



05 de enero de 2021

Asunto: Ley del Régimen Laboral del Sector Agrario y Disposiciones Complementarias sobre Suspensión Perfecta de Labores.

Contacto: Juan Carlos Calderón

Régimen Laboral del Sector Agrario

Con fecha 31 de diciembre de 2020 se publicó la Ley 31110, mediante la cual se regula el régimen laboral agrario, disponiendo que los contratos laborales, beneficios sociales y condiciones laborales en general, se rigen principalmente por las disposiciones del régimen de la actividad privada reguladas por el TUO del Decreto Legislativo 728 y demás normas complementarias.

La ley precisa algunas características especiales:

1. Los contratos laborales pueden ser determinados o indeterminados y los beneficios sociales se abonarán en parte proporcional según el tipo de contrato y la duración del mismo.
2. La Remuneración Básica (RB) no puede ser menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV). Las gratificaciones legales equivalen a 16.66% de la RB y la compensación por tiempo de servicios equivale a 9.72% de la RB.
3. La Remuneración Diaria (RD) equivale a la suma de los conceptos previstos en el numeral 2, dividido entre 30 (treinta). De forma facultativa, el trabajador puede elegir recibir los conceptos de CTS y gratificaciones en los plazos que la ley establece, sin que entren a ser prorrateados en la RD. El derecho a la RD se genera siempre y cuando se labore más de 4 horas diarias en promedio.
4. Adicionalmente a la RB, el trabajador tiene derecho a percibir una Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA) del 30% de la RMV, con carácter no remunerativo. El BETA puede pagarse mensualmente o en proporciones diarias en función al número de días laborados.
5. El descanso vacacional se otorgará en parte proporcional a lo que corresponda de acuerdo con treinta días por año de servicios, según el tipo de contrato. Las vacaciones truncas se calculan sobre la base de los días trabajados y corresponde a 8.33% de la RB, y se debe pagar al momento del término del vínculo laboral o a la finalización de una temporada o intermitencia.
6. En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 45 RD por cada año completo de servicios con un máximo de 360 RD
7. Los trabajadores del sector agrario participan del 5% de las utilidades de sus respectivas empresas durante los años del 2021 al 2023, del 7.5% de las utilidades durante los años 2024 al 2026 y del 10% de las utilidades a partir del 2027 en adelante.

8. Los empleadores del régimen agrario están prohibidos de recurrir a mecanismos de intermediación laboral y tercerización de servicios que impliquen una simple cesión de personal; en consecuencia, los empleadores deben contratar directamente a dicho personal.
9. La norma regula un derecho preferencial de contratación para los trabajadores del sector agrario que sean contratados por periodos discontinuos.
10. Los trabajadores del sector agrario y sus derechohabientes son asegurados obligatorios de ESSALUD, el empleador deberá realizar el aporte de acuerdo los porcentajes establecidos en la ley.
11. Las personas naturales que desarrollen cultivos o crianzas por cuenta propia en predio propio o de terceros, siempre que no se refiera a actividades agroindustriales o relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza, se podrán afiliar al seguro social de ESSALUD de manera independiente con los mismos beneficios de los trabajadores dependientes para lo cual aportarán el 6% de la RMV vigente mensualmente.

Suspensión Perfecta de Labores

Mediante Resolución Ministerial 315-2020-TR de fecha 31 de diciembre del 2020, se dictan normas complementarias para la mejor aplicación de la Suspensión Perfecta de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y Decreto de Urgencia N° 038-2020.

Entra las disposiciones más importantes, se determina que las medidas de suspensión perfecta de labores (SPL) cuyo plazo se amplíe en virtud de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 031-2020-SA, pueden extenderse, como máximo, hasta el 5 de abril de 2021.

Los empleadores deben hacer de conocimiento previo dicha modificación a los trabajadores afectados, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes.

La modificación del plazo máximo de la SPL se realiza en la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, desde el 4 de enero de 2021 hasta el 8 de enero de 2021. Si vencido dicho plazo máximo, el empleador no realiza la modificación del plazo de duración de la SPL, se entiende que esta medida culminó al término de su duración inicial.

Lo dispuesto en los párrafos precedentes es aplicable a las medidas de suspensión perfecta de labores cuyo procedimiento administrativo se encuentra en trámite, sea con resolución aprobatoria o desaprobatoria no firme.

Cualquier consulta no dude en comunicarse con el abogado de contacto Juan Carlos Calderón al 999634372 o al siguiente correo electrónico: jcalderon@rossellolaw.com

Av. Camino Real 348, Torre El Pilar piso 12
San Isidro, Lima 15073, Perú T (511) 2300000
rossello@rossellolaw.com | www.rossellolaw.com

El presente mensaje tiene información legal de interés para los clientes de **ROSSELLÓ Abogados** y/o para quienes nos han manifestado su voluntad en recibirlo, por lo que no se considera SPAM.

Si usted desea no continuar recibiendo esta clase de mensajes en el futuro, con gusto lo retiraremos de nuestra lista de distribución, para lo cual le agradeceremos se sirva enviarnos un correo electrónico a la siguiente dirección: comunicaciones@rossellolaw.com