

**TRABAJO Y PROMOCION  
DEL EMPLEO****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****DECRETO SUPREMO  
N° 006-2021-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; asimismo, determina en el artículo 26 que en la relación laboral se respeta, entre otros, el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación;

Que, el numeral 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático a través del fomento de la negociación colectiva y de la promoción de medios de solución pacífica de los conflictos laborales;

Que, el artículo 8 de la Ley N° 31110, Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, establece que El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora y publica el Reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo de la presente ley en un plazo de 15 días contados a partir de su publicación;

Que, las disposiciones del presente Reglamento se aplican e interpretan considerando el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y las disposiciones contenidas en los convenios sobre el derecho de asociación (Agricultura), 1921 (núm. 11), sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Estado Peruano, y la recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) de la OIT;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 31110, Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial; la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

DECRETA:

**Artículo 1. Objeto**

Apruébase 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, que consta de tres (03) capítulos, veinticinco (25) artículos, tres (03) disposiciones complementarias finales, una (01) disposición complementaria transitoria y una (01) disposición complementaria modificatoria, el cual forma parte integrante del presente Decreto Supremo en calidad de Anexo.

**Artículo 2. Publicación**

Dispóngase la publicación del presente Decreto Supremo y del Reglamento aprobado por el artículo

precedente, en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano ([www.gob.pe](http://www.gob.pe)) y en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), el mismo día de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial "El Peruano".

**Artículo 3. Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintinueve días del mes de marzo del año dos mil veintiuno.

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER  
Presidente de la RepúblicaJAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo**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****CAPÍTULO I****ASPECTOS GENERALES****Artículo 1. Objeto**

El presente Reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones referidas al fomento de la negociación colectiva y las condiciones mínimas de trabajo en el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación**

El presente Reglamento se aplica a las personas naturales y jurídicas, y a los/as trabajadores/as sujetos a la Ley N° 31110, Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (en adelante, Ley N° 31110).

**CAPÍTULO II****MEDIDAS DE FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA****Artículo 3. Constitución de organizaciones  
sindicales**

3.1. El Estado reconoce y garantiza a los/as trabajadores/as del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, (en adelante, los/as trabajadores/as), 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.

3.2. Asimismo, el Estado reconoce el derecho de los/as trabajadores/as, a afiliarse directamente a federaciones o confederaciones cuando los estatutos de las mismas así lo permitan.

3.3. Los/as trabajadores/as pueden constituir las organizaciones sindicales señaladas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y en cualquier otro ámbito que estimen conveniente.

**Artículo 4. Fuero sindical**

4.1. El fuero sindical garantiza a determinados/as trabajadores/as a no ser despedidos/as ni trasladados/as a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

4.2. El fuero sindical comprende a la totalidad de miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (03) meses después de su registro; a los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres

(3) meses después de concluido el procedimiento de negociación colectiva, así como en los demás supuestos previstos en el artículo 31 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

4.3. Las partes pueden pactar mediante convenio colectivo un mayor periodo de protección del fuero sindical para los/as trabajadores/as y un mayor número de trabajadores/as amparados/as por el fuero sindical, por su sola condición de afiliado/a a una organización sindical o por ser integrante de la comisión negociadora.

#### **Artículo 5. Fomento de la negociación colectiva**

5.1. El Estado fomenta el derecho a la negociación colectiva de los/as trabajadores/as, en particular, en ámbitos superiores al de empresa, tales como, el ámbito de grupo de empresas o de rama de actividad, entre otros.

5.2. Asimismo, el Estado promueve la representación y participación de las trabajadoras del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial en la negociación colectiva.

5.3. La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo promueve, a nivel nacional, la implementación progresiva de 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, en particular, en ámbitos superiores al de empresa. Para tal efecto, coordina con las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo un cronograma de trabajo para su debido cumplimiento.

#### **Artículo 6. Decisión sobre el nivel de la negociación colectiva**

6.1. 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, conforme al Decreto Supremo N° 014-2011-TR, Modifican el D.S. N° 011-92-TR y crea el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, y sus normas complementarias, teniendo en cuenta la estacionalidad y discontinuidad de las actividades en el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.

