



SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

FORMALIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR AGRÍCOLA





NUEVO RÉGIMEN LABORAL AGRARIO

BASE LEGAL



Ley anterior: Ley 27360

DEROGADA

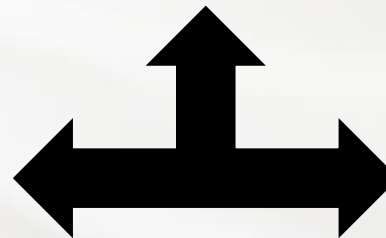
Nueva Ley
Ley 31110

Vigente desde
el 01/01/2021

Reglamento de la Ley
D.S N° 005-2021-MIDAGRI

Reglamento de negociación
colectiva y condiciones mínimas
de trabajo

D.S N° 006-2021-TR



CONTRATO DE TRABAJO

Se pueden suscribir contratos indeterminados o determinados, tales como: contratos intermitentes o de temporada u otras modalidades que se ajusten a sus necesidades.

TIENES DERECHO A LA PREFERENCIA EN LA CONTRATACIÓN, EN LOS SIGUIENTES CASOS:

Si eres contratado por un mismo empleador en la misma línea de cultivo, por dos o más plazos que en conjunto superan los dos meses en un periodo de un año,.

Si eres contratado por un mismo empleador, bajo la modalidad de contratos intermitentes o contratos de temporada o similares, dos veces consecutivas o no consecutivas.

Si eres contratado por distintas empresas vinculadas entre sí, para actividades estacionales bajo la modalidad de contratos de temporada que en conjunto cubren un año completo de servicios.

Si eres contratado por un mismo empleador, bajo la modalidad de contratos de temporada, por lo menos dos temporadas en un mismo año, de manera consecutiva o no consecutiva, para prestar servicios en cultivos diversos cuya estacionalidad conjunta cubre todo el año.

Cada vez que el empleador requiera contratar personal en la misma línea de cultivo.

Si el empleador requiere contratar personal en las siguientes temporadas o servicios intermitentes.

Si cualquiera de estas empresas requiere contratar personal en las siguientes temporadas.

Si el empleador requiere contratar personal en las siguientes temporadas.



JORNADA DE TRABAJO

LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A UNA JORNADA ORDINARIA MÁXIMA DE TRABAJO

No debe exceder de 8 (ocho) horas por día o de 48 (cuarenta y ocho) horas por semana.

El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal **se considera sobretiempo.**

PAGO DE HORAS EXTRAS

Empleador y trabajador puede pactar la sobretasa, pero esta no puede ser menor de:

HORA EXTRA	MONTO A PAGAR
Dos primeras horas	<ul style="list-style-type: none">Recargo del 25% por hora, calculado sobre la RB.
Tercera en adelante	<ul style="list-style-type: none">Recargo del 35% por hora, calculado sobre la RB.



¿Hay otra forma de compensar las horas extras?

Si, empleador y trabajador pueden acordar:

TRABAJO EN SOBRETIEMPO



COMPENSACIÓN CON DESCANSO

HORARIO DE REFRIGERIO

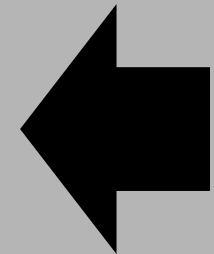
Es de carácter **obligatorio** y no podrá ser inferior a **cuarenta y cinco (45) minutos**.

Deberá coincidir en lo posible con los horarios de la alimentación principal (desayuno, almuerzo y cena).



No se puede consumir los alimentos durante la ejecución de las labores.

El consumo de alimentos no puede realizarse en los lugares de trabajo.



DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO Y EN DÍAS FERIADOS

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

Tienes derecho a un día de descanso en cada semana, el que **preferentemente** debe ser otorgado en día domingo.

EJEMPLO:

Si tu descanso semanal son los días jueves, el domingo será un día laborable como cualquier otro.

