.- Régimen laboral del trabajador estibador.
- Artículo 6.- Jornada de Trabajo.
- Artículo 7.- Remuneración.
- Artículo 8.- Seguridad y salud en el trabajo.
- Artículo 9.- Edad mínima para el trabajo de los estibadores
- Artículo 10.- Actividad de riesgo.
- Artículo 11.- Seguridad social efectiva.
- Artículo 12.- Registro Nacional de trabajadores Estibadores.
- Artículo 13.- Obligación de establecer ambientes adecuados para los estibadores.

IV. ANÁLISIS

Sobre la normativa vigente que regula el trabajo de los estibadores terrestres

- 4.1. Actualmente, los estibadores terrestres y transportistas manuales cuentan con un régimen laboral especial, regulado por la Ley N° 25047, promulgada en el año 1989.

De este modo, el artículo 1 de la Ley N° 25047 establece que los estibadores terrestres y transportistas manuales que no dependen exclusivamente de un sólo empleador, tienen derecho a gozar, dentro de las condiciones que establece la referida ley, de un mes de descanso vacacional pagado dentro de cada ciclo anual de trabajo y de una compensación por tiempo de servicios (CTS) con valor equivalente a la suma que perciban por un mes de descanso anual. Además, les reconoce el derecho a ser beneficiarios de la seguridad social.

La pluralidad de empleadores a que se refiere la ley adquiere pleno sentido teniendo en cuenta que los estibadores terrestres y transportistas manuales que realizan sus actividades en los mercados, terminales terrestres y establecimientos análogos, prestan servicios a las distintas personas naturales o jurídicas que desarrollan sus actividades económicas en dichos espacios.

- 4.2. El artículo 2 de la Ley N° 25047 dispuso que sea el reglamento el que establezca las pautas conforme a las cuales se harán efectivos los derechos antes mencionados, debiendo participar en forma equitativa todos los empleadores o principales que ocupen los servicios de los estibadores terrestres en la aportación de las sumas que deben pagarse a éstos por concepto de vacaciones y compensación por tiempo de servicios; asimismo, dispuso que todos los empleadores aportasen “en forma equitativa

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: 2C68A4T





al Instituto Peruano de Seguridad Social – IPSS, lo mismo que los trabajadores, con arreglo a los porcentajes vigentes para este último”.

- 4.3. El Reglamento de la Ley Nº 25047, aprobado por el Decreto Supremo Nº 010-2011-TR, establece las pautas para hacer efectivos los derechos a descanso vacacional y CTS de los estibadores terrestres y transportistas manuales.

Así, el artículo 7 del Reglamento regula lo referido al récord vacacional que debe cumplir el trabajador y la oportunidad del descanso vacacional.

Por su parte, el artículo 8 señala que la CTS se devenga mensualmente desde el primer mes en que el estibador terrestre o transportista manual presta servicios a los empleadores. Los empleadores depositan la CTS a razón del 8.33% del pago mensual que percibe el estibador terrestre o transportista manual por mes calendario, en la entidad que éste elija libremente y dentro de los primeros cinco días del mes siguiente de realizada la labor.

- 4.4. De otro lado, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los estibadores terrestres y transportistas manuales (sobre todo en lo referido a peso máximo y tipo de envase, prevención de enfermedades y accidentes ocupacionales, condiciones mínimas en los centros de trabajo y programas de capacitación) también son materia de una regulación especial, esta vez por Ley Nº 29088, publicada en el año 2007, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 005-2009-TR.

Sobre el empleador del trabajador estibador

- 4.5. De acuerdo con el artículo 3 del proyecto de ley, se considera empleador del trabajador estibador a la o las personas naturales y/o jurídicas, a los cuales los trabajadores estibadores brindan sus servicios.

Esta disposición debe leerse conjuntamente con el artículo 2 del proyecto de ley, que señala que, para efectos de la norma propuesta, se considera trabajador estibador a todo aquel que desarrolle labores de estibador terrestre, transportista manual y otros similares, que realice actividades para una o varias personas naturales o jurídicas en un determinado tiempo y espacio geográfico.

- 4.6. Si bien nuestro ordenamiento jurídico no contiene una definición de empleador, es posible formularla a partir de lo que señala el artículo 4 del TUO de la LPCL, en el sentido que sería empleador aquel que, cualquiera sea su forma jurídica, recibe la *prestación personal de servicios remunerados y subordinados* de un trabajador.

De este modo, la definición de empleador que se plantea en el proyecto de ley puede aplicarse a la generalidad de actividades que se desarrollan en el sector privado.

