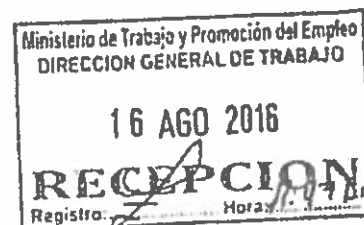




"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

INFORME N° 121 -2016-MTPE/2/14.1



Para: Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

De: Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

Asunto: Información para la elaboración de las Memorias 2016 sobre determinados Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Gobierno del Perú.

Referencia: H.R. N° 32040-2016-INT

Fecha: 16 de agosto de 2016



Me dirijo en atención al documento de la referencia, mediante el cual se solicita información para la elaboración de las Memorias 2016 sobre determinados Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Gobierno del Perú.

Sobre el particular, informo a usted lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

A través del Oficio N° 4123-2016-MTPE/4, la Secretaría General de este Ministerio nos remite la comunicación de la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), mediante la cual se solicita la elaboración de las Memorias 2016 sobre determinados Convenios de la OIT ratificados por el gobierno peruano. Dichos convenios son los siguientes: **Convenio 11 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura)**, **Convenio 12 - Convenio sobre la indemnización por accidentes de trabajo**, **Convenio 19 - Convenio sobre la igualdad de trato**, **Convenio 24 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria)**, **Convenio 25 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura)**, **Convenio 29 - Convenio sobre el trabajo forzoso**, **Convenio 81 - Convenio sobre la inspección del trabajo**, **Convenio 102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)**, **Convenio 105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso**, **Convenio 112 - Convenio sobre la edad mínima (pescadores)**, **Convenio 113 - Convenio sobre el examen médico de los pescadores**, **Convenio 114 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores**, **Convenio 138 - Convenio sobre la edad mínima**, **Convenio 156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares** y **Convenio 182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil**.

Así, se nos solicita que conforme a nuestras competencias remitamos la información que sea necesaria para la elaboración de dichas memorias, considerando lo requerido por los formularios de Memoria remitidos por la OIT y las Recomendaciones (observaciones y/o solicitudes) efectuadas por la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

En atención a lo expuesto, y en el marco de las competencias previstas en el artículo 49, literal c) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, esta Dirección procede a brindar la información solicitada para la elaboración de las memorias referidas a los Convenios de la OIT N° 11 y 114.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Decreto Ley N° 25977, Ley General de Pesca.
- Decreto Legislativo N° 1147, Decreto Legislativo que regula el fortalecimiento de las Fuerzas Armadas en las competencias de la Autoridad Marítima Nacional - Dirección General de Capitanías y Guardacostas.
- Código Civil, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 295.
- Ley N° 29947, Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.
- Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.
- Decreto Supremo N° 009-75-TR, Regulan el contrato de trabajo de los pescadores de consumo humano directo en sus modalidades fundamentales.
- Decreto Supremo N° 009-76-TR, Dictan normas de trabajo de pescadores de pequeña empresa de extracción de anchoveta.
- Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR.
- Resolución Suprema N° 201-2012-TR, por medio de la cual se constituye la Comisión Multisectorial Temporal para analizar la problemática laboral vinculada al sector pesquero.

III. ANÁLISIS

Convenio de la OIT N° 11, Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)

- 3.1 El referido Convenio establece el deber del Estado de asegurar a todas las personas empleadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores del sector agrícola.
- 3.2 Al respecto, informamos que el derecho de asociación y coalición para el caso de los trabajadores del sector agrícola, se manifiesta en el ordenamiento jurídico



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

peruano a través del derecho a la libertad sindical. Sobre dicho derecho, la Constitución Política señala en su artículo 28 lo siguiente:

"Artículo 28.-

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical [...]"

- 3.3 Cabe anotar que dicha disposición se interpreta de conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos (entre ellos, los Convenios Internacionales de Trabajo que regulan los derechos sindicales); los cuales, además, forman parte del derecho interno de nuestro país.¹
- 3.4 Conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la libertad sindical es un derecho de carácter fundamental que se define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical. Asimismo, en tanto la libertad sindical tiene como principales manifestaciones a los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, el contenido de dicha libertad brinda cobertura a facultades como las siguientes:

"- El derecho a fundar organizaciones sindicales. El derecho de libre afiliación, desafiliación y reafiliación en las organizaciones sindicales existentes.

