

DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO DE LA LEY DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO

El 30 de marzo de 2021 se publicó en el diario oficial “El Peruano”, el Decreto Supremo No. 006-2021-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo de la Ley No. 31330, Ley del régimen laboral agrario y riego agroexportador y agroindustrial. Entre sus disposiciones más relevantes encontramos:

MATERIA	DISPOSICION NORMATIVA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	<p>CONSTITUCIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se reconoce y garantiza a los trabajadores del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, los derechos a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, a afiliarse a ellas libremente, y a desarrollar actividad sindical para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales. ✓ Se reconoce el derecho de los trabajadores a afiliarse directamente a federaciones o confederaciones cuando los estatutos de las mismas lo permitan.
	<p>FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El Estado fomenta el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores, en particular en ámbitos superiores al de empresa, tales como ámbito de grupo de empresas o de rama de actividad. ✓ Promueve la representación y participación de las trabajadoras del sector agrario y riego. ✓ La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE implementará, de forma progresiva, servicios de orientación y asesoría sobre el ejercicio del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva en el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.
	<p>NIVEL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las partes deciden el nivel de la negociación colectiva por común acuerdo. A falta de acuerdo, las partes pueden recurrir libremente a mecanismos como la conciliación o mediación. Asimismo, se establece que la facultad de interponer el arbitraje potestativo. ✓ El Tribunal Arbitral evalúa la resolución de la controversia atendiendo al deber de fomento de la negociación colectiva, en particular en ámbitos superiores al de empresa, a la estacionalidad y discontinuidad de las actividades en el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial y otras características especiales de la actividad, a fin de fortalecer la negociación colectiva con un mayor nivel de alcance.
	<p>MODIFICACIÓN DEL NIVEL PREVIO DE LA NEGOCIACIÓN O DETERMINACIÓN DE NIVEL COMPLEMENTARIO</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En caso exista negociación colectiva previa en algún nivel, es posible pactar un nivel distinto de negociación de forma complementaria o sustitutoria.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A falta de acuerdo de la modificación o sustitución del nivel, a falta de acuerdo, las partes pueden recurrir libremente a mecanismos como la conciliación o mediación. Asimismo, se establece que la facultad de interponer el arbitraje potestativo.
	<p>REGLAS DE REPRESENTATIVIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Para que el producto negocial supra empresarial tenga efectos generales, se requiere que la organización(es) sindical(es) representen a la mayoría de empresas y trabajadores del nivel de negociación en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. Caso contrario, la convención colectiva tendrá eficacia limitada a los afiliados a la organización sindical. ✓ Debido a la estacionalidad y discontinuidad de las actividades en el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, el número de empresas y trabajadores se determina en función del promedio anual de empresas y trabajadores que se encuentran dentro de los alcances de la Ley No. 31110, y que son declarados en la Planilla Electrónica del año calendario inmediatamente anterior a aquel en que se presente el pliego de reclamos.
	<p>CONCURRENCIA Y ARTICULACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los convenios colectivos que operen distintos niveles se articulan por acuerdo de las partes del nivel más amplio, pudiendo definirse las reglas de articulación de las materias sujetas a negociación mediante acuerdos marco sobre la estructura de la negociación o convenios colectivos de niveles superiores al de empresa. ✓ En caso de ausencia de tales reglas, se aplica en su integridad el convenio colectivo que la mayoría absoluta de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de nivel inferior estime más favorable, en asamblea general. ✓ Pueden negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en un convenio colectivo de nivel superior, que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.
	<p>INFORMACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica semestralmente información sobre la situación económica y social del país y del sector agrario, e información estadística sobre los convenios colectivos firmados en el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial y sobre los trabajadores cubiertos por los mismos.
<p>CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO</p>	<p>TRASLADO AL CENTRO DE TRABAJO</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuando no exista servicio de transporte público para el traslado de los trabajadores al centro de labores, y no es posible que estos se trasladen por sus propios medios de forma segura, el empleador garantizará dicho traslado de forma directa o a través de terceros, mediante el servicio de transporte terrestre especial de personas (No podrá efectuarse el traslado en camiones, vehículos de transporte de mercancía). ✓ Las disposiciones en relación al traslado no implican la eliminación o reducción de las condiciones que sean más beneficiosas para el trabajador. ✓ Durante la vigencia de la emergencia sanitaria, en el traslado que se proporcione se deben observar las medidas de bioseguridad para evitar

propagación del COVID-19.

CONDICIONES DE ALIMENTACIÓN

- ✓ Los alimentos proporcionados a los trabajadores como condición de trabajo deben ser adecuados en función a la actividad realizada por aquellos, a cuyo efecto, se toman en cuenta los documentos técnicos emitidos por el Centro Nacional de Alimentación y Nutrición – CENAN del Instituto Nacional de Salud u otras fuentes de información que cumplan la misma finalidad.

