Proyecto de Ley N.º 5869/2023-CR

La Congresista de la República que suscribe, **YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO**, integrante del **Grupo Podemos Perú**, en uso de las facultades de iniciativa legislativa prevista en los artículos 102 numeral 1), y 107 de la Constitución Política del Perú, y en los artículos 22 inciso c), 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, pone a consideración el siguiente:

PROYECTO DE LEY

El congreso de la República,
Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE REGULA EL RÉGIMEN Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR MARÍTIMO

Artículo 1. Objeto de Ley

La presente ley tiene por objeto regular las relaciones laborales aplicables al trabajo marítimo, en actividades directas o conexas.

Artículo 2.- Finalidad de la Ley

Se busca fortalecer el rol del trabajador marítimo, regulando su régimen laboral en la búsqueda de una mayor competitividad; así como incrementar el nivel de la calidad de la prestación de su servicio logrando el respectivo reconocimiento a su labor.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación de la norma

La presente ley es aplicable a todos los trabajadores marítimos, peruanos o extranjeros, que desarrollen sus labores en naves de bandera peruana que realicen tráfico nacional o cabotaje e internacional, remolcadores, lanchas y artefactos flotantes; así como maniobristas, inspectores y quienes desarrollan actividades conexas.

Artículo 3.- Definiciones

Para la aplicación de esta ley, se entiende por:

3.1 Trabajo marítimo: Para efectos de la presente ley se entiende por trabajo marítimo a las actividades que comprenden el conjunto de labores efectuadas en naves, remolcadores, lanchas y artefactos flotantes para el desarrollo del transporte marítimo de mercancías y operaciones de carga y descarga, así como sus actividades conexas.

3.2 Trabajador marítimo: Para los efectos de la ley se considera trabajador marítimo a todo el personal embarcado en naves, remolcadores, lanchas y artefactos flotantes; para la ejecución de sus funciones contarán con la formación y los certificados que estén en conformidad con los instrumentos adoptados por la Organización Marítima Internacional; así como el Registro ante la Dirección General de Capitanías y Guardacostas del Perú, materializado en el Carné de Personal Acuático.

3.3 Actividades conexas: Actividades que se desarrollan de manera independiente al trabajo marítimo, pero estrechamente vinculadas a éste; sin la realización de dichas actividades las labores del trabajo marítimo son impracticables. Para efectos de esta ley se considera al Práctico Marítimo y al Procurador Marítimo como trabajador marítimo.

3.4 Práctico marítimo: Capitán de la Marina Mercante Nacional titulado y registrado por la Dirección General de Capitanías y Guardacostas – DICAPI como experto reconocido en el conocimiento de las ayudas a la navegación, condiciones meteorológicas, oceanográficas e hidrográficas, así como de sus efectos en zonas de practicaje obligatorio. Está preparado para asesorar a los capitanes de las naves, de acuerdo a lo que le faculte su título o licencia en las maniobras de practicaje, para garantizar la seguridad de la vida humana en el mar, seguridad de las naves, sus cargas e instalaciones portuarias

3.5 Procurador marítimo: Personal designado por la agencia marítima que cuenta con licencia de operación y se registra ante la Dirección General de Capitanías y Guardacostas - DICAPI, para las acciones de recepción y despacho de naves con las Autoridades competentes.

Artículo 4.- Autoridad Administrativa De Trabajo

La Autoridad Administrativa de Trabajo es competente para el conocimiento y solución de conflictos, de los procedimientos de inspección de trabajo y otros aplicables al trabajo marítimo, de conformidad con la presente ley, su respectivo reglamento y la legislación laboral del régimen de la actividad privada.

Artículo 5.- Régimen Laboral Especial Del Trabajador Marítimo

El trabajador marítimo se encuentra comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, correspondiéndole todos los derechos y beneficios en él establecidos, con las particularidades que determina la presente Ley y su Reglamento.

Artículo 6.- Contrato de Trabajo

Las condiciones de empleo del trabajador marítimo deben quedar claramente definidas o mencionadas en un acuerdo escrito legalmente exigible, y estar en conformidad con las normas nacionales e internacionales.

Artículo 7.- Jornada de trabajo

Por la naturaleza especial del trabajo marítimo, el trabajador marítimo tiene una jornada atípica que se caracteriza por la acumulación de días consecutivos de trabajo efectivo. Son parte de la jornada laboral los periodos de inactividad requeridos por la prestación del servicio seguidos de acumulación de días de descanso proporcional al tiempo trabajado.

La proporción para las jornadas de los trabajadores marítimos será de 2 días de trabajo por 1 día de descanso o 2 semanas de trabajo acumulado por 1 semana de descanso compensatorio, según corresponda.

El promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar la jornada de trabajo máxima legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

En ningún caso esta regulación contravendrá mejores condiciones o beneficios obtenidos por convenios colectivos o costumbre.

Artículo 8.- Licencias temporales a tierra

Los trabajadores marítimos tienen derecho a licencias temporales a tierra, con el fin de favorecer su salud y bienestar, que sean compatibles con las exigencias operativas de sus funciones.

Artículo 9.- Sobretiempos y feriados

El trabajo en sobretiempo es voluntario. Nadie puede obligar al trabajador marítimo a laborar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente la vida humana, la carga y/o la embarcación.

La compensación del sobretiempo y la labor efectiva realizada en días feriados se rigen por la ley de la materia, bajo ningún contexto se incluirá dentro de la jornada habitual de trabajo regulado en el artículo 7° de la presente ley.

Artículo 10.- Vacaciones

El trabajador marítimo tiene derecho a 30 días calendarios de descanso físico remunerado por cada año completo de servicios. Las condiciones se rigen por la ley de la materia.

Artículo 11.- Pago de Remuneraciones y Beneficios Sociales

Las remuneraciones y beneficios sociales del trabajador marítimo se rigen por las normas que regulan el régimen laboral de la actividad privada.

La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa se rige por la ley de la materia.

Artículo 12.- Seguridad Social

Los trabajadores marítimos son afiliados regulares para la aplicación de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley Nº 26790 y de sus normas reglamentarias, complementarias o sustitutorias.

Artículo 13.- Régimen Previsional

Para efectos del Régimen de Pensiones, el trabajador marítimo tiene la calidad de asegurado obligatorio del Sistema Nacional de Pensiones o del Régimen Privado de Pensiones, según el caso.

Artículo 14.- Actividad de riesgo.

Considérese a la actividad del trabajador marítimo como actividad de riesgo, correspondiéndole como tal, los derechos y beneficios que la ley determine.

Los empleadores de los trabajadores marítimos están obligados a contratar una póliza de seguro de trabajo de riesgo (SCTR) que cubra a todos los trabajadores marítimos en todas las zonas operativas.

Artículo 15.- Seguridad y salud en el trabajo

Las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo se aplican atendiendo a las reglas generales y especiales del trabajo marítimo previstos en la normativa general y en la presente ley. Asimismo, son aplicables las normas internacionales sobre la materia y referidas al trabajo marítimo.

Artículo 16.- Condiciones de trabajo

Los empleadores garantizan buenas condiciones de vida y de trabajo a bordo para el desarrollo de las labores efectivas del trabajador marítimo, tales como horas de sueño mínimas con espacios adecuados, alimentación adecuada, acceso inmediato a atención médica, entre otras condiciones de trabajo necesarias e indispensables para la prestación del servicio.

El reglamento establecerá las condiciones de trabajo mínimas a considerarse para los trabajadores marítimos.

Artículo 17.- Libertad Sindical y Negociación Colectiva

El derecho a la libertad sindical y negociación colectiva del trabajador marítimo se rige por las leyes de la materia.