6.2. El Tribunal Arbitral evalúa la resolución de la controversia atendiendo a la Constitución Política del Perú, a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado peruano, a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, 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 a otras características especiales de la actividad, con el objeto de fortalecer la negociación colectiva con un mayor nivel de alcance.

#### **Artículo 7. Modificación del nivel previo de la negociación colectiva o determinación del nivel complementario**

7.1. 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.

7.2. 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. Asimismo, pueden resolverla a través del arbitraje potestativo, conforme a los criterios previstos en el artículo 6 del presente Reglamento.

#### **Artículo 8. Derecho de asesoramiento**

Las partes pueden ser asesoradas durante todo el procedimiento de negociación colectiva por profesionales

debidamente colegiados/as, así como por dirigentes de organizaciones de nivel superior a los que se encuentran afiliadas, a quienes se les brindan las facilidades correspondientes. Los/as asesores/as 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.

#### **Artículo 9. Deber de negociar de buena fe**

Las partes están obligadas a negociar de buena fe como interlocutores válidos para la celebración de un convenio colectivo en el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. Este deber implica para las partes por lo menos lo siguiente:

a) La recepción del pliego de reclamos y el inicio de la negociación colectiva dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego.

b) La entrega oportuna de la información económica, financiera, social y demás pertinente que se establezca en el convenio colectivo o en la ley.

c) La concurrencia a las reuniones en los lugares y con la frecuencia y periodicidad acordadas.

d) La realización de todos los esfuerzos necesarios para la consecución de los acuerdos que pongan fin a la negociación colectiva; y, la abstención de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraparte, sin menoscabo del derecho de huelga.

#### **Artículo 10. Derecho de información**

10.1. En el marco de la negociación colectiva, a petición de los/as representantes de los/as trabajadores/as o de la organización sindical respectiva en el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, el/la empleador/a proporciona la información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, en la medida que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta.

10.2. Los/as representantes de los/as trabajadores/as o la organización sindical pueden solicitar dicha información con noventa (90) días naturales de anticipación a la presentación del pliego de reclamos, y el/la empleador/a debe entregarla como máximo dentro de los treinta (30) días naturales de solicitada. En caso de incumplimiento por parte de el/la empleador/a, los/as representantes de los/as trabajadores/as o la organización sindical pueden solicitar la información a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

10.3. Mediante convenio colectivo, se pueden establecer reglas sobre la oportunidad y el contenido de la información. Los/as representantes de los/as trabajadores/as, la organización sindical y asesores/as sólo pueden utilizar dicha información al interior de la negociación, estando obligados/as a guardar reserva absoluta sobre su contenido.

#### **Artículo 11. Reglas de representatividad**

11.1. Para que el producto de una negociación colectiva supra empresarial tenga efectos generales para todos/as los/as trabajadores/as del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores/as del nivel de negociación en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. Dicho cálculo se realiza al momento de la presentación del pliego de reclamos.

11.2. En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el numeral anterior, el producto de la negociación colectiva tiene una eficacia limitada a los/as trabajadores/as afiliados/as a la organización u organizaciones sindicales correspondientes.

11.3. Asimismo, debido a la estacionalidad y discontinuidad propias de las actividades en el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, el número de empresas y trabajadores/as se determina en función del promedio anual de empresas y trabajadores/as que se encuentran dentro de los alcances de la Ley N° 31110, y que son declarados/as en la Planilla Electrónica del año calendario inmediatamente anterior a aquel en que

se presente el pliego de reclamos. Para tal efecto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica mensualmente información estadística desagregada sobre el número de trabajadores/as declarados/as en la Planilla Electrónica, a efectos de que sirva de insumo para la negociación colectiva.

### **Artículo 12. Concurrencia y articulación de convenios colectivos**

12.1. 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.

12.2. En caso de ausencia de tales reglas, se aplica en su integridad el convenio colectivo que la mayoría absoluta de trabajadores/as comprendidos/as en el convenio colectivo de nivel inferior estime más favorable, en asamblea general.

