

REGIMEN LABORAL

SECTOR AGRARIO

3A

SOLUCIONES CONTABLES

989016806

Base Legal:

LEY 31110: LEY DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y DE INCENTIVOS Y RIEGO, AGROEXPORTADOR Y AGROINDUSTRIAL VIGENTE DESDE ENERO DEL 2021 Y SU REGLAMENTO DS 005-2021-MINAGRI, VIGENTE DESDE EL 31 DE MARZO DEL 2021



SOLUCIONES CONTABLES

989016806

CONCEPTOS REMUNERATIVOS:

Concepto de remuneración.- Se considera remuneración para todo efecto legal (CTS, gratificaciones, vacaciones, horas extras, etc.) al íntegro de lo que el trabajador percibe como retribución por los servicios prestados, en tanto se cumpla las condiciones siguientes:

- ❖ Que se pague como retribución por los servicios prestados bajo subordinación o dependencia.
- ❖ Cualquiera sea la denominación que se le dé al concepto pagado al trabajador. En consecuencia, se considera remuneración al sueldo, salario, jornal, haber, comisiones, bonificaciones y otros, en tanto se trate de una retribución por los servicios prestados a la empresa.
- ❖ Que la retribución pagada sea de libre disposición del trabajador.

- ▶ **Alimentación principal.-** Se incluye como remuneración a la alimentación principal que se otorga al trabajador, concepto que debe ser valorizado y debe constar en la planilla y en la boleta de pago que se le entrega.

Se entiende como alimentación principal, indistintamente el desayuno, almuerzo, cena o comida, excluyéndose al refrigerio, esto es, el alimento corto (fruta, bebida, sándwich y similares) que el trabajador percibe sin paralizar sus labores ordinarias.

- ▶ **Asignación familiar.-** La asignación familiar que se otorga al trabajador con hijos menores de 18 años o mayores de edad que siguen estudios superiores hasta los 24 años de edad, es equivalente al 10% de la remuneración mínima (S/ 93). A partir del 1 de mayo la RMV será 1025 y el 10% 102.50

Si ambos cónyuges laboran en la misma empresa, cada uno de ellos percibe el íntegro de la asignación familiar, según lo establecido por la Ley 25129 y su Reglamento.

- ▶ **Remuneración para el depósito CTS.-** La compensación por tiempo de servicios (CTS) constituye un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador. Se otorga a todos los trabajadores que cumplan por lo menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro (4) horas diarias y tener como mínimo un (1) mes de prestación efectiva de servicios.

Si la CTS se paga en forma diaria será de S/ 3,01 ($930 \times 9,72\%$ entre 30 = 3,01). Si se acuerda que la CTS se pague semestralmente en mayo y en noviembre, la CTS semestral será de S/ 542 y la CTS anual S/ 1.084, aproximadamente.

- ▶ **Remuneración de Gratificaciones.-** La gratificación legal diaria, si se ha acordado que se paga conjuntamente con la remuneración diaria, es equivalente a S/ 5,17 ($930 \times 16,66\%$ entre 30 = S/ 5,17). Si la gratificación se paga en julio y en diciembre, el monto de la gratificación semestral será de S/ 930 y la gratificación anual de S/ 1860, aproximadamente.

El trabajador, deberá de informar su decisión de manera física o virtual por escrito dentro de los 05 días hábiles de iniciado su vinculación laboral como sera los depósitos de su gratificación y CTS

- ▶ **Horas extras.-** Las horas extras se pagan conforme al régimen laboral común, esto es, las dos primeras horas extras con el 25% de más y a partir de la tercera hora extra con el 35% adicional.
- ▶ **Trabajo nocturno.-** No se ha regulado el pago especial por trabajo nocturno. Depende de lo que acuerden las partes. Se considera trabajo nocturno el que es prestado desde las 10 p.m. hasta las 6 a.m. Solo los trabajadores que prestan trabajo en jornada nocturna y que perciben la RMV de S/ 930, tienen derecho a una sobretasa del 35% adicional, por haber realizado trabajo en jornada nocturna.

CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS:

Conforme al artículo 7 del DS 003-97-TR, concordante con el artículo 19 de la Ley de CTS (DS 001-97-TR de 01.03.97), se consideran conceptos no remunerativos - no computables para el pago de beneficios laborales, los siguientes:

- ▶ **Las gratificaciones extraordinarias.**- Esto es, las otorgadas voluntaria y excepcionalmente por el empleador o las acordadas con el sindicato, distintas a las gratificaciones legales de julio y diciembre. Se incluyen como gratificación extraordinaria a la bonificación por cierre de pliego, que la empresa acuerda con el sindicato.
- ▶ **Participación en las utilidades.**- No son computables para el pago de los beneficios laborales, el monto de las utilidades que la empresa distribuye a sus trabajadores, luego de presentar su declaración anual del impuesto a la renta.

CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS:

- ▶ **Las gratificaciones extraordinarias.-** Esto es, las otorgadas voluntaria y excepcionalmente por el empleador o las acordadas con el sindicato, distintas a las gratificaciones legales de julio y diciembre. Se incluyen como gratificación extraordinaria a la bonificación por cierre de pliego, que la empresa acuerda con el sindicato.
- ▶ **Participación en las utilidades.-** No son computables para el pago de los beneficios laborales, el monto de las utilidades que la empresa distribuye a sus trabajadores, luego de presentar su declaración anual del impuesto a la renta. Este concepto incluye a cualquier otra forma de participación en las utilidades que se haya acordado en la empresa o que haya sido otorgada voluntariamente por el empleador.
- ▶ **Condiciones de trabajo.-** Se consideran condiciones de trabajo a las sumas que otorga el empleador para el cabal desempeño de las labores del trabajador o con ocasión de sus funciones tales como, vestuario, zapatos, guantes, casco y otros bienes o servicios, indispensables para la prestación de los servicios encomendados.

CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS:

- ▶ **Canasta de Navidad.**- No tienen efecto remunerativo el valor de la canasta de Navidad y similares que la empresa otorga a sus trabajadores por determinada festividades.
- ▶ **Valor del transporte.**- Es aquel que cubre razonablemente el traslado del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que se trate de un monto razonable, para el traslado del trabajador.

CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS:

- ▶ **Bonificaciones excepcionales.-** Son aquellas que se otorgan excepcionalmente, por ejemplo, por cumpleaños y matrimonio del trabajador, por nacimiento de hijos, por fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza. Igualmente, comprende las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades, siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
- ▶ **Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA).-** Adicional a la remuneración diaria, el trabajador tiene derecho a una bonificación especial por trabajo agrario (BETA), que no tiene carácter remunerativo y es equivalente al 30% de la RMV, esto es S/ 279 mensuales o S/ 9,30 diarios. La BETA, al no tener carácter remunerativo, no es computable para el pago de CTS, gratificaciones, vacaciones, horas extras, etc. Para los trabajadores que laboren menos de cuatro horas diarias de promedio semanal, la BETA se les paga proporcionalmente.

TRATAMIENTO DE TARDANZAS Y FALTAS

Control de Registro de asistencia

Legalmente, en el Perú la jornada laboral no debe exceder las 48 horas semanales. Ahora bien, ¿cómo controlar adecuadamente el tiempo que trabaja un empleado en la empresa? ¿De qué manera se puede tener constancia de las horas extra que deben incluirse en su remuneración? Es muy sencillo: implementando un apropiado registro de asistencia laboral. Es, en resumen, un sistema de control del tiempo que labora cada trabajador.

El registro de asistencia laboral es el sistema por el cual los trabajadores marcan la hora de ingreso y salida diariamente. Por lo tanto, facilita el control del tiempo total que laboró cada empleado, información que será útil para el pago de planillas.

Además, le permite al empleador revisar los reportes de horas extra individualmente, un dato que le permite tomar decisiones relacionadas con la eficiencia. ¿Un ejemplo? Digamos que, a partir de los reportes obtenidos, descubrimos que la mayor cantidad de horas extra las generan trabajadores de un área específica de la empresa. Eso puede significar que se requiere contratar personal adicional en aquella sección, o reformular algún proceso interno. Pero solo sabremos esto si tenemos la información clara y oportuna.

TRATAMIENTO DE TARDANZAS Y FALTAS

Control de Registro de asistencia

Por otro lado, funciona como una herramienta de control para aquellas veces en las que un trabajador suele retirarse antes de terminar su jornada, o llegar fuera de hora con frecuencia. Una vez más, visibilizar estas desviaciones de los procedimientos hará más sencilla su corrección.

Asimismo, establece que el hecho **de contar con hojas de tareo no supe la obligación de contar con el registro de control** de asistencia con las formalidades legales exigidas, por no cumplir ni con los requisitos, ni con las funciones que la normativa exige en el control del tiempo de trabajo.