Artículo 18.- Capacitación Profesional

El Estado a través de las entidades competentes promoverá programas de capacitación permanente en las diversas especialidades del trabajo marítimo requeridas por los organismos internacionales del sector marítimo – OMI.

Artículo 19.- Política de igualdad de género en el trabajo marítimo

El Estado a través de la autoridad competente garantiza la equidad de oportunidades, equidad remunerativa y equidad de condiciones laborales en general entre hombres y mujeres en el trabajo marítimo.

Promueve la formación, visibilidad y reconocimiento de la mujer en el sector marítimo, así como la contratación, retención y empleo sostenido de la mujer en trabajo marítimo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. - El poder ejecutivo reglamentará la presente ley en el plazo de sesenta días calendario contados a partir de la fecha de su publicación. Para tal efecto, los representantes de los trabajadores y de los empleadores podrán formular las sugerencias que consideren pertinentes.

Segunda. - Adecúese la diferente normativa existente sobre la materia según los contenidos de la presente ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

Lima, setiembre de 2023

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ALCARRAZ AGUERO Yorel Kira FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/09/2023 13:11:24-0500

YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO
Congresista de la República

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES CASTRO Francis Jhasmina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/09/2023 09:11:41-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: JUAREZ CALLE Heidy Lisbeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/09/2023 21:37:50-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZEBALLOS MADARIAGA Carlos Javier FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/09/2023 09:54:52-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LUNA GALVEZ Jose Leon FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/09/2023 18:43:01-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LUNA GALVEZ Jose Leon FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/09/2023 18:42:01-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CALLE LOBATON Digna FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/09/2023 20:06:28-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

1.1 Descripción de la problemática:

a) Ausencia de regulación nacional sobre el trabajo marítimo.

Actualmente no existe protección de los derechos e intereses socio laborales del personal a bordo de las diversas embarcaciones nacionales (buques mercantes) que realizan transporte marítimo de carga, mercancías y combustible encontrándose dentro del régimen laboral de la actividad privada y que, a pesar de tener condiciones atípicas de trabajo, urge adecuarlos para evitar el posible abuso de los empleadores para con las tripulaciones al no contar con legislación idónea que proteja los derechos del trabajador marítimo.

Esta situación se agudizó debido a la pandemia por el COVID-19 y se habría presentado con mayor fuerza perjudicando la gente de mar. Incluso, de forma unilateral, durante el tiempo de pandemia, las empresas suspendieron los permisos o licencias temporales a tierra que se practican en el sector marítimo a lo que se denomina francos, generando mayor sobre estrés a las campañas de trabajo a bordo.

A la fecha existen pedidos varios de los gremios que los representan a las diversas autoridades para el reconocimiento de la gente de mar como trabajador esencial en función. Además, existen diversos comunicados y recomendaciones de la OMI, la OIT, la OMS y diversas organizaciones internacionales.

El Estado peruano incluyó al trabajador marítimo en un programa prioritario de vacunación, por lo que muchos de estos han recibido su dosis de vacunación fuera de su fecha programada por encontrarse a bordo. Sin embargo, los trabajadores marítimos no fueron incluidos en protocolos que facilitaran el desarrollo de su trabajo y su tránsito en los puertos del país con las debidas medidas de seguridad, ocasionando que se extiendan más las jornadas de embarque al no poder ser relevados a tiempo.

Frente a este contexto, los trabajadores vienen lidiando con los empleadores para defender sus derechos y obtener el reconocimiento y descanso necesario para la realización de su trabajo.

b) Jornada de trabajo atípica

La principal problemática está relacionada a la JORNADA DE TRABAJO, siendo estas jornadas atípicas acumulativas que incluyen extensas jornadas de labor efectiva. Es decir, las tripulaciones permanecemos a bordo por largos periodos que pueden fluctuar entre 03, 06, 08 y hasta 12 meses continuos de trabajo, encerrados a bordo de las embarcaciones y con horarios de trabajo superiores a 12 horas diarias que incluyen guardias y horarios nocturnos. Estas condiciones de encierro y lejos de nuestras familias

acentúan la fatiga poniendo en riesgo la vida y salud de los trabajadores marítimos, así como también la seguridad de la nave, el patrimonio, el medio marino y la sociedad en general.

El respeto a una jornada máxima legal no existe, por el contrario, se desarrollan jornadas atípicas irregulares por tiempos excesivos que vulneran además otros derechos **constitucionalmente** protegidos como son:

- EL DERECHO AL DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE Y AL DESCANSO, RECONOCIDO EN EL ARTÍCULO 2°, INCISO 22°
- DERECHO A LA SALUD Y PROTECCIÓN DEL MEDIO FAMILIAR, ARTÍCULO 7°,
- LA COMUNIDAD Y EL ESTADO PROTEGEN LA FAMILIA ARTÍCULO 4°,
- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN, ARTÍCULO 26° INCISO 1°.
- IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS, ARTÍCULO 26° INCISO 2°.

Actualmente, las normas internacionales como de la OIT sobre el tiempo de trabajo confieren el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales, condiciones que se establecen conjuntamente en la legislación nacional. Sin embargo, cuando se trata del trabajador marítimo estas condiciones mínimas de trabajo desaparecen y son las empresas quienes se benefician de estas condiciones ilegales realizando un dumping social.

Los diversos convenios ratificados por el Perú de la OIT, establecen además LA OBLIGACIÓN DE NUESTRAS AUTORIDADES A PROMULGAR UNA LEGISLACIÓN ADECUADA A LA GENTE DE MAR, a ejercer una jurisdicción o control efectivos sobre los buques de bandera peruana y a verificar mediante inspección u otras medidas respecto de: normas de seguridad y salud en el trabajo, normas en materia de capacidad de la tripulación, horas de trabajo a bordo, descanso semanal y proporcional al trabajo acumulativo a fin de garantizar la seguridad de la vida humana a bordo, compensación por feriados trabajados, vacaciones; la aplicación del régimen de seguridad social, jubilación; las condiciones de empleo y de vida a bordo. Por ello, los trabajadores marítimos buscan el reconocimiento de nuestro trabajo y el respeto de las condiciones mínimas del trabajo atípico que se realiza.

Al igual que el sistema de producción minero en el Perú, el sistema de comercio marítimo es constante, se trabaja las 24 horas del día todos los días del año. En los barcos del Perú no existen sábados, ni domingo, ni feriados, no se diferencia el día de la noche, porque los barcos no paran. Por lo tanto, el trabajo en este sector se deshumaniza, desnaturalizando el artículo 22° de la Constitución, que señala que el trabajo es un medio de realización de la persona.

En ese sentido, consideramos pertinente que los empleadores de los trabajadores marítimos reconozcan los beneficios salariales que comporta trabajar domingo y feriados, el trabajo en jornadas nocturnas.

Es preciso que las autoridades nacionales deben de intervenir para el respeto a una jornada atípica legal, acorde a nuestra constitución, jurisprudencia y tratados internacional, la gente

de mar debe trabajar como máximo en una jornada de 14 x 7 respetando el tiempo apropiado de descanso.

El derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable.

La OIT ha señalado que: "La combinación de largas jornadas y semanas laborales, prolongadas bien mediante turnos concentrados asimétricos o bien mediante numerosas horas extraordinarias adicionales como es el caso de la gente de mar, acarrea riesgos para la seguridad y la salud asociados a la fatiga. Ya se dispone de pruebas suficientes para sugerir la existencia muy probable de una relación directa entre los problemas de rendimiento ligados a la fatiga y el aumento del riesgo de errores, incidentes y accidentes.

