



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE DERECHO

**Aciertos y deficiencias del Régimen Laboral Especial
Agrario**

Tesis para optar el Título de
Abogado

Jhonathan Jesús Mariano Ordinola Díaz

**Asesor(es):
Dra. Luz Imelda Pacheco Zerga**

Piura, junio de 2022



Aprobación

La tesis titulada “Aciertos y deficiencias del Régimen Laboral Especial Agrario”, presentada por el bachiller Jhonathan Jesús Mariano Ordinola Díaz en cumplimiento con los requisitos para obtener el Título de Abogado, fue aprobada por la Directora de Tesis Dra. Luz Imelda Pacheco Zerga.



Directora de Tesis





Dedicatoria

A Dios, por darme más fuerza para afrontar la vida.

A mi madre, que siempre me apoyó en cada decisión acertada que tomaba y me encaminó cuando me sentía perdido. Sé que sigue siendo así desde el cielo. Le ruego ser paciente, cuando acabe mis asuntos aquí la acompañaré toda la eternidad.

A mis abuelos, por ser la piedra en la que me apoyo en estos momentos.

A mi tía Silvia, por enseñarme a levantarme.

A mi familia.





Resumen

Tesis para obtener grado en Derecho referente a la línea de investigación del Derecho Privado, en la especialidad de Derecho Laboral. El autor muestra un análisis de los instrumentos legislativos y de las resoluciones administrativas referidas a la regulación del régimen laboral agrario.

El estudio es de tipo cualitativo, basada en la revisión y crítica de normativas internas, legislación comparada y sentencias del Tribunal Constitucional y de diversas fuentes de doctrina nacional y extranjera. También se ha realizado un análisis exhaustivo de material estadístico del Instituto Nacional de Estadística e Informática referida al régimen laboral agrario.

El trabajo se ha dividido en tres partes, acorde a la realidad jurídico laboral agraria. El primer capítulo analiza la Ley N°25360, la Ley N°31110 y su reglamento, con la finalidad de definir sus características y fijar la tendencia en la regulación del régimen laboral agrario.

El segundo capítulo se centra en el procesamiento de la información estadística del Instituto Nacional de Estadística e Informática sobre la situación económica, laboral y social de los trabajadores del sector agrario.

El tercer capítulo presenta un resumen de cómo se regula el régimen agrario en Argentina, a fin de evaluar los aciertos que puedan enriquecer nuestro modelo