12.3 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.

### **Artículo 13. Información para la negociación colectiva**

13.1. 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/as trabajadores/as cubiertos/as por los mismos, con la finalidad de que constituyan una fuente de información para trabajadores/as y empleadores/as en el marco de la negociación colectiva.

13.2. Asimismo, la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, incluye la evolución periódica de los/as trabajadores/as del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial cubiertos por convenios colectivos cuyo balance anual debe ser incluido en el Anuario Estadístico del Ministerio.

## **CAPÍTULO III**

### **CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO**

#### **Artículo 14. Traslado de trabajadores/as al centro de labores como condición de trabajo**

14.1. Cuando no existe servicio de transporte público para el traslado de los/as trabajadores/as al centro de labores, y no es posible que estos/as se trasladen por sus propios medios de forma segura, el/la empleador/a 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 los/as trabajadores/as puede efectuarse en camiones, vehículos de transporte de mercancía o, en general, en cualquier vehículo no construido para el transporte de personas.

14.2. A efectos de lo dispuesto en el numeral anterior, en cumplimiento del deber de prevención, el/la empleador/a garantiza que el traslado de los/as trabajadores/as se realice en condiciones de seguridad y respetando la cantidad máxima de personas que pueden trasladarse en el vehículo, según la cantidad de asientos fijos del vehículo, independientemente de la distancia a recorrer.

14.3. Las disposiciones del presente artículo no implican la eliminación o reducción de las condiciones de trabajo que sean más beneficiosas para el/la trabajador/a.

#### **Artículo 15. Condiciones de alimentación**

15.1. Los alimentos que el/la empleador/a proporciona a los/as trabajadores/as como condición de trabajo

deben ser adecuados en función a la actividad realizada por aquellos/as, 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.

15.2. En el marco de las acciones de fiscalización necesarias para verificar el cumplimiento de lo señalado en el numeral anterior, la Autoridad Inspectiva de Trabajo puede solicitar el apoyo técnico de las demás entidades competentes, en virtud del criterio de colaboración entre entidades previsto en el artículo 87 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS.

#### **Artículo 16. Condiciones de los comedores**

16.1. Cuando el/la empleador/a proporciona a los/as trabajadores/as la alimentación principal, sea desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya, o cena, o cuando los/as trabajadores/as procuran su propia alimentación principal, el/la empleador/a habilita un comedor a fin de que el consumo de los alimentos se realice en condiciones adecuadas y seguras.

16.2. El comedor habilitado por el/la empleador/a puede ser permanente o temporal, y debe proteger al/a trabajador/a 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.

16.3 El desplazamiento de los/as trabajadores/as al comedor habilitado por el/la empleador/a debe permitirles consumir sus alimentos en un tiempo razonable, pudiendo el/la empleador/a extender el tiempo de refrigerio a que se refiere el artículo 7 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, de ser necesario.

16.4. En ningún caso, el/la trabajador/a puede consumir sus alimentos durante la ejecución de sus labores. Asimismo, durante el horario de refrigerio, el consumo de alimentos no puede realizarse en los lugares de trabajo.

16.5. Cuando en el comedor habilitado por el/la empleador/a se proporcionen alimentos, sea como condición de trabajo o de manera facultativa, se deben observar, además, las normas sanitarias sobre el servicio de alimentación colectiva que establece el Ministerio de Salud.

#### **Artículo 17. Hidratación adecuada**

El/la empleador/a garantiza el suministro de agua potable para consumo humano durante toda la jornada de trabajo. El agua que suministra debe cumplir los requisitos de calidad establecidos en el Reglamento de la Calidad del Agua para Consumo Humano, aprobado por el Decreto Supremo N° 031-2010-SA o en la norma que haga sus veces, y debe estar a disposición de los/as trabajadores/as a través de bebederos ubicados de tal manera que les permita una hidratación constante durante toda la jornada de trabajo.