En un estudio de 2019, por ejemplo, se llegó a la conclusión de que el aislamiento, la soledad, la falta de permisos en tierra, el miedo a la criminalización, el miedo a la pérdida del empleo y la separación de la familia predisponen a la gente de mar a padecer enfermedades mentales. (IOSH, 2019) además de una serie de afectaciones a la salud física y emocional del trabajador.

c) Un trabajo que implica riesgo

Las jornadas de trabajo marítimo implican acciones de riesgo como maniobras, carga y descarga de hidrocarburos, cabeceo y balance, mal estado climático, mala infraestructura portuaria, exposición a excesos de decibeles de sonido, entre otras situaciones que constituyen un alto riesgo para la gente de mar, circunstancias que vulneran el derecho a la salud, reducen ostensiblemente la esperanza de vida y deterioran la calidad de vida; sobresaliendo así otras graves problemática de la gente de mar y es el no reconocimiento como trabajo de riesgo, a pesar de todas las condiciones perjudiciales y riesgosas para nuestra salud.

Los trabajadores marítimos no están considerados dentro del régimen de jubilación especial, ya que este régimen solo considera a trabajadores portuarios y excluye de forma discriminatoria al resto de trabajadores que son los más.

El trabajador marítimo necesita un régimen laboral especial que otorgue protección jurídica idónea a la gente de mar, que se adecue a las reales condiciones de las jornadas de trabajo y desarrollo de las labores.

Las labores de los trabajadores marítimos son labores operativas que demandan un esfuerzo físico constante, más aún si se considera que trabajan a bordo de embarcaciones no estables y en constante movimiento por el mar. Resulta necesario reforzar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como realizar el reconocimiento de las dolencias físicas ocasionadas por el desarrollo de las labores de trabajo y catalogarlas como enfermedades ocupaciones del trabajador marítimo.

II. ANTECEDENTES

En nuestra **legislación nacional laboral** no existe definición expresa de jornada atípica acumulativa, si bien es cierto, este término es mencionado en diversas normas, en ellas no se señala qué debe entenderse por este tipo de jornada.

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo mediante su informe N° 03-2013-MTPE/2/14 ha definido estas, señalando: "... las jornadas acumulativas o atípicas son aquellas que se caracterizan por no realizarse a diario o bien, se caracterizan por realizarse con importantes intervalos de días de descanso. En ellas se intercalan días de trabajo efectivos y días de descanso, en los cuales el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios. Este régimen se justifica cuando existan condiciones distintas a las comunes (...)"

√ CONSTITUCION POLÍTICA DEL PERÚ

El régimen de jornadas acumulativas está reconocido en la Constitución Política del Perú, el artículo 25º prescribe expresamente, que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, y que en, caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

El derecho a una jornada máxima de trabajo debe respetar otros derechos constitucionalmente protegidos como:

- El derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, reconocido en el artículo 2°, Inciso 22°
- Derecho a la salud y protección del medio familiar, artículo 7°,
- La comunidad y el estado protegen la familia artículo 4°,
- Igualdad de oportunidades sin discriminación, artículo 26° inciso 1°.
- Irrenunciabilidad de derechos, artículo 26° inciso 2°.

√ TRATADOS INTERNACIONALES

El primer Convenio de la OIT, adoptado en 1919, limitaba las horas de trabajo y disponía periodos adecuados de descanso para los trabajadores. Actualmente, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo confieren el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales. Estos instrumentos garantizan una elevada productividad, al tiempo que se protege la salud física y mental de los trabajadores.

CONVENIOS RATIFICADOS POR EL PERÚ

El Perú en la actualidad ha ratificado 75 convenios de la OIT. De los 75 Convenios ratificados por Perú, 66 están en vigor, 5 han sido denunciados 3 instrumentos derogados; ninguno ha sido ratificado en los últimos 12 meses.

De los mencionados con respecto al trabajo aplicables al sector marítimo tenemos:

- C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) 08 de noviembre 1945 en vigor. Artículo 2°, por el que se limitan a ocho horas diarias las horas de trabajo en las empresas industriales, dispone que en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, la duración del trabajo personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana. El literal c) del artículo 2° del convenio mencionado dispone que cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 24° dispone que toda persona tiene el derecho a una limitación razonable de la duración del trabajo. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7°, literal d), reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en especial, la limitación razonable de las horas de trabajo.
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, artículo 7.°, literal g) establece que los Estados garantizarán la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales, y que las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.
- C008 - Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8) 04 abril 1962.
- C009 - Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9) 04 abril 1962.
- C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) 08 noviembre 1945.
- C022 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22) 04 abril 1962.
- C023 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23) 04 abril 1962.
- C053 - Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53) 04 abril 1962.
- C055 - Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55) 04 abril 1962.

- C056 - Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56) 04 abril 1962.
- C058 - Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58) 04 abril 1962.
- C068 - Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68) 04 abril 1962.
- C071 - Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71) 04 abril 1962.
- C073 - Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73) 04 abril 1962.
- C147 - Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147) 06 julio 2004.

"Artículo 2:

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete:

(a) A promulgar una legislación que prevea para los buques matriculados en su territorio:

(i) normas de seguridad, incluidas normas de capacidad de la tripulación, horas de trabajo y dotación, a fin de garantizar la seguridad de la vida humana a bordo de los buques;

(ii) un régimen apropiado de seguridad social;

(iii) condiciones de empleo y de vida a bordo,

(b) A ejercer una jurisdicción o control efectivos sobre los buques matriculados en su territorio respecto de:

(i) normas de seguridad, incluidas normas en materia de capacidad de la tripulación, horas de trabajo a bordo y dotación prescritas por la legislación nacional;

(ii) la aplicación del régimen de seguridad social prescrito por la legislación nacional;

(iii) las condiciones de empleo y de vida a bordo prescritas por la legislación nacional o determinadas por los tribunales competentes mediante decisiones igualmente obligatorias para los armadores y la gente de mar;

(f) A verificar mediante inspección u otras medidas apropiadas que los buques matriculados en su territorio cumplen con los convenios internacionales del trabajo en vigor que haya ratificado, con la legislación prevista en el apartado a) del presente artículo y, según sea apropiado con arreglo a la legislación nacional, con los contratos colectivos";

- C178 - Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178) 04 octubre 2006.

"Artículo 1

Inciso 7.e

(e) por la expresión condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar se entienden condiciones tales como las relativas a las normas de mantenimiento y limpieza de las zonas de alojamiento y trabajo a bordo, la edad mínima, los contratos de enrolamiento, la

alimentación y el servicio de fonda, el alojamiento de la tripulación, la contratación, la dotación, el nivel de calificación, las horas de trabajo, los reconocimientos médicos, la prevención de los accidentes de trabajo, la atención médica, las prestaciones en caso de accidente o enfermedad, el bienestar social y cuestiones afines, la repatriación, las condiciones de empleo y de trabajo que se rigen por la legislación nacional y la libertad sindical según se define en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948".

"Artículo 2

1. Todo Miembro para el que esté en vigor el presente Convenio habrá de mantener un sistema de inspección de las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar.

2. La autoridad central de coordinación se encargará de coordinar las inspecciones competentes, de manera exclusiva o en parte, sobre las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar, así como de fijar los principios que habrán de observarse.

3. La autoridad central de coordinación será responsable, en todos los casos, de la inspección de las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar. Puede facultar a instituciones públicas u otras organizaciones a las que reconozca como competentes e independientes para que efectúen en su nombre inspecciones de las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar y deberá tener actualizada y mantener disponible para el público una lista de tales instituciones u organizaciones autorizadas".