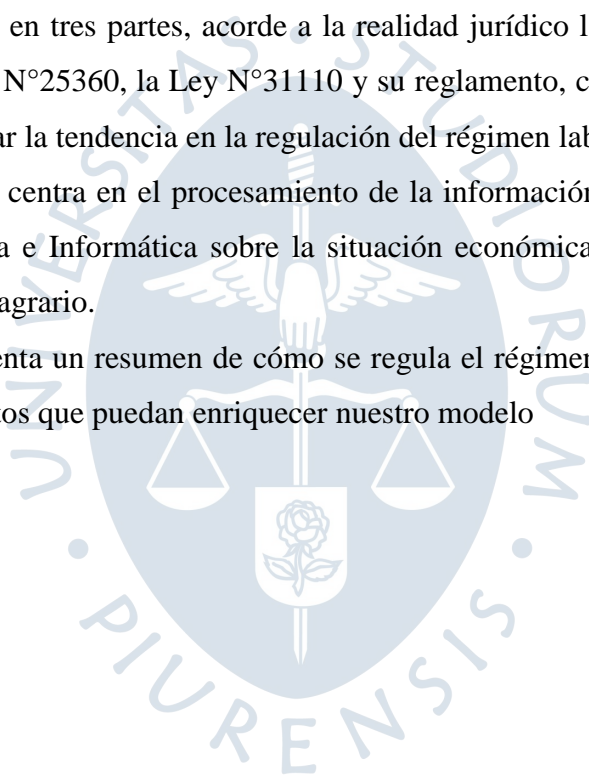




Tabla de contenido

Introducción.....	15
Capítulo 1 El Régimen Laboral Agrario.....	17
1.1 Características del Régimen Laboral Agrario.....	17
1.1.1. Ley N° 27360.....	17
1.1.2. Ley N° 31110.....	17
Capítulo 2 Situación económica del sector agrario en la actualidad.....	37
2.1 Situación económica.....	37
2.1.1 Evolución del sector agrario.....	37
2.1.2 Condiciones laborales.....	44
2.1.3 Protección social.....	47
Capítulo 3 Legislación comparada Argentina aplicable a los trabajadores del sector agrario.....	53
3.1 Argentina.....	53
3.1.1 Las indemnizaciones de las modalidades contractuales definidas en el régimen laboral agrario.....	55
3.1.2 Comisión Nacional de Trabajo Agrario.....	57
3.1.3 Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores.....	60
Conclusiones.....	63
Lista de referencias.....	67



Lista de tablas

Tabla 1	Ámbito de aplicación.....	18
Tabla 2	Remuneración.....	21
Tabla 3	Indemnización por despido	26
Tabla 4	Seguro de vida	26
Tabla 5	Aporte al seguro de salud	27
Tabla 6	Derecho preferencial de contratación.....	30
Tabla 7	Contratación laboral	32
Tabla 8	Condiciones de trabajo especiales para las trabajadoras mujeres	34
Tabla 9	Condiciones de trabajo especiales para menores de edad	35
Tabla 10	Aspectos importantes de la Ley 26.727- Argentina	54
Tabla 11	Modalidades contractuales Ley 26.727- Argentina.....	56
Tabla 12	Cuadro comparativo de la estructura del CNTPE y CNTA	58
Tabla 13	Funciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario- Argentina.....	59
Tabla 14	Funciones del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores- Argentina.....	60





Lista de figuras

Figura 1	Exportaciones agropecuarias hasta el año 2020	37
Figura 2	Variaciones de la tasa de crecimiento anual de las exportaciones agropecuarias no tradicionales	39
Figura 3	Personal sujeto al régimen laboral agrario a nivel nacional distribución por género en el año 2020.....	40
Figura 4	Nivel educativo de trabajadores sujetos al régimen laboral agrario, año 2020.....	41
Figura 5	Evolución del empleo en empresas privadas formales.....	42
Figura 6	Variación anual del empleo de los trabajadores en el régimen laboral agrario.....	42
Figura 7	Distribución trabajadores sujetos al régimen laboral agrario	43
Figura 8	Evolución del personal sujeto al régimen laboral agrario	44
Figura 9	Evolución del ingreso laboral mensual promedio de la PEA ocupada en la actividad agropecuaria.....	45
Figura 10	Remuneraciones promedio entre hombres y mujeres.....	45
Figura 11	Trabajadores contratados a plazo fijo.....	46
Figura 12	Cobertura de la negociación colectiva en el régimen laboral agrario	47
Figura 13	Tasa mensual promedio de rotación laboral.....	48
Figura 14	Protección social en salud en los trabajadores acogidos al régimen laboral agrario.....	49
Figura 15	Afiliación a un sistema de salud.....	49
Figura 16	Afiliados a un seguro de salud	50



Introducción

En los últimos veinte años, el Estado Peruano ha buscado disminuir las grandes tasas de empleo informal, que tiene presencia en el mercado nacional, creando regímenes laborales especiales de fomento de empleo. A pesar de que dichos regímenes especiales se crearon tomando en cuenta las características del sector para el cual estaban destinadas, se puede advertir que consisten, básicamente, en disminuir los beneficios laborales de los trabajadores, logrando así mayores beneficios para las empresas¹.