-El derecho a la actividad sindical, el derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignen, en defensa de los intereses de sus afiliados. Ello comprende la reglamentación interna, la representación institucional, la autonomía en la gestión, etc.

-El derecho a que el Estado no interfiera –salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales".²

Así, la libertad sindical como derecho fundamental se manifiesta en dos planos: el intuito persona y el plural. El Tribunal Constitucional ha desarrollado ambas dimensiones de la siguiente manera:

"La libertad sindical intuito persona plantea dos aspectos:

- Aspecto positivo: comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical.
- Aspecto negativo: comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.

¹ La Constitución Política del Perú establece en su artículo 55 que "[l]os tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional". De modo complementario, en su Cuarta Disposición Final y Transitoria indica que "[l]as normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú".

² Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 12 de agosto de 2005 (f.j. 28). Recalda en el expediente N° 008-2005-AA/TC.



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

La libertad sindical plural plantea tres aspectos:

- Ante el Estado: comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.
- Ante los empleadores: comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.
- Ante las otras organizaciones sindicales: comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.³

Desde esta perspectiva constitucional, la protección que brinda nuestro derecho interno a la libertad sindical implica "la concreción de la noción abstracta de libertad sindical al medio concreto y real en que ésta se debe ejercer: el fuero sindical, las facultades o prerrogativas sindicales y la proscripción de las prácticas desleales, de los actos de injerencia y de cualquier acto antisindical, forman parte de ella"⁴.

- 3.5 Asimismo, en la línea de resguardar el derecho a la libertad sindical, otros instrumentos normativos nacionales como el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, desarrollan con mayor detalle algunos aspectos de la libertad sindical. Así por ejemplo, el primero de éstos aborda temas como la afiliación a una organización sindical, refiriendo que es libre y voluntaria. Mientras que, el segundo profundiza en cuestiones como el fuero sindical, institución que permite brindar protección al trabajador contra el despido con fines antisindicales.
- 3.6 En concordancia con la normativa antes señalada, el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo establece que constituye infracción sancionable para el empleador la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos.
- 3.7 De ahí que, el trabajador del sector agrícola tiene la facultad de denunciar ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo la contravención a su derecho a la libertad sindical, a fin de que aquella imponga al empleador las sanciones que correspondan. Cabe indicar que conforme al artículo 3 de la Ley N° 29981, el rol de Autoridad Inspectiva de Trabajo lo desempeñan la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y los gobiernos regionales dentro del ámbito de sus competencias.

³ Ibidem.

⁴ Villavicencio Ríos, Alfredo. *La Libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: OIT, PUCP y PLADES, 2010, p. 166.



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

- 3.8 Paralelamente, el trabajador del sector agrícola puede demandar en la vía judicial que se adopten medidas para salvaguardar su derecho a la libertad sindical⁵.

Convenio de la OIT N° 114, Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)

- 3.9. El Convenio N° 114 de la OIT (en adelante, el Convenio N° 114) es un instrumento internacional que contiene normas laborales aplicables a las relaciones laborales que se dan en el ámbito de la pesca marítima en agua salada, las cuales están referidas a los siguientes aspectos: a) definiciones (de barco de pesca y de pescadores), b) ámbito de aplicación del Convenio N° 114, c) diversos aspectos sobre la contratación laboral aplicable a los pescadores, d) medidas sobre la competencia jurisdiccional para la solución de controversias del contrato de enrolamiento, e) contenido del contrato de enrolamiento y las causales legales de su terminación. Este convenio internacional fue adoptado en el año 1959 y se encuentra en vigor en el Perú desde 1962.

- 3.10 Al respecto, el Convenio N° 114 ha definido los términos de "barco de pesca" y de "pescadores". En su artículo 1 señala que el "barco de pesca" comprende a todas las embarcaciones pesqueras, buques, barcos matriculados o provistos de documentos de a bordo, cualquiera sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada; por su parte, en su artículo 2 precisa que la expresión "pescadores" comprende a todas las personas empleadas o contratados a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figuren en el rol de la tripulación⁶.

- 3.11 Asimismo, con relación al ámbito de aplicación del Convenio N° 114, en el segundo párrafo de su artículo 1 se indica que la autoridad competente podrá exceptuar de su aplicación a ciertos barcos de pesca cuyo tipo o tonelaje hayan sido fijados previa consulta a las organizaciones interesadas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, si dichas organizaciones existen.