CONVENIOS NO RATIFICADOS POR EL PERÚ, respecto al ámbito marítimo.

- C145 - Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145)
- C146 - Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146)
- C163 - Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163)
- C164 - Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164)
- C165 - Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165)
- C166 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166)
- C179 - Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179)
- C180 - Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180).

"Artículo 4°

Todo miembro que ratifique este convenio reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y con los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales.

Artículo 11°

2. Al determinar, aprobar o revisar los niveles de dotación, la autoridad competente tendrá en cuenta:

(a) La necesidad de evitar o de reducir al mínimo, en la medida de lo posible, el exceso de horas de trabajo, de garantizar un descanso suficiente y de limitar la fatiga".

- C185 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (Núm. 185).
- MLC, 2006 - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006).

√ **JUDISPRUDENCIA**

El Tribunal Constitucional mediante su sentencia vinculante recaída en el Expediente 4635-2004-AA/TC del Sindicato de Trabajadores de Toquepala y anexos señala en el fundamento 15 los parámetros constitucionales de la jornada de trabajo:

"a) Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración.

b) Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice.

c) El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable.

d) Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

e) En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales, de modo que, siendo ésta la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor; (por ejemplo, el artículo 4.° del Convenio N.° 1 (1919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)".

Asimismo, en el fundamento 17 habla sobre la razonabilidad y proporcionalidad de las jornadas atípicas.

"Las disposiciones que permiten trabajar más de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, siempre que la media de horas trabajadas en un período de tres semanas no exceda de cuarenta y ocho horas, constituyen una excepción que deberá aplicarse razonable, justificada y proporcionalmente, según el tipo de trabajo de que se trate y respetando los derechos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos".

Por otro lado, el Tribunal Constitucional ha constituido un límite para restringir las jornadas atípicas o acumulativas, las mismas que constituyen **el Test de Protección de la Jornada Máxima de Trabajo** para los trabajadores mineros; y que si bien es cierto está referida para el sector minero, estos criterios, según la autoridad administrativa de trabajo puede resultar de aplicación a cualquier otra jornada atípica en otros sectores, como es el caso del sector de trabajo marítimo.

"Test de Protección

a) La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero; por ejemplo, si se trata de una mina subterránea, a tajo abierto, o si se trata de un centro de producción minera.

Adaptando al sector del trabajo marítimo, es necesario evaluar las condiciones de las diversas embarcaciones en las que se trabajan llámense buques, tanques que transportan líquidos, a granel de tipo petroleros, quimiqueros, gaseros, derivados de hidrocarburos; buques de carga general, buques de carga contenerizada, entre otros de unidades de almacenamiento flotante, remolcadores y lanchas en zonas aisladas. Así como también las condiciones de los inspectores, maniobristas, prácticos y procuradores a bordo de estas embarcaciones.

b) Si la empleadora cumple, o no, con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera.

Los armadores o empresas navieras y empleadores marítimos en general deben cumplir una serie de normas nacionales e internacionales para la seguridad del trabajador marítimo y del medio marino,

c) Si la empleadora otorga, o no, adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria.

Las jornadas de trabajo del trabajador marítimo implican acciones de riesgo como maniobras, carga y descarga de hidrocarburos, cabeceo y balance, mal estado climático, mala infraestructura portuaria, exposición a excesos de decibeles de sonido, entre otras situaciones que constituyen un alto riesgo para el trabajador marítimo, circunstancias que vulneran el derecho a la salud, reducen ostensiblemente la esperanza de vida y deterioran la calidad de vida.

d) Si la empleadora otorga, o no, descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria, compatibles con el esfuerzo físico desplegado.

Al igual que el sistema de producción minero en el Perú, el sistema de comercio marítimo es constante, se trabaja las 24 horas del día todos los días del año; eso quiere decir que en los barcos del Perú no existen sábados ni domingo, ni feriados, no se diferencia el día de la noche, porque los barcos no paran. Por lo tanto, el trabajo en este sector se deshumaniza, desnaturalizando el artículo 22° de la Constitución, que señala que el trabajo es un medio de realización de la persona, en ese sentido en el trabajo marítimo no se reconocen los beneficios salariales que comporta trabajar domingo y feriados, el trabajo en jornadas nocturnas no es compensado remunerativamente como lo dispone la ley, ni el horario nocturno es menor como lo estatuye el Protocolo de San Salvador en materia de derechos económicos sociales y culturales.

e) Si la empleadora otorga, o no, el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, esto es, menor jornada a la diurna.

Alternativamente, también podrá exigirse la siguiente condición:

f) Si se ha pactado en el convenio colectivo el máximo de ocho horas diarias de trabajo".

√ **TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO DECRETO SUPREMO Nº 007-2002-TR 04/07/2002**

En dicha ley se regulan los regímenes atípicos de jornadas de trabajo y descanso

"Artículo 4.- En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el Artículo 1.

Artículo 9.- El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor. Resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva".

Sin embargo, en la actualidad, el trabajador marítimo presenta una desnaturalización del trabajo en sobre tiempo, muchas veces con imposiciones de pagos de sobre tiempo "a todo costo" pero que solo enmarcan excesivas jornadas de trabajo.

√ REGULACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- INFORME Nº 065 -2004-MTPE/OAJ: Jornada de Trabajo y Jornada de Trabajo Máxima Legal.

  "Se entiende por jornada de trabajo a todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio"

  Para el trabajador marítimo su permanencia constante en su centro de trabajo (a bordo) implica predisposición al empleador en tanto no puede disponer de su uso y disfrute del tiempo libre; muchas veces inclusive cuando se le otorgan descansos temporales en tierra estos están condicionados a mantener una disposición permanente ante cualquier requerimiento del empleador, bajo sanción de falta grave causal de despido.

- INFORME N° 03-2013-MTPE/2/14

  "Como puede advertirse la constitución, los tratados internacionales y la jurisprudencia permiten la constitución de jornadas acumulativas como una excepción a la jornada ordinaria siempre que se cumplen dos requisitos":

(i) La naturaleza de la actividad empresarial debe ser especial.

La necesidad de instaurar este régimen especial debe ser sustentada con criterios técnicos, debe tener un motivo que guarde relación con la producción de la actividad empresarial que así lo requiera. Como es el caso del sector marítimo

(ii) El promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Constitución.

"...en tanto que una jornada acumulativa o atípica sea instaurada en un centro de trabajo en forma conforme con los parámetros que han sido establecidos por el Tribunal Constitucional, se le considerará válidamente adoptada. Más bien, cuando algunos de sus presupuestos no se

ajusten a los requisitos sentados en la jurisprudencia constitucional, se entenderá que la inspección de trabajo será un mecanismo útil para que se constaten posibles disfunciones en la gestión del tiempo de trabajo en una empresa que deban ser reconducidas a los límites de la jornada laboral común o típica (ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales en promedio), constituyendo desde esa perspectiva un instrumento para disuadir al empleador de incumplir con las normas que sancionan la observancia del tiempo de trabajo (jornada común)."

√ DERECHOS CONEXOS A LA JORNADA DE TRABAJO

1. Derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso

- Constitución Política del Perú

  √ Artículo 2° inciso 22: toda persona tiene derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso.
  √ Artículo 25° Los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados.

- Declaración Universal de Derechos Humanos
  √ Artículo 24° dispone que toda persona tiene el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
  √ Artículo 7°, literal d), reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial el disfrute del tiempo libre.

- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales
  √ Artículo 7°, literal h), reconoce el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

Es evidente que el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable. Es válido por ello concluir que las jornadas atípicas deberán ser razonables y proporcionadas según el tipo de actividad laboral, a fin de que el derecho al descanso diario y semanal sea posible, y no se vea vulnerado.

