

**PROYECTO DE DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA
LEY N° 27979, LEY QUE ESTABLECE UN RÉGIMEN REMUNERATIVO SEMANAL
DE CARÁCTER CANCELATORIO PARA LOS TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA PESQUERA DEL CONSUMO HUMANO DIRECTO**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 24 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual;

Que, mediante la Ley N° 27979 se establece un régimen remunerativo semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo que realizan servicios de naturaleza indeterminada, discontinua y atípica en las plantas conserveras, congeladoras, frescorefrigeradas y curadoras de pescado;

Que, el artículo 7 de la referida ley establece que el Poder Ejecutivo aprobará el reglamento correspondiente; para tal efecto, los representantes de los trabajadores y empleadores podrán formular las sugerencias que estimen convenientes;

Que, se recibió la opinión técnica del Ministerio de la Producción respecto al proyecto normativo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la que fue considerada por las áreas técnicas y jurídicas de este último ministerio para la elaboración de la presente norma; y,

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, el artículo 7 de la Ley N° 27979, Ley que establece un régimen remunerativo semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo, el inciso 1 del artículo 6 de Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

Artículo 1.- Apruébese el Reglamento de la Ley N° 27979, Ley que establece un régimen remunerativo semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo, que consta de once (11) artículos, seis (6) Disposiciones Complementarias Finales y una (1) Disposición Complementaria Modificatoria, que forma parte integrante del presente decreto supremo.

Artículo 2.- El presente decreto supremo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3.- El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 27979, LEY QUE ESTABLECE UN RÉGIMEN
REMUNERATIVO SEMANAL DE CARÁCTER CANCELATORIO PARA LOS
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA PESQUERA DEL CONSUMO HUMANO
DIRECTO**

Artículo 1.- Objeto

El presente reglamento tiene por objeto desarrollar las normas establecidas en la Ley N° 27979, Ley que establece un régimen remunerativo semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo.

Artículo 2.- Mención a la Ley

Cuando la presente norma haga mención a la Ley se entenderá que está referida a la Ley N° 27979, Ley que establece un régimen remunerativo semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

Las disposiciones establecidas en el presente reglamento son de aplicación a los trabajadores comprendidos bajo los alcances del primer párrafo del artículo 1 de la Ley.

Las actividades de naturaleza indeterminada, discontinua y atípica a que se refiere el primer párrafo del artículo 1 de la Ley consisten en periodos intercalados de actividad e inactividad debido a la indisponibilidad objetiva del recurso hidrobiológico que se procesa.

Artículo 4.- Contratación de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la Ley

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley podrán ser contratados a través de contratos a plazo indeterminado o mediante contratos sujetos a modalidad; siempre que en este último caso se presenten los supuestos y condiciones previstos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 5.- Jornal mínimo

Independientemente de la forma de pago acordada, el jornal mínimo diario que corresponde a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley y el presente reglamento no podrá ser inferior al treintavo de la remuneración mínima mensual vigente de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, siempre que aquél labore en una jornada de cuatro (4) o más horas al día.

Si el trabajador presta servicios por menos de cuatro (4) horas diarias en la empresa, el pago de su remuneración no debe ser inferior a la parte proporcional del jornal mínimo diario indicado en el párrafo anterior.

Artículo 6.- Remuneración de los trabajadores comisionistas y destajeros

La remuneración de los trabajadores comisionistas y destajeros se calcula en función del volumen de producción alcanzado.

Conforme al artículo 3 de la Ley, mediante la Tabla de unidades de trabajo a destajo o a comisión, aprobada en la Segunda Disposición Complementaria Final, se determina la

remuneración diaria a favor de estos trabajadores. Dicha tabla contiene los criterios mínimos a ser observados obligatoriamente para este propósito.

El contenido específico de las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión que rigen la relación laboral se establece por acuerdo de partes o mediante negociación colectiva.

Artículo 7.- Comunicación de las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión

El empleador debe informar a los trabajadores comisionistas y destajeros sobre las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión para llegar a la remuneración diaria, con independencia de la fuente por la que se establezca su contenido específico. Podrá exhibir las tablas en un lugar visible dentro de centro de trabajo o utilizar cualquier otro medio idóneo que garantice su publicidad y difusión entre los trabajadores.

El empleador tiene la carga de acreditar el cumplimiento de la obligación prevista en el presente artículo.

Artículo 8.- Del cálculo de los beneficios sociales

Conforme al artículo 2 de la Ley, el pago de las remuneraciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales es semanal y tiene carácter cancelatorio.

Para dichos efectos, se deberá aplicar a las respectivas bases de cálculo, determinadas según las normas del régimen laboral común de la actividad privada, los siguientes porcentajes:

- Vacaciones: 8,33%
- Compensación por tiempo de servicios: 8,33%
- Gratificaciones legales: 16,67%

Los demás derechos y beneficios sociales previstos en el régimen laboral general de la actividad privada, que pudieran corresponder a estos trabajadores, serán otorgados conforme a las normas legales de la materia.

Artículo 9.- De la oportunidad de pago

El pago de los derechos y de los beneficios sociales previstos en el artículo anterior se efectúa dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al cumplimiento del periodo semanal.

