



"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

INFORME N° 46-2012-MTPE/2/14


PARA : MILTON MENDIGURI PADILLA
Secretario General
Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del
Puerto del Callao (SUTRAMPORPC)

DE : CHRISTIAN RÓMULO MARTÍN SÁNCHEZ REYES
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

REFERENCIA : Hoja de Ruta No. 130951-2012-EXT

ASUNTO : Consulta Laboral

FECHA : 09 de noviembre de 2012

 Tengo el agrado de dirigirme a usted para remitirle la respuesta a la consulta sobre la periodicidad del pago de los beneficios sociales que corresponden a los trabajadores portuarios comprendidos en la Ley 27866. Esta consulta ha sido formulada por el Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao (SUTRAMPORPC).

I. BASE LEGAL

- Ley 27866, Ley del Trabajo Portuario.
- Decreto Supremo 013-2004-TR, Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario.

- Constitución Política del Perú de 1993.

II. CONSULTA

El sindicato nos pregunta si resulta legal que por convenio colectivo se modifique la periodicidad del pago de los beneficios sociales contemplada en el artículo 15° de la Ley No. 27866. Concretamente, nos consultan si por negociación colectiva pueden pactar con el empleador que las gratificaciones legales, la compensación por tiempo de servicios y la remuneración vacacional, correspondientes a los trabajadores portuarios, ya no se abonen semanalmente, como lo determina el artículo antes citado, sino en las fechas previstas por las respectivas normas generales.

III. RESPUESTA A LA CONSULTA

No es posible acordar colectivamente que la periodicidad del pago de los beneficios antes mencionados sea distinta de la semanal. Las razones son las siguientes:

a) El artículo 13 de la Ley 27866 señala que “[e]l trabajador portuario 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**”.

b) Una de estas particularidades es el **pago semanal** de las gratificaciones legales, la compensación por tiempo de servicios y la remuneración vacacional de los trabajadores portuarios.

En efecto, atendiendo a la naturaleza intermitente de sus labores,¹ el artículo 15 de la Ley 27866 determina que “los pagos [de los derechos laborales de los trabajadores portuarios] **se efectúan semanalmente**”. Justamente por ello, en el mismo artículo se dispone que “[e]l Reglamento aprobará el Formato de **uso semanal** para la liquidación y pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales”.²

¹ Según el artículo 19 Decreto Supremo N° 013-2004-TR, “(...) la relación que vincula a las partes [empleador y trabajador portuarios] es una de **naturaleza indeterminada y discontinua**. Dicho contrato constituye un **contrato de trabajo intermitente** (...)”.

² Cabe resaltar que, finalmente, este formato fue aprobado por el artículo 1 del Decreto Supremo 013-2005-TR.



A mayor abundamiento, el artículo 24 del Decreto Supremo 013-2004-TR señala que el abono de la remuneración y de los beneficios sociales de los trabajadores portuarios **debe efectuarse semanalmente y en forma cancelatoria**:

"Artículo 24: Forma de Pago de la Remuneración y Beneficios Sociales de los Trabajadores Portuarios

De acuerdo a lo establecido en el artículo 15 de la Ley, el abono de la remuneración y beneficios sociales **se efectuarán semanalmente y en forma cancelatoria** de acuerdo a los siguientes porcentajes:

- 16.67% de la remuneración diaria por Descanso Semanal Obligatorio.
- 16.67% de la remuneración diaria por Gratificaciones Legales.
- 8.33% de la remuneración diaria por CTS.
- 8.33% de la remuneración diaria por Vacaciones.
- La parte proporcional de la Asignación Familiar de acuerdo a ley.

La remuneración y los Beneficios Sociales legales anteriormente descritos se calculan y cancelan sólo por el tiempo efectivamente laborado".

c) De lo expuesto, se desprende que las disposiciones citadas excluyen del campo de la autonomía privada (individual y/o colectiva) la regulación sobre la periodicidad del pago de las gratificaciones legales, la compensación por tiempo de servicios y la remuneración vacacional. Estamos, entonces, ante normas cuya imperatividad es absoluta.³

d) Finalmente, si bien el Sindicato tiene derecho a la negociación colectiva⁴, es preciso indicar que la autonomía colectiva está sujeta a la legalidad. Por ello, en nuestro sistema de fuentes, el convenio colectivo de trabajo ocupa el nivel terciario, es decir, por

³ En la doctrina laboral, estas normas son conocidas como disposiciones de derecho necesario absoluto. Al respecto, véase NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho del Trabajo". Segunda edición. Lima: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012. p. 61.

⁴ De acuerdo con el artículo 28 de la Constitución, "[e]l Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático (...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. (...)".



debajo del Reglamento y de la Ley (normas estatales)⁵ y, en ese sentido, debe respetar las disposiciones imperativas contenidas en estos.⁶

Por lo expuesto, opinamos que resultaría ilegal cualquier cláusula de un convenio colectivo que, inobservando el artículo 15 de la Ley 27866 y el artículo 24 del Decreto Supremo 013-2004-TR, establezca que las gratificaciones legales, la compensación por tiempo de servicios y la remuneración vacacional de los trabajadores portuarios se abonan con una periodicidad distinta de la semanal.

De esta forma, damos por absuelta la presente consulta. Quedamos a su disposición para cualquier ampliación o aclaración.

Atentamente,



CHRISTIAN SANCHEZ REYES
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

⁵ Sobre el particular, Neves Mujica sostiene lo siguiente: "Todas las normas existentes en un ordenamiento integran el sistema de fuentes del derecho, que es único y se estructura en función de dos criterios centrales: el de jerarquía y el de competencia. El primero (...) consiste en atribuirle un rango a cada una de las normas y organizarlas verticalmente, según ese factor, en diversos niveles, de mayor a menor (...). La doctrina italiana distingue básicamente cuatro niveles, que son el constitucional (que corresponde a la Constitución), el primario (en el que está la ley y sus equivalente), el secundario (el del reglamento y sus equivalentes) y el terciario (que contiene las normas emanadas de la autonomía privada)". En cuanto a los convenios colectivos, ni la Constitución ni la Ley le otorgan un nivel específico. Sin embargo, y tal como refiere el mismo autor, "(...) en tanto ese vacío se llene, si nos atenemos al esquema doctrinario, **debe asignárseles el nivel terciario correspondiente a las normas emanadas de la autonomía privada**, pero por cierto en el primer subnivel". NEVES MUJICA, Javier. Op.cit., pp. 61-62 y 92. La negrita es nuestra.

⁶ De acuerdo con Ávalos Jara, "desde que nuestra Carta Política de 1993 estableció en el numeral 2 de su artículo 28 que el convenio colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, ha quedado con mediana claridad para nuestro ordenamiento jurídico que el convenio colectivo, como fuente de derechos y obligaciones para las partes de la relación laboral, **no puede contravenir disposiciones legales de carácter imperativo**, y menos aún preceptos en materia constitucional". AVALOS JARA, Oxal Víctor. "Precedentes de Observancia Obligatoria y Vinculantes en Materia Laboral". Lima: Jurista editores, 2010, p. 518. La negrita es nuestra.