Reglamento de la ley del régimen laboral agrario

Lima, lunes 5 de abril de 2021

Alerta Legal Laboral

REGLAMENTO DE LA LEY DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y DE INCENTIVOS PARA EL SECTOR AGRARIO y RIEGO, AGROEXPORTADOR Y AGROINDUSTRIAL

Ponemos en conocimiento de nuestros clientes que mediante el Decreto Supremo No. 005-2021-MINAGRI, publicado el 30 de marzo de 2021, se han aprobado las normas reglamentarias de la Ley No. 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial. Dicha norma realiza una serie de precisiones que tienen impacto en las relaciones laborales que se desarrollan en ese sector productivo, siendo sus aspectos más relevantes los siguientes:

I. Ámbito de aplicación:

Será considerado empleador agrario aquel que realice actividades de cultivo, crianza o agroindustrial. Esta última actividad económica continúa pendiente de regulación por parte del MEF y Midagri, porque deberán emitir la lista de las actividades agroindustriales comprendidas en el marco de esta norma sectorial.

En tanto será considerado trabajador agrario toda persona natural que presta servicios personales, subordinados y remunerados para personas naturales o jurídicas que desarrollan actividades de cultivos y/o crianzas, o actividades agroindustriales contempladas en la Ley, con excepción del personal de las áreas administrativas y de soporte técnico. Es decir, el personal de estas áreas no estará sujeto al régimen laboral agrario. Al respecto, se ha precisado lo siguiente:

• El personal de las áreas administrativas son los trabajadores que desarrollan funciones de dirección, gestión, administración, contabilidad, gestión de recursos humanos, compra de bienes y servicios, almacén, ventas, asesoría legal, asistencia administrativa y secretarial, entre otras, siempre que estas funciones no se realicen principalmente en campos o plantas de la empresa.

• El personal de soporte técnico son los trabajadores que desarrollan funciones de instalación y mantenimiento preventivo y correctivo de equipos informáticos y maquinaria; instalación y gestión de sistemas de información, entre otras, independientemente de que estas funciones se realicen en campos o plantas de la empresa.

II. Preferencia en la contratación:

El trabajador agrario tiene derecho preferencial de contratación siempre que cumpla con las condiciones de permanencia que estableció la Ley. Por ejemplo, haber sido vinculado mediante contrato intermitente o contrato por temporada, dos veces consecutivas o no consecutivas. La ejecución de este derecho se realizará considerando criterios como que la cantidad de personal requerido en cada oportunidad de contratación, las labores sean idénticas o similares, y la extinción del vínculo laboral no se haya producido por causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador. Esto último significa que aquel trabajador que haya sido despedido en forma justificada pierde este derecho.

Se precisa además que, cuando la cantidad de personal requerido sea menor al número total de trabajadores con derecho preferencial de contratación, el empleador implementa un proceso de selección donde debe aplicar criterios objetivos tales como el desempeño, la experiencia laboral, la antigüedad, la prontitud de la respuesta a la convocatoria para el ejercicio del derecho preferencial de contratación, entre otros factores.

El empleador tiene la obligación de convocar dentro de los 15 días anteriores al inicio de la prestación de servicios a los trabajadores (inicio de temporada o reanudación de labores), para que manifiesten expresamente su voluntad de prestar servicios en la empresa. En la referida convocatoria, que puede efectuarse de manera física o virtual, es indispensable precisar la fecha de inicio de la prestación de servicios. Si vencido el plazo el trabajador no brinda una respuesta o expresa su negativa, habrá caducado su derecho a la recontratación.

III. Beneficios sociales y Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA)

La Ley estableció que el trabajador agrario puede elegir entre percibir las gratificaciones y la CTS en forma prorrateada (diariamente) o en forma semestral. Esta decisión impacta en la metodología de cálculo.