Asimismo, la OIT ha señalado que: "La combinación de largas jornadas y semanas laborales, prolongadas bien mediante turnos concentrados asimétricos o bien mediante numerosas horas extraordinarias adicionales, podría acarrear riesgos para la seguridad y la salud asociados a la fatiga. Ya se dispone de pruebas suficientes para sugerir la existencia muy probable de una relación entre los problemas de rendimiento ligados a la fatiga y el aumento del riesgo de errores, incidentes y accidentes.

La fatiga puede definirse de muchos modos, pero generalmente se describe como un estado de cansancio, agotamiento o somnolencia causado por un trabajo físico o mental prolongado, largos periodos de ansiedad, la exposición de un medio hostil o la falta de sueño. La fatiga implica una disminución del rendimiento y del estado de alerta.

Los efectos de la fatiga son particularmente peligrosos en el sector del transporte marítimo. El carácter especializado y técnico de este sector requiere un estado de alerta constante y concentración intensa. La fatiga también es peligrosa pues afecta a todos, independientemente de las facultades, los conocimientos y la formación.

2. Derecho a la salud y protección del medio familiar

- La Constitución, artículo 7° dispone que: Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. El artículo 10° establece que toda persona tiene derecho a la salud entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.

3. Carácter irrenunciable de los derechos constitucionales

La Constitución artículo 26°, inciso 2° dispone que en la relación laboral se debe respetar el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

Es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos (...)

√ REGÍMENES DE TRABAJO NACIONAL

El trabajador marítimo presenta diversos regímenes de trabajo, todos atípicos acumulativos que distan mucho de constituir una jornada laboral ordinaria por la calidad del servicio que se presta, y que ha buscado mejorar solo a través de negociaciones colectivas en los que aún tiene una posición desigual, al no tener un régimen laboral especial, un reconocimiento de sus labores, muchas veces solo se encuentran a las disposiciones de los empleadores.

Así por ejemplo tenemos:

- 95 días de trabajo por 30 días de descanso remunerado, incluyendo en estos días de descanso los correspondientes al periodo de vacaciones.
- 123 días de trabajo por 30 de descanso remunerado, incluyendo en estos días de descanso los correspondientes al periodo de vacaciones.
- 03 días de embarque por 03 días de descanso.
- 15 días de embarque por 15 días de descanso.
- 152 días de embarque por 30 días de descanso.
- 243 días de embarque por 30 días de descanso.
- 04 días de trabajo por 03 días de descanso.
- 180 días de trabajo contemplando inicio y termino de contrato.
- 14 días de embarque por 7 días de descanso.
- 20 días de embarque por 10 días de descanso.

Todos los regímenes están lejos de asemejarse a una jornada ordinaria de 8 horas diarias con descansos semanales y feriados; por el contrario, se constituyen de largas jornadas de trabajo compensados con periodos prolongados de descanso.

Las horas de alimento a bordo (desayuno, almuerzo y cena) están dentro de las horas de descanso a bordo.

Durante el tiempo de embarco también se realizan capacitaciones sobresaturando el estado de ánimo del trabajador; durante los días de descansos pactados también realizan capacitaciones, exámenes médicos, ya que consideran que es un descanso remunerado, dentro de este régimen se encuentran las vacaciones, acortando el periodo de descanso en tierra y no se establece el descanso de acuerdo a la condición atípica.

Existe diferentes regímenes de embarque a nivel internacional:

√ Dinamarca presenta 75 días de embarque por 75 de descanso.
√ Noruega presenta 60 días de embarque por 60 de descanso.
√ Brasil presenta 30 días de embarque por 30 de descanso.
√ Argentina presenta 60 días de embarque por 30 de descanso.
√ Chile presenta 60 días de embarque por 30 de descanso.

Si bien el trabajo marítimo tiene una serie de tratados y convenios internacionales, es necesaria una regulación especial en cuanto a su régimen laboral y jornada de trabajo que proteja los derechos laborales fundamentales del trabajado marítimo. Las condiciones de trabajo para los trabajadores del transporte marítimo no han tenido mayor regulación que la aplicación del régimen laboral de la actividad privada, esto ratificado por el MTPE en su Informe N° 025-2019-MTPE/2/14.1 que señala:

> "V. CONCLUSIONES
>
> *a) El ordenamiento jurídico peruano no contempla una norma especial que regule de manera integral o, por lo menos, sistemática los derechos laborables de la gente de mar. Sin perjuicio de ello, sí existe un marco normativo internacional que vincula el Estado Peruano en relación al trabajo de la gente de mar.*

b) En lo que respecta a disposiciones específicas sobre las jornadas atípicas (acumulativas) aplicables a la gente de mar, no encontramos mayor desarrollo normativo ni en la regulación interna, ni en los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por el Perú sobre la gente de mar; por lo que corresponde a lo señalado en el régimen general de la actividad privada y en la jurisprudencia desplegada sobre la materia."

El trabajador marítimo ha venido buscando protección y regulación mediante Convenios Colectivos; sin embargo, las condiciones no siempre han sido favorables, más aún cuando hay una posición desigual frente a las empleadoras y un marco normativo escaso que permiten la vulneración de derechos laborales.

El trabajador marítimo ha venido buscando protección y regulación mediante Convenios Colectivos; sin embargo, las condiciones no siempre han sido favorables, más aún cuando hay una posición desigual frente a las empleadoras y un marco normativo escaso que permiten la vulneración de derechos laborales.

- **LEGISLACION COMPARADA**

Si revisamos la legislación comparada encontraremos lo siguiente:

En Chile el trabajo a bordo de las naves de la Marina Mercante se encuentra regulado por el Código del Trabajo, como un contrato especial, y reglamentariamente por el Decreto Supremo Nº 26 del Ministerio del Trabajo. En materia de higiene y seguridad se aplican las normas generales para todos los trabajadores.

Por su parte, las legislaciones de España, México, Portugal, Alemania y Bélgica cuentan con una regulación especial para las condiciones de los trabajadores de mar, que comprende a la marina mercante.

Portugal, Alemania y Bélgica (a través del convenio colectivo de trabajo) disponen de una normativa específica para los marinos mercantes.

Todas las regulaciones analizadas, con excepción de México, cuentan con normas especiales y detalladas referidas a la jornada de trabajo, el descanso semanal, el trabajo extraordinario, los turnos y el feriado legal. En cambio, México solo tiene normas especiales para el descanso semanal y el feriado.

En materia de salud y seguridad, las legislaciones de México y Portugal establecen regulaciones especiales referidas a condiciones de trabajo a bordo del buque (alimentación, alojamiento, etc.); España y Bélgica cuentan con seguridad social especial para los marinos mercantes; y Alemania y Bélgica contemplan la obligación de mantener a bordo Comisiones o Comités para la seguridad e higiene de los trabajadores.

Se analiza el marco jurídico de los trabajadores de mar, específicamente de los marinos mercantes, en materia de jornada laboral, seguridad y salud laboral en Chile, México, España, Portugal, Alemania y Bélgica.

A continuación, presentaremos un cuadro resumen sobre cómo está regulado la jornada y descanso y la seguridad social de los trabajadores marítimos.

