

CONSULTA LABORAL:

NORMA QUE REGULA LA MODALIDAD CONTRACTUAL ESPECIAL PARA EL SECTOR FLORICOLA

Estas normas tienen por objeto regular las relaciones laborales entre empleadores del sector florícola y el personal contratado bajo dependencia para realizar las funciones propias de la actividad florícola, tomando en cuenta el principio de primacía de la realidad, la costumbre y el carácter especial de las labores desempeñadas en dicho sector.

Están exentos de estas normas los trabajadores que dentro de este sector realicen actividades meramente administrativas.

Para este sector se han establecido dos modalidades contractuales: "Contrato de Trabajo Especial Permanente a Jornada Completa para el Sector Florícola"; y, el "Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Florícola".

1.- Trabajo Especial Permanente a Jornada Completa para el Sector Florícola.- Se podrá suscribir este tipo de Contrato, para atender actividades de ciclos productivos o sus fases dentro del giro del negocio, por el tiempo que dure la actividad extraordinaria a realizarse, por su naturaleza es indefinido y se podrá establecer un período de prueba de noventa días.

- Jornada de trabajo:

Se la realizará en un máximo de cuarenta horas a la semana en jornadas de hasta **seis** días a la semana, siempre que no supere las ocho horas.

El empleador deberá solicitar obligatoriamente la aprobación de horarios especiales de trabajo al Ministerio de Trabajo.

- Jornada suplementaria:

Se podrá trabajar tiempo suplementario y extraordinario con el recargo del 50% y 100% respectivamente.

Los días sábados y domingos comprendidos en el horario especial de trabajo aprobado por el Ministerio de Trabajo, se pagarán con un recargo adicional del 25% valor hora.

Los días sábados y domingos que no estén incluidos dentro del horario especial de trabajo, más los días feriados determinados en el artículo 65 del Código de Trabajo, se pagarán con un 100% de recargo adicional al valor hora.

- **Remuneraciones y beneficios de ley:**

La remuneración del trabajador florícola en general no podrá ser inferior a la fijada por la Comisión Sectorial, que se lo podrá pagar diariamente, semanalmente, quincenalmente o mensualmente.

Por la naturaleza de este tipo de contratos se ha previsto un **recargo del 15%** adicional al valor de la hora efectivamente laborada (160).

Al igual que el resto de trabajadores las personas contratadas bajo esta modalidad tendrán derecho a los demás beneficios de ley como son la decimotercera y decimocuarta remuneración y los fondos de reserva.

2.- El contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Florícola.- Es una modalidad mediante la cual se podrán atender actividades de ciclos productivos o sus fases dentro del giro del negocio, por el tiempo que dure la actividad especial a realizarse, esto es, el empleador podrá de mutuo acuerdo con el trabajador acordar los días o meses que prestará sus servicios y una vez concluido el ciclo productivo que genere la actividad para la cual fue contratado, se suspenderá la relación laboral hasta el inicio del siguiente ciclo productivo.

- **Estabilidad laboral:**

El trabajador contratado bajo es modalidad tiene el derecho para que el empleador obligatoriamente vuelva a convocarle para el nuevo ciclo de la actividad florícola. En caso de no hacerlo, el empleador incurrirá en despido intempestivo, dando lugar a las indemnizaciones de ley.

El trabajador que no acudiere al llamado del empleador, puede ser sustituido por otro trabajador, previa solicitud de visto bueno.

- **Registro de comunicaciones a cargo del empleador:**

El empleador deberá llevar un registro de comunicaciones dirigidas al trabajador, que no podrán ser menos de tres, en días distintos, luego de lo cual podrá sustituir al trabajador por otro, salvo que se pruebe caso fortuito o fuerza mayor por parte del trabajador.

- **Jornada de trabajo:**

Por la naturaleza de la actividad florícola, la jornada de trabajo se la realizará en un máximo de hasta treinta y seis (36) horas semanales, mismas que podrán ser distribuidas en hasta seis días a la semana y siempre que no supere las ocho horas diarias.

En el caso de ejecutarse actividades adicionales, concluida la jornada en horario especial de trabajo, las horas suplementarias y extraordinarias, se pagaran con el recargo del 50% y 100% según corresponda.

- **Remuneración y beneficios de ley:**

En el contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el sector Florícola, la remuneración pactada no podrá ser inferior a la fijada por la Comisión Sectorial para cada actividad de este sector; y por la naturaleza del contrato se ha previsto un recargo del 15% adicional al valor de la hora efectivamente laborada (160); así mismo, los días sábados y domingos comprendidos en el horario especial de trabajo, se pagarán con un recargo adicional del 25% valor hora.

La decimotercera remuneración, la decimocuarta remuneración y las vacaciones, podrán ser canceladas de manera prorrateada, previo acuerdo entre las partes.

- **Pago de horas suplementarias y extraordinarias:**

En el caso de ejecutarse actividades adicionales, concluida la jornada establecida en el horario especial de trabajo, se pagarán con el recargo del 50% y 100% respectivamente.

Los días sábados y domingos comprendidos en el horario especial de trabajo aprobado por el Ministerio de Trabajo, se pagarán con el recargo adicional del 25% valor hora.

Los días sábados y domingos que no estén incluidos en el horario especial de trabajo, más los días feriados determinados en la ley, se pagarán con el 100% de recargo adicional al valor hora.

- **Aspectos generales:**

Es obligación del trabajador contratado mediante esta modalidad consignar un medio electrónico para futuras notificaciones.

Los trabajadores que se encuentren laborando para el mismo empleador con las modalidades estipuladas en el Código del Trabajo, no podrán ser contratados mediante las modalidades antes anotadas.

En el contrato especial discontinuo de jornada parcial, una vez terminada la labor se suspende la relación laboral y se suscribe una constancia de los haberes cancelados al trabajador hasta el siguiente llamado, dicha constancia deberá ser suscrita por el empleador y registrada en la página del Ministerio de Trabajo.

Cuando se pone fin a la relación laboral, se debe suscribir el acta de finiquito previo el pago de los haberes que le corresponde al trabajador.

Fuente: Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0075, 10 abril de 2018.