DESCANSO EN DÍAS FERIADOS

Los días feriados de ámbito nacional se celebran en la fecha respectiva y son los siguientes:

AÑO NUEVO (1 DE ENERO)	JUEVES SANTO Y VIERNES SANTO (MOVIBLES)	DÍA DEL TRABAJO (1 DE MAYO)	BATALLA DE ARICA Y DÍA DE LA BANDERA (7 DE JUNIO)	SAN PEDRO Y SAN PABLO (29 DE JUNIO)	CONMEMORACIÓN AL HEROICO SACRIFICIO DEL CAPITÁN FAP JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZALES (23 DE JULIO)	FIESTAS PATRIAS (28 Y 29 DE JULIO)
BATALLA DE JUNÍN (6 DE AGOSTO)	SANTA ROSA DE LIMA (30 DE AGOSTO)	COMBATE DE ANGAMOS (8 DE OCTUBRE)	TODOS LOS SANTOS (1 DE NOVIEMBRE)	INMACULADA CONCEPCIÓN (8 DE DICIEMBRE)	BATALLA DE AYACUCHO (9 DE DICIEMBRE)	NAVIDAD DEL SEÑOR (25 DE DICIEMBRE)



DESCANSO VACACIONAL

Tienes derecho a **30 días de descanso vacacional**, o la parte proporcional según corresponda.

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

Tienes derecho a vacaciones trucas e indemnización vacacional, cuando corresponda.

Cuando las gratificaciones legales y la CTS se pagan de manera prorrateada

$$RV = 30RD$$

*Además se deberá incluir al cálculo los demás conceptos remunerativos que perciba el trabajador.

Cuando las gratificaciones legales y la CTS se pagan o depositan de forma semestral

$$RV = RB$$

*Además se deberá incluir al cálculo los demás conceptos remunerativos que perciba el trabajador.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO



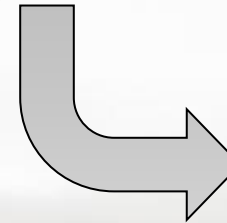
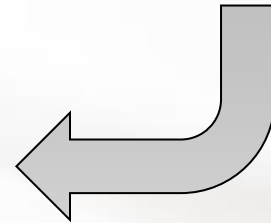
En caso de despido arbitrario, tienes derecho a una **indemnización** de 45 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 360 remuneraciones diarias, las fracciones anuales se abonan por dozavos y treintavos.

¿QUIÉNES ESTÁN EXCLUIDOS DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO?



- Las empresas que realizan actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.
- Productores agrarios, asociados bajo cualquier forma jurídica tales como asociaciones, comités, cooperativas u otros afines; **siempre y cuando, de manera individual, no superen de cinco (05) hectáreas de producción.**
- El personal de las áreas administrativas y de soporte técnico de las empresas.

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.**



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.**



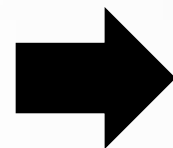
Los trabajadores de personas naturales o jurídicas que se encuentren en dichos supuestos se encontrarán **bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728.**



RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

¿QUÉ TRABAJADORES PERTENECEN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA?

En el Perú existe un régimen laboral de común aplicación para todos los trabajadores del sector privado.



RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA
(DECRETO LEGISLATIVO N° 728)



¿QUÉ BENEFICIOS OFRECE?

Los beneficios y obligaciones laborales para el régimen de la actividad privada, se encuentran recogidos en diversas disposiciones normativas.

¿EXISTEN OTROS RÉGIMENES LABORALES?

Contamos con regulación laboral especial para determinados tipos de actividades, así, en función de la actividad empresarial o de las características propias de la labor a realizar existen **“RÉGIMENES LABORALES ESPECIALES”**, regulados por sus propias normas.

¿SI LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DE MI EMPLEADOR NO CUENTA CON UN RÉGIMEN ESPECIAL?

¿SI LA NORMA QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE MI ACTIVIDAD, ME EXCLUYÓ DEL MISMO?



Si te encuentras en alguno de estos supuestos, será de aplicación el régimen de común aplicación en el sector privado, esto es el Régimen Laboral de la Actividad Privada (Decreto Legislativo 728).

CONTRATACIÓN LABORAL

- Se presume una contratación a tiempo indeterminado.
- Se formaliza con el ingreso a planilla de los trabajadores.

- Constar por escrito.
- Existencia y consignación expresa de una causa objetiva.

Tales como: contratos intermitentes o de temporada u otras modalidades que se ajusten a sus necesidades.