PAIS	INSTRUMENTO NORMATIVO	JORNADA Y DESCANSO	SALUD Y SEGURIDAD LABORAL
CHILE	Código del Trabajo 1 (CT), en el Libro I, Título II, de los contratos especiales, párrafo 1° "del contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de la Marina Mercantes Nacional", y el Decreto Supremo N° 26, de 1987, Ministerio del Trabajo, Reglamento de Trabajo a bordo de naves de la Marina Mercante Nacional	La jornada es de 56 horas semanales distribuidas en 8 horas diarias. Sin perjuicio de ello, sólo para los efectos del cálculo y pago de sus remuneraciones el exceso de 45 horas se paga con el recargo establecido para las horas extraordinarias. El descanso será un día de descanso en la semana en compensación de las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que debió prestar tales servicios. Existe regulación legal sobre la distribución de la jornada, los turnos, el trabajo a bordo y las labores que se pagan como extraordinarias. Para tales efectos existe división del trabajo de servicio en el mar y el servicio de puerto.	Se aplica a esta categoría de trabajadores la regulación general sobre normas de higiene y seguridad aplicable a todos los demás trabajadores. Dicha regulación se encuentra comprendida principalmente en: el Código del Trabajo, la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales y Condiciones Ambientales Básicas en los lugares de trabajo. En materia de enfermedades profesionales, existe una norma especial del CT que dispone que todo el personal de dotación deba ser asistido por el armador durante su permanencia a bordo.

ESPAÑA	El Real Decreto 1561/19956 sobre ampliaciones y reducciones de jornada estableció un régimen especial a una serie de trabajadores, entre ellos los trabajadores en la mar. Los trabajadores de mar tienen un régimen especial de seguridad social regulado por el Texto Refundido de las Leyes 116/1969 y 24/1972. Por su parte el Real Decreto 868/2007, regula la concesión de prestaciones asistenciales en atención a las situaciones especiales derivadas del trabajo en el mar para los trabajadores	La jornada diaria para estos trabajadores es de 12 horas, incluidas las horas extraordinarias, con independencia que el buque se encuentre en el puerto o en el mar. Lo anterior, salvo en los casos de: fuerza mayor para seguridad inmediata del buque o de las personas o la carga a bordo, socorrer a otro buque o personas que corran peligro en alta mar; o proveer al buque de víveres, combustible o material lubricante en casos de apremiante necesidad, de descarga urgente por deterioro de la mercancía o por maniobras de entrada y salida a puerto, atraque, desatraque y fondeo. En los casos de fuerza mayor la jornada se extiende por el tiempo necesario, pero la jornada total resultante no podrá exceder en ningún caso de 14 horas por cada período de 24 horas, ni de 72 horas por cada período de 7 días. Respecto a los descansos entre jornadas diarias (libre de todo servicio) para la marina mercante, se dispone de un descanso mínimo de 8 horas y de 12 horas cuando el buque esté en puerto. El turno de guardia en el mar no podrá tener una duración superior a 4 horas, al cual le debe suceder un descanso de 8 horas ininterrumpidas. para los descansos semanales10 se mantiene la regla general de todo trabajador, es decir, un día y medio.	La asistencia médica a bordo se sustenta en: sistema de consulta radio-médica, la existencia de botiquines a bordo como instrumento de apoyo a la prescripción médica de la consulta radio médica y formación sanitaria de los tripulantes y especialmente de los responsables de la gestión del botiquín a bordo. Para acercar la asistencia médica se cuenta con dos buques hospital.

MÉXICO	La Ley Federal del Trabajo de México (LFT) dispone normas espaciales, artículo 187 y siguientes, para los trabajadores de buque, comprendiendo cualquier clase de barco o embarcación con bandera mexicana.	Respecto al descanso semanal, se dispone que cuando el buque se encuentre en el mar y la naturaleza de trabajo no lo permita tomarlo se debe pagar un salario doble por el servicio prestado en dichos días. Para el feriado o descanso anual de estos trabajadores, les corresponde 12 días laborales anuales, que se aumentan en 2, hasta llegar a 24 por año de servicio. Con posterioridad, se aumenta en 2 días por cada 5 años de servicio. Estos días deben disfrutarse en tierra, pero se pueden fraccionar por razones de continuidad del trabajo	Se da las siguientes facilidades: - Otorgar alojamientos cómodos e higiénicos en el buque, y en tierra cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo. La misma obligación rige en puerto nacional cuando no sea éste el lugar donde se embarcó el trabajador. - Dar alimentación sana, abundante y nutritiva para los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado. - Pagar los costos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque se encuentre en el extranjero. - Llevar a bordo el personal y material de curación que establezcan las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. - Informar a la Capitanía del Puerto que corresponda, dentro de las 24 horas de haber sido declarado a libre plática, de los accidentes de trabajo ocurridos abordo. Si el puerto es extranjero la información se entregará al Cónsul mexicano.

PORTUGAL	Cuenta con un régimen jurídico especial para el trabajo de mar, referido al desempeñado a bordo de las embarcaciones de pesca (Ley Nº 15/97 Régimen jurídico del contrato individual de trabajo abordo de embarcaciones de pesca y otro para el personal de la marina mercante de comercio, Decreto Ley Nº 74/73 Régimen Jurídico del Contrato Individual de Trabajo del Personal de la Marina de Comercio.	Respecto a la jornada diaria de trabajo, se establece un máximo de 8 horas diarias y de 48 horas semanales, ya sea navegando o en puerto. En los buques costeros de un peso bruto inferior a 500 toneladas la duración de la jornada podrá ser de 24 horas en 2 días consecutivos, aunque no podrá exceder las 48 horas semanales en 4 semanas consecutivas. Estas jornadas pueden ser prestadas en servicios ininterrumpidos o servicios intermitentes. Ambas situaciones deben ser reguladas por convenio de trabajo colectivo. El trabajo extraordinario también tiene una regulación particular, entendiendo por tal el realizado por sobre la jornada máxima diaria o semanal, el prestado en servicios intermitentes entre las 22:00 y las 0:00 horas y el que se realiza en días de descanso. Respecto al descanso semanal y el feriado, se dispone que los días domingos y feriados legales sean de descanso. El trabajo efectuado en día de descanso o feriado da derecho a un día libre. Sobre el feriado anual, a estos trabajadores les corresponden 24 o 36 días corridos y para la tripulación de buques petroleros o butaneros los períodos mínimos son de 32 o 48 días.	Respecto a la asistencia médica, se dispone que son obligaciones del armador los costos derivados de un accidente de trabajo o enfermedad que sufra el tripulante. En caso de invalidez y jubilación, el armador debe otorgar los subsidios marítimos complementarios a los dados por la seguridad social y compañías de seguro.

ALEMANIA	La nueva Ley del Trabajo Marítimo (Seearbeitsgesetz) regula las condiciones de trabajo y de vida de los marinos mercantes en naves alemanas.	En alta mar, se aplican las siguientes reglas: • Jornada de 8 horas, con excepción de los turnos de vigilancia. Las horas de trabajo deben prestarse entre las 06:00 y las 18:00 horas. • Sistema de tres turnos de vigilancia diarios. Durante las horas de vigilancia, sólo se pueden efectuar trabajos que son indispensables para la seguridad de la nave. Por su parte, el horario de trabajo en el puerto es el siguiente: • De lunes a viernes, como regla general, se debe trabajar un máximo de 8 horas, y el sábado un máximo de 5 horas, siendo las horas de trabajo de 06:00 y 18:00 horas, de lunes a viernes, y de 06:00 a 13:00 horas los sábados. • Los fines de semana y días festivos, así como fuera de las horas de trabajo, sólo se permiten trabajos de vigilancia, así como trabajos urgentes e indispensables. Los días trabajados en días domingo y festivo en alta mar, se debe compensar con un día libre durante la semana. Los tripulantes tienen el derecho de tomar 30 días de vacaciones por año	El naviero está obligado a asegurar la seguridad laboral de la tripulación, y en particular evitar peligros para la vida, la salud, y la moral. Así, tienen derecho de recibir atención médica inmediata, a costo del naviero, en caso de enfermedad o accidentes. El naviero tiene que asegurar que la nave cuente con la infraestructura médica necesaria (salas, equipamiento médico, remedios).
BÉLGICA	Las condiciones de trabajo de los marinos están reguladas por ley y por contratos colectivos. Existe una variedad de convenios colectivos, para distintos tipos de	El horario de trabajo en alta mar es de lunes a sábado y de 8 horas, a prestar entre las 06:00 y las 22:00 horas, el sábado entre las 06:00 y las 18:00 horas. En el puerto, las 8 horas también se pueden prestar	El naviero tiene la obligación de pagar el tratamiento de enfermedades y accidentes producidos durante el viaje en alta mar, salvo en caso de negligencia grave de parte del tripulante. Además, aun en caso de incapacidad de trabajo, el