En caso que el trabajador sea contratado por un periodo menor a una semana, este pago se realizará dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores a la fecha de cese.

Artículo 10.- Del depósito de la compensación por tiempo de servicios

El empleador deposita semanalmente la compensación por tiempo de servicios en la entidad financiera que el trabajador designe.

Para este efecto, el trabajador deberá comunicar a su empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de haberse iniciado la prestación de los servicios, el nombre del

depositario que ha elegido, así como el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito. Si el trabajador no cumple con esta obligación, el empleador efectuará el depósito en cualquiera de los depositarios a que se refiere el artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el periodo más largo permitido.

El trabajador podrá hacer el retiro parcial o total de su cuenta de compensación por tiempo de servicios, conforme a las normas especiales sobre la materia.

Artículo 11.- Del cumplimiento de las obligaciones de seguridad social

Independientemente de la oportunidad del pago de los derechos y beneficios sociales que corresponde a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley, el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social debe realizarse en la periodicidad establecida por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT o la respectiva entidad recaudadora.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Aprobación del Formato de uso semanal para la liquidación y pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales

Apruébese el Formato de uso semanal para la liquidación y pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales a que se refiere el artículo 2 de la Ley, el mismo que, como Anexo 1, forma parte integrante del presente reglamento. Este formato puede ser modificado por el empleador siempre que se incorpore como contenido mínimo todos los rubros establecidos en el mismo.

El formato señalado en el párrafo anterior hace las veces de la boleta de pago a que alude el Decreto Supremo N° 001-98-TR y sus normas complementarias y modificatorias, y se regula por tales disposiciones.

Segunda.- Aprobación de la Tabla de unidades de trabajo a destajo o a comisión

Conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 3 de la Ley, apruébese la Tabla de unidades de trabajo a destajo o a comisión para llegar a la remuneración diaria, en base al rendimiento promedio en el procesamiento de las diversas clases de productos, el cual consta como Anexo 2, y forma parte integrante del presente reglamento.

La aplicación de la tabla señalada no excluye la posibilidad de que se empleen criterios, sistemas o mecanismos de pago adicionales para la determinación de las remuneraciones.

Tercera.- Conservación de condiciones remunerativas

La aplicación de la Tabla de unidades de trabajo a destajo o a comisión que consta en el Anexo 2 del presente reglamento no puede significar la reducción unilateral de las condiciones remunerativas vigentes.

Cuarta.- De la Seguridad Social en Salud

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo coordina con el Seguro Social de Salud - Essalud la realización de los estudios e informes técnicos que resulten necesarios a

efectos de establecer el período de calificación y otras normas reglamentarias para el otorgamiento de las prestaciones de salud durante los períodos de veda y suspensión de la actividad pesquera, que resulten aplicables al caso de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley y el presente reglamento.

Las entidades estatales indicadas en el párrafo anterior podrán recibir información de los trabajadores y empleadores de la industria pesquera del consumo humano directo con la finalidad de ser considerada en los estudios e informes anteriormente indicados.

Quinta.- Aplicación supletoria del régimen laboral general de la actividad privada
En todo aquello que no se encuentre previsto en la Ley y en el presente reglamento serán aplicables las normas del régimen laboral general de la actividad privada.

Sexta.- De la emisión de normas complementarias

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Seguro Social de Salud - Essalud y la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT emitirán las normas correspondientes, en el ámbito de sus competencias, para la mejor aplicación del presente reglamento.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

Única.- Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
Agréguese el numeral 23.10 al artículo 23 y el numeral 24.15 al artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en los siguientes términos:

"Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

(...)

23.10 No cumplir con mantener informados a los trabajadores comisionistas y destajeros acerca de las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión para determinar la remuneración diaria que son aplicables en cada centro de labores a lo largo del desarrollo del vínculo laboral, conforme a lo previsto en la Ley N° 27979 y su Reglamento.

Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

24.15 No contar en el respectivo centro de trabajo con las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión para determinar la remuneración diaria que corresponde a los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo, conforme a lo previsto en la Ley N° 27979 y su Reglamento."

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los

ANEXO 1
FORMATO DE USO SEMANAL PARA LA LIQUIDACIÓN Y PAGO DE LAS
REMUNERACIONES Y DE LOS BENEFICIOS SOCIALES
(De conformidad con el artículo 2 de la Ley N° 27979)

Fecha de emisión: (día/mes/año)	Semana del (día/mes/año) al (día/mes/año)
Datos del empleador: Nombre: _____ Número de RUC: _____ Domicilio: _____	Datos del trabajador: Nombre: _____ Número de DNI: _____ Domicilio: _____ Fecha de ingreso: (día/mes/año) Puesto u ocupación: _____
Unidades producidas en la semana: _____ <i>(en caso el trabajador sea comisionista o destajero)</i> Número de días efectivamente trabajados: _____ Número de horas efectivamente trabajadas: _____	
Ingresos: - Remuneración: _____ - Vacaciones: _____ - Compensación por tiempo de servicios: _____ - Gratificaciones legales: _____ - Otro(s): _____	Aportes y contribuciones de cargo del empleador: - Seguridad Social en Salud – Essalud: _____ - Otro(s): _____ Aportes y contribuciones de cargo del trabajador: - Sistema pensionario: _____ - Otro(s): _____ Otros descuentos:
Monto percibido total: - En números: - En letras:	
_____ FIRMA DEL EMPLEADOR	_____ FIRMA DEL TRABAJADOR

(*) Si alguna de las partes no supiera firmar, colocará su huella digital.