Bajo esos lineamientos, se promulgó el 31 de octubre del 2000 la Ley N° 27360², que creó el régimen laboral agrario. Este régimen agrario buscó disminuir la informalidad en el empleo e incentivar el crecimiento del sector. Si bien existió crecimiento en el sector agroexportador, éste coincidió con la firma de EE. UU. del Tratado de Libre Comercio, por lo que es difícil definir si el crecimiento fue consecuencia directa o indirecta de la creación del régimen especial.

Además, se puede apreciar que el crecimiento económico y comercial se reflejó en las grandes empresas agroexportadoras, y no en las medianas ni en las pequeñas empresas. En el mismo sentido, no se reflejó a lo largo de estos años una mejora en la situación del trabajador agrario que sea acorde con el crecimiento del sector. De allí que, los trabajadores agrarios, presionaran para modificar las disposiciones del régimen laboral agrario, y lograr asemejar dicho régimen al general.

A finales del año 2020, esta presión se expresó en manifestaciones públicas no siempre pacíficas, donde llegaron a tomar carreteras incluso con víctimas mortales³. Todo esto llevó a la derogación de la Ley N° 27360, y a la promulgación de un nuevo régimen laboral agrario mediante la Ley N° 31110⁴.

La presente investigación analizará la ley agraria vigente en tres capítulos. El primero versa sobre la evolución de las características del régimen laboral agrario a través de la comparación de la Ley N° 31110 y su reglamento con las disposiciones de la Ley N° 25360, para definir la tendencia de la actual regulación. El segundo, procesa la información

¹ Cfr. Balbín Torres, E. (2010). *Regímenes especiales en la legislación laboral peruana*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-615-630.pdf>

² Ley N° 27360. (2000). *Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario*. Congreso de la República del Perú. Lima: Diario Oficial "El Peruano"

³ Cfr. Lira, Julio. (03 de diciembre de 2020). *Paro agrario se extiende hacia la Libertad y se reporta un fallecido*. Diario Gestión. Obtenido de <https://gestion.pe/peru/paro-agrario-paro-agrario-se-extiende-hacia-la-libertad-y-se-reporta-un-fallecido-noticia/>

⁴ Ley N° 31110 de 2020. Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos Para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial. 31 de diciembre 2020.

estadística del Instituto Nacional de Estadística e Informática sobre la situación económica, laboral y social de los trabajadores del sector, para conocer si ha sido realmente efectivo para los trabajadores y las empresas. El tercero, es un estudio de legislación de Argentina con la finalidad de evaluar qué aciertos, y características pueden enriquecer nuestro modelo, así como identificar las deficiencias del vigente en el Perú.



Capítulo 1

El Régimen Laboral Agrario

1.1 Características del Régimen Laboral Agrario

1.1.1. Ley N° 27360

En las últimas décadas, se han implementado diversas medidas para disminuir el empleo informal, que ha sido una constante del contexto laboral peruano; entre ellas, los regímenes especiales laborales de fomento de empleo⁵.

En ese contexto, el Estado Peruano en el 2000, a través de la Ley N° 27360, aprobó la creación del Régimen Especial Laboral Agrario, cuya vigencia, en un inicio, se planteó hasta el 31 de diciembre de 2010, la cual fue ampliada hasta el 31 de diciembre de 2021, y que posteriormente fue ampliada por segunda vez hasta el 31 de diciembre de 2031. Sin embargo, en diciembre de 2021 existieron protestas para la derogación del régimen especial, con constantes problemas sociales, en especial en las regiones de Trujillo e Ica⁶. Ese mes, mediante la Ley N° 31087, se anuló la ley 27360 y, por ende, el régimen especial agrario, creando un periodo de incertidumbre hasta la promulgación de una nueva ley para el sector.

1.1.2. Ley N° 31110

El 31 de diciembre de 2020, el Poder Ejecutivo emitió oficialmente la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, la cual había sido aprobada dos días atrás por el Congreso de la República.