	marinos, y sobre distintos temas. En este informe, se analiza como ejemplo, sin incluir todos los supuestos, el Convenio Colectivo del 5 de mayo de 1997, declarado obligatorio por Decreto Real, para marinos subalternos inscritos en el registro belga de marinos de la marina mercante.	entre las 07:00 y las 19:00 horas. Para ciertas categorías de marinos, los contratos de trabajo individuales pueden estipular otro horario de trabajo. En el puerto se prestan turnos de vigilancia de un máximo de 12 horas, durante las que solamente se pueden efectuar trabajos indispensables para la seguridad y el buen funcionamiento de la nave. Los turnos de trabajo normal seguidos de turnos de vigilancia (o viceversa) no pueden acumular más de 16 horas dentro de 24 horas. Los turnos de vigilancia de noche deben ser compensados con horas libres, los de día con un suplemento de salario. Todas las horas trabajadas fuera de los horarios establecidos cuentan cómo horas suplementarias y deben ser compensadas con un 150% del salario	tripulante tiene el derecho a recibir su sueldo mientras que se encuentre en la nave. Según el contrato colectivo mencionado anteriormente, cada nave debe establecer un Comité de seguridad y de higiene, para controlar y supervisar la seguridad e higiene a bordo.

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

La presente iniciativa legislativa regula el régimen laboral del trabajador marítimo, beneficiando y reconociendo los derechos fundamentales de este grupo de trabajadores que se encontraban abandonados.

Cabe precisar que dicho proyecto de ley recae sobre trabajadores a nivel nacional y no colisiona con ninguna normativa vigente. Los efectos de regular condiciones mínimas de trabajo para los trabajadores marítimos generarían un marco normativo nacional jurídicamente estable que proteja los derechos fundamentales laborales de la

gente de mar, el bienestar de sus familias y se garantice la dignidad de los trabajadores.

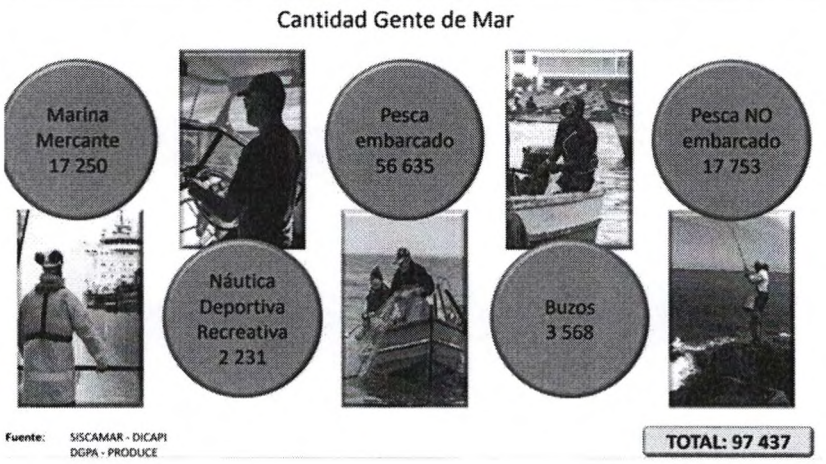
Es necesario detallar, que la presente propuesta legislativa fue producto de la mesa de trabajo realizada con la Federación Nacional Marítima y Portuaria del Perú donde se trató su problemática laboral y de salud ocupacional, en el desempeño de sus actividades diarias. En ese sentido, se acogió la idea del proyecto de ley que fue elaborada en colaboración con su equipo técnico legal.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

a) ¿A quiénes beneficiaría directamente?

En principio la norma aplicaría a la Marina Mercante 17250 marinos registrados ante la Autoridad Marítima, es decir **la norma beneficiaría a 17250 familias.**

GRÁFICO I



b) ¿Qué beneficios trae para el país?

Para hablar de los beneficios económicos, es preciso entender la importancia de la labor del trabajador marítimo y su rol dentro de nuestra economía nacional. Entendiendo ello, entenderemos el porque es necesario regular el régimen laboral de los trabajadores marítimos para mejorar la eficiencia del trabajador marítimo y que ello se vuelque en mejoras económicas para país.

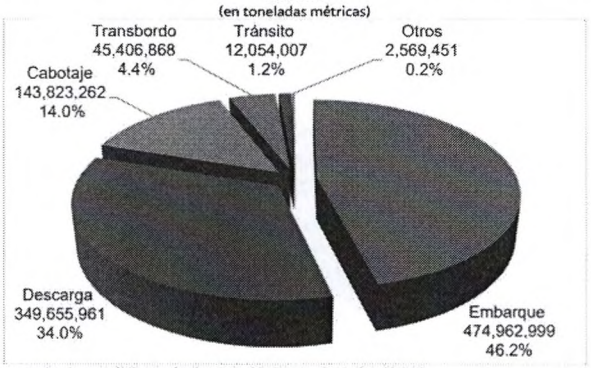
De acuerdo al Boletín Estadístico Anual Portuario 2021 de la Autoridad Portuaria Nacional (APN) durante el año 2021 se registró un movimiento portuario total de 110.8 millones, comprendiendo a las mercancías del exterior e interior (cabotaje, actividad

pesquera y otros) que se movilizaron en los 18 puertos de más de un total de 60 terminales portuarios de uso público y privado que pertenecen al Sistema Portuario Nacional.

El movimiento de mercancías del exterior comprende el tipo de operación de embarque, con una participación de 46.2%, descarga de 34%, transbordo de 4.4% y tránsito de 1.2%. Lo restante comprende el tráfico interior.

GRÁFICO 2

Gráfico N° 3: Participación por tipo de operación en los terminales portuarios de uso público y privado - Año 2021
(en toneladas métricas)



Fuente: Terminales portuarios de uso público y privado - Autoridad Portuaria Nacional (APN)
Elaborado por el Área de Estadísticas - Autoridad Portuaria Nacional (APN)

El Cabotaje ha movido en el año 2021 un total de 143,823,262 toneladas métricas, significando el 14% del movimiento de la carga anual.