ANEXO 2

TABLA DE UNIDADES DE TRABAJO A DESTAJO O A COMISIÓN PARA LLEGAR A LA REMUNERACIÓN DIARIA, EN BASE AL RENDIMIENTO PROMEDIO EN EL PROCESAMIENTO DE LAS DIVERSAS CLASES DE PRODUCTOS

Unidad de trabajo	<p>Recurso Hidrobiológico: _____ <i>Instrucción:</i> Indicar el nombre de la especie o recurso hidrobiológico a procesar (por ejemplo, anchoveta, jurel, caballa, atún, entre otros).</p> <p>Tipo de unidad de trabajo: _____ <i>Instrucción:</i> Describir con detalle la unidad de trabajo. Indicar, por ejemplo, si se trata de conserva en agua, conserva en aceite, congelado, seco salado, entre otros; el tipo de corte (filete, pulpa, desmenuzado, entre otros), etc.; asimismo, mencionar si consiste en paquetes, latas, kilos u otras unidades.</p> <p><i>Puede tratarse de la elaboración de un producto final o de la realización de una etapa o actividad específica que es parte del proceso productivo.</i></p>												
Rendimiento promedio y pago	<p>Rendimiento promedio:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Unidad(es) de trabajo considerada como Rendimiento Promedio</th> <th style="width: 50%;">Pago por Rendimiento Promedio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Instrucción:</i> En el Rendimiento Promedio debe indicarse la unidad de trabajo considerada como promedio (por ejemplo, 20 filetes de caballa empaquetados por día).</p> <p>Rangos de rendimiento y pagos:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Unidad de trabajo</th> <th style="width: 50%;">Pago correspondiente al rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De a </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>De a </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>De a </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Instrucción:</i> Se debe establecer rangos de rendimiento en función al rendimiento promedio y establecer el pago que corresponde a cada uno de tales rangos. Los rangos pueden conllevar un pago aumentado o disminuido respecto del pago por rendimiento promedio. Por ejemplo, en una empresa el rendimiento promedio es de 20 filetes de caballa empaquetados por día y el pago por dicho rendimiento es de S/. 20.00. Si se establecen 5 rangos (1-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25 filetes de caballa empaquetados) a los que corresponden montos de pago proporcionales (S/. 5.00, S/. 10.00,</p>	Unidad(es) de trabajo considerada como Rendimiento Promedio	Pago por Rendimiento Promedio			Unidad de trabajo	Pago correspondiente al rango	De a		De a		De a	
Unidad(es) de trabajo considerada como Rendimiento Promedio	Pago por Rendimiento Promedio												
Unidad de trabajo	Pago correspondiente al rango												
De a													
De a													
De a													

	<i>S/. 15.00, S/. 20.00, S/. 25.00, respectivamente); entonces, un trabajador que obtiene 14 filetes de caballa empaquetados recibirá S/. 15.00 y un trabajador que obtenga 21 de dichas unidades de trabajo recibirá S/. 25.00.</i>
--	--

Notas:

1. La(s) tabla(s) de unidades de trabajo a destajo o a comisión contienen criterios mínimos a ser observados por las partes de la relación de trabajo, permitiendo que éstas tengan certeza sobre las condiciones remunerativas.
2. De acuerdo a la Tercera Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 27979, la aplicación de la tabla no puede significar la reducción unilateral de las condiciones remunerativas vigentes.
3. La aplicación de la tabla no excluye la posibilidad de que se empleen criterios, sistemas o mecanismos de pago adicionales para la determinación de las remuneraciones.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

DECRETO SUPREMO QUE REGLAMENTA LA LEY N° 27979, LEY QUE ESTABLECE UN RÉGIMEN REMUNERATIVO SEMANAL DE CARÁCTER CANCELATORIO PARA LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA PESQUERA DEL CONSUMO HUMANO DIRECTO

I. Introducción

La labor de los trabajadores de la industria pesquera de consumo humano directo ostenta características de naturaleza especial, en tanto, comprende la realización de servicios de forma indeterminada, discontinua y atípica en las plantas conserveras, congeladoras, frescorefrigeradas y curadoras de pescado.

Atendiendo al artículo 106 de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 27979 (en adelante, la Ley) establece un régimen remunerativo especial semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la industria pesquera de consumo humano directo, que se adecua a las particularidades objetivas que presenta dicho sector económico.

De conformidad con lo previsto por el artículo 7 de la Ley, el Poder Ejecutivo es el encargado de reglamentarla, pudiendo los representantes de los trabajadores y empleadores formular las sugerencias que estimen convenientes.