- 4.7. Sin embargo, en el caso de las relaciones laborales de los estibadores terrestres, la atribución de la condición de empleador puede presentar algunas dificultades debido a las características particulares de esta actividad.





Así pues, como lo señala la Exposición de Motivos del proyecto de ley, los estibadores terrestres realizan sus labores en centros comerciales, mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos, prestando servicios de carga y descarga de productos desde y hacia los camiones de carga, así como desde y hacia los puestos de ventas, depósitos o demás espacios físicos ubicados dentro los mercados, terminales terrestres o establecimientos análogos.

Repárese que en los centros comerciales, mercados, terminales terrestres o establecimientos análogos concurren distintas personas naturales o jurídicas. Así, en los centros comerciales, mercados o establecimientos análogos, junto a los comerciantes (mayoristas o minoristas) que conducen los puestos de venta dentro de dichos establecimientos, están las personas que adquieren productos en dichos puestos, sea para fines de comercialización o para su uso o consumo. En el caso de los terminales terrestres o establecimientos análogos, junto a las personas naturales o jurídicas que prestan el servicio de transporte terrestre de personas y mercancías, están los usuarios de dichos servicios.

- 4.8. En ese contexto, consideramos que una definición tan amplia de empleador, si bien no resulta problemática para la generalidad de actividades del sector privado, sí puede resultar inadecuada a efectos de atribuir la singular posición de empleador en el marco de las relaciones laborales de los estibadores terrestres. Este no es un tema menor teniendo en cuenta que los derechos laborales y el acceso a la seguridad social de los trabajadores estibadores carecerían de efectividad si no puede determinarse claramente a las personas naturales o jurídicas que deben cumplir las obligaciones que tales derechos tienen como correlato.
- 4.9. Sobre el particular, el Reglamento de la Ley N° 25047 considera empleadores a las personas naturales o jurídicas que conducen los establecimientos o puestos de venta en los mercados, terminales terrestres o establecimientos análogos; así como, las personas naturales o jurídicas que adquieren productos en el mercado para fines de comercialización.
- 4.10. En ese sentido, a fin de que la definición de empleador que se plantee contribuya a la identificación de los empleadores de los estibadores terrestres en cada caso concreto, es necesario que la fórmula legislativa considere a las personas naturales o jurídicas que realizan actividad económica dentro de los centros comerciales, mercados, terminales terrestres o establecimientos análogos, y que reciben la prestación personal de servicios remunerados y subordinados de los estibadores terrestres.

Esta definición podría ser desarrollada por las normas reglamentarias, identificando, por un lado, a las personas naturales o jurídicas que realizan actividades de comercio, al por mayor y al por menor, dentro de los centros comerciales, mercados o establecimientos análogos; y, por otro lado, a las personas naturales o jurídicas que prestan el servicio de transporte terrestre de personas y mercancías en los terminales terrestres o establecimientos análogos.

Sobre la responsabilidad solidaria





- 4.11. De otro lado, el precitado artículo 3 del proyecto de ley contiene dos reglas de responsabilidad solidaria respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales.
- 4.12. La primera regla señala que, en el caso el trabajador estibador brinde servicios a varios empleadores, estos serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones legales. Repárese que el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 25047, en su segundo párrafo, prevé ya la responsabilidad solidaria cuando estamos ante una pluralidad de empleadores.
- 4.13. Por su parte, la segunda regla consiste en que la administración de los centros comerciales, mercados, asociación de comerciantes, terminales terrestres o en los establecimientos análogos, en los cuales los trabajadores estibadores desarrollen sus actividades, son tercera parte responsable del cumplimiento de las obligaciones legales, siendo solidariamente obligados ante el incumplimiento de los empleadores.

Al respecto, desde una perspectiva formal, esta segunda regla estaría en concordancia con el artículo 1183 del Código Civil, según el cual la solidaridad debe establecerse en forma expresa, solo por ley o por el título de la obligación (por ejemplo, el contrato).

No obstante, desde un punto de vista sustantivo, observamos que la Exposición de Motivos no cuenta con un sustento para establecer la solidaridad de sujetos distintos al empleador (como sería el caso de las personal naturales o jurídicas que administran los centros comerciales, mercados, terminales terrestres o establecimientos análogos), respecto de las obligaciones legales de este último.

Repárese que si bien las empresas que administran los centros comerciales, mercados, terminales terrestres o establecimientos análogos facilitan el desarrollo de las actividades económicas que se realizan en dichos establecimientos¹ -por lo que pueden colaborar con la identificación y registro de los empleadores de los estibadores terrestres-, ello no es sustento suficiente para hacerles responsables solidarios de las obligaciones laborales y de seguridad social que se derivan de la relación laboral.