Cabe indicar que el Perú ha diseñado e implementado un régimen general para la actividad pesquera, a fin de aprovechar de forma sostenible y responsable los recursos hidrobiológicos. En esa línea, la Ley General de Pesca, aprobada mediante el Decreto Ley N° 25977, está orientada a promover el desarrollo sostenible de la pesca como fuente de alimentación, empleo e ingresos, asegurando, además, un aprovechamiento responsable de los recursos hidrobiológicos, en armonía con la preservación del medio ambiente y la conservación de la biodiversidad.

Así, es necesario anotar que, de acuerdo con el Título III de la Ley General de Pesca, una de las formas de aprovechamiento económico de los recursos hidrobiológicos se realiza mediante la actividad de extracción o pesca, la misma que

⁵ Conforme al artículo 2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, los juzgados especializados de trabajo conocen en proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

⁶ Cabe indicar que según el referido Convenio no tendrán la calidad de pescadores los prácticos (trabajadores que dirigen a los barcos de pesca en aguas de intenso tráfico, como los puertos), los alumnos de buques-escuela, los aprendices sujetos a un contrato especial de aprendizaje, los tripulantes de flota de guerra y demás personas al servicio permanente del Estado.



*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

puede ser con fines comerciales o no comerciales⁷. A su vez, la pesca con fines comerciales puede ser de menor escala o artesanal y de mayor escala.

La pesca de menor escala o artesanal es realizada con el empleo de embarcaciones menores (con una capacidad de bodega de hasta 32.6 m³) o sin ellas, con predominio del trabajo manual y cuyas faenas se realizan en la zona adyacente a la costa, hasta las cinco millas marinas. Mientras que, la pesca de mayor escala es realizada con embarcaciones mayores de pesca (con una capacidad de bodega mayores de 32.6 m³), y mediante faenas de pesca que se realizan más allá de las 5 millas de la costa.

En este contexto, cabe señalar que, en el ámbito nacional, los derechos y beneficios laborales aplicables a los trabajadores pescadores se encuentran consagradas en diversas disposiciones normativas⁸ expedidas a lo largo del tiempo, las que tienen como vocación garantizar una cobertura a las personas que participan en la extracción de recursos hidrobiológicos bajo distintas modalidades de trabajo o contratación.

Así, el artículo 117 del Decreto Ley N° 18810, anterior Ley General de Pesquería, de fecha 25 de marzo de 1971, refirió que el denominado contrato de trabajo sería regulado en una disposición posterior, teniendo en consideración las particularidades propias del sector pesquero. En cumplimiento de la precitada Ley, con fecha 28 de diciembre de 1971, se emite el Decreto Supremo N° 009-71-TR, el cual contempló disposiciones aplicables al contrato de los pescadores dedicados a la extracción de anchoveta.

Posteriormente, bajo la estatización de las actividades de extracción y procesamiento de los recursos hidrobiológicos, decretada por la Junta Militar de Gobierno del General Juan Velazco Alvarado, el 07 de mayo de 1974, se expide el Decreto Supremo N° 006-74-TR, por medio del cual se reguló los derechos y beneficios de los trabajadores pescadores al servicio de la empresa Pesca Perú S.A. Cabe indicar que esta empresa se dedicaba de forma excluyente a las actividades de extracción y de procesamiento. Este dispositivo derogó al Decreto Supremo N° 009-71-TR.

Seguidamente, el 20 de julio de 1976, se emite el Decreto Ley N° 21558, por medio del cual se privatizó la actividad de extracción de anchoveta, transfiriendo toda su flota pesquera a pequeñas empresas integradas principalmente por los ex trabajadores de la empresa privatizada y por terceros dedicados exclusivamente a la extracción de anchoveta.

⁷ En lo que se refiere a las actividades de pesca no comercial, ésta puede realizarse con fines de investigación científica, deportivos o de subsistencia (realizada con fines de consumo doméstico o trueque, sin fines de lucro).

⁸ Cabe indicar que, de acuerdo con el artículo 457 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1147 que regula el fortalecimiento de las Fuerzas Armadas en las competencias de la Autoridad Marítima Nacional - Dirección General de Capitanías y Guardacostas, aprobado por Decreto Supremo N° 015-2014-DE, se considera pescador a toda persona embarcada dedicada a la extracción de especies hidrobiológicas en el medio acuático, cualesquiera sean los métodos lícitos empleados para tal fin.