#### **Artículo 18. Áreas de descanso**

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

#### **Artículo 19. Servicios higiénicos**

19.1. El/la empleador/a implementa servicios higiénicos de uso individual o colectivo, fijo o portátil, los

cuales disponen como mínimo de los aparatos sanitarios a que se refieren los numerales siguientes. En los lugares de trabajo donde laboren hombres y mujeres, los servicios higiénicos son independientes y separados.

19.2. En los centros de trabajo que califiquen como edificaciones y/o habilitaciones urbanas, se cumple con lo establecido en la Norma IS.10 Instalaciones Sanitarias para Edificaciones del Reglamento Nacional de Edificaciones. La relación mínima existente entre el número de trabajadores/as y el de aparatos sanitarios para las plantas agroindustriales es la misma que para las plantas industriales, de acuerdo a la siguiente tabla:

Trabajadores	Inodoros	Lavabos	Duchas	Urinarios	Bebedores
1 a 9	1	2	1	1	1
10 a 24	2	4	2	1	1
25 a 49	3	5	3	2	1
50 a 100	5	10	6	4	2
Por casa 30 adicionales	1	1	1	1	1

19.3. En el caso de centros de trabajo que no califiquen como edificaciones y/o habilitaciones urbanas, el tipo y número de aparatos sanitarios es definido por un/a ingeniero/a sanitario/a colegiado/a, y aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del respectivo centro de trabajo, considerando la proporcionalidad respecto al aumento o disminución de trabajadores/as. Mediante Resolución Ministerial, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se aprueban y precisan los criterios técnicos para la aplicación de lo señalado en el presente numeral.

19.4. El/la empleador/a asegura el buen estado de funcionamiento y limpieza de los servicios higiénicos, así como la disponibilidad en su interior de agua potable, jabón líquido para la limpieza de manos y rostro; así como de sistemas higiénicos desechables para el secado de manos y papel higiénico en cantidad suficiente. Los servicios higiénicos, deberán contar con un sistema de ventilación natural o artificial.

19.5. 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/la empleador/a concede a los/as trabajadores/as 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.

**Artículo 20. Duchas y vestuarios**

20.1. Cuando la naturaleza del trabajo implique que los/as trabajadores/as usen productos químicos tóxicos según su ficha de datos de seguridad (FDS), el/la empleador/a implementa uno o más ambientes destinados al aseo de los/as trabajadores/as, los cuales están dotados de duchas. A tal efecto, se proporciona a los/as trabajadores/as elementos de higiene personal para el aseo del cuerpo y cabello.

20.2. De la misma forma, se implementan vestuarios con circulación de aire continua y con casilleros destinados para la ropa de trabajo y para la ropa de uso personal. Estos ambientes cuentan con iluminación y ventilación adecuadas, así como paredes y pisos que brinden privacidad a los/as trabajadores/as.

**Artículo 21. Uso y mantenimiento de maquinarias, equipos y herramientas**

El/la empleador/a adopta las siguientes medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo para el uso y mantenimiento de maquinarias, equipos y herramientas:

a) Las maquinarias deben contar con estructuras o dispositivos de protección de seguridad que evite la ocurrencia de accidentes de trabajo. De no contar con lo señalado, se debe realizar una evaluación específica

del riesgo e implementar los controles necesarios, en aplicación del deber de prevención de el/la empleador/a.

b) Las acciones para la reducción de los riesgos producidos por el ruido y las vibraciones de las maquinarias deben aplicarse en primera opción en el origen, luego en el medio y finalmente en el receptor. Por lo que, de forma complementaria, se debe limitar la exposición y proporcionar equipos de protección personal, tales como protección auditiva y guantes antivibración, entre otros, según corresponda.

c) Establecer y aplicar un programa de mantenimiento preventivo y correctivo para las maquinarias, equipos y herramientas, así como garantizar que se realice su inspección antes de su utilización.

d) Brindar formación e información a los/as operadores/as, en relación con los riesgos asociados al uso y mantenimiento de las maquinarias, equipos y herramientas, los cuales pueden generar las siguientes consecuencias: cortes, quemaduras, electrocución, fracturas y amputaciones provocadas por el contacto con cuchillas, engranajes, correas, ejes y otras partes móviles, ruptura de mangueras hidráulicas y contacto con equipo eléctrico bajo tensión, entre otros.

e) Realizar la evaluación de riesgos generados por los factores de riesgo ergonómicos, a fin de establecer y aplicar los controles necesarios.