Todo empleador debe cumplir con el registro de sus trabajadores en planilla, dando **el alta correspondiente en el T-Registro dentro del día en que estos inician la prestación de sus servicios.**

JORNADA DE TRABAJO

LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A UNA JORNADA ORDINARIA MÁXIMA DE TRABAJO

No debe exceder de 8 (ocho) horas por día o de 48 (cuarenta y ocho) horas por semana.

Es aquella labor realizada en exceso de la jornada ordinaria del centro de trabajo.

PAGO DE HORAS EXTRAS

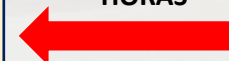
Empleador y trabajador puede pactar la sobretasa, pero esta no puede ser menor de:

HORA EXTRA	MONTO A PAGAR
Dos primeras horas	■ Recargo del 25% sobre el valor hora, por cada "hora extra".
Tercera en adelante	■ Recargo del 35% sobre el valor hora, por cada "hora extra".

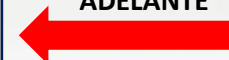
REMUNERACIÓN MENSUAL	DIAS	VALOR DIA
S/. 1200.00	30	1200/30= 40
REMUNERACIÓN DIARIA	HORAS	VALOR HORA
S/. 40.00	8	40/8= 5

VALOR HORA	SOBRETASA %	SOBRETASA SOLES	HORA CON INCREMENTO
S/. 5.00	25%	S/.1.25	S/.6.25 C/H
VALOR HORA	SOBRETASA %	SOBRETASA SOLES	HORA CON INCREMENTO
S/. 5.00	35%	S/.1.75	S/.6.75 C/H

2
PRIMERAS
HORAS



3°
EN
ADELANTE



¿Hay otra forma de compensar las horas extras?

Si, empleador y trabajador pueden acordar:

TRABAJO EN SOBRETIEMPO



COMPENSACIÓN CON DESCANSO

HORARIO DE REFRIGERIO

Es de **carácter obligatorio** y no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos.

Deberá coincidir en lo posible con los horarios de la alimentación principal (desayuno, almuerzo y cena).

Establecido por el empleador dentro del horario de trabajo y **no forma parte de la jornada de trabajo.**

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO Y EN DÍAS FERIADOS

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

Tienes derecho a un día de descanso en cada semana, el que **preferentemente** debe ser otorgado en día domingo.

EJEMPLO:

Si tu descanso semanal son los días jueves, el domingo será un día laborable como cualquier otro.

DESCANSO EN DÍAS FERIADOS

Los días feriados de ámbito nacional se celebran en la fecha respectiva y son los siguientes:

AÑO NUEVO (1 DE ENERO)	JUEVES SANTO Y VIERNES SANTO (MOVIBLES)	DÍA DEL TRABAJO (1 DE MAYO)	BATALLA DE ARICA Y DÍA DE LA BANDERA (7 DE JUNIO)	SAN PEDRO Y SAN PABLO (29 DE JUNIO)	CONMEMORACIÓN AL HEROICO SACRIFICIO DEL CAPITÁN FAP JOSÉ ABELARDO QUIÑONES GONZALES (23 DE JULIO)	FIESTAS PATRIAS (28 Y 29 DE JULIO)
BATALLA DE JUNÍN (6 DE AGOSTO)	SANTA ROSA DE LIMA (30 DE AGOSTO)	COMBATE DE ANGAMOS (8 DE OCTUBRE)	TODOS LOS SANTOS (1 DE NOVIEMBRE)	INMACULADA CONCEPCIÓN (8 DE DICIEMBRE)	BATALLA DE AYACUCHO (9 DE DICIEMBRE)	NAVIDAD DEL SEÑOR (25 DE DICIEMBRE)



DESCANSO VACACIONAL

Derecho a **30 días de descanso vacacional.**

- Un año de servicios
- Condicionado cumplimiento del récord vacacional.

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

La oportunidad será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador.

* A falta de acuerdo decidirá el empleador

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO



Una remuneración y media mensual por cada año completo de servicio con un tope de 12 remuneraciones.

CONTRATO INDETERMINADO

Una remuneración y media por cada mes que le falte laboral hasta el vencimiento de su contrato, con un tope de 12 remuneraciones.