• Gratificaciones por fiestas patrias y navidad y CTS

Si estos beneficios se pagan en forma prorrateada a través de la remuneración diaria (RD), su base de cálculo siempre será la remuneración básica (RB), reajustándose sus valores cuando se produzca un incremento de la RMV si ésta es la RB. Es decir, no se incluyen en su metodología de cálculo, aquellos ingresos que adquieran regularidad como las horas extras. Al respecto la norma señala el cálculo con el cuadro siguiente:

Concepto	Valor
A. RB ? RMV	A. RB ? RMV
B. Gratificaciones legales 16,66% A	B. Gratificaciones legales 16,66% A
C. CTS 9,72% A	C. CTS 9,72% A
RD (A+B+C) / 30	RD (A+B+C) / 30

Situación distinta será si las gratificaciones (julio y diciembre) y la CTS (mayo y noviembre) se pagan en forma semestral, porque aquí se usará la metodología de cálculo del régimen general, es decir aquellos ingresos que adquieran regularidad como pueden ser las horas extras, sí formarán parte de la base de cálculo para liquidar estos beneficios. Cabe acotar que en este supuesto la CTS no se paga directamente al trabajador sino que deberá depositarse en una entidad financiera.

Respecto a la elección de modalidad del pago en forma prorrateada o semestral, el trabajador debe informar su decisión por escrito al empleador, de manera física o virtual, dentro de los 5 días hábiles de iniciado el vínculo laboral. A falta de comunicación, corresponde el pago de forma prorrateada. Dicha decisión puede modificarse posteriormente por acuerdo de partes, en cuyo caso esta modificación entra en vigencia desde el primer día del mes siguiente a aquel en el que se acuerda el cambio o, en la oportunidad que acuerden las partes.

• Vacaciones

Si el trabajador percibe sus ingresos en forma prorrateada, el cálculo de las vacaciones será de 30 RD, es decir se incluyen el valor de las gratificaciones y la CTS y otros concentos que tengan naturaleza remunerativa y/o se constituyan en ingresos que guardan regularidad (HHEE). En cambio, si el

trabajador optó por percibir tales beneficios en forma semestral, la remuneración vacacional será equivalente a la RB y demás conceptos remunerativos que resulten aplicables conforme a las reglas de cálculo previstas para el régimen general. Es decir no ingresan a su metodología de cálculo gratificaciones o la CTS.

- **BETA**

Este concepto no remunerativo no puede ser empleado para sustituir las remuneraciones complementarias a la RB que pudieran estar otorgándose en el centro de trabajo.

La BETA se paga con periodicidad mensual. Sin embargo, el empleador y el trabajador pueden acordar por escrito, en soporte físico o virtual, que el pago se realice de forma prorrateada, conjuntamente con el pago de la RD. Para tal efecto el trabajador debe informar su decisión dentro de los 5 días hábiles de iniciado el vínculo laboral. A falta de comunicación, corresponde el pago de forma prorrateada. Dicha decisión puede modificarse posteriormente por acuerdo de partes, en cuyo caso esta modificación entra en vigencia desde el primer día del mes siguiente a aquel en el que se acuerda el cambio o en la oportunidad que acuerden las partes. Nada impide que se pacte la periodicidad de la BETA en el contrato de trabajo o sus prórrogas.

El monto de la BETA es equivalente al 30% de la RMV vigente en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Los trabajadores que laboran menos de 4 horas diarias en promedio a la semana reciben la BETA en forma proporcional a la jornada trabajada. Para el pago de la BETA se computan los días laborados por el trabajador. En consecuencia, los días no laborados se descuentan de forma proporcional.

Por excepción, también son computables los días de descanso semanal, los días feriados, los días de descanso vacacional y los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración.

IV. Seguridad social en salud

El trabajador agrario contará con derecho a periodo de latencia, es decir que en caso de desempleo y de suspensión perfecta de labores que genere la pérdida del derecho de cobertura, los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones de Essalud durante un período de latencia de hasta doce meses, siempre que cuenten con un mínimo de 5 meses de aportación en los últimos tres años precedentes al cese, acogiéndose a 2 meses de período de latencia por cada cinco meses de aportación.