

# LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR AGRARIO

## REGIMEN LABORAL EN EL SECTOR AGRARIO

Siguiendo con la dinámica emprendida de ser difusores de la normativa vigente sobre los derechos laborales en el agro, sobre todo a los vinculados a la Ley de Promoción e Inversión en el Sector Agrario, me he permitido hacer una especie de guía didáctica que deberá tenerse en cuenta al momento de contratar trabajadores:

### MARCO LEGAL:

- Decreto Legislativo N° 885 (10/11/96) Ley de promoción del sector agrario
- Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/97); texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral.
- Ley N° 26970 (17/05/1997), Ley de la modernidad en la seguridad social en salud Decreto Supremo N° 002-98-AG (17/01/1998), aprueban el Reglamento de la Ley de Promoción en el Sector Agrario.
- Ley 27360 (31/10/2000) Ley que aprueba las normas de Promoción del Sector Agrario Decreto Supremo N° 049-2002-AG (11/09/2002) Aprueban el Reglamento de la Ley N° 27360 – Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario.
- Resolución de Gerencia Central de Seguros N° 008-GCSEG-GDA-ESSALUD-2005 (21/03/2005); establecen requisitos de afiliación al seguro de salud agrario para trabajadores independientes.

## QUIENES GOZAN DE ESTE BENEFICIO

Gozan De este beneficio las personas naturales o jurídicas que desarrollen las siguientes actividades

1. Cultivo y/o Crianzas, con excepción de la industria forestal
2. Actividad agroindustrial
3. Actividad avícola que no utiliza maíz amarillo duro importado en su proceso productivo

## VIGENCIA

Los beneficios de la Ley en mención se aplicarán hasta el 31 de diciembre del 2021 (prorrogado según la Ley 28810)

## MODO DE CONTRATACION

Plazo determinado (en este caso podrán utilizar los sistemas modales de contratación establecida en la Ley de Productividad y competitividad laboral Decreto legislativo 728 y su Reglamento).Plazo indeterminado.

## REMUNERACION.-

El Jornal establecido por la Ley es diario y puede ser pagadero e forma semanal, quincenal y se

tiene como base la Remuneración Mínima vital (aumenta en el mismo porcentaje de aumento de la RMV).MENSUAL:

## **COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS**

La CTS está incluida en la remuneración mensual o diaria

## **VACACIONES**

El descanso vacacional será de quince días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda.

## **ASIGNACION FAMILIAR:-**

El trabajador que tenga hijos menores de 18 años y /o alcanzada dicha edad hasta un lazo de 6 años que cursen estudios superiores tienen el beneficio del 10% de l sueldo mínimo vital , cuyo moto es remunerable.

## **ALIMENTACION DIRECTA.**

Es potestad del empleador brindar la prestación de la alimentación directa (ración diaria de alimento), el cual no es computable a la remuneración siempre y cuando tengan la calidad de condición de trabajo.

## **ALIMENTACION INDIRECTA**

Es la que presta el empleador al trabajador en forma voluntaria o por convenio colectivo, las cuales se efectúan por intermedio de las empresas proveedoras de alimentos, la cual no es remunerable. El valor de la prestación no podrá exceder el 20% del monto de la remuneración ordinaria, no debiendo ser mayor en caso de ser otorgada superar las dos remuneraciones mínimas vitales.

## **GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

Las gratificaciones, se hallan incluidas en la remuneración diaria.

## **PROTECCION DE LA JORNADA MAXIMA**

La jornada de trabajo es de 08 horas diarias o 48 semanales, pudiendo establecerse jornadas especiales-

## **SEGURO DE SALUD AGRARIO**

Reciben todas las prestaciones del Seguro Social de Saludos y SU APORTE ES DEL 4% de la remuneración.

## **SISTEMA PENSIONARIO**

Pueden afiliarse a cualquiera de los sistemas, público o privado (AFP).

## **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO**

La indemnización por despido arbitrario es equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 180 remuneraciones diarias, las fracciones diarias se abonan por dozavos.

## **DERECHOS COLECTIVOS**

Derecho a la Libertad sindical

## **DISPOSICIONES ESPECIALES**

Exoneración del pago de las tasas indicadas en el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, y la presentación de los contratos es hasta el último día hábil del semestre de su celebración, si es con fecha posterior están sujetos a una multa del 1,3 % de la UIT.