Sobre el registro interno de los estibadores

- 4.14. El artículo 4 del proyecto de ley propone que la administración de los centros comerciales y/o análogos se encuentren obligados a contar con un registro de información de los trabajadores estibadores que realicen sus actividades y servicios en su ámbito de aplicación, con la finalidad de determinar a los empleadores de aquellos y las obligaciones legales a cumplir.

¹ En ese sentido lo regula el artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 25047, el cual encarga a la empresa administradora u operadora del mercado o establecimiento análogo, contar con un listado o padrón de los comerciantes mayoristas y minoristas que realizan actividad económica dentro de dichos espacios; asimismo, encarga a los administradores de los terminales terrestres o establecimientos análogos contar con un listado o padrón de las personas naturales o jurídicas que prestan el servicio de transporte terrestre de personas y mercancías en estos espacios. Establece además el deber de estas empresas de colaborar con la autoridad inspectiva de trabajo en la identificación de los estibadores terrestres y transportistas manuales que laboran en el recinto que administran; así como, de brindar la información del listado o padrón en el momento que se le solicite, bajo responsabilidad, de conformidad con el artículo 9 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su reglamento.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: 2C68A4T





Al respecto, el registro de los estibadores se encuentra regulado ya en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 25047, el cual señala textualmente lo siguiente:

“Los empleadores o principales deberán contar con un registro de información de los estibadores terrestres y transportistas manuales que les prestan servicios. Este registro debe contener como mínimo la siguiente información:

- a) El nombre completo y el número del documento de identidad del estibador terrestre o transportista manual.
- b) Las horas trabajadas por cada estibador terrestre o transportista manual, y la retribución percibida.
- c) El monto pagado al estibador terrestre o transportista manual por concepto de descanso vacacional de un mes.
- d) El monto mensual depositado en la cuenta del sistema financiero del estibador terrestre o transportista manual por concepto de compensación por tiempo de servicios.
- e) El monto pagado por concepto de aporte a la Seguridad Social”.

En tal sentido, sugerimos al legislador que se incluya un párrafo mediante el cual se señale que por Reglamento se establecerá el contenido mínimo del Registro interno de los estibadores.

Sobre el régimen laboral del trabajador estibador

- 4.15. El artículo 5 del proyecto de ley señala que los trabajadores estibadores están adscritos al régimen laboral de la actividad privada en lo que les fuera favorable.
- 4.16. Sobre el particular, observamos que la norma propuesta no establece con claridad y precisión cuál sería el régimen laboral aplicable a los estibadores terrestres, esto teniendo en cuenta que -como se señala en punto 4.1 del presente informe- los estibadores terrestres cuentan actualmente con un régimen laboral especial regulado por la Ley N° 25047, el cual le reconoce básicamente los derechos a descanso vacacional, CTS y acceso a la seguridad social (salud y pensiones).

En ese sentido, en el texto propuesto no se establece con claridad si se está conservando el régimen especial de la Ley N° 25047, pero extendiendo a los estibadores terrestres los demás derechos y beneficios laborales que se otorgan a los trabajadores comprendidos en el régimen laboral general de la actividad privada, tales como gratificaciones legales, asignación familiar, etc., los cuales se regularían por las respectivas normas que regulan dichas materias; o si, por el contrario, toda la regulación de los estibadores terrestres se reconduce a las reglas del régimen general de la actividad privada, inclusive en lo referido al descanso vacacional y la CTS.

Al respecto, es necesario que la norma propuesta esté redactada de forma clara y precisa, de modo que se eviten equívocos o dudas respecto del sentido o alcance de la misma.

- 4.17. Mención aparte merecen aquellos derechos que, pese a no estar expresamente señalados en la Ley N° 25047 y su Reglamento, son de titularidad de los estibadores terrestres, sea porque dichos derechos están reconocidos, sin excepción, en la

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: 2C68A4T





Constitución Política del Perú (como es el caso del descanso semanal obligatorio y los descansos en días feriados, regulados por el Decreto Legislativo N° 713), o porque las normas que los regulan extienden su aplicación a todos los trabajadores del sector privado (y del sector público inclusive), independientemente de su régimen laboral, como sucede, por ejemplo, con el descanso pre y post natal de la trabajadora gestante regulado en la Ley N° 26644, la licencia por paternidad prevista en la Ley N° 29409, el seguro de vida regulado por el Decreto Legislativo N° 688, entre otros.