Al analizar la ley, debemos indicar que no señala que se esté creando mediante ella un régimen especial optativo, solo se indica que la ley promueve y defiende el sector agrario, riego, agroexportador y agroindustrial, a fin de desarrollarlo. Además, aclara que a través de ella se busca que los derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales laborales estén garantizados a la vez que se contribuye a la competitividad y desarrollo de las actividades de estos sectores.

A continuación, compararemos los aspectos más relevantes entre el Régimen General, el Régimen Laboral Agrario de la derogada Ley N° 27360 y el Régimen Laboral Agrario establecido por la Ley N° 31110:

⁵ Cfr. Castillo Pastor, Carolina. “Constitucionalidad del Régimen Laboral Especial Agrario y su Acogimiento: Sentencia TC - EXP. N° 00027-2006-PI.” (2009).

⁶ Cfr. Lira, Julio. (03 de diciembre de 2020). *Paro agrario se extiende hacia la Libertad y se reporta un fallecido*. Diario Gestión. Obtenido de <https://gestion.pe/peru/paro-agrario-paro-agrario-se-extiende-hacia-la-libertad-y-se-reporta-un-fallecido-noticia/>

1.1.2.1 Ámbito de aplicación. Se logra apreciar que, el criterio de esta norma para definir sus alcances es la delimitación de su actividad. Sin embargo, no define en qué consiste la actividad agraria, por esta razón nos dirigimos a Diccionario panhispánico del español jurídico de la Real Academia de la Lengua Española⁷, en donde encontramos que la actividad agraria es definida como “producción, cría o cultivo de plantas o animales, o mantenimiento de superficies agrarias en condiciones adecuadas para pastos o cultivos”.

Tabla 1

Ámbito de aplicación

Ámbito de aplicación			
Normas	Régimen Laboral General (TUO del DL N° 728)	Ley N° 27360	Ley N° 31110
Ámbito de aplicación	Empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral del sector privado.	Aquellos que realizan cultivos y/o crianzas en zonas rurales, sean personas naturales o jurídicas ⁸ . Aquellos que realicen actividad agroindustrial, sean personas naturales o jurídicas ¹⁰ .	Aquellos que realizan cultivos y/o crianzas, sean personas naturales o jurídicas ⁹ . Aquellos que desarrollen actividad agroindustrial y que usen sobre todo productos agropecuarios, que no se ubiquen en Lima o el Callao, ya sean personas naturales o jurídicas. (como el cultivo de palma y palmito) ¹¹ .
Excepciones		Aquellos que se dediquen a alguna actividad industrial forestal, sean personas naturales o jurídicas ¹² .	Colaboradores de áreas administrativas y de soporte técnico de las empresas ¹³ . Productores agrarios organizados en asociaciones de productores, con menos de 5 hectáreas para producción cada uno ¹⁴ . Aquellos que realicen actividad agroindustrial relacionados con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza, sean personas naturales o jurídicas ¹⁵ .
No precisa			Cooperativas agrarias. Personas naturales o jurídicas de actividad industrial forestal, de acuicultura, de apoyo a la ganadería.

⁷ Real Academia Española. (2020). *Actividad agraria*. En Diccionario panhispánico del español jurídico. Recuperado de: <https://dpej.rae.es/lema/actividad-agraria>

⁸ Art. 2, Ley N° 27360 de 2000. Ley que aprueba Normas de Promoción del Sector Agrario. 31 de octubre de 2000. (DEROGADO).

⁹ Art. 2, Ley N° 31110 de 2020. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. 31 de diciembre 2020.

¹⁰ Art. 2, Ley N° 27360. Ley que aprueba Normas de Promoción del Sector Agrario. 31 de octubre de 2000. (DEROGADO).

¹¹ Art. 2, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. 31 de diciembre 2020.