Conforme a lo dispuesto en el mencionado artículo, mediante el Oficio N° 593-2014-MTPE/2 se solicitó al Ministerio de la Producción emitir opinión técnica sobre la propuesta de decreto supremo que aprueba el reglamento de la Ley N° 27979 (en adelante, la Ley) establece un régimen remunerativo especial semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la industria pesquera de consumo humano directo elaborado por la Dirección General de Trabajo.

Mediante Oficio N° 181-2015-PRODUCE/DVP, de fecha 13 de febrero de 2015, el Viceministerio de Pesquería remite al Viceministerio de Trabajo la opinión técnica de su Sector, la misma que fue considerado por la Dirección General de Trabajo en la elaboración del proyecto final del presente reglamento y que se remitiera mediante Informe N° 23-2015-MTPE/2/14.1, de fecha 30 de marzo de 2015.

Finalmente, la Oficina General de Asesoría Jurídica, mediante Informe N° 605-2015-MTPE/4/8, de fecha 11 de mayo de 2015, otorga su conformidad a dicho proyecto y recomienda a la Alta Dirección continuar con los trámites para su aprobación.

II. Acerca de la propuesta de norma reglamentaria

A continuación, se desarrollan los principales puntos contenidos en el Proyecto de Reglamento de la Ley:



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

1. Ámbito de aplicación:

A fin de reforzar el presupuesto objetivo que amerita el establecimiento de un régimen especial, el artículo 2 del Proyecto de Reglamento indica que sus disposiciones son aplicables a los trabajadores comprendidos bajo los alcances del primer párrafo del artículo 1 de la Ley, esto es, a los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo que realizan servicios de naturaleza indeterminada, discontinua y atípica en las plantas conserveras, congeladoras, frescorefrigeradas y curadoras de pescado. En tal sentido, no se encuentran comprendidos los trabajadores de la referida industria pesquera cuyas actividades no sean indeterminadas, discontinuas y atípicas.

Al tener como insumo los recursos hidrobiológicos, las actividades de la industria pesquera del consumo humano directo –y, por tanto, la de los trabajadores– pueden realizarse de manera discontinua o estacional, dependiendo de los recursos a ser procesados. De ese modo, es posible que la actividad materia de regulación de la Ley se encuentre sujeta a determinadas interrupciones.

Cabe considerar que las actividades de pesca se encuentran reguladas por normas legales que determinan temporadas en las cuales es posible la captura de recursos y otras en las que ello se encuentra restringido¹.

Por tanto, resulta necesario delimitar el alcance de las reglas laborales especiales para este sector y, en ese sentido, la propuesta normativa establece que las actividades de naturaleza indeterminada, discontinua y atípica consisten en periodos intercalados de actividad e inactividad debido a la indisponibilidad objetiva del recurso hidrobiológico que se procesa.

Consecuentemente, las disposiciones de la Ley y del Reglamento no serán aplicables a los trabajadores que realicen actividades en las que no exista una situación objetiva de discontinuidad, como podría ser el caso de un trabajador administrativo que realiza labores de secretariado o de caja.

2. Contratación de los trabajadores

El artículo 3 del Proyecto de Reglamento señala que los trabajadores comprendidos en la Ley podrán ser contratados a través de contratos por plazo indeterminado o mediante contratos sujetos a modalidad, siempre que en este último caso se presenten los supuestos y condiciones previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL).

Se considera necesario hacer explícita esta regla porque el ámbito de la Ley está ligado a las actividades de la industria pesquera del consumo humano directo de "naturaleza indeterminada, discontinua y atípica". Tales actividades son similares a las que pueden ser contratadas mediante un contrato intermitente, el cual permite cubrir las necesidades

¹ Al respecto, el Reglamento de la Ley General de Pesca, aprobado mediante Decreto Supremo N° 012-2001-PE, señala que la veda es un acto administrativo que prohíbe extraer, procesar, transportar y comercializar determinado recurso hidrobiológico en un área determinada.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

de un empleador que califican como "permanentes pero discontinuas" (artículo 64 de la LPCL).

Cabe tener presente que el contrato intermitente se regula dentro de los contratos sujetos a modalidad, sin embargo, dado que por su propia naturaleza cubren actividades permanentes aunque de ejecución discontinua, la doctrina considera que no necesariamente deben sujetarse a un plazo determinado².

Atendiendo a que en este sector la contratación temporal puede conllevar condiciones de trabajo precarias e incidir negativamente en los niveles de sindicación, se ha considerado la conveniencia de hacer explícita la posibilidad de contratación laboral a plazo indeterminado. Esta regla ayudará a evitar que trabajadores, empleadores y operadores del Derecho entiendan que la contratación necesariamente debe realizarse bajo un contrato temporal (sujeto a modalidad).