GRÁFICO 3

Cuadro N° 5: Comparativo anual del movimiento de granel liquido de los terminales portuarios de uso público y privado, por tipo de operación,
Año 2018 al 2021
(toneladas métricas)

Tipo de operación	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Variación (%)		
					2021/2018	2021/2019	2021/2020
Cabotaje	14,575,548	12,035,103	9,250,632	9,773,428	-32.9%	-18.8%	5.7%
Descarga	12,480,199	8,545,323	6,140,048	11,154,439	-10.6%	30.5%	81.7%
Embarque	8,734,737	11,964,912	10,851,107	7,302,859	-16.4%	-39.0%	-32.7%
Tránsito	1,209,930	1,209,012	1,639,221	1,401,897	15.9%	16.0%	-14.5%
Actividad pesquera	2,738	2,308	2,890	3,694	34.9%	60.1%	27.8%

Fuente: Terminales portuarios de uso público y privado - Autoridad Portuaria Nacional (APN)
Elaborado por el Área de Estadísticas - Autoridad Portuaria Nacional (APN)

GRÁFICO 4

Cuadro N° 8: Comparativo anual del movimiento de minerales a granel sólido de los terminales portuarios de uso público y privado, por tipo de operación
Año 2018 al 2021
(toneladas métricas)

Tipo	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Variación (%) 2021/2018	2021/2019	2021/2020
Cabotaje	168,961	22,009	5,173	12,651	-92.5%	-42.5%	144.6%
Descarga	1,828,369	860,214	683,547	1,614,884	-11.7%	87.7%	136.3%
Embarque	32,173,287	32,998,705	27,743,154	34,696,192	7.8%	5.1%	25.1%
Tránsito	36,046	2,200	2,269		-100.0%	-100.0%	-100.0%
Total	34,206,664	33,883,129	28,434,142	36,323,728	6.2%	7.2%	27.7%

Fuente: Terminales portuarios de uso público y privado - Autoridad Portuaria Nacional (APN)
Elaborado por el Área de Estadísticas - Autoridad Portuaria Nacional (APN)

GRÁFICO 5

Cuadro N°10: Comparativo anual del movimiento de carga a granel sólido de los terminales portuarios de uso público y privado, por tipo de operación
Año 2018 al 2021
(toneladas métricas)

Tipo	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Variación (%) 2021/2018	2021/2019	2021/2020
Cabotaje		85,233	32,690	46,357		-45.6%	41.8%
Descarga	9,094,573	10,509,982	10,497,622	10,573,264	16.3%	0.6%	0.7%
Embarque	4,773	630,337	694,730	555,018	<100%	-11.9%	-20.1%
Transbordo	1,462	2,611	2,572	125	-91.4%	-95.2%	-95.1%
Tránsito		53,171	100,494	147,894		178.1%	47.2%
Reestibas	120			219	82.1%		
Total	9,100,928	11,281,334	11,328,107	11,322,877	24.4%	0.4%	0.0%

Fuente: Terminales portuarios de uso público y privado - Autoridad Portuaria Nacional (APN)
Elaborado por el Área de Estadísticas - Autoridad Portuaria Nacional (APN)

GRÁFICO 6

Cuadro N° 12: Comparativo anual del movimiento de carga fraccionada de los terminales portuarios de uso público y privado, por tipo de operación,
Año 2018 al 2021
(toneladas métricas)

Tipo	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Variación (%) 2021/2018	2021/2019	2021/2020
Cabotaje	585,967	476,091	311,016	292,108	-50.1%	-38.6%	-6.1%
Descarga	3,279,720	3,285,746	3,150,928	4,273,287	30.3%	30.1%	35.6%
Embarque	281,730	231,373	168,029	303,575	7.8%	31.2%	80.7%
Transbordo	516	0	61	1,383	<100%	<100%	<100%
Tránsito	41,031	165,760	133,720	273,554	<100%	65.0%	104.6%
Reestibas	2,729	4,269	8,098	1,460	-46.5%	-65.8%	-82.0%
Actividad Pesquera	19,375	17,447	16,883	18,409	-5.0%	5.5%	9.0%
Vía terrestre	264				-100.0%		
Total	4,211,333	4,180,687	3,788,734	5,163,776	22.6%	23.5%	36.3%

Fuente: Terminales portuarios de uso público y privado - Autoridad Portuaria Nacional (APN)
Elaborado por el Área de Estadísticas - Autoridad Portuaria Nacional (APN)

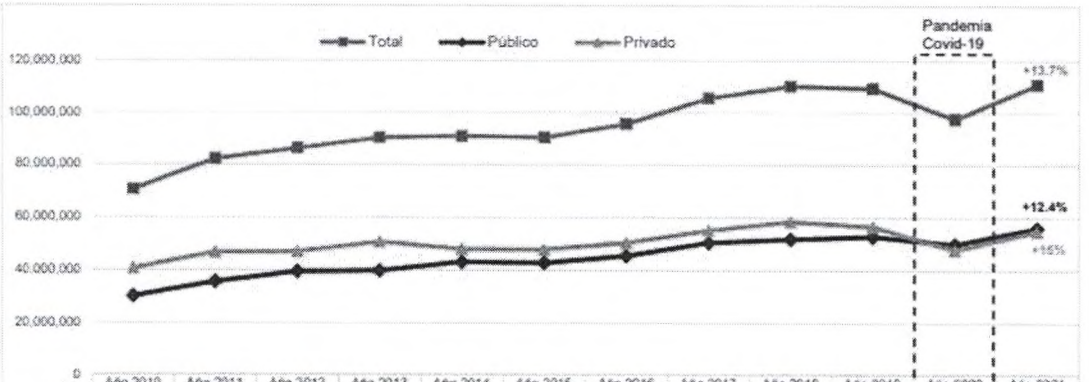
Asimismo, la cantidad de toneladas que vienen siendo movilizadas en lo que va del año va en una curva creciente; de acuerdo al área de estadísticas de la Autoridad Portuaria Nacional:

- Los terminales portuarios de uso público a nivel nacional movilizaron 3,957,403 toneladas métricas durante el mes de enero 2023.
- Los terminales portuarios de uso público a nivel nacional movilizaron 4,495,111 toneladas métricas durante el mes de febrero 2023.

- Los terminales portuarios de uso público a nivel nacional movilizaron 4,622,829 toneladas métricas durante el mes de marzo 2023.
- Los terminales portuarios de uso público a nivel nacional movilizaron 4,904,970 toneladas métricas durante el mes de abril 2023.
- Los terminales portuarios de uso público a nivel nacional movilizaron 4,354,805 toneladas métricas durante el mes de mayo 2023.

GRÁFICO 7

Gráfico N° 1: Evolución histórica del movimiento de carga de los terminales Portuarios de uso público y privado a nivel nacional Año 2010-2021 (En toneladas métricas)



	Año 2010	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021
Total	70,574,581	82,104,035	86,175,945	90,245,469	90,892,473	90,423,302	95,595,612	105,486,996	110,158,808	109,340,647	97,474,680	110,802,862
Público	30,049,527	35,513,962	39,329,841	39,681,368	43,031,918	42,682,732	45,323,106	50,399,410	51,736,029	52,772,101	49,839,187	56,003,843
Privado	40,525,054	46,590,073	46,846,104	50,564,102	47,860,555	47,740,570	50,272,506	55,087,586	58,422,779	56,568,547	47,635,493	54,798,820

Fuente: Terminales portuarios de uso público y privado - Autoridad Portuaria Nacional (APN)
Elaborado por el Área de Estadísticas - Autoridad Portuaria Nacional (APN)

c) ¿Qué costo trae para el país?

La ley, al establecer condiciones mínimas laborales para el trabajador marítimo, tiene un enfoque laboral constitucional que no genera ningún gasto público para el Estado, ni incrementa ningún tipo de presupuesto. Sus efectos se desarrollan dentro de las relaciones contractuales de trabajo en el sector privado.

El presente proyecto de ley no genera gastos al erario nacional.

IV. RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se enmarca con las siguientes políticas de estado:

a) Política 14 Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo: "(...) nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna, (...)".

b) Política 28 Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos: "(...) nos comprometemos a adoptar políticas que garanticen el goce y la vigencia de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre la materia. (...)"

Lima, setiembre de 2023.