¹² Art. 2, Ley N° 27360. Ley que aprueba Normas de Promoción del Sector Agrario. 31 de octubre de 2000. (DEROGADO).

¹³ Art.2, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. 31 de diciembre 2020.

¹⁴ Art. 4, Reglamento de la Ley N° 31110, Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI. 30 de marzo de 2021.

¹⁵ Art.2, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. 31 de diciembre 2020.

Por su parte, el Reglamento especifica que la Ley N° 31110 es aplicable a las personas naturales o jurídicas que se dediquen a:

a) Cultivos y/o crianzas

El desarrollo de cultivos son las distintas actividades que comprende a las plantas de producción agrícola desde su siembra de semillas (sean botánica o vegetativa) en un sustrato como el suelo u otro, siguiendo un manejo productivo mediante labores manuales o mecanizados y utilizando tecnología hasta su cosecha, obteniéndose productos para su comercialización¹⁶.

Si bien esta definición es bastante elaborada, no está exenta de términos confusos, como el término “utilizando tecnología”, el cual no especifica en qué consiste la utilización de tecnología, si se debiese entender como la última tecnología o como el conjunto de instrumentos y procedimientos industriales de un determinado sector o producto¹⁷. Lo mismo sucede con el término “productos para su comercialización”, donde no se entiende si éste es un requisito para la inclusión en el ámbito de la ley o no.

Por otro lado, el reglamento define el desarrollo de crianza a aquellas actividades que comprenden la alimentación, reproducción y producción de animales vivos para su aprovechamiento mediante la obtención de carne, fibra, huevo, lana, leche y otros subproductos, conforme a las actividades señaladas en la CIU Revisión 4¹⁸.

Al sopesar esta definición, podemos observar que la acuicultura no se encuentra dentro del ámbito de esta ley, por tener su propia ley especial. Además, podemos entender que las actividades de apoyo a la ganadería tampoco se encontrarían dentro del ámbito de la ley. Una zona gris la encontramos en las explotaciones mixtas, ya que no existe mención al respecto¹⁹.

b) Agroindustria

Aquellos los cuales sus ingresos netos por otras actividades no comprendidas en el artículo 2 de la Ley no superen en conjunto el 20% del total de sus ingresos netos anuales²⁰.

La agroindustria se encuentra dentro del ámbito de la ley N° 31110, siempre que utilice principalmente productos agropecuarios y que la actividad se realice fuera de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. No está comprendidos el trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza. Al respecto, La ley N° 27360 excluía específicamente los aceites esenciales, pero la presente ley no determina esa exclusión.

¹⁶ Art.3.3. , Reglamento de la Ley N° 31110, Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI

¹⁷ Real Academia Española. (2020). *Tecnología*. Diccionario de la lengua española. (23ª edición). Obtenido de: <https://dle.rae.es/tecnolog%C3%ADa>

¹⁸ Cfr. INEI. *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas* (2010). Lima, Perú.

²⁰ Art. 3.2., Reglamento de la Ley N° 31110, Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

Por otro lado, a pesar de que en un primer momento la ley indica que los productores agrarios se encuentran comprendidos en ella, de manera explícita excluye a aquellos organizados en asociaciones de productores, que cumplen con superar las cinco (05) hectáreas por cada asociado individualmente, bajo la lógica de que indefectiblemente la asociación a la que pertenece se ubica dentro del ámbito de la Ley N° 31110, evitando así una doble vinculación²¹.

A lo largo de la Ley, se menciona las cooperativas, pero sólo para establecer que con respecto a sus relaciones tributarias e internas se regirán por el TUO de la Ley General de Cooperativas²², aprobado por el DS N° 074-90-TR²³, la Ley N° 29683²⁴ y la Ley N° 29972²⁵, que promueve la inclusión de los productores agrarios a través de las cooperativas y sus normas complementarias.

