



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

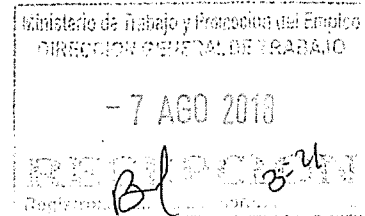
INFORME N° 96 -2018-MTPE/2/14.1

PARA : EDUARDO GARCÍA BIRIMISA
Director General de Trabajo

DE : CÉSAR AUGUSTO FERNÁNDEZ MATA
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

REFERENCIA : Oficio N° 033-2018-FEMAPOR (H.R. E-92738-2018)

FECHA : 07 AGO 2018



I. ASUNTO

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

II. BASE LEGAL

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

III. ANTECEDENTES

Mediante el oficio de la referencia, la Federación Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Perú – FEMAPOR consulta sobre la aplicación de la normativa sobre feriados en el régimen laboral portuario.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 014-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. Ello implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre los aspectos consultados en el marco de nuestras competencias.

IV. ANÁLISIS

1. En primer lugar, es importante anotar que de acuerdo a la Directiva N° 003-2012-MTPE/4, "Lineamientos para el servicio de asesoría jurídico legal en materia de trabajo, promoción del empleo y gestión administrativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo", aprobada mediante Resolución del Secretario General N° 038-2012-TR/SG y modificada mediante Resolución del Secretario General N° 040-2012-TR/SG, las consultas jurídicas formuladas por organizaciones sindicales o empleadores serán derivadas a la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral.

Ahora bien, en la citada Directiva también se indica que la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene función consultiva respecto de aquellas planteadas por organizaciones de empleadores y trabajadores de nivel de federación y confederación. En razón de ello, estimamos conveniente derivar la presente consulta a dicha Oficina General, teniendo en cuenta –además– que la opinión respecto a esta problemática puede replicarse en todos los terminales portuarios del país.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

2. Sin perjuicio de lo expresado en el párrafo anterior, esta Dirección emitirá opinión general sobre la aplicación la Ley N° 27866, Ley del Trabajo Portuario (en adelante, LTP) y su reglamento, en la jornada, horario y prestación de servicios en día feriado, en el sector portuario.
3. El Convenio N° 152 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 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).

A nivel interno, nuestra legislación nacional regula el trabajo portuario a través de la LTP y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2004-TR. El ámbito de aplicación de dichos dispositivos 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, entre bodegas de la nave y en bahía, incluyendo el consolidado y desconsolidado de contenedores, efectuados dentro del área operativa de cada puerto.

4. 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.

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 nombramiento y al 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 referido 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.

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.

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 exista aún 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.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

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, conforme lo señala 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. Sin embargo, atendiendo a la consulta planteada por la FEMAPOR, 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.

7.1. 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.

7.2. Ahora bien, en relación al trabajo en días feriados, 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. Esta regulación fue incorporada por el Decreto Supremo N° 018-2003-TR, que ya no exige que en la semana siguiente dicho trabajador labore exclusivamente todos los días para el mismo empleador.

8. Por ello, respecto a la prestación de servicios en días feriados, nos encontramos ante dos posibles escenarios:

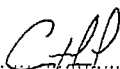
8.1. Por un lado, ante trabajadores portuarios contratados bajo el régimen laboral general, a los que resultan aplicables las disposiciones contenidas en el Capítulo II del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados: trabajadores que tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados por ley y que, 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%.

8.2. Por otro lado, ante trabajadores portuarios contratados bajo el régimen especial, cuyo 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.

V. CONCLUSIONES

- a) Sin perjuicio de la presente opinión, se deriva la consulta a la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ello en atención a la Directiva N° 003-2012-MTPE/4.
- b) Actualmente, evidenciamos una coexistencia de regímenes laborales en el sector portuario. En ese contexto, respecto a la prestación de servicios en días feriados, nos encontramos i) ante trabajadores portuarios contratados bajo el régimen laboral general, a los que se aplicarán las disposiciones contenidas en el Capítulo II del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos remunerados; y ii) ante trabajadores portuarios contratados bajo el régimen especial, cuyo tratamiento normativo será el dispuesto por el artículo 26 del Reglamento de la Ley de Trabajo Portuario.

Atentamente,


CÉSAR AUGUSTO FERNÁNDEZ MATA
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo