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decento de las Personas con Discapacidad en el Perú"

En ese sentido, de acuerdo con la Segunda Disposición Transitoria del citado Decreto Ley, se expide el Decreto Supremo N° 009-76-TR, que regula el contrato de trabajo de los pescadores de anchoveta al servicio de las pequeñas embarcaciones provenientes de la flota de Pesca Perú.

De otro lado, con el fin de articular los derechos laborales y beneficios económicos a favor de los trabajadores vinculados a la actividad pesquera, se expide el Decreto Supremo N° 009-75-TR, por medio del cual se regula el contrato de trabajo de los pescadores de consumo humano directo en sus modalidades de arrastre, pesca de cerco, boliche y caña.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe anotar que, atendiendo a lo señalado en el Decreto Ley N° 21558, la actividad extractiva de anchoveta se apertura a otros actores privados, quienes desarrollaban sus actividades económicas en embarcaciones que no provenían de la flota de Pesca Perú S.A., a quienes no les resultaba aplicable las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 009-76-TR. Por lo que los armadores de dichas embarcaciones con su contraparte laboral, a fin de articular y desarrollar los derechos laborales que le fueran aplicables a sus trabajadores pescadores, suscribieron los Convenios Colectivos del 11 y 12 de junio de 1985⁹.

Asimismo, en esa línea cabe anotar que, el Estado peruano fomenta la negociación colectiva, incluida la negociación en el sector pesquero. Muestra de ello es que el Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú – SUPNEP y la Asociación de Armadores de las Nuevas Embarcaciones Pesqueras – ANEP han venido suscribiendo determinados convenios colectivos, por medio de los cuales se pactaron disposiciones sobre los derechos laborales y beneficios sociales a favor de sus pescadores que laboran en las nuevas embarcaciones pesqueras¹⁰.

3.12 De otro lado, respecto a la contratación laboral aplicable a los pescadores, en el artículo 3 del Convenio N° 114 se señala que el contrato de trabajo por el cual pescador presta sus servicios a favor del armador del barco de pesca es el contrato de enrolamiento. En el precitado artículo se establece que el contrato de enrolamiento será firmado por el armador del barco de pesca y por el pescador, así como se dispone que las disposiciones relativas a su suscripción se considerarán cumplidas cuando la autoridad competente certifique que las cláusulas de dicho contrato le han sido confirmadas.

⁹ Estos convenios además fueron aprobados por la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante las Resoluciones Sub Directorales N° 278-85-ISD-NEC y 280-85-ISD-NE, respectivamente.

¹⁰ Estos convenios colectivos, cuyas copias se adjunta como Anexo 1-A al presente informe, fueron los siguientes:

- Convenio Colectivo AANEP – SUPNEP 1991-1993.
- Convenio Colectivo AANEP – SUPNEP 1993-1998.
- Convenio Colectivo AANEP – SUPNEP 1998-1999.
- Prórroga del Convenio Colectivo AANEP – SUPNEP 1999-2002.
- Convenio Colectivo AANEP – SUPNEP 2002-2007.
- Convenio Colectivo AANEP – SUPNEP 2007-2012.
- Convenio Colectivo AANEP – SUPNEP 2012-2017.



*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Al respecto, cabe indicar que las principales autoridades estatales cuyo ámbito de competencia se encuentra referido a la actividad pesquera son los Ministerios de la Producción, de Defensa, así como del Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo al siguiente detalle:

- o El Ministerio de la Producción es el competente para controlar y supervisar el desarrollo racional de la actividad pesquera. En ese sentido, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley General de Pesca, aprobada mediante el Decreto Ley N° 25977, el referido Ministerio tiene la facultad de determinar los sistemas de ordenamiento pesquero, las cuotas de captura permisible, las temporadas y zonas de pesca, la regulación del esfuerzo pesquero, los métodos de pesca, las tallas mínimas de captura, entre otras competencias.

En consecuencia, el Ministerio de la Producción se constituye en la autoridad técnica del sector orientada a la promoción del desarrollo racional y sostenible de esta actividad.

- o El Ministerio de Defensa es el competente en el registro, inspección y control de los pescadores y embarcaciones pesqueras, así como la capacitación del personal dedicado a esta actividad. Sobre el particular, de acuerdo a los artículos 69 y 70 de la Ley General de Pesca, este Ministerio tiene además, a través de la Dirección General de Capitanías y Guardacostas, la atribución para autorizar el zarpe de las embarcaciones con permiso de pesca vigentes, así como autorizar y controlar la construcción de embarcaciones pesqueras.

Asimismo, de acuerdo con el inciso 1) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1147, Decreto Legislativo que regula el fortalecimiento de las Fuerzas Armadas en las competencias de la Autoridad Marítima Nacional - Dirección General de Capitanías y Guardacostas, una de las funciones que corresponde a la Autoridad Marítima Nacional ejercida por la Dirección General de Capitanías y Guardacostas es velar por la seguridad y la protección de la vida humana en el medio acuático, de acuerdo con la normativa nacional aplicable y los instrumentos internacionales de los que el Perú es parte.

En consecuencia, el Ministerio de Defensa, a través de la Dirección General de Capitanías y Guardacostas - Autoridad Marítima Nacional se constituye en la autoridad cuya competencia se encuentra orientada a promover el desarrollo de la actividad pesquera.

- o El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE), en coordinación con el Ministerio de Defensa, dicta las normas relacionadas con el régimen laboral de los pescadores, conforme al artículo 72 del Decreto Ley N° 25977.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe indicar que en virtud de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral





*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

(SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, se crea la SUNAFIL como organismo técnico especializado, adscrito al MTPE, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

En atención a ello, conforme a los incisos a) e i) del artículo 4 de la Ley N° 29981, la SUNAFIL supervisa el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral. Para tal fin, SUNAFIL ha emitido la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII, aprobada por la Resolución N° 039-2016-SUNAFIL, por medio de la cual se dictan las reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva.

De otro lado, el inciso 4 del artículo 3 del Convenio N° 114 indica que la legislación deberá prever disposiciones para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del Contrato. Al respecto cabe indicar que de acuerdo con el inciso i) del artículo 61 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2014-TR, este Ministerio a través de su Dirección de Capacitación y Difusión Laboral tiene dentro de sus funciones la de absolver las consultas de trabajadores y empleadores, sobre la normativa laboral, a nivel nacional.

Asimismo, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, según lo dispuesto en el inciso c) del artículo 78 del Reglamento anteriormente referido, tiene entre otras funciones la de brindar asesoría gratuita al trabajador.

En consecuencia, el MTPE, a través de las unidades orgánicas anteriormente referidas, promueve espacios para que el pescador pueda recibir una adecuada orientación sobre el sentido de las cláusulas de su contrato de trabajo y los derechos laborales que les sean aplicables.

Adicionalmente, el inciso 6 del artículo 3 del Convenio N° 114 señala que la legislación nacional prevé las formalidades y garantías concernientes a la celebración del contrato de enrolamiento para la protección de los intereses del armador del barco de pesca y del pescador.

Al respecto, y sin perjuicio de la preferencia por la contratación a tiempo indeterminado que asume nuestro ordenamiento jurídico, informamos que en el ámbito nacional se han adoptado determinadas medidas para la validez y el registro de los contratos de trabajo temporales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. En ese sentido, de acuerdo con el artículo 72 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL), los contratos de trabajo sujetos a modalidad deben constar por escrito y por triplicado, debiendo



*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

Asimismo, según el artículo 73 del TUO de la LPCL, el registro de los contratos temporales de trabajo se realiza ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, anotando que dicha autoridad puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en el contrato presentado.

- 3.13 Igualmente, con relación a las medidas sobre la competencia jurisdiccional para la solución de controversias del contrato de enrolamiento, el artículo 4 del Convenio N° 114 indica que se deben adoptar medidas adecuadas, de acuerdo a la legislación nacional, para impedir que el contrato de enrolamiento contenga alguna cláusula por la que las partes convengan de antemano en apartarse de las reglas normales de la competencia jurisdiccional.

Al respecto, cabe informar que el Estado peruano ha emitido la Ley N° 29947, Nueva Ley Procesal de Trabajo, para el tratamiento de las controversias jurídicas que surjan en el ámbito de las relaciones laborales.

Esta Nueva Ley Procesal de Trabajo define como ámbito de aplicación de la justicia laboral los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; encontrándose excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Además, tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios (Artículo II del Título Preliminar).

Además, la Ley N° 29497 señala que en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (artículo III del Título Preliminar).

- 3.14 De otro lado, con relación al contenido del contrato de enrolamiento y las causales legales de su terminación, el artículo 6 del Convenio N° 114 establece disposiciones sobre el contenido del contrato de trabajo de los pescadores, entre las que destacan las modalidades de plazo de contratación, la determinación de los derechos y obligaciones de las partes, así como la exigencia de indicar los datos personales del pescador, el lugar y la fecha de celebración del referido contrato, el nombre de las embarcaciones pesqueras y los lugares de la prestación de servicios, forma de cálculo de la remuneración, entre otros.

Asimismo, respecto a las causas de extinción del contrato de trabajo previstas en el ordenamiento jurídico peruano, se tiene que el artículo 16 del TUO de la LPCL regula dichos supuestos. El referido artículo menciona lo siguiente:



*"Año de la Consolidación del Mar de Gran"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por en la Ley.

Según lo anotado, una de las causas para que proceda la extinción del vínculo laboral es el despido. Así, el TUO de la LPCL regula al despido justificado¹¹, como facultad de extinguir el vínculo laboral del trabajador siempre que se verifique una causa justa de despido relacionada con la capacidad o la conducta del empleador. Adicionalmente, exige realizar el procedimiento de despido para garantizar el derecho de defensa del trabajador¹². Cabe precisar que el despido justificado no da lugar a indemnización (artículo 34 del TUO de la LPCL).

Por otra parte, cuando el despido ocurre sin una causa justificada o ésta no logra acreditarse judicialmente, se configura el denominado despido arbitrario, definido por el artículo 34 del TUO de la LPCL de la siguiente manera:

"Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente".

La consecuencia de la declaración judicial del despido arbitrario es el pago de una indemnización, ascendente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año laborado, con un máximo de 12 remuneraciones.

Cabe agregar que el Tribunal Constitucional precisa que tratándose del despido incausado o fraudulento, ambas manifestaciones de despido arbitrario, le corresponderá al trabajador la reposición al puesto de trabajo.

¹¹ El artículo 22 del TUO de la LPCL establece que: "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. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido".

¹² De acuerdo con el artículo 31 del TUO de la LPCL, para materializar el despido del trabajador sustentado en una causa justificada derivada de la capacidad o conducta del trabajador, deberá seguirse un procedimiento previo que garantice su derecho de defensa. Así, cuando se trata de la conducta del trabajador, el empleador deberá otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de 8 días naturales para que pueda efectuar sus descargos, salvo que la falta grave sea flagrante y no resulte razonable otorgar dicho plazo; si la causa de despido está referida a la capacidad de trabajador, el empleador debe otorgarle como mínimo 30 días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.



*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

El despido Incausado opera cuando "se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique".¹³ Mientras que, el despido fraudulento se produce cuando "se despide a un trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contrario a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla, formalmente, con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas".¹⁴

Paralelamente a ello, el artículo 29 del TUO de la LPCL contempla la figura del despido nulo, el cual se configura cuando se presenta cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave de actos de violencia del empleador;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto.

A su vez, se adiciona a dichos supuestos la nulidad de despido por ser portador de SIDA, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 de la Ley N° 26626.

- 3.15 Por otra parte, a propósito de la solicitud directa (CEACR) formulada sobre el Convenio 114, informamos que mediante la Resolución Suprema N° 201-2012-TR se creó una Comisión Multisectorial de naturaleza temporal y adscrita al MTPE, la cual tuvo por objeto elaborar un informe sobre la problemática laboral vinculada al sector pesquero (en adelante, la Comisión Multisectorial).

Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la referida Resolución, esta instancia de trabajo abordó diversas materias comprendidas en la problemática laboral de los trabajadores pescadores, las cuales fueron las siguientes:

- o Revisar la normatividad establecida en el Decreto Supremo N° 009-76-TR y demás normas que regulan el régimen laboral de los pescadores y proponer las modificatorias y normas que estimen necesarias.
- o Analizar y definir el régimen laboral de los pescadores, considerando las características singulares que lo tipifican.

¹³ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 13 de marzo de 2003 (f.j. 15). Recalda en el expediente N° 976-2001-AA/TC.

¹⁴ *Ibidem*.