A falta de un pronunciamiento expreso sobre la inclusión de las cooperativas en la regulación laboral contemplada en la Ley N° 31110, se concluye que sí se incluyen en el ámbito de la norma precitada, porque las exoneraciones en temas laborales deben ser contempladas expresamente en el alcance de la Ley, no siendo este el presente caso.

El reglamento define al colaborador agrario como aquella persona natural que brinda servicios personales, remunerados y subordinados a personas naturales o jurídicas que realicen trabajos en cultivos y/o crianzas, o actividades agroindustriales, incluidas en la Ley²⁶.

De acuerdo a ello, quedan exentos los trabajadores de soporte técnico (aquellos dedicadas a instalar y realizar mantenimiento correctivo y preventivo a maquinaria y equipos informáticos; a la instalación y gestión de sistemas de información, ya sea realizada en la planta de la empresa o en el campo), al personal administrativo (personal de gestión, dirección, administración, gestión de recursos humanos, contabilidad, compra de bienes y servicios, ventas, almacén, asesoría legal, asistencia administrativa y secretarial).

Del mismo modo, se entiende por la redacción de la Ley N° 31110 y su Reglamento, que quedan exentos los trabajadores de la industria forestal, los trabajadores de la acuicultura, los trabajadores de la agroindustria que están ubicados en Lima y Callao, los trabajadores de

²¹ Art. 2, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.

²² Cfr. Montes, Daniel. *El Nuevo Régimen Agrario*. Piura, Perú (2021).

²³ DS N° 074-90-TR. Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley General de Cooperativas. Ministerios de Trabajo y Promoción Social. Diario Oficial "El Peruano" (1991).

²⁴ Ley N° 29683. Ley que precisa los alcances de los Artículos 3 y 66 del Decreto Legislativo 85, Ley General de Cooperativas. Congreso de la República del Perú. Diario Oficial "El Peruano" (2011).

²⁵ Ley N° 29972. Ley que promueve la inclusión de los productores agrarios a través de las cooperativas. Congreso de la República del Perú. Diario Oficial "El Peruano" (2012).

²⁶ Lit. s, Art.2., Reglamento de la Ley N° 31110, Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

agroindustrias que no utilizan principalmente productos agropecuarios, los trabajadores de actividades de apoyo a la ganadería, los trabajadores de productores individuales que dan trabajo a sus familiares, los trabajadores de productores individuales que no producen para comercializar, los trabajadores cuyas actividades se apliquen sobre todo fuera del campo o de la planta de la empresa; así también a los productores agrarios asociados, los cuales de manera individual no superen las 5 hectáreas de producción²⁷.

1.1.2.2 Remuneración. La Ley 31110 modificó el sistema remunerativo, tratando de igualar los beneficios del personal agrícola con los beneficios del régimen laboral general, para equilibrar la desventaja que tenían frente a los trabajadores del régimen laboral general.

Tabla 2

Remuneración

Norma	Régimen Laboral General (TUO del DL N° 728)	Ley N° 27360	Ley N° 31110
Remuneración	Remuneración no inferior a la remuneración mínima vital (RMV), equivalente a S/. 930.00, siempre que se trabaje al menos 04 horas diarias ²⁸ .	Remuneración Diaria (RD) comprende S/. 39.19, siempre que se trabaje más de 04 horas diarias en promedio. Reajutable con aumentos de la RMV. La remuneración mínima agraria mensual de S/.1175.70 ²⁹ .	El trabajador del sector agrario que trabaje en promedio 4 o más horas diarias a la semana, recibirá una remuneración básica (RB) mensual, compuesta por treinta RD, no menor a la RMV del régimen laboral de la actividad privada. Si trabaja menor cantidad de horas, la RB no puede ser menor al cálculo proporcional de la RMV en base a la jornada ordinaria del centro de trabajo. Adicionalmente, esta norma se aplica a quienes trabajan por obra o destajo ³⁰ .
CTS	Tienen derechos al pago de la CTS si el trabajador labora 04 horas diarias en promedio como mínimo.	Tienen derechos al pago de la CTS si el trabajador labora 04 horas diarias en promedio como mínimo. La CTS equivale al 9.72% de la RB ³¹ .	Tienen derechos al pago de la CTS si el trabajador labora 04 horas diarias en promedio como mínimo. La CTS equivale al 9.72% de la RB ³² . Se abona de manera prorrateada, de acuerdo con su proporción mensual dividido en treintavos ³³ . Salvo que, en los 5 días hábiles del inicio del contrato laboral, el trabajador informe a su empleador que su CTS sea cancelada semestralmente. Esta decisión puede ser modificada luego por acuerdo de las partes ³⁴ .

²⁷ Art. 4, Reglamento de la Ley N° 31110, Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

²⁸ Literal e), Art. 21, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR. 27 (1997).

²⁹ Art. 2. Decreto de Urgencia N° 043-2019 Modifica la Ley N° 27360, para promover y mejorar las condiciones para el desarrollo de la actividad agraria (DEROGADO).

³⁰ Art. 6. Reglamento de la Ley N° 31110, Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

³¹ Art. 2. Decreto de Urgencia N° 043-2019 Modifica la Ley N° 27360, para promover y mejorar las condiciones para el desarrollo de la actividad agraria. (DEROGADO).

³² Art. 2. Decreto de Urgencia N° 043-2019 Modifica la Ley N° 27360, para promover y mejorar las condiciones para el desarrollo de la actividad agraria. (DEROGADO).

³³ Art. 7.1. Reglamento de la Ley N° 31110. Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

³⁴ Art. 8.2. Reglamento de la Ley N° 31110. Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

Gratificaciones	Perciben por derecho dos gratificaciones en el año (Fiestas Patrias y Navidad) ³⁵ .	Perciben por derecho dos gratificaciones en el año (Fiestas Patrias y Navidad) ³⁶ . Las gratificaciones equivalen al 16.66% de la RB ³⁷ .	Perciben por derecho dos gratificaciones en el año (Fiestas Patrias y Navidad) ³⁸ . Las gratificaciones equivalen al 16.66% de la RB ³⁹ . Se abona de manera prorrateada, de acuerdo con su proporción mensual dividido en treintavos ⁴⁰ . Salvo que, en los 5 días hábiles del inicio del contrato laboral, el trabajador informe a su empleador que sus gratificaciones sean canceladas semestralmente. Esta decisión puede ser modificada luego por acuerdo de las partes ⁴¹ .
Asignación familiar	Salvo la remuneración se regule por negociación colectiva, se abonará el 10% de la RMV ⁴² .	Salvo la remuneración se regule por negociación colectiva, se abonará el 10% de la RMV ⁴³ .	Salvo la remuneración se regule por negociación colectiva, se abonará el 10% de la RMV. Se abona de forma proporcional a los días trabajados. En ese sentido, los días que no se consideren tiempo trabajado se deducen a razón de un treintavo ⁴⁴ .
Utilidades	Se distribuyen las utilidades en un porcentaje acorde con la actividad económica que desempeña la empresa, considerando el CIU: - Empresas industriales: 10% - Empresas pesqueras: 10% - Empresas mineras: 8% - Empresas de telecomunicaciones: 10% - Empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes: 8% - Empresas que realizan otras actividades: 5% El límite de pago es de 18 remuneraciones mensuales vigentes al cierre del ejercicio por cada trabajador ⁴⁵ .		En el caso del sector agrícola, el personal participa del 5% de las utilidades de las empresas donde trabajan entre los años de 2021 al 2023. Para los años siguientes, se considerará lo siguiente ⁴⁶ : • Del 2024 al 2026: 7.5% de las utilidades. • A partir del 2027: 10% de las utilidades.

³⁵ Art. 1. Ley N° 27735. Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad (2002).

³⁶ Art. 1. Ley N° 27735. Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad (2002).