CONTRATO A PLAZO FIJO

BENEFICIOS LABORALES



GRATIFICACIÓN	FECHA DE PAGO			
	FIESTAS PATRIAS PRIMERA QUINCENA DE JULIO		NAVIDAD PRIMERA QUINCENA DE DICIEMBRE	
	Junto con la gratificación el trabajador debe percibir una BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA			
CTS	FECHA DE DEPÓSITO			
	PRIMERA QUINCENA DE MAYO		PRIMERA QUINCENA DE NOVIEMBRE	
ASIGNACIÓN FAMILIAR	10% de la RMV (actualmente S/. 102.50).	Tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años	Mayor de 18 años, que se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios (hasta los 24 años)	Mayor de 18 años, con discapacidad severa, debidamente certificada de conformidad con lo normado por la Autoridad Nacional de Salud (salvo que perciban la Pensión No Contributiva por Discapacidad Severa).
UTILIDADES	Siempre que desarrollen actividades que generan rentas de tercera categoría y que cuenten con más de 20 trabajadores.			
SEGURO VIDA LEY	Todo trabajador, independientemente del régimen laboral y de la modalidad contractual.			

SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD



- Asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud.
- El aporte equivale al 9% de la remuneración y corre por cuenta del empleador.
- En los casos en que el trabajador perciba remuneraciones por debajo de la remuneración mínima vital vigente, **se deberá considerar como base mínima imponible, la remuneración mínima vital.**

SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES

- Deben cumplir con elegir un régimen pensionario.
- El Perú cuenta actualmente con **2 sistemas de pensiones**, los cuales coexisten de forma paralela.





RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICROEMPRESA

¿QUÉ TRABAJADORES PERTENECEN AL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICROEMPRESA?

Si se realizan actividades comprendidas en la Ley 31110, pero se encuentra acreditada como **MICROEMPRESA** en el REMYPE, conserva su régimen laboral especial de microempresa.

REMUNERACIÓN

Remuneración Mínima Vital: S/.
1025.00

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

Tienen derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso a la semana

DESCANSO VACACIONAL

15 días de descanso vacacional.

JORNADA DE TRABAJO

Jornada ordinario máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales
Tienen derecho a que se reconozca el trabajo en sobretiempo.

DESCANSO POR DÍAS FERIADOS

Tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en el D.Leg. N° 713.

RÉGIMEN PREVISIONAL

Deben cumplir con elegir un régimen pensionario.

SEGURO VIDA LEY

Desde el primer día que inicia la relación laboral

BENEFICIOS LABORALES

CTS	GRATIFICACIÓN
NO CORRESPONDE	NO CORRESPONDE

SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

Los trabajadores de las Microempresas, debidamente acreditadas en el REMYPE, serán afiliados al régimen **semicontributivo** del Seguro Integral de Salud (SIS).

***NO IMPIDE OPTAR POR ESSALUD.**

APORTE	
S/. 15.00 EMPLEADOR	S/. 15.00 ESTADO

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.





RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA

¿QUÉ TRABAJADORES PERTENECEN AL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA?





REMUNERACIÓN

Remuneración Mínima Vital: S/
1025.00

JORNADA DE TRABAJO

Jornada ordinario máxima de 8
horas diarias o 48 horas
semanales
Tienen derecho a que se
reconozca el trabajo en
sobretiempo.

PARTICIPACIÓN EN UTILIDADES

Siempre que generen rentas de
tercera categoría y cuenten con
más de 20 trabajadores.

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

Tienen derecho como mínimo a 24
horas consecutivas de descanso a la
semana

DESCANSO POR DÍAS FERIADOS

Tienen derecho a descanso
remunerado en los días feriados
señalados en el D.Leg. N° 713.

SEGURO VIDA LEY

Desde el primer día que inicia la
relación laboral

DESCANSO VACACIONAL

**15 días de descanso
vacacional.**

RÉGIMEN PREVISIONAL

**Deben cumplir con elegir un
régimen pensionario.**

SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

Asegurados regulares al
EsSalud.

BENEFICIOS LABORALES



CTS	GRATIFICACIÓN
A razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.	Cada una equivalente a media remuneración mensual.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

¡MUCHAS GRACIAS!

¿Tienes consultas o dudas sobre
tus **derechos laborales?**



ESCANEA ESTE CÓDIGO QR

¡Síguenos en nuestras redes sociales!



/SunafilPeru



@SunafilPeru



Canal Sunafil



Sunafil



@sunafilperu



@sunafil_peru