Ya quedaron atrás aquellos marcadores en los que se introducía una tarjeta en una ranura y se tiraba de una palanca para registrar la asistencia. Los tiempos nuevos traen sencillez y tecnología a estos sistemas. El reconocimiento facial, los controles biométricos, las tarjetas digitales y el almacenamiento en la nube son indispensables en una empresa moderna y competitiva.

TRATAMIENTO DE TARDANZAS Y FALTAS

Tardanzas

- ▶ Recordemos que la jornada de trabajo es el lapso de tiempo durante el cual el trabajador debe cumplir con realizar las labores para las cuales fue contratado o, cuando menos, estará a disposición de su empleador.
- ▶ Esto se concretiza en las obligaciones legales; específicamente, cuando se le asigna en el artículo 2 del [Reglamento de la Ley de Jornada de trabajo \(Decreto Supremo 008-2002-TR\)](#) que el empleador deberá dar a conocer por medio de carteles colocados en un lugar visible de su establecimiento o por cualquier otro medio adecuado, las horas en que se inicia y culmina la jornada de trabajo. Asimismo, el empleador deberá dar a conocer la oportunidad en que se hace efectivo el horario de refrigerio.
- ▶ Sin embargo, el horario de trabajo es el tiempo asignado de entrada y de salida de los trabajadores. La tardanza se considerará cuando se falte al cumplimiento del horario correspondiente. Indistintamente del ingreso o en el retorno a las funciones, tales como en los casos de horarios de refrigerio y de jornadas interrumpidas.

TRATAMIENTO DE TARDANZAS Y FALTAS

Tardanzas

- ▶ Requisitos que deben cumplirse para aplicar el despido por tardanzas para su configuración los siguientes requisitos:
- ▶ Que la impuntualidad sea reiterada.
- ▶ Que dicha impuntualidad haya sido acusada por el empleador.
- ▶ Que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas: amonestaciones escritas y suspensiones.

TRATAMIENTO DE TARDANZAS Y FALTAS INJUSTIFICADAS

Tardanzas

- ▶ Caso Práctico
- ▶ Un trabajador gana S/. 1200.00. Durante el mes de marzo de 2022 tuvo diversas tardanzas que sumaron unos 150 minutos, de acuerdo con el registro de entrada y salida.
 1. Se debe calcular la **remuneración por día**: 40 soles (al dividir 1200 entre 30).
 2. Luego, se calcula el **valor de la hora**: 5 soles (dividir 40 entre las 8 horas diarias).
 3. La hora se divide entre 60 para calcular el **valor por minuto**: 0,0833 soles.
 4. Como se trata de 150 minutos de tardanzas, hacemos el descuento equivalente a 2 horas y 30 minutos: tardanzas de 2 horas equivale a 10 soles. Por otro lado, los 30 minutos 2.50 (multiplicar 0,0803 por los 30 minutos).
 5. Se descuenta en total los 12.50 soles como tardanzas.

TRATAMIENTO DE TARDANZAS Y FALTAS INJUSTIFICADAS

Faltas Injustificadas

- ▶ La jornada de trabajo que establece los días de asistencia en el que el trabajador debe asistir, asimismo, el horario de trabajo permite organizar la hora exacta de ingreso y de salida.
- ▶ Recordemos que el empleador está facultado a realizar el horario de ingreso y salida, además de poder modificarlo. Así, también tiene el poder para sancionar el incumplimiento respecto a las órdenes que otorga.
- ▶ Es facultad del empleador sancionar la inasistencia.
- ▶ Los descuentos serán calculados por el valor del día. Así, estas ausencias tienen un efecto en el pago de beneficios sociales, como en el caso de la Compensación por tiempo de servicios.



TRATAMIENTO DE TARDANZAS Y FALTAS INJUSTIFICADAS

Faltas Injustificadas

- ▶ Se podrá despedir al trabajador si se cumple con lo dispuesto en el inciso h) del artículo 25 del [TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral](#). Esta norma establece como un supuesto de faltas graves: i) las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario, y ii) las ausencias, también injustificadas, por más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario.
- ▶ De esta manera, para ser más claros, será «abandono de trabajo» cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de 30 días calendario o más de 15 días en un período de 180 días calendario.