**Artículo 22. Factor de protección solar y dotación de equipos de protección solar**

22.1. Cuando, por la naturaleza del trabajo que realizan sus trabajadores, estén expuestos de manera prolongada a la radiación solar, el/la empleador/a establece las medidas necesarias para los controles de los riesgos asociados a la exposición solar, de acuerdo con lo previsto en la Ley N° 30102, Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar.

22.2. El/la empleador/a provee a los/as trabajadores/as 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, a fin de evitar daños a la salud por la exposición a la radiación solar durante la realización de las tareas o actividades. Dichos equipos son compatibles con el uso de otros EPP, los cuales son utilizados por los/as trabajadores/as durante todo el tiempo que se encuentren expuestos a la radiación ultravioleta solar, quienes reciben la capacitación necesaria sobre el uso correcto y el cuidado respectivo de los equipos.

22.3. El/la empleador/a suministra la cantidad necesaria de bloqueador solar a los/as trabajadores/as. Dicha cantidad es determinada por el servicio de seguridad y salud en el trabajo o, en su defecto, por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el/la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda. El factor de protección solar (FPS) es igual o mayor a cincuenta (50) con protección UVA y UVB. En aquellos casos en los que se determine la existencia de estrés térmico, se otorga un tiempo mínimo de recuperación.

**Artículo 23. Equipos de protección personal**

23.1. El/la empleador/a, 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:

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/as trabajadores/as.

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.

23.2. Asimismo, el/la empleador/a brinda a los/as trabajadores/as la capacitación necesaria que garantice el correcto uso de los equipos de protección personal, su mantenimiento e inspección.

**Artículo 24. Uso y manejo de productos agroquímicos**

24.1. Las obligaciones de el/la empleador/a en materia de seguridad y salud en el trabajo son:

a) Asegurar que los productos agroquímicos se encuentren almacenados con seguridad, cuenten con su Ficha de Datos de Seguridad (FDS) y que solo accedan a ellos las personas autorizadas.

b) Brindar información y formación a los/as trabajadores/as sobre los aspectos técnicos y los riesgos del uso de productos agroquímicos, con énfasis en los/as trabajadores/as nuevos/as y aquellos/as que son analfabetos/as.

c) Supervisar eficazmente todas las actividades realizadas con productos agroquímicos, a fin de que estas se realicen de forma segura y saludable.

d) Cooperar con los/as trabajadores/as y sus representantes respecto a la seguridad en el uso de productos agroquímicos.

e) Promover la seguridad y salud en el uso de productos agroquímicos mediante campañas de difusión de medidas de prevención y protección, entre otros.

24.2. Las obligaciones de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y salud en el trabajo son:

a) Realizar sus labores respetando los procedimientos y prácticas relacionadas con la seguridad en el uso de productos agroquímicos en el trabajo.

b) Seguir las instrucciones dadas por el/a empleador/a, el/a supervisor/a o el/a fabricante, u otros, así como lo señalado en la FDS de cada producto agroquímico.

c) Usar correctamente todos los equipos o dispositivos de protección otorgados por el/a empleador/a.

d) Reportar al/a empleador/a o superior/a inmediato/a cualquier situación de riesgo.

e) Después del trabajo, y antes de ingerir sus alimentos, lavarse las partes del cuerpo que podrían haber quedado expuestas a los productos agroquímicos.

f) No llevar artículos contaminados a su domicilio.