CONDICIONES DE LOS COMEDORES

- ✓ Cuando el empleador proporcione a los trabajadores la alimentación principal o cuando los trabajadores procuran su propia alimentación principal, el empleador habilitará un comedor a fin de que el consumo de los alimentos se realice en condiciones adecuadas y seguras.
- ✓ El comedor habilitado puede ser permanente o temporal, y debe proteger al trabajador de condiciones climáticas adversas; estar delimitado e identificado; contar con condiciones mínimas de higiene, iluminación, ventilación y; estar dotado de mesas o tableros adecuadamente cubiertos, sillas o bancas, y agua limpia para el aseo de manos y rostro antes de la ingesta de alimentos.
- ✓ Durante la vigencia de la emergencia sanitaria, se deberán establecer turnos para que los trabajadores hagan uso del comedor respetando distanciamiento físico de 2 metros.

HIDRATACIÓN ADECUADA

- ✓ El empleador garantizará el suministro de agua potable para consumo humano durante toda la jornada de trabajo y debe estar a disposición de los trabajadores a través de bebederos ubicados de tal manera que les permita una hidratación constante durante toda la jornada de trabajo.

ÁREA DE DESCANSO

- ✓ Durante la jornada de trabajo, el empleador facilitará zonas de descanso a la sombra para los trabajadores. Si por la forma de organización de la jornada de trabajo, el trabajador se encuentra obligado pernoctar en el centro de trabajo, el empleador estará obligado a proporcionarle un lugar adecuado para dichos fines.

SERVICIOS HIGIÉNICOS

- ✓ El empleador deberá implementar servicios higiénicos de uso individual o colectivo, fijo o portátil.
- ✓ El mismo asegurará el buen estado de funcionamiento y limpieza de los servicios higiénicos.
- ✓ En aquellos lugares donde no sea factible colocar servicios higiénicos fijos, el empleador deberá conceder a los trabajadores los permisos necesarios para ausentarse de su puesto de trabajo y trasladarse al lugar donde estén ubicados los servicios higiénicos más cercanos, sin que el tiempo invertido sea descontado de su remuneración.

DUCHAS Y VESTUARIOS

- ✓ Cuando la naturaleza del trabajo implique que los trabajadores usen productos químicos tóxicos el empleador deberá implementar uno o más ambientes destinados al aseo de los trabajadores, los cuales están

dotados de duchas. De la misma forma, se implementarán vestuarios.

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

- ✓ Las maquinarias deberán contar con estructuras o dispositivos de protección de seguridad que evite la ocurrencia de accidentes de trabajo.
- ✓ Las acciones para la reducción de los riesgos producidos por el ruido y las vibraciones de las maquinarias deberán aplicarse en primera opción en el origen, luego en el medio y finalmente en el receptor.
- ✓ El empleador deberá establecer y aplicar un programa de mantenimiento.
- ✓ El mismo, deberá brindar formación e información a los operadores, en relación con los riesgos asociados al uso y mantenimiento de las maquinarias, equipos y herramientas.
- ✓ El empleador deberá realizar la evaluación de riesgos generados por los factores de riesgo ergonómicos.

PROTECCIÓN SOLAR

- ✓ El empleador deberá proveer a los trabajadores equipos de protección personal (EPP) tales como sombreros de ala ancha y protector de nuca, gorros, lentes de sol con protección UV y/o bloqueadores solares, entre otros, según corresponda. Asimismo, suministra la cantidad necesaria de bloqueador solar.

PLANES DE EMERGENCIA

- ✓ El empleador está obligado a contar con planes de emergencia.
- ✓ El mismo, deberá facilitar la información necesaria más reciente, para proteger a todas las personas en caso de emergencia en el sitio de trabajo.
- ✓ Asimismo, deberá establecer medidas de planificación, prevención, preparación y respuesta para los casos de emergencia a fin de proteger tanto a los trabajadores como al público en general, y de establecer medidas de colaboración con los servicios externos de emergencia.

Cualquier duda o consulta, nuestros equipos están a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo del área Laboral:



Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bv.u.pe



Vanessa Verano
Abogada Asociada
vverano@bv.u.pe



Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bv.u.pe



Dominick Vera
Abogado Asociado
dvera@bv.u.pe



Karla Zuta
Asociada Senior
kzuta@bv.u.pe



Natalia Peña
Abogada Asociada
npena@bv.u.pe



M. Eugenia Tamariz
Asociada Senior
mtamariz@bv.u.pe



Alfredo Torres
Abogado Asociado
atorres@bv.u.pe



Franklin Altamirano
Asociado Senior
faltamirano@bv.u.pe



Jenner Huerta
Asistente
jhuerta@bv.u.pe



Roberto Vilchez
Abogado Asociado
rvilchez@bv.u.pe



José Galantini
Asistente
jgalantini@bv.u.pe



Carlos Ciriaco
Abogado Asociado
cciriaco@bv.u.pe

Av. 28 de Julio 1044 Lima 18 – Perú / Teléfono: (511) 615-9090 / Fax: (511) 615-9091
Calle Fray Bartolomé de las Casas 478, Urb. San Andrés, Trujillo / Teléfono: (044) 60-8866/
Fax: (044) 60-8867 Jr. Robles Arnao 1055 – Urbanización San Francisco, Huaraz / Telefax:
(043) 72-4408

La presente alerta es brindada por el estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados con la finalidad de presentar información general sobre normas vigentes y otros aspectos que considera relevantes para las necesidades profesionales y empresariales cotidianas. La difusión a terceros o el empleo de esta información sólo podrá efectuarse mediante la autorización previa del Estudio, por lo que no se asume responsabilidad por su utilización.