Con relación a ello, es de considerar que, de acuerdo a la información obtenida de la Planilla Electrónica correspondiente al mes de junio de 2014, una importante proporción de los trabajadores que desempeñan actividades en plantas conserveras, congeladoras, frescorefrigeradas y curadoras de pescado (CIIU 1512) se encuentran contratados bajo modalidades de contratación temporal. Así, según la base de datos indicada, se tiene que los trabajadores de esta rama de actividad contratados bajo las modalidades de contratación temporal intermitente y de exportaciones no tradicionales ascienden a 12,586 trabajadores (63%), mientras que 4,917 (25%) se encuentra contratado laboralmente a plazo indeterminado conforme a la LPCL. Ante ello, es preciso reforzar la posibilidad de contratación laboral a tiempo indeterminado a fin de mejorar la calidad de empleo y protección social.

3. Remuneración y el jornal mínimo

De acuerdo al artículo 2 de la Ley, los derechos laborales se calculan o abonan en función de la jornada, por destajo o a comisión. Por su parte, el artículo 3 de la Ley establece que el jornal mínimo por laborar cuatro o más horas al día no será menor a un treintavo de la remuneración mínima vital mensual.

En esa línea, y a efectos de desarrollar lo anterior, el artículo 4 del Proyecto de Reglamento establece que, con independencia de la forma de pago que sea acordada, el jornal mínimo diario correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley no podrá ser inferior al treintavo de la remuneración mínima mensual vigente para los trabajadores de la actividad privada, siempre que laboren en una jornada de cuatro (4) o más horas al día en la semana.

² Al respecto, es de considerar lo señalado por SANGUINETI RAYMOND quien indica que "[l]a singularidad de la situación prevista por la norma no viene dada, pues, por el carácter limitado en el tiempo de la labor a desarrollar, sino más bien por la ineludible discontinuidad en su ejecución"; a lo que agrega que "[d]os son, en consecuencia, las posibles configuraciones de esta modalidad contractual: bien su consideración como generadora de contratos temporales independientes, vinculados entre sí por la existencia del citado derecho preferencial a la recontractación del trabajador, o bien su configuración desde un inicio como un contrato por tiempo indefinido que alterna periodos de vigencia y periodos de suspensión dependiendo de las vicisitudes del desarrollo intermitente de la actividad de la que se trate". Cita tomada de *Los contratos de trabajo de duración determinada*. Lima: Gaceta Jurídica, 2008. pp. 82 – 83 (el resaltado es nuestro).



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

A ello se agrega que, de darse el caso que el trabajador preste servicios por menos de cuatro horas diarias en la empresa, el pago de su remuneración no será inferior a la parte proporcional del jornal mínimo antes indicado. Esta última disposición se encuentra en la línea del artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR, en el cual se señala que "cuando por la naturaleza del trabajo o convenio, el servidor labore menos de cuatro (4) horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital (...)".

Al respecto, un ejemplo puede resultar ilustrativo a fin de clarificar el contenido de las disposiciones indicadas. Actualmente, conforme al Decreto Supremo N° 007-2012-TR, la remuneración mínima mensual asciende a S/. 750.00, por lo que el jornal mínimo de los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo que laboran 4 o más horas al día asciende a S/. 25.00. Ahora bien, si un trabajador de esta industria labora por debajo de las 4 horas, ello no implicará que pueda otorgársele cualquier monto como jornal diario o que, incluso, no llegue a otorgársele ningún pago; por el contrario, deberá recibir como mínimo el monto proporcional del jornal mínimo correspondiente. Así, si el trabajador realiza labores en una jornada de 2 horas al día, corresponderá que se le garantice, por lo menos, el pago ascendente a S/. 12.50.

Es importante tener en cuenta que, sobre el derecho a la remuneración, el Tribunal Constitucional ha indicado en la sentencia referida al Expediente N° 0020-2012-PI/TC lo siguiente:

"27. La remuneración suficiente, bajo los epígrafes de RMV o de salario piso por negociación colectiva, según lo establece el mismo artículo 24 de la Constitución, debe procurar, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, es decir, que el trabajador deberá gozar de una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos). De lo señalado, se desprende que la Constitución resguarda al trabajador a fin de conseguir el aseguramiento, como mínimo, de condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias (artículo 7.a del Protocolo de San Salvador). La protección de la familia a la vez sin sustenta en lo estipulado en el artículo 4° de la Constitución." (Subrayado agregado).

En adición, el Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la remuneración posee un contenido esencial, absolutamente intangible para todo poder público y privado, siendo parte integrante de dicho contenido el acceso a un pago por los servicios prestados. Es ilustrativo citar lo indicado por el referido Tribunal en la sentencia recaída en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC:

"16. A criterio de este Tribunal, el contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, tal y como está reconocido en el marco constitucional, abarca los siguientes elementos:

- *Acceso*, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23 de la Constitución).
- *No privación arbitraria*, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada.
- *Prioritario*, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a



la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad (segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución).

- *Equidad*, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).
- *Suficiencia*, por constituir el quantum mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).” (Énfasis original).

De esa manera, el Proyecto de Reglamento busca establecer, en función al tiempo de trabajo, un sistema garantista del derecho constitucional a la remuneración a favor de todo aquel trabajador comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley; y del mismo modo, busca brindar una cobertura mínima de manera proporcional a los lapsos de tiempo en que se preste labores. Lo previsto es acorde, además, con la propia naturaleza de las actividades de la industria pesquera del consumo humano directo.

