

TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

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

**DECRETO SUPREMO
N° 015-2016-TR**

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;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, 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.- Aprobación

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, el cual consta de doce (12) artículos, seis (6) disposiciones complementarias finales, una (1) disposición complementaria modificatoria y dos (02) anexos; y que forma parte integrante del presente decreto supremo.

Artículo 2.- Publicación

El presente decreto supremo y el Reglamento aprobado se publican en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.trabajo.gob.pe) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3.- Refrendo

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 trece días del mes de diciembre del año dos mil dieciséis.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente de la República

ALFONSO GRADOS CARRARO
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

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

La mención de la presente norma a la Ley se entiende 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 de los recursos hidrobiológicos que se procesan.

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

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley pueden 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.- Remuneración de los trabajadores comisionistas y destajeros

La remuneración de los trabajadores comisionistas y destajeros se calcula en base al rendimiento promedio

en el procesamiento de las diversas clases de productos, conforme a la Tabla de unidades de trabajo a destajo o a comisión aprobadas en la Segunda Disposición Complementaria Final. Dicha tabla contiene los criterios mínimos a ser observados obligatoriamente para este propósito.

Si el volumen de producción alcanzado por el trabajador es igual o mayor al rendimiento promedio, el monto de la remuneración diaria no podrá ser inferior al jornal mínimo previsto en el primer párrafo del artículo 3 de la Ley.

El rendimiento promedio y su respectivo pago, contenido en la Tabla de unidades de trabajo a destajo o a comisión, se establecen por acuerdo de partes o mediante negociación colectiva, sujetándose a parámetros de razonabilidad.

Los pagos por comisión o destajo pueden tener un carácter principal o complementario respecto de otros esquemas de pago.

Artículo 6.- Comunicación de las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión

Con independencia de la fuente por la que se establezca su contenido específico, el empleador debe mantener informados a los trabajadores comisionistas y destajeros sobre las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión para llegar a la remuneración diaria que se encuentren vigentes en el centro de trabajo.

A tal efecto, deberá exhibir las tablas en un lugar visible dentro del centro de trabajo o utilizar cualquier otro medio idóneo que garantice su publicidad y difusión actualizada entre los trabajadores involucrados.

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

Artículo 7.- Del cálculo de los beneficios sociales

Conforme a los artículos 1 y 2 de la Ley, el pago de las remuneraciones, vacaciones, Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones legales, descanso semanal y Asignación Familiar es semanal y tiene carácter cancelatorio.

Para efectos de calcular los beneficios sociales que corresponden en adición al jornal o remuneración correspondiente, se considera todo lo percibido por el trabajador como contraprestación por los servicios prestados, aplicándose los siguientes porcentajes:

- Vacaciones: 8,33%
- Compensación por Tiempo de Servicios: 8,33%
- Gratificaciones legales: 16,67%
- Descanso semanal obligatorio: 16,67%.

Los beneficios sociales legales anteriormente indicados se calculan y cancelan sólo por el tiempo efectivamente laborado. La Asignación Familiar se paga en proporción al periodo semanal y de acuerdo con los requisitos legalmente establecidos.

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.

La periodicidad semanal del pago y su carácter cancelatorio, señalados en el presente artículo, son independientes de la duración del vínculo laboral.

Artículo 8.- De la oportunidad de pago

El pago correspondiente a las remuneraciones y los beneficios sociales previstos en el artículo anterior se efectúa como máximo el último día de cada periodo semanal de labores, con excepción de lo previsto en el artículo siguiente respecto de la Compensación por Tiempo de Servicios.

En caso que el trabajador sea contratado por un periodo menor a una semana, el pago se realiza dentro del plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la fecha de cese.

Se entiende por periodo semanal a cualquier periodo de siete (7) días calendarios consecutivos.

Artículo 9.- 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. Los depósitos pueden ser realizados mensualmente o, con otra periodicidad, si es que ello es acordado previamente con el trabajador.

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.

