

Aprueban el Reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo de la Ley del régimen laboral agrario

Hoy, 30 de marzo de 2021, se publicó el Decreto Supremo N° 6-2021-TR, mediante el cual se aprueba el Reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo de la Ley N° 31110, Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial ("Reglamento").

A continuación, las principales disposiciones del Reglamento:

ASPECTO	DETALLE
Constitución de organizaciones sindicales	<ul style="list-style-type: none"> El Estado reconoce y garantiza a los trabajadores del sector agrario y riesgo, agroexportador y agroindustrial, sin distinción ni autorización previa, 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. El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a afiliarse directamente a federaciones o confederaciones cuando los estatutos de las mismas así lo permitan.
Fuero sindical	<ul style="list-style-type: none"> El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores a no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación. El fuero sindical comprende a la totalidad de miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta 3 meses después de su registro; a los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta 3 meses después de concluido el procedimiento de negociación colectiva, así como en los demás supuestos previstos en las normas pertinentes. Las partes pueden pactar mediante convenio colectivo un mayor periodo de protección del fuero sindical para los trabajadores y un mayor número de trabajadores amparados por el fuero sindical, por su sola condición de afiliado a una organización sindical o por ser integrante de la comisión negociadora.
Nivel de la negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> Las partes deciden, de común acuerdo, el nivel de la negociación colectiva. A falta de acuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva, las partes pueden recurrir libremente a mecanismos como la conciliación o mediación. Asimismo, tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo.

	<ul style="list-style-type: none"> ● En caso de que exista negociación colectiva previa en algún nivel, para entablar una negociación colectiva en un nivel distinto, de forma complementaria o sustitutoria, es necesario el acuerdo de partes. ● A falta de acuerdo sobre la modificación o sustitución del nivel previo de la negociación colectiva o sobre la determinación de un nivel complementario, las partes tienen la facultad de resolver la controversia a través de mecanismos como la conciliación o mediación. Adicionalmente, pueden resolverla a través del arbitraje potestativo.
<p>Convenios colectivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Los convenios colectivos que operen en distintos niveles se articulan por acuerdo de las partes del nivel más amplio, para lo cual las partes pueden definir las reglas de articulación de las materias sujetas a negociación colectiva mediante acuerdos marco sobre la estructura de la negociación de alcance nacional, o en su defecto, a través de 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 refieren a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.
<p>Traslado de trabajadores al centro de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuando no existe 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 garantiza dicho traslado de forma directa o a través de terceros, mediante el servicio de transporte terrestre especial de personas. En ningún caso, el traslado de trabajadores puede efectuarse en camiones, vehículos de transporte de mercancía o en general en cualquier vehículo no fabricado para el transporte de personas. ● En cumplimiento del deber de prevención, el empleador garantiza que el traslado de los trabajadores se realice en condiciones de seguridad y respetando la cantidad máxima de personas que pueden trasladarse en el vehículo, según la cantidad de asientos del vehículo, independientemente de la distancia a recorrer. ● Las disposiciones antes señaladas no implican la eliminación o reducción de las condiciones de trabajo que sean más beneficiosas para el trabajador.
<p>Condiciones de los comedores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuando el empleador proporciona a los trabajadores la alimentación principal, sea desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya, o cena, o cuando los trabajadores procuran su propia alimentación principal, el empleador habilita un comedor a fin de que el consumo de los alimentos se realice en condiciones adecuadas y seguras. ● El comedor habilitado por el empleador 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. Asimismo, debe ubicarse lo suficientemente alejado de las áreas donde se apliquen productos agroquímicos o donde se almacenen productos peligrosos, a fin de evitar la contaminación de los alimentos. ● En ningún caso, el trabajador puede consumir sus alimentos durante la ejecución de sus labores. De igual modo, durante el horario de refrigerio, el consumo de alimentos no puede realizarse en los lugares de trabajo.

<p>Servicios higiénicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● El empleador implementa servicios higiénicos de uso individual o colectivo, fijo o portátil, los cuales disponen como mínimo de los aparatos sanitarios conforme a lo establecido en el Reglamento. En los lugares de trabajo donde laboren hombres y mujeres, los servicios higiénicos son independientes y separados. ● En aquellos lugares donde no sea factible colocar servicios higiénicos fijos o portátiles porque existen problemas específicos debido a la topografía del terreno en los cuales no existen facilidades de ingreso, tales como calles, o debido a la dificultad del manejo de aguas residuales en razón a que no hay facilidades de ingreso, el empleador concede 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.
<p>Duchas y vestuarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuando la naturaleza del trabajo implique que los trabajadores usen productos químicos tóxicos, el empleador implementa uno o más ambientes destinados al aseo de los trabajadores, los cuales están dotados de duchas. A tal efecto, se proporciona a los trabajadores elementos de higiene personal para el aseo del cuerpo y cabello. ● De igual manera, se implementan vestuarios con circulación de aire continua y con casilleros destinados para la ropa de trabajo y para la ropa de uso personal.
<p>Equipos de protección personal</p>	<p>El empleador, luego de cumplir con la jerarquía de controles, a efectos de eliminar o reducir el riesgo, otorga los equipos de protección personal, los cuales cumplen las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Ser específicos al tipo de riesgo, pudiendo ser para protección de riesgos: químicos, mecánicos, eléctricos, entre otros. b. Estar acorde con las características antropométricas de los trabajadores. c. Cumplir con los estándares técnicos de fabricación nacional y/o internacional que permitan garantizar la protección adecuada y no sean nocivos para la salud. d. El empleador brinda a los trabajadores la capacitación necesaria que garantice el correcto uso de los equipos de protección personal, su mantenimiento e inspección.
<p>Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo</p>	<p>Se considera una infracción grave en materia de relaciones laborales no proporcionar a los trabajadores bajo el régimen laboral agrario las condiciones de trabajo para su traslado al centro de trabajo, la habilitación de comedores, alimentación e hidratación adecuada y áreas de descanso.</p>

Cristina Oviedo

Socia
coa@prcp.com.pe

Brian Ávalos

Asociado Principal
bar@prcp.com.pe

ESCUCHA NUESTROS
PODCASTS



VISITA NUESTRO
BLOG