3.1 La remuneración de los trabajadores comisionistas y destajeros

Por otro lado, el artículo 5 del Proyecto de Reglamento establece que la remuneración de los trabajadores comisionistas y destajeros comprendidos en el ámbito de aplicación de ésta se calcula en función del volumen de producción alcanzado. De este modo, la base de cálculo de la remuneración del comisionista es la aplicable para el destajero. Y es que la remuneración de aquel no puede calcularse en función de la venta del producto pues los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la norma legal no realizan labores concernientes a la venta o comercialización de productos.

De otra parte, es de tener en cuenta que la Ley menciona en el segundo párrafo de su artículo 3 que “[e]l reglamento (...) establecerá las Tablas de Unidades de trabajo a destajo o a comisión para llegar a la remuneración diaria, en base al rendimiento promedio en el procesamiento de las diversas clases de productos”.

Al respecto, debe considerarse las dificultades que presentaría que el Estado determine el concreto detalle o contenido de las tablas de unidades de trabajo referidas en el artículo 3 de la Ley (por ejemplo, determinando precios específicos por el procesamiento de un recurso), ya que ello depende de una serie de distintos y complejos factores relativos al sector productivo y a cada organización empresarial. En efecto, se trata de factores tales como los niveles de productividad de las empresas, las zonas geográficas, el recurso hidrobiológico a procesar y la variación de los precios en función de la oferta y la demanda; así como, factores presentes en cada organización empresarial, como, por ejemplo, el tipo de tecnología y el sistema de producción utilizados, las capacidades de los trabajadores involucrados, entre otros.

Por esta razón, se ha optado por formular una Tabla de Unidades de trabajo a destajo o a comisión para llegar a la remuneración diaria en base al rendimiento promedio en el procesamiento de las diversas clases de productos, la cual contiene criterios mínimos para dicho propósito.

Dicha Tabla de Unidades de trabajo a destajo o a comisión clarificará la forma de cálculo de las remuneraciones de los trabajadores comisionistas y destajeros comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley, brindando criterios mínimos a ser considerados por las



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

partes de la relación de trabajo y permitiendo que éstas tengan certeza sobre las condiciones remunerativas.

Asimismo, es importante mencionar que conforme al artículo 5 del Proyecto de Reglamento, las partes establecen en el contrato de trabajo o mediante negociación colectiva el contenido específico de las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión que rigen la relación laboral.

De ese modo, podrá acordarse de manera individual las concretas condiciones remunerativas de los trabajadores comisionistas y destajeros o someter ello a la negociación colectiva que puedan entablar las organizaciones sindicales que actúen en esta actividad económica. Así pues, la Tabla de Unidades de trabajo a destajo o a comisión aprobada mediante el Proyecto de Reglamento no determina de modo alguno los montos específicos de la remuneración diaria de los trabajadores comisionistas o destajeros, por el contrario, constituye un documento con criterios mínimos que guiarán a las partes de la relación laboral³.

En efecto, es importante resaltar que serán las partes de la relación laboral (trabajadores y empleadores, y sus respectivas organizaciones) las que definirán: i) las unidades de trabajo objeto de pago, es decir, si se trata, por ejemplo, de una conserva en agua, conserva en aceite, congelado, seco salado, indicándose si se trata de paquetes, latas, kilos u otras unidades, así como si se trata de un producto final o de la realización de una etapa o actividad específica que forma parte del proceso productivo; ii) la(s) unidad(es) de trabajo considerada(s) como rendimiento promedio y el pago correspondiente, previéndose, además, establecer rangos de rendimiento en función al rendimiento promedio y establecer el pago mayor o menor que corresponde a cada uno de tales rangos.

A modo de ejemplo, considérese de manera hipotética que en una empresa el rendimiento promedio es de 20 filetes de caballa empaquetados al día y el pago por dicho rendimiento es de S/. 20.00. Si se establecen 5 rangos (1 a 5, 6 – 10, 11 – 15, 16 - 20, 21 – 25 filetes de caballa empaquetados) a los que corresponden montos de pago proporcionales (S/. 5.00, S/. 10.00, S/. 15.00, S/. 20.00, S/. 25.00, respectivamente); entonces, un trabajador que obtiene 14 filetes de caballa empaquetados recibirá S/. 15.00 y un trabajador que obtenga 21 de dichas unidades de trabajo recibirá S/. 25.00.

No puede dejar de señalarse que a fin de atender las distintas necesidades organizacionales, así como complementar o mejorar las condiciones de trabajo de las personas de este sector, la negociación colectiva constituirá también un mecanismo adecuado para el establecimiento del concreto contenido de las referidas tablas. Es de tener presente que la libertad sindical y la negociación colectiva se encuentran consagradas en el artículo 28 de la Constitución; y de manera específica, que la negociación colectiva cumple un papel esencial en "los procesos de producción y

³ Naturalmente, se indica en la segunda disposición complementaria final del Proyecto de Reglamento que la aplicación de la tabla señalada no excluye la posibilidad de aplicar criterios, sistemas o mecanismos de pago adicionales para la determinación de las remuneraciones. De esa manera, resultará posible que existan en la empresa, por ejemplo, bonificaciones por productividad, así como otros conceptos, como bonos y gratificaciones, otorgados en base al cumplimiento de metas.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

distribución de la riqueza, y también de asignación y ejercicio del poder⁴, en el marco de sus funciones, como la "económica" o de intercambio, la "gubernamental" o de gobierno y regulación del sistema de relaciones de trabajo, y la "organizacional" con énfasis en la organización y desarrollo del trabajo en la empresa.