**Artículo 25. Planes de emergencia**

25.1. El/la empleador/a está obligado/a a contar con planes de emergencia, los cuales incluyen, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Los medios o equipos para ponerse en contacto con los servicios de emergencia;

b) Los roles y responsabilidades de los/as trabajadores/as encargados/as de los casos de emergencia;

c) Las vías y procedimientos de evacuación en caso de emergencia;

d) Los procedimientos que han de seguir los/as trabajadores/as que permanecen en el lugar de trabajo para realizar operaciones cruciales antes de ser evacuados/as;

e) La evacuación del lugar de trabajo;

f) Los medios de comunicación para los/as trabajadores/as individuales o grupos de trabajadores/as que realizan tareas en lugares distintos;

g) Los procedimientos para el recuento de todos/as los/as trabajadores/as, una vez finalizada la evacuación de emergencia;

h) Las obligaciones de los/as trabajadores/as encargados/as de realizar las tareas de rescate, asistencia médica y de otra índole;

i) Los medios o equipos para declarar o reportar los casos de incendios y otras emergencias;

j) Las disposiciones para la prestación de primeros auxilios;

k) La facilitación de información y formación pertinente para todos/as los/as trabajadores/as, incluida la realización periódica de ejercicios acerca de los procedimientos de prevención, preparación y respuesta en caso de emergencia.

25.2. El/la empleador/a facilita la información necesaria más reciente, para proteger a todas las personas en caso de emergencia en el sitio de trabajo. Las alarmas, intermitentes, luces de destellos y/u otras nuevas tecnológicas deben ser vistas y oídas por todas las personas. El/la empleador/a organiza periódicamente simulacros de emergencia.

25.3. El/la empleador/a establece medidas de planificación, prevención, preparación y respuesta para los casos de emergencia a fin de proteger tanto a los/as trabajadores/as como al público en general, y de establecer medidas de colaboración con los servicios externos de emergencia.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES****Primera. Campañas de difusión y sensibilización**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO

  
**El Peruano****FE DE ERRATAS**

Se comunica a las entidades que conforman el Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Organismos constitucionales autónomos, Organismos Públicos, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, que conforme a la Ley N° 26889 y el Decreto Supremo N° 025-99-PCM, para efecto de la publicación de Fe de Erratas de las Normas Legales, deberán tener en cuenta lo siguiente:

1. La solicitud de publicación de Fe de Erratas deberá presentarse dentro de los 8 (ocho) días útiles siguientes a la publicación original. En caso contrario, la rectificación sólo procederá mediante la expedición de otra norma de rango equivalente o superior.
2. Sólo podrá publicarse una única Fe de Erratas por cada norma legal por lo que se recomienda revisar debidamente el dispositivo legal antes de remitir su solicitud de publicación de Fe de Erratas.
3. La Fe de Erratas señalará con precisión el fragmento pertinente de la versión publicada bajo el título "Dice" y a continuación la versión rectificada del mismo fragmento bajo el título "Debe Decir"; en tal sentido, de existir más de un error material, cada uno deberá seguir este orden antes de consignar el siguiente error a rectificarse.
4. El archivo se adjuntará en un cd rom o USB con su contenido en formato Word o éste podrá ser remitido al correo electrónico [normaslegales@editoraperu.com.pe](mailto:normaslegales@editoraperu.com.pe)

**GERENCIA DE PUBLICACIONES OFICIALES**

coordinación con las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, realizan anualmente campañas de promoción y respeto de la libertad sindical en el sector sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, en particular de ámbito superior al de empresa, con el objeto de fortalecer la actividad sindical y la representación de los/as trabajadores/as con un mayor nivel de alcance.

#### **Segunda. Aplicación supletoria**

En todo lo no previsto en el presente Reglamento, se aplica en lo que corresponda, lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, y sus normas complementarias; así como lo dispuesto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y sus normas complementarias.

#### **Tercera. Regulación complementaria**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, emite las normas complementarias necesarias para la mejor aplicación del presente Reglamento.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

#### **Única. Estado de emergencia sanitaria**

Durante la vigencia de la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, y sus prórrogas, en el traslado que proporcione el/la empleador/a a los/as trabajadores/as, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 del presente Reglamento, se observan las medidas de bioseguridad para evitar la propagación de la COVID-19, establecidas en la Resolución Ministerial N° 475-2020-MTC/01 o norma que la sustituya.

