

ALERTA LABORAL

PUBLICAN REGLAMENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN AGRARIO

Ayer, 30 de marzo de 2021, se publicó el Decreto Supremo N° 006-2021-TR, Decreto Supremo que 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 riego, agroexportador y agroindustrial.

En el cuadro que presentamos a continuación, podrán encontrar un resumen de las principales disposiciones del Decreto Supremo:

Materia	Regulación
Constitución de Organizaciones Sindicales	<ul style="list-style-type: none"> El Estado reconoce y garantiza a los trabajadores del sector agrario y riego, 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. Asimismo, 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"> Garantiza que los trabajadores no puedan ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos sin causa justa debidamente demostrada o sin su aceptación. Comprende a la totalidad de los miembros del sindicato desde la presentación de la solicitud de registro del sindicato y hasta tres meses después de su registro; y, en el caso de los miembros de la comisión negociadora, hasta tres meses luego de concluida la negociación. Aplican los demás supuestos establecidos en las normas pertinentes. A través de un convenio colectivo, las partes pueden acortar un periodo mayor de protección del fuero sindical, así como ampliar el número de trabajadores amparados.
Nivel de negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> Se elige de común acuerdo entre las partes y, en su defecto, pueden recurrir a conciliación o mediación o, incluso, a un arbitraje potestativo. Si las partes desean cambiar de nivel en relación a una negociación previa, deberán acordarlo previamente. En caso de falta de acuerdo sobre la sustitución o modificación del nivel pueden acudir a los mecanismos alternativos de solución de conflictos. Los convenios que operen en distintos niveles se articulan por acuerdo de las partes del nivel más amplio.
Derecho de asesoramiento	<ul style="list-style-type: none"> Las partes pueden ser asesoradas durante todo el procedimiento de negociación colectiva por profesionales debidamente colegiados, así como por dirigentes de organizaciones de nivel superior a los que se encuentran afiliadas, a quienes se les brindan las facilidades correspondientes. Los asesores limitan su intervención a la esfera de su actividad profesional y en ningún caso sustituyen a las partes en la negociación ni en la toma de decisiones.
Deber de negociar de buena fe y de derecho de información	<ul style="list-style-type: none"> La buena fe implica que el inicio de la negociación colectiva se dé dentro de los diez días de presentado el pliego de reclamos; que se entregue oportunamente toda la información pertinente (derecho de información); que se lleven a cabo la reuniones según lo pactado; y que se realicen todas las acciones a fin de arribar a un acuerdo, con cooperación de ambas partes. La información puede ser solicitada con noventa (90) días de anticipación a la presentación del pliego y debe ser entregada en un plazo máximo de treinta (30) días naturales. En caso de incumplimiento por parte del empleador, los representantes de los trabajadores y la organización sindical pueden solicitar la información a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Mediante convenio colectivo se pueden establecer reglas distintas para la solicitud y entrega de la información.
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> El empleador debe garantizar el transporte seguro de sus trabajadores. Se debe garantizar la calidad de los alimentos que sean proporcionados, además debe garantizarse acceso a agua potable durante toda la jornada de trabajo. El empleador debe garantizar la limpieza, condiciones óptimas y existencia de los comedores, áreas de descanso con sombra, servicios higiénicos (separados entre hombres y mujeres). En caso el trabajo implique el uso de químicos tóxicos, también deberán contar con duchas y vestuarios debidamente equipados (con útiles de aseo, iluminación, ventilación continua y privacidad entre los trabajadores). La maquinaria utilizada debe contar con los debidos mantenimientos y controles de calidad, así como se debe informar y capacitar a los trabajadores en el uso de todas las herramientas de trabajo, así como definir y reducir los riesgos en su utilización. El empleador debe proporcionar a los trabajadores con equipos de protección personal para prevenir los efectos nocivos de la radiación solar (sombreros de ala ancha y protector de nuca, gorros, lentes con protección UV, bloqueadores solares con protección mayor o igual a cincuenta con protección UVA y UVB, entre otros). El equipo de protección personal debe ser definido por el servicio de seguridad y salud en el trabajo. Para el uso de los químicos y/o demás productos utilizados también se debe contar con los equipos de protección necesarios, así como con la capacitación e información pertinente y los planes de emergencia ante los distintos escenarios posibles.
Infracción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Se considera una infracción grave en materia de relaciones laborales no proporcionar a los trabajadores que laboran bajo los alcances del 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.