



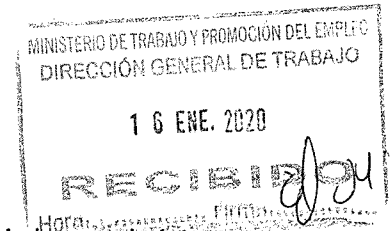
PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

INFORME N° 08 -2020-MTPE/2/14.1



A : JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo

ASUNTO : Opinión técnica sobre la aplicación de feriados en el régimen laboral portuario.

REFERENCIA : H.R. N° E-94523-2019.

FECHA : 14 ENE. 2020

Es grato dirigirme a usted en relación al asunto del rubro y documento de la referencia, a fin de emitir la siguiente opinión técnica:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el documento de la referencia, la empresa TRABAJOS MARÍTIMOS S.A. - TRAMARSA nos consulta sobre la aplicación de la normativa sobre feriados en el régimen laboral portuario.
- 1.2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 76 de la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 285-2019-TR, esta Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo, lo que implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre materias comprendidas en la legislación laboral. No obstante, es preciso anotar que la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde las instancias judiciales o administrativas competentes de acuerdo al marco legal.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 27866, Ley del Trabajo Portuario.
- 2.3. Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2004-TR.

III. ANÁLISIS

- 3.1. El Convenio 152 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Estado peruano, señala en relación a la definición de "trabajo portuario" que éste comprende la totalidad o cada una de las partes de los trabajos de carga o descarga de todo buque, así como cualesquiera operaciones relacionadas con estos trabajos (artículo 1).
- 3.2. A nivel interno, nuestra legislación nacional regula el trabajo portuario a través de Ley de Trabajo Portuario (LTP) y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2004-TR. El ámbito de aplicación de la ley y el reglamento comprende las relaciones laborales relativas a las faenas del trabajo portuario que se ejecutan en puertos marítimos, fluviales y lacustres de la República. Dichas faenas están constituidas por la carga, descarga, estiba, desestiba, transbordo y/o movilización de mercancías, desde o hacia naves mercantes,



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

entre bodegas de la nave y en bahía, incluyendo el consolidado y desconsolidado de contenedores, efectuados dentro del área operativa de cada puerto.

- 3.3. La regulación sobre trabajo portuario se enmarca en un modelo de organización monopólico y de total dominio estatal, pues desde la creación de la Empresa Nacional de Puertos (ENAPU) en el año 1970, dicha entidad tenía los roles de administración, operación, equipamiento y mantenimiento de terminales y muelles comerciales de titularidad pública.
- 3.4. Las principales características del trabajo portuario bajo dicho modelo son: (i) relaciones laborales eventuales o intermitentes, lo que conllevó a la implementación de una contratación bajo nombrada y el carácter voluntario del trabajo portuario y, (ii) pluralidad de empleadores, lo que significó un sistema de pago cancelatorio por periodos cortos. Estas características implican, entre otras cosas, que la prestación de servicios en días feriados no laborables y el pago de la sobretasa correspondiente no tengan el mismo tratamiento que en el régimen laboral común.

Sin embargo, a partir de 1999 algunas de las operaciones portuarias pasaron a ser prestadas por el sector privado a través del sistema de concesiones. Ello, evidentemente, produjo transformaciones que han alterado profundamente el sector portuario, tanto en el nivel operativo como en las relaciones laborales del sector.

Así, el modelo antes descrito ha quedado desfasado en ciertos terminales portuarios y con ello, las disposiciones de la LTP. Se condice con ello entonces, la necesaria contratación de determinados trabajadores bajo el régimen laboral general y ya no bajo el esquema del régimen especial de la LTP.

- 3.5. En tal sentido, mediante Resolución Suprema N° 059-2015-PCM, se dispuso la creación de la "Comisión Multisectorial temporal encargada de elaborar un informe técnico que analice la problemática del trabajo portuario en el país y las circunstancias colaterales de la misma, así como de elaborar los proyectos normativos que coadyuven a su solución".