Asimismo, en el marco de las políticas sanitarias para evitar la propagación de la Covid-19, el/la empleador/a establece turnos para que los/as trabajadores/as hagan uso del comedor a que se refiere el artículo 16 del presente Reglamento, respetando el distanciamiento físico de dos metros.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA**

#### **Única. Incorporación del numeral 24.23 en el artículo 24 del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR**

Incorpórase el numeral 24.23 en el artículo 24 del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en los siguientes términos:

"Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

24.23 No proporcionar a los/as trabajadores/as 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, de conformidad con el Reglamento de Negociación Colectiva y Condiciones Mínimas de Trabajo de la Ley N° 31110, Ley de régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial".

## **TRANSPORTES Y COMUNICACIONES**

### **Otorgan a la empresa PARABOLICA TV.S.A.C. Concesión Única para la prestación de los servicios públicos de telecomunicaciones en el área que comprende todo el territorio de la República**

#### **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 259-2021-MTC/01.03**

Lima, 26 de marzo de 2021

VISTO: el escrito de registro N° T-303271-2020 presentado por la empresa PARABOLICA TV. S.A.C., sobre otorgamiento de Concesión Única para la prestación de los servicios públicos de telecomunicaciones en todo el territorio de la República del Perú; precisando que el servicio público de distribución de radiodifusión por cable, en la modalidad de cable alámbrico u óptico, será el servicio a prestar inicialmente; y,

#### **CONSIDERANDO:**

Que, el numeral 3 del artículo 75 del Texto Único Ordenado de la Ley de Telecomunicaciones, aprobado por Decreto Supremo N° 013-93-TCC, señala que corresponde al Ministerio de Transportes y Comunicaciones otorgar concesiones, autorizaciones, permisos y licencias en materia de telecomunicaciones;

Que, el artículo 47 del Texto Único Ordenado de la Ley de Telecomunicaciones, modificado por la Ley N° 28737, publicada el 18 de mayo de 2006, define la concesión como "al acto jurídico mediante el cual el Estado concede a una persona natural o jurídica la facultad de prestar servicios públicos de telecomunicaciones. El Ministerio otorgará concesión única para la prestación de todos los servicios públicos de telecomunicaciones, independientemente de la denominación de éstos contenida en esta Ley o en su Reglamento, con excepción de la concesión para Operador Independiente. La concesión se perfecciona mediante contrato escrito aprobado por resolución del Titular del Sector";

Que, adicionalmente, el citado artículo señala que "las personas naturales o jurídicas, titulares de una concesión única, previamente deberán informar al Ministerio de Transportes y Comunicaciones los servicios públicos a brindar, sujetándose a los derechos y obligaciones correspondientes a cada uno de los servicios conforme a la clasificación general prevista en la Ley, a lo dispuesto en el Reglamento, normas complementarias y al respectivo contrato de concesión". Asimismo, indica que "El Ministerio tendrá a su cargo el registro de los servicios que brinde cada concesionario, de acuerdo a las condiciones establecidas en el Reglamento";

Que, el artículo 53 del citado dispositivo legal, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 28737, dispone que "En un mismo contrato de concesión el Ministerio otorgará el derecho a prestar todos los servicios públicos de telecomunicaciones";

Que, el artículo 121 del Texto Único Ordenado del Reglamento General de la Ley de Telecomunicaciones, aprobado por Decreto Supremo N° 020-2007-MTC, dispone que "Los servicios portadores, finales y de difusión de carácter público, se prestan bajo el régimen de concesión, la cual se otorga previo cumplimiento de los requisitos y trámites que establecen la Ley y el Reglamento, y se perfecciona por contrato escrito aprobado por el Titular del Ministerio". El artículo 144 del mismo reglamento indica los requisitos que deben ser adjuntados a las solicitudes de otorgamiento de concesión;

Que, el artículo 143 del Texto Único Ordenado del Reglamento General de la Ley de Telecomunicaciones, señala que "El otorgamiento de la concesión única confiere al solicitante la condición de concesionario para la prestación de los servicios públicos de telecomunicaciones establecidos en la legislación";