

Nuevo régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario

Lima, miércoles 30 de diciembre de 2020

Alerta Legal Laboral

NUEVO RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y DE INCENTIVOS PARA EL SECTOR AGRARIO y RIEGO, AGROEXPORTADOR Y AGROINDUSTRIAL

El Congreso de la República aprobó una nueva Ley que regulará diversos aspectos laborales y tributarios en el sector agrario, ante la derogación de la Ley N° 27360. Dicha Ley regirá una vez que sea publicada en el Diario Oficial El Peruano. A continuación, abordamos sus principales implicancias en las relaciones de trabajo.

I. Alcances de la contratación.

Será considerado empleador agrario a toda persona natural o jurídica que desarrolle actividades de cultivo y/o crianza, así como la que realice actividad agroindustrial, siempre que utilice principalmente productos agropecuarios, fuera de la provincia de Lima y el Callao. Será el Midagri y el MEF quienes definan qué actividades califican como agroindustriales. Los productores agrarios están también bajo los alcances de la norma, excluyéndose a aquellos organizados en asociaciones de productores, en la medida que cada asociado de manera individual no supere las cinco hectáreas de producción.

En tanto serán considerados como trabajadores agrarios los obreros de campo, los operarios de packing y otros asociados a la actividad agrícola. No lo serán los trabajadores de las áreas administrativas y de soporte técnico de las empresas.

El trabajador agrario gozará del derecho preferencial de contratación siempre que cumpla con las condiciones de permanencia que exige la ley. Por ejemplo haber sido vinculado mediante contrato intermitente o contrato por temporada, dos veces consecutivas o no consecutivas.

Tratándose de actividades principales o de giro de negocio de las empresas agrícolas, queda prohibida la intermediación laboral y tercerización de servicios que impliquen una simple cesión de personal. Pero quedan vigentes la intermediación para labor principal ocasional o de suplencia, complementaria y especializada; así como la tercerización para todo tipo de labor, ejecutada conforme la ley de la materia.

II. Estructura remunerativa.

El sector contará con una Remuneración Básica (RB), que no puede ser menor a la RMV. Las gratificaciones legales equivalen a 16.66% de la RB y la CTS equivale a 9.72% de la RB.

La sumatoria de los conceptos previstos en el párrafo anterior, dividido entre 30 (días) conformará el concepto de Remuneración Diaria (RD). De forma facultativa, el trabajador puede elegir recibir los conceptos de CTS y gratificaciones en los plazos previstos que la ley establece, sin que sean prorrateados y pagados como parte de la RD.

Adicionalmente a la RB, el trabajador percibe la Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA) del 30% de la RMV, con carácter no remunerativo, por lo que no será base de cálculo para derechos laborales ni tributos sociales. El BETA puede pagarse mensualmente o en proporciones diarias en función al número de días laborados.

De esta manera el jornal agrario tendría la estructura siguiente:

Remuneración Diaria (RD)	
RB	31.00
BETA	9.30
Gratificaciones	5.16
CTS	3.01

III. Derechos laborales y contribución a Essalud.

Concepto	Descripción
Indemnización por despido	45 RD por cada año completo de servicios con un máximo de 360 RD. Las fracciones anuales se abonan por dozavos o treintavos.
Vacaciones	30 días por año completo de servicios o fracción para periodos trancos.
Asignación familiar	Pago proporcional a los días trabajados.
Horas extras	25% de la RB las dos primeras horas. 35% de la RB por las horas restantes.
Utilidades	Del 2021 al 2023 - Participación del 5% Del 2024 al 2026 - Participación del 7.5% A partir del 2027 - Participación del 10%
Essalud	Empleadores con 100 o más trabajadores o ventas mayores a 1700 UIT. La tasa de aportación sobre la RB será: <ul style="list-style-type: none"> • De 2021 a 2022 - 7% • De 2023 a 2024 - 8% • De 2025 en adelante - 9%

Empleadores con menos de 100 trabajadores o ventas menores a 1700 UIT. La tasa de aportación sobre la RB será:

- De 2021 a 2027 - 6%
- De 2028 en adelante - 9%

IV. Seguridad y salud en el trabajo.

El Minsa determinará las actividades que se desarrollan en el sector agrario que implican actividades de alto riesgo, correspondiendo respecto a los puestos de trabajo que resulten involucrados contar con la cobertura del Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo (SCTR). Esto significa que sus evaluaciones médicas ocupacionales serán de ingreso, periódica (1 vez al año) y de salida de carácter obligatorio.

V. Relaciones colectivas

El artículo 45 LRCT decía que, solo si no existe negociación colectiva a nivel de empresa, las partes decidirán si se negociará a ese nivel o por rama de actividad. A falta de acuerdo, debía decidirlo un arbitraje según el Tribunal Constitucional (TC). Eso ocurrió con la negociación colectiva en el puerto del Callao y, un arbitraje determinó que debía negociarse por rama de actividad si no se puede negociar a nivel de empresa.

La Ley aprobada por el Pleno no respeta ese criterio establecido por el TC. Ahora aun cuando se negocie a nivel de empresa, si alguna de las partes quiere negociar a nivel de rama de actividad, pero la otra no, el desacuerdo se decide en conciliación, mediación o arbitraje. Esto resulta aplicable a todos los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no solo a los agrarios.

En el caso del agro, pese a que exista negociación a nivel de empresa, dice la nueva Ley que “puede entablarse otra en un nivel distinto”, lo que implica que basta con que los sindicatos o federaciones quieran negociar a nivel de rama para que las empresas deban hacerlo. Se tendrán entonces convenios colectivos de rama y de empresa, encareciendo aún más la formalidad laboral, que se verá cada vez más reducida.