Una de las conclusiones de la referida comisión es que las características de la actividad portuaria en la actualidad ya no justificarían necesariamente el establecimiento de un sistema de pago de forma cancelatoria que incluya los beneficios sociales. En esa línea, dicha comisión propuso establecer como regla general el pago de la remuneración y los beneficios sociales de acuerdo a las normas generales de la actividad privada que los regulan. Así también, el tratamiento legal sobre la prestación de servicios en día feriado no laborable sería el correspondiente al régimen laboral común.

- 3.6. Así pues, la LTP contiene disposiciones propias de un sistema de trabajo que actualmente se viene homogeneizando a la actividad privada común. Esto, evidentemente, no niega que actualmente aún exista el trabajo de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias del trabajo portuario que se ejecuta en terminales portuarios en donde aún se cumplen las condiciones para el régimen especial. Lo que evidenciamos es una posible coexistencia de regímenes laborales en el sector portuario, estos son, el régimen laboral común y el régimen especial portuario, pero con una tendencia hacia la desaparición de las características que justificaron el establecimiento de un trato diferenciado.
- 3.7. Ahora bien, en cuanto a los beneficios socio laborales, es menester precisar que los trabajadores portuarios se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, correspondiéndoles los derechos y beneficios establecidos para dicho régimen,





"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

conforme lo señalado en la LTP y su reglamento; así como los establecidos en las normas generales aplicables al régimen laboral de la actividad privada. Es decir, en todo lo no regulado para el régimen especial será de aplicación supletoria lo dispuesto por las normas que regulan el régimen laboral general. En ese sentido, atendiendo a la consulta planteada, es importante precisar los alcances referidos a la jornada de trabajo y los turnos en la LTP, para luego precisar lo pertinente en torno a la prestación de servicios en días feriados.

- 3.8. En cuanto a la jornada de trabajo, la LTP establece que los trabajadores portuarios no pueden laborar más de dos jornadas o turnos consecutivos, sin exceder las (26) jornadas mensuales. Cada turno efectivamente laborado equivale a un día de trabajo.

El empleador establece de acuerdo a sus necesidades operativas el inicio y el término de cada turno de trabajo. Asimismo, la LTP establece un límite máximo de 48 horas ordinarias de trabajo a la semana. En ese caso, el trabajo en sobretiempo se pagará de acuerdo a lo establecido para el régimen general.


- 3.9. Ahora bien, en relación al trabajo en días feriados (por ejemplo, el 01 de mayo), se debe comentar que el reglamento de la LTP establece una regulación particular que supone la prestación de servicios del trabajador portuario en un día feriado, con el correspondiente pago de una sobretasa del 100% por los turnos laborados en dicho día.

Por ello, respecto a la prestación de servicios en días feriados, nos encontramos ante dos posibles escenarios. En primer lugar, en el caso de trabajadores portuarios contratados bajo el régimen laboral general, resultan aplicables las disposiciones contenidas en el Capítulo II del Decreto Legislativo 713 sobre descansos remunerados. Así, estos trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados por ley y, en caso realizarán labor en dichos días feriados, sin gozar de descanso sustitutorio, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

Por su parte, en el caso de trabajadores portuarios contratados bajo el régimen especial, el tratamiento normativo será el dispuesto por el artículo 26 del reglamento de la LTP, el cual señala que el empleador deberá abonar una sobretasa del 100% por los turnos laborados en el respectivo feriado.

IV. CONCLUSIÓN

Actualmente, evidenciamos una coexistencia de regímenes laborales en el sector portuario. Por ello, respecto a la prestación de servicios en días feriados, nos encontramos ante dos posibles escenarios: a los trabajadores portuarios contratados bajo el régimen laboral general les resultan aplicables las disposiciones contenidas en el Capítulo II del Decreto Legislativo 713 sobre descansos remunerados y a los trabajadores portuarios contratados bajo el régimen especial, el tratamiento normativo dispuesto por el artículo 26 del Reglamento de la Ley de Trabajo Portuario.


JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director de Normativa de Trabajo (e)