Finalmente, debe considerarse que el artículo 6 del Proyecto de Reglamento prescribe que, durante el desarrollo de la relación laboral, los empleadores deben mantener informados a los trabajadores comisionistas y destajeros a los que se refiere la Ley acerca de las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión para llegar a la remuneración diaria que son aplicables en cada centro de labores, con independencia de la fuente por la que se establezca su contenido específico. Para cumplir con tal obligación, se precisa que las tablas indicadas pueden ser comunicadas mediante publicaciones en el centro de trabajo o a través de cualquier otro medio idóneo que garantice su publicidad.

A través de esta disposición, se permite que los trabajadores comisionistas y destajeros comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley tengan conocimiento actualizado de las condiciones remunerativas que regirán durante el desenvolvimiento de la relación laboral. Así, si bien las partes establecen en el contrato de trabajo o mediante negociación colectiva el contenido específico de las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión que rigen la relación laboral, a través del artículo 6 del Proyecto de Reglamento se brinda una garantía adicional que busca proteger el derecho a la remuneración y un sistema democrático de relaciones laborales.

Igualmente, como medida garantista se establece que el empleador tiene la carga de acreditar el cumplimiento de la obligación de comunicar y/o publicitar las tablas de unidades de trabajo o destajo o a comisión antes indicadas.

En consonancia con lo anterior, y considerando el artículo 31 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo⁵, la única disposición complementaria modificatoria del Proyecto de Reglamento establece como infracción leve en materia de relaciones laborales el no cumplir con la obligación formal de mantener informados a los trabajadores comisionistas y destajeros acerca de las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión para determinar la remuneración diaria que son aplicables en cada centro de labores a lo largo del desarrollo del vínculo laboral, conforme a lo previsto en la Ley N° 27979 y su Reglamento.

⁴ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. *La redefinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva en los albores del siglo XXI*. En: "Revista de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina". Año 2, número 3, Julio Diciembre del 2006. Página 132.

⁵ "Artículo 31.- Infracciones administrativas

(...)

Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en su norma específica de desarrollo.

Las infracciones en materia de relaciones laborales, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, de seguridad y salud en el trabajo, de trabajo infantil y de seguridad social serán:

- a) Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.
- b) Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.

(...)"



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Adicionalmente, debido a que implica una afectación al derecho constitucional de todo trabajador a una remuneración suficiente y equitativa, la referida disposición complementaria modificatoria prescribe como infracción grave en materia de relaciones laborales el no contar en el respectivo centro de trabajo con las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión para determinar la remuneración diaria que corresponde a los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo, conforme a lo previsto en la Ley N° 27979 y su Reglamento.

4. Cálculo y pago de beneficios sociales

El artículo 7 del Proyecto de Reglamento establece que el pago semanal de las remuneraciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales tiene carácter cancelatorio, siempre que éste se efectúe conforme a ley. De ese modo, se establece que el carácter cancelatorio antes indicado se condiciona a la observancia de las reglas de cálculo establecidas en las normas legales con el propósito de evitar algún perjuicio al trabajador. Conforme a lo previsto, en caso que un trabajador reciba un pago menor o diminuto podrá recurrir a las autoridades competentes del Sistema de Inspección del Trabajo o de la Administración de Justicia a fin de que se le otorguen los montos pertinentes o reintegros conforme a las normas legales.

Asimismo, el Proyecto de Reglamento señala que, para efectos del pago semanal de los derechos y beneficios sociales antes referidos, se deberá aplicar, a las respectivas bases de cálculo determinadas según las normas del régimen laboral común de la actividad privada, los siguientes porcentajes:

- Vacaciones: 8.33%;
- Compensación por tiempo de servicios: 8.33%;
- Gratificaciones legales: 16.66%.⁶

Cabe indicar que, para el establecimiento de los referidos porcentajes, se ha tomado como base la experiencia aplicada para otros regímenes laborales especiales que cuentan con pagos de beneficios sociales con carácter cancelatorio, a saber, el Decreto Supremo N° 014-2004-TR, que regula el pago de beneficios compensatorios y sociales de los trabajadores pescadores, cuya supervisión corresponda a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador; y la Ley N° 27866, Ley del Trabajo Portuario y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2004-TR.

Por último, el artículo 7 del Proyecto de Reglamento señala que los demás derechos y beneficios sociales previstos en el régimen laboral general de la actividad privada, y que pudieran corresponder a los trabajadores comprendidos en la Ley, serán otorgados conforme a las normas legales de la materia. Ello implicará considerar las reglas especiales aplicables a otros beneficios, como es el caso de la participación en las utilidades de la empresa.