TRATAMIENTO DE TARDANZAS Y FALTAS INJUSTIFICADAS

Faltas Injustificadas

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Total
31.00	31.00	31.00	31.00	31.00	31.00		186.00
31/6	31/6	31/6	31/6	31/6	31/6		
5.16666667	5.16666667	5.16666667	5.16666667	5.16666667	5.16666667	31.00	31.00
							217.00

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Total
31.00	31.00	0.00	31.00	31.00	31.00		155.00
31/6	31/6	0	31/6	31/6	31/6		
5.16666667	5.16666667	0	5.16666667	5.16666667	5.16666667	25.83	25.83
							180.83

TRATAMIENTO DE TARDANZAS Y FALTAS INJUSTIFICADAS

Faltas Injustificadas

- ▶ Juan Pérez con cargo de Administrador labora para la empresa LA COSECHITA SAC, con una remuneración mensual de S/ 1,500 soles. Por otra parte, en el mes de marzo tuvo una falta injustificada. **¿Calcular el descuento por las faltas inasistencias al trabajo?**
- ▶ **Descuentos por días no laborados**
- ▶ Sueldo Mensual: S/. 1,500
- ▶ Sueldo Diario: $1500/30 = S/. 50$
- ▶ Descuento por 1 día no laborado: S/. 50
- ▶ **Descuento proporcional del día descanso semanal**
- ▶ Remuneración valor día: S/. 50
- ▶ Treintavo: $50/30 = S/. 1.66$
- ▶ Descuento por 1 día no laborado: S/. 1.66
- ▶ Total Descuento $50 + 1.66 = 51.66$

PLANILLA DE REMUNERACIONES

APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	FECHAING	REGIMEN PENSIONARIO	REMUNERACIÓN MENSUAL						DESCUENTOS AL TRABAJADOR		A DEPOSITAR FIN DE MES	APORTES DEL EMPLEADOR	
				BÁSICO NOMINAL	ASIGNACIÓN FAMILIAR	CTS	GRATIFICACIONES	BETA	TOTAL BRUTO	ONP 13%	TOTAL		ESSALUD 9%	ESSALUD AGRARIO
JUAN PEREZ	ADMINISTRADOR	01/03/2022	ONP	S/. 930.00	S/. 93.00				1,023.00	120.90	120.90	902.10	83.70	
MARIA SANTOS	OBRAERA - CAMPO	01/03/2022	ONP	S/. 930.00	S/. 93.00	S/. 90.40	S/. 154.94	S/. 279.00	1,547.33	120.90	120.90	1,426.43		55.80
				S/. 1,860.00	S/. 186.00	S/. 90.40	S/. 154.94	S/. 279.00	S/. 2,570.33	S/. 241.80	241.80	2,328.53	83.70	55.80

CODIGO	DETALLE	DEBE	HABER
62	GASTOS DE PERSONAL Y DIRECTORES	2,709.83	
621	Remuneraciones		
6211	Sueldos y Salarios	1,860.00	
6214	Gratificaciones	154.94	
622	Otras Remuneraciones		
6221	Asiganacion Familiar	186.00	
6222	BETA	279.00	
627	Seguriad, Prevision Social y otras contribuciones		
6271	Essalud	139.50	
629	Beneficios Sociales de los trabajadores		
6291	Compensacion por Tiempo de Servicio	90.40	
	TRIBUTOS, CONTRAPRESTACIONES Y		
40	APORTES AL SISTEMA PUBLICO DE PENSIONES Y DE SALUD POR PAGAR		381.30
403	Instituciones Publicas		
4031	Essalud	139.50	
4032	ONP	241.80	
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		2,328.53
411	Remuneraciones por Pagar		
4111	Sueldos y salarios por pagar	2,328.53	



LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES

La liquidación de beneficios sociales se refiere al pago de todos los beneficios pendientes una vez finalizada la relación de trabajo. Ello incluye aquellos que comprenden desde la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Incluyendo a su vez, las [vacaciones truncas](#), gratificaciones truncas, entre otros.

▶ Causas de extinción de un contrato

- ❖ Renuncia Voluntaria
- ❖ Terminación de contrato
- ❖ Despido
- ❖ Insolvencia Empresarial
- ❖ Cierre de Centro de Trabajo

▶ Casos Prácticos

▶ [REF;GIMEN LABORAL.xls](#)



SOLUCIONES CONTABLES

 989016806



SOLUCIONES CONTABLES

 989016806

Brígida Morales Cano