En el caso de trabajadores que mantienen vínculo laboral por un periodo de tiempo menor a un mes, el pago del presente beneficio puede realizarse directamente.

Artículo 10.- Del cumplimiento de las obligaciones de seguridad social

Independientemente de la oportunidad del pago de las remuneraciones 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.

Artículo 11.- Indemnización por despido arbitrario

A fin de determinar la remuneración mensual ordinaria que se considera para hallar la base de cálculo de la indemnización por despido arbitrario, deben sumarse las últimas treinta (30) remuneraciones diarias anteriores a la fecha de cese. Cuando el vínculo laboral dure menos de treinta (30) días, pero en virtud del artículo 16 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, se entienda superado el periodo de prueba; debe considerarse el promedio de las remuneraciones diarias, multiplicado por treinta.

Tratándose de contratos de trabajo a tiempo indeterminado, el tiempo de servicios a considerar en el cálculo de la referida indemnización es el tiempo efectivamente laborado. Para el caso de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, la indemnización se calculará en función al tiempo efectivamente dejado de laborar.

Artículo 12.- Fiscalización laboral

La Autoridad Inspectiva vela por el cumplimiento de las disposiciones de la Ley y el presente Decreto Supremo, teniendo en consideración las infracciones administrativas y sanciones previstas en el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR y normas complementarias y modificatorias.

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 supletoriamente 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

En el plazo de treinta (30) días hábiles, 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 periodo de calificación y otras normas reglamentarias para el otorgamiento de las prestaciones de salud durante los periodos 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.

Las entidades estatales antes referidas podrán recibir información de los trabajadores y empleadores de la industria pesquera del consumo humano directo con la finalidad de ser considerada en la coordinación de 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 son de aplicación 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 se encuentran facultados a emitir 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**

Incorpórese el numeral 24.21 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 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

24.21 No contar en el respectivo centro de trabajo con, o no comunicar, 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.”



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: _____ Fecha de ingreso: (día/mes/año) Puesto u ocupación: _____
Unidades producidas en la semana: _____. (en caso el trabajador sea comisionista o destajero)	
Número de días efectivamente trabajados: _____. (para todos los trabajadores, incluidos comisionistas o destajeros)	
Número de horas efectivamente trabajadas: _____. (para todos los trabajadores, incluidos comisionistas o destajeros)	
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	Recurso Hidrobiológico: _____ Instrucción: Indicar el nombre de la especie o recurso hidrobiológico a procesar (por ejemplo, anchoveta, jurel, caballa, atún, entre otros).
	Tipo de unidad de trabajo: _____ Instrucción: 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.

Rendimiento promedio y pago	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.	
	Rendimiento promedio:	
	Unidad(es) de trabajo considerada como Rendimiento Promedio	Pago por Rendimiento Promedio
	Instrucción: En el Rendimiento Promedio debe indicarse la(s) unidad(es) de trabajo considerada(s) como promedio por día (por ejemplo, 20 conservas de caballa por día) y, asimismo, el pago correspondiente. Si el volumen de producción alcanzado por el trabajador es igual o mayor al rendimiento promedio, el monto de la remuneración diaria no podrá ser inferior al jornal mínimo previsto en el primer párrafo del artículo 3 de la Ley.	
Rangos de rendimiento y pagos:	Unidad de trabajo	Pago correspondiente
	De __ a __	
	De __ a __	
	De __ a __	
	Instrucción: 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 conllevan un pago aumentado o disminuido respecto del pago por rendimiento promedio.	
Dentro de un mismo rango, es posible establecer un pago diferenciado por cada unidad de trabajo alcanzada (por ejemplo, en un mismo rango de 10 a 15 conservas de caballa, es posible establecer mayor remuneración para el que produce 14 conservas que para el que obtiene 12).		
Igualmente, nada impide que, conforme sea mayor el rango de rendimiento, se asigne mayor valor al bien producido (en el ejemplo anterior, puede asignársele mayor valor a la conserva de caballa producida en el rango de 10 a 15, que a la conserva obtenida en el rango de 5 a 10 conservas).		

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 con 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.