Sobre la jornada de Trabajo

- 4.18. El artículo 6 del proyecto de ley señala que, para poder acceder a los beneficios sociales de la norma propuesta, los trabajadores estibadores deben desempeñar su labor total, como mínimo, por cuatro (4) horas diarias y seis (6) días por semana, o el equivalente a veinticuatro (24) horas semanales, pudiendo ser menor por costumbre o si así se hubiera pactado en el ámbito de trabajo.
- 4.19. Repárese que en nuestro ordenamiento jurídico existen disposiciones que condicionan el goce de algunos derechos laborales a una jornada de trabajo igual o superior a cuatro (4) horas diarias.

Tal es el caso del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, que establece que “Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas” (subrayado agregado).

De igual modo, el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, excluye de la indemnización por despido arbitrario a los trabajadores cuya jornada de trabajo es menor a cuatro horas diarias. En tal sentido, el artículo 22 de dicho cuerpo normativo señala: “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada” (subrayado agregado).

Inclusive, tratándose del derecho a la Remuneración Mínima Vital (RMV), las reglas contenidas en la Resolución Ministerial N° 091-92-TR no excluyen de este derecho a los trabajadores que laboran menos de cuatro (4) horas diarias, pero sí -como veremos más adelante- señalan que, en tales casos, percibirán el equivalente de la parte proporcional de la RMV establecida, tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.

- 4.20. Por su parte, el proyecto de ley propone que, para poder acceder a los beneficios sociales, los estibadores terrestres no solo laboren cuatro (4) horas diarias, sino también un mínimo de seis (6) días a la semana. Esta doble condición supone, por ejemplo, que un trabajador que labora más de cuatro horas diarias (6 u 8 horas inclusive), pero solo durante cuatro o cinco días a la semana, no tenga derecho a descanso vacacional ni a CTS.





- 4.21. Por tanto, lo planteado en el artículo 6 del proyecto de ley, además de no señalar con claridad qué beneficios estarían sujetos a la precitada condición, resulta restrictivo del goce de los derechos laborales de los estibadores terrestres, máxime cuando podría hacerse una remisión a las normas ya existentes de nuestro ordenamiento jurídico que condicionan el goce de algunos derechos laborales a una jornada de trabajo igual o superior a cuatro (4) horas diarias en promedio.
- 4.22. De otro lado, el artículo 6 señala que la jornada de trabajo no excede de ocho (8) horas diarias, incluidas las pausas de descanso por la naturaleza del trabajo; y fija un límite de tres (3) horas diarias para la realización de trabajos de sobretiempo.

Al respecto, conforme al sustento que se desarrolla en la Exposición de Motivos, el límite máximo a la realización de trabajo en sobretiempo se justificaría a razón de las características que presenta la actividad de los estibadores terrestres y su exposición a riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.

Precisamente, es por estas características particulares que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los estibadores terrestres son materia de una regulación especial, contenida en la Ley N° 29088 y su Reglamento, los que, entre otros aspectos, fijan pesos máximos para la estiba o manipulación manual de carga, así como para el transporte manual con ayuda de triciclos, carretas o carretillas.

En tal sentido, recomendamos que sobre este punto, relativo a la limitación del trabajo en sobretiempo, se pronuncie la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sobre la remuneración

- 4.23. El artículo 7 del proyecto de ley señala que la remuneración mínima de los trabajadores estibadores no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital por una jornada regular de ocho horas, pudiendo ser superior a la misma por acuerdo individual y/o negociación colectiva, si fuera más beneficiosa. Esta suma será proporcional si la labor es inferior a la jornada máxima legal.
- 4.24. La “remuneración mínima”, como ha señalado el Tribunal Constitucional, está estrechamente relacionada con el concepto de *remuneración suficiente*, que a su vez forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración previsto en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú².

La regulación estatal de las remuneraciones mínimas para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada se concreta mediante decretos supremos que fijan dicha remuneración mínima– con la denominación de Remuneración Mínima Vital (RMV)³–, disponiendo reajustes sobre la base de criterios técnicos, a fin de que los incrementos dispuestos reflejen el desempeño económico de nuestro país y contribuyan con la mejora sostenida del poder adquisitivo de los trabajadores. Es así que, mediante

² Fundamentos 23-29 de la sentencia recaída en el expediente N° 00020-2002-AI/TC.

³ Si bien anteriormente existía el concepto de Ingreso Mínimo Legal, mediante Resolución Ministerial N° 091-92-TR se precisa que, a partir del 1 de enero de 1992, la Remuneración Mínima Vital es un solo concepto remunerativo que absorbe en su composición al Ingreso Mínimo Legal.





el Decreto Supremo Nº 004-2018-TR, se fijó una RMV para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada equivalente a S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles).