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

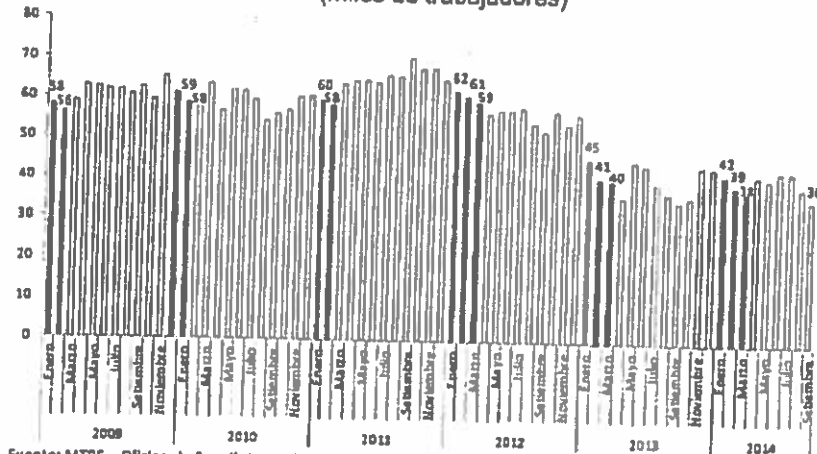
Luego de la revisión de los documentos remitidos a la Comisión Multisectorial y de la celebración de numerosas reuniones con organizaciones sindicales y las empresas que actúan en el sector pesquero, así como con entidades vinculadas con la actividad pesquera, la referida Comisión Multisectorial finalizó sus funciones con la elaboración de su Informe Final.

En tal sentido, en atención a lo establecido en el artículo 5 de la Resolución Suprema N° 201-2012-TR, el Presidente de la Comisión Multisectorial puso a disposición del Despacho Ministerial del MTPE el citado Informe Final para los fines pertinentes. Este documento fue remitido por dicho despacho a la Presidencia del Consejo de Ministros, así como a los Ministerios de Defensa y de la Producción para su consideración

- 3.16 Finalmente, informamos que según la Planilla Electrónica del MTPE, en el año 2014 la actividad de pesca ha concentrado en promedio 40 mil trabajadores, quienes desarrollan actividades extractivas, ya sea industriales y artesanales, así como actividades de procesamiento industrial, tanto para consumo humano indirecto como para consumo humano directo, tal como se aprecia en el siguiente gráfico:

Perú: Número de trabajadores en el sector formal de Pesca, Enero 2009 - Setiembre 2014

(Pesca Extractiva- CIU 0500 e Industria de Procesamiento de Pescado - CIU 1512)
(Miles de trabajadores)



Fuente: MTPE - Oficina de Estadística - Planilla Electrónica.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

Cabe precisar que la información de la Planilla Electrónica no permite identificar a aquellos trabajadores que se dedican exclusivamente a la actividad extractiva para fines industriales (tripulantes, motoristas, patrones, etc.) en virtud a que las principales empresas del sector están integradas verticalmente en casi toda la



*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

cadena productiva, desde la extracción del recurso hasta el procesamiento industrial, y en algunos casos hasta la comercialización final¹⁵.

IV. CONCLUSIONES

El Convenio N° 11 establece el deber del Estado de asegurar a todas las personas empleadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores del sector agrícola. Ahora bien, se debe tener en cuenta que tales derechos se manifiestan a través del derecho a la libertad sindical, el cual ha sido desarrollado por la Constitución y otras normas legales como el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Cabe indicar que ante la vulneración del derecho a la libertad sindical el trabajador puede recurrir ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo y/o a los órganos jurisdiccionales para que se adopten las medidas que correspondan para la tutela de dicho derecho.

Por otro lado, el Convenio N° 114 es un instrumento internacional que contiene normas laborales aplicables a las relaciones laborales que se dan en el ámbito de la pesca marítima en agua salada. La principal obligación que establece es la de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales a favor de los trabajadores pescadores, situación que ha sido adoptada por la normativa nacional indicada en el presente informe. Asimismo, con relación a la solicitud directa (CEACR) formulada sobre dicho convenio, se debe tener en cuenta que el MTPE participó en una Comisión Multisectorial que elaboró un Informe Final sobre la problemática laboral en el sector pesquero. El referido informe ha sido remitido por el Despacho Ministerial del MTPE a la Presidencia del Consejo de Ministros, así como a los Ministerios de Defensa y de la Producción para su consideración.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,

RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo

¹⁵ En efecto, las empresas registradas en la Planilla Electrónica en el CIU 500 (Pesca extractiva que incluye acuicultura), cuentan no sólo con flotas pesqueras sino también con plantas de procesamiento de recursos marinos. En tanto, las empresas registradas en el CIU 1512 (Industria de procesamiento de pescado), además de contar con plantas de procesamiento, cuentan con flotas pesqueras.