

**PLAN DE TRABAJO DEL SITRADRAC “GESTIÓN Y DEFENSA DEL TRABAJADOR”**  
**AÑO 2024-2026”**

El Plan de Trabajo del Sindicato para el periodo 2024-2026, está definido de la siguiente manera:

I. **Aspecto Institucional:**

1. **Marco Técnico:**

- a) Evaluación de los funcionarios (puestos de confianza), especialmente de los Directores de Línea y de las Agencias Agrarias, ver el perfil profesional de acuerdo a las normas y dispositivos para el desempeño del puesto, esto al margen del favoritismo político.
- b) Atención inmediata con la implementación del recurso humano necesario y asignación presupuestal a las Agencias Agrarias según ámbito de atención, para un buen funcionamiento de las mismas.
- c) Presentación del Director Regional de su gestión en el manejo institucional, haciendo mención sobre los proyectos ejecutados hasta el momento por administración directa, resumiendo problemática encontrada, liquidación, logros en favor de los productores.
- d) Establecer el compromiso de realizar reuniones periódicas con todos los trabajadores, con la finalidad de conocer la problemática y la solución viable mediante el dialogo.

2. **Marco Administrativo:**

- a) Transparentar y esclarecer el manejo administrativo en reunión ante los trabajadores, del manejo económico en cuanto a los recursos ordinarios, recursos directamente recaudados, recursos que maneja la DRAC bajo la modalidad de administración directa etc, para conocimiento del trabajador.
- b) Evaluación por áreas del personal administrativo de la DRAC, en especial área de remuneraciones, tesorería entre otras, determinando su rendimiento y cumplimiento con el perfil requerido para el desempeño del cargo.
- c) Exigir el cumplimiento del cronograma de pagos al Sector Agrario del Banco de la Nación que son los días 19 de cada mes, ya que se tenga conocimiento, nunca nos pagaron en esta fecha.

3. **Recurso Humano:**

- a) El recurso humano es lo mas importante de una Institución, necesitando un trato como servidores públicos y por lo tanto una remuneración justa por su trabajo, si bien es cierto que todo SINDICATO lucha por los derechos del trabajador, es necesario también conocer cuáles son nuestras obligaciones como tal, emplearemos el DIALOGO para solucionar las diferencias existentes entre empleador y trabajador.
- b) Solicitar al Director de la DRAC autorice los concursos de ascensos según D.L. 276 dando facilidades a los participantes para su ascenso y descentralización del recurso humano en la Central hacia las Agencias Agrarias, así como, pedir la participación de los trabajadores CAS en los concursos públicos de la Ley 276, asegurando la incorporación de los mejores trabajadores.

4. Marco Laboral

- a) Garantizar la Estabilidad Laboral de los trabajadores de preferencia de los CAS.
- b) Solicitar relación de trabajadores por área, condición y situación económica.
- c) Pedir se respete las 8 horas de labor de los trabajadores, existiendo casos que laboran 12 horas diarias, constituyendo abuso por parte del empleador.
- d) Exigir el uso del uniforme al personal de la DRAC, así como, del Fotochek como identificación del servidor público.

5. Marco Económico. Punto importante para el funcionamiento de toda Institución Pública y/o privada.

- a) Pedir al Director Regional que este año sustente por intermedio de los responsables de las áreas correspondientes ante nuestro Pliego EL GORE y estos al MEF, EL INCREMENTO del presupuesto de la DRAC, de acuerdo a las metas y actividades de un Plan Operativo Institucional real y otras actividades de la Institución.
- b) Pedir a los responsables de Planificación y Presupuesto, explique en detalle, las plazas que se tienen cubiertas nivel de Región, funcionarios, cargos de confianza, CAS, entre otras, con la finalidad de tener una idea en la desigualdad de sueldos, especialmente de nuestros compañeros de trabajo CAS.
- c) Pedir una explicación a los responsables de Planificación y Presupuesto, el sustento de la asignación presupuestal de las Agencias Agrarias, ya que hay Agencias que les bajaron su presupuesto anual, existiendo algunas que tienen poco ámbito de intervención y que sin embargo reciben mayor presupuesto de aquellas que tienen mayor ámbito de atención.
- d) Gestionar y luchar en forma conjunta por la mejora salarial de los trabajadores.
- e) Explicación sobre los ingresos por RDR, penalidades entre otros y su destino, especialmente con el retorno del 90 % a las Agencias para el manejo de la maquinaria Agrícola.

Cajamarca 21 de Mayo del 2024.

  
RICARDO S. CARRERA SÁNCHEZ.  
DNI: 26624974.