4.25. Por su parte, el artículo 3 de la Resolución Ministerial Nº 091-92-TR, del 3 de abril de 1992, establece las siguientes reglas para hacer efectivo el derecho a la RMV en el régimen general de la actividad privada:

- Cuando el trabajador labore menos de cuatro (4) horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional de la RMV establecida, tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.
- Tratándose de empleados sujetos a comisión, la RMV se aplicará cuando los trabajadores dependan exclusivamente de un solo empleador, debiendo completarse la diferencia entre la comisión y la RMV, si no se alcanzara ésta.
- Los trabajadores sujetos a destajo que laboran en la jornada máxima legal o contractual deberán percibir la RMV, siempre que se cumpla con la eficiencia y puntualidad normales.

4.26. El artículo 3 de la Resolución Ministerial Nº 091-92-TR reconoce implícitamente que la remuneración de los trabajadores que, en promedio, laboran cuatro (4) horas o más horas diarias no puede ser menor a la RMV vigente; con lo cual, este derecho no se encuentra condicionado a la jornada máxima legal de ocho (8) diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

4.27. En ese sentido, observamos que la Exposición de Motivos no contiene un sustento del tratamiento especial que se plantea brindar a la RMV para el caso de los estibadores terrestres; ello teniendo en cuenta que el artículo 3 de la Resolución Ministerial Nº 091-92-TR -como hemos señalado- ya contiene reglas para hacer efectivo el derecho a la RMV cuando se trata de trabajadores que laboran a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias en promedio) o cuya remuneración principal es variable o imprecisa (comisionistas y destajeros).

Sobre la seguridad y salud en el trabajo, la edad mínima para el trabajo de los estibadores y la consideración de la actividad del trabajador estibador como actividad de riesgo

4.28. Conforme a lo previsto en los artículos 71 y 72 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, recomendamos que se solicite la opinión técnica de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los artículos 8, 9 y 10 del proyecto de ley, por versar sobre temas de su competencia.

Sobre Seguridad social efectiva

4.29. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 68 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, recomendamos que se solicite la opinión técnica de la Dirección de Seguridad Social y





Migración Laboral sobre el artículo 11 del proyecto de ley, por versar sobre temas de su competencia.

Sobre el Registro Nacional de trabajadores Estibadores

- 4.30. El artículo 12 del proyecto de ley propone crear el Registro Nacional de Trabajadores Estibadores a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 4.31. Al respecto, el proyecto de ley no establece cuál es la finalidad y/o el objeto de dicho registro administrativo, así como tampoco se señala si la falta de inscripción en dicho registro tendría por consecuencia que una persona no esté habilitada para desempeñarse como estibador terrestre en los centros comerciales, mercados, terminales terrestres o establecimientos análogos del territorio nacional.

De otro lado, no encontramos en la Exposición de Motivos del proyecto de ley un sustento de la necesidad e idoneidad de contar con el precitado registro administrativo, de modo que no se trate de un requisito innecesario, ineficaz o injustificado, que además puede terminar afectando la libertad de trabajo reconocida en el numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

- 4.32. En tal sentido, la propuesta normativa debiera venir acompañada de un análisis de la necesidad e idoneidad de la medida planteada, identificando el interés público que se buscaría tutelar, así como evaluar si la medida contribuiría de manera efectiva a alcanzar dicho objeto, si existen o no otras mejores alternativas, y si los costos que impone la medida (en especial, un eventual impedimento para trabajar si no se cuenta con inscripción en el registro) guardan debida proporción con el objeto.

Sobre la obligación de establecer ambientes adecuados para los estibadores

- 4.33. Conforme a lo previsto en los artículos 71 y 72 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, recomendamos que se solicite la opinión técnica de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo sobre el artículo 13 del proyecto de ley, por versar sobre temas de su competencia.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. El Proyecto de Ley N° 6824/2020-CR, Proyecto de Ley de los trabajadores estibadores, tiene por objeto regular las relaciones laborales de los trabajadores estibadores terrestres que realizan sus actividades en centros comerciales, mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos.
- 5.2. Al respecto, en los puntos 4.8, 4.13, 4.16, 4.21, 4.27 y 4.31 del presente informe formulamos observaciones de fondo respecto a diferentes artículos del proyecto de ley, en el marco de nuestras competencias.

Por tanto, en atención a dichas observaciones, consideramos que el proyecto de ley resulta inviable.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

VI. RECOMENDACIÓN

Sugerimos que el proyecto de ley sea puesto a consideración de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y de la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral, para que emitan opinión en los temas de su competencia.

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo

H.R E-013445-2021



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: 2C68A4T

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María