⁶ De acuerdo al artículo 1, segundo párrafo de la Ley, los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo pertenecen al régimen laboral de la actividad privada y les corresponden todos los derechos y beneficios en él establecidos, con las particularidades que determina la Ley y el Reglamento. En tal sentido, dichos trabajadores tienen derecho a percibir las gratificaciones legales, por lo cual se establece el porcentaje correspondiente.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

5. De la oportunidad de pago

El artículo 8 de la propuesta normativa indica que el pago de los derechos y beneficios sociales previstos en el artículo 7 se efectúa dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al cumplimiento del periodo semanal. En caso que el trabajador sea contratado por un periodo menor a una semana, este pago se realizará dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores a la fecha de cese.

6. De la compensación por tiempo de servicios

Atendiendo a la naturaleza de las actividades de la industria pesquera del consumo humano directo y al régimen remunerativo de carácter cancelatorio, se considera la pertinencia de establecer reglas especiales con relación al beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

En tal sentido, el artículo 9 del Proyecto de Reglamento indica que el beneficio en mención se deposita semanalmente en la entidad financiera que el trabajador designe. Para efectos de los depósitos, el trabajador deberá comunicar a su empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de haberse iniciado la prestación de los servicios, el nombre del depositario que ha elegido, así como el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito. Se prevé que, en caso el trabajador no cumpla con la referida obligación, el empleador efectuará el depósito en cualquiera de los depositarios a que se refiere el artículo 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el periodo más largo permitido.

Por otra parte, la propuesta normativa establece que el trabajador podrá hacer el retiro parcial o total de su cuenta de CTS, conforme a las normas especiales sobre la materia; lo que lleva a considerar el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR, así como su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR.

7. Del cumplimiento de las obligaciones de seguridad social

En el artículo 10 del Proyecto de Reglamento se opta por establecer que, independientemente de la frecuencia semanal del pago de los derechos y beneficios sociales, el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social debe realizarse en la periodicidad establecida por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT o la respectiva entidad recaudadora.

8. Formato de Uso Semanal para la Liquidación y Pago de las Remuneraciones y de los Beneficios Sociales



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Conforme a lo establecido en el artículo 2° de la Ley, la primera disposición complementaria final del Proyecto de Reglamento aprueba el Formato de Uso Semanal para la Liquidación y Pago de las Remuneraciones y de los Beneficios Sociales.

Asimismo, se precisa que dicho formato puede ser modificado por el empleador siempre que se incorpore como contenido mínimo todos los rubros establecidos en el mismo. Igualmente, se indica que el formato hace las veces de la boleta de pago a que alude el Decreto Supremo N° 001-98-TR y sus normas complementarias y modificatorias, y se regula por tales disposiciones. De ese modo, serán aplicables al Formato de Uso Semanal para la Liquidación y Pago de las Remuneraciones y de los Beneficios Sociales las normas de dicho decreto supremo referidas a acreditación del pago, empleo de tecnologías de la información, entre otros asuntos.

9. Otras disposiciones

La tercera disposición complementaria final del Proyecto de Reglamento establece que la aplicación de la Tabla de Unidades de trabajo a destajo o a comisión para llegar a la remuneración diaria no puede significar la reducción unilateral de las condiciones remunerativas vigentes.

El propósito de esta disposición es evitar que una eventual determinación unilateral del contenido específico de la referida tabla, de por sí contraria a lo dispuesto en el Proyecto de Reglamento, derive en una disminución unilateral de la remuneración que percibe el trabajador.

De otra parte, en virtud de lo establecido en el artículo 5 de la Ley, la cuarta disposición complementaria final de la propuesta normativa señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo coordinará con el Seguro Social de Salud (Essalud) la realización de los estudios e informes técnicos que resulten necesarios a efectos de establecer el período de calificación y otras normas reglamentarias para el otorgamiento de las prestaciones de salud durante los períodos de veda y de suspensión de la actividad pesquera, que resulten aplicables al caso de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley.

Se señala que las entidades estatales indicadas en el párrafo precedente podrán recibir información de los trabajadores y empleadores con la finalidad de ser considerada en los estudios e informes anteriormente indicados.

Por otra parte, la quinta disposición complementaria final indica que en todo aquello que no se encuentre previsto en la Ley y en el Reglamento, serán aplicables las normas del régimen laboral general de la actividad privada.

Finalmente, la sexta disposición complementaria final señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Seguro Social de Salud - Essalud y la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT emitirán las normas correspondientes, en el ámbito de sus competencias, para la mejor aplicación del Reglamento.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

III. Análisis sobre la constitucionalidad y legalidad de la norma

La presente norma reglamentaria se emite en concordancia con el marco laboral establecido en la Constitución, así como en la Ley N° 27979, Ley que establece un régimen remunerativo semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo.

Asimismo, es conforme al inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, el numeral 1 del artículo 6° de Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley N° 29158; así como el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR.

IV. Análisis costo beneficio e impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional

La presente iniciativa legislativa es respetuosa del marco legal vigente y no modifica, ni deroga expresamente a alguna disposición anterior. Asimismo, no irrogará gasto alguno al erario nacional distinto a los presupuestados.