³⁷ Art. 2. Decreto de Urgencia N° 043-2019 Modifica la Ley N° 27360, para promover y mejorar las condiciones para el desarrollo de la actividad agraria. (DEROGADO).

³⁸ Art. 1. Ley N° 27735. Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad (2002).

³⁹ Lit. c), Art. 3, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

⁴⁰ Art. 7.1. Reglamento de la Ley N° 31110. Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

⁴¹ Art. 8.1. Reglamento de la Ley N° 31110. Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

⁴² Art. 1, Ley N° 25129. Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar (1989).

⁴³ Art. 1, Ley N° 25129. Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar (1989).

⁴⁴ Lit. m), Art. 3, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

⁴⁵ Art. 2, Decreto Legislativo 892. Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría (1996).

Bonificación	No existe.	No existe.	El personal percibe el 30% de la RMV con carácter no remunerativo, llamado Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA) ⁴⁷ .
Boletas y planillas	No existe la obligación de distinguir en la boleta los componentes de la remuneración ⁴⁸ .	Las gratificaciones legales, la RB y la CTS son registrados tanto en la planilla de remuneraciones como en la boleta de pago, esto de forma independiente para su identificación ⁴⁹ .	Las gratificaciones legales, la RB y la CTS son registrados tanto en la planilla de remuneraciones como en la boleta de pago, esto de forma independiente para su identificación ⁵⁰ .

Así, con respecto a la remuneración a destajo, por unidad de obra o con relación a una actividad que ha sido asignada, el valor por la cantidad de trabajo o unidad de obra para la actividad asignada, deben respaldarse en criterios objetivos que aseguren la confiabilidad y no promueva ningún tipo de discriminación. La RB se debe abonar siempre por un monto mayor a la vigente RMV si se trabaja a la semana cuatro o más horas diarias en promedio. Si en caso se labora a la semana menos de las cuatro horas diarias en promedio, se deberá realizar el pago proporcional de la RMV⁵¹.

Respecto a la prestación de trabajo en sobretiempo, se pagará a convenir con un recargo, que considerando las dos horas iniciales no será menor al 25% por hora hallado sobre la RB por el personal en función del valor hora que le corresponde y 35% para el resto de las horas⁵². Esto coincide con lo dispuesto en el reglamento en cuestión que indica que el trabajo en sobre tiempo se regula por lo indicado en el TUO del DL N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo⁵³, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR⁵⁴.

Por otro lado, se observa que, ya desde la última modificación de la Ley N° 27360, se permitía realizar el pago de la CTS y las gratificaciones de forma prorrateada. Pero con la entrada en vigencia de la Ley N° 31110, el pago prorrateado de dichos aspectos pasó a hacer

⁴⁶ Primera Disposición Complementaria, Ley N° 31110 de 2020. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

⁴⁷ Lit. (e), Art. 3, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

⁴⁸ Art. 160, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR. 27 (1997).

⁴⁹ Art. 7.2. Ley N° 27360. Ley que aprueba Normas de Promoción del Sector Agrario (DEROGADO).

⁵⁰ Art. 7.3. Reglamento de la Ley N° 31110. Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

⁵¹ Art. 6.3., Reglamento de la Ley N° 31110. Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

⁵² Lit. j), Art. 3, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

⁵³ Art. 10, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo Horario y Trabajo en Sobretiempo. Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Modificado por Ley N° 27671 (2002).

⁵⁴ Art. 26, Reglamento del Decreto Legislativo N° 854 modificado por la Ley N° 27671, sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Decreto Supremo N° 008-2002-TR (2002).

la regla general, pudiendo pagarse semestralmente solo sí el trabajador solicitase el cambio. Así, la CTS al cancelarse de manera prorrateada y pagarse junto con la RD al trabajador agrario, pierde su función principal, la razón de su creación, y por lo tanto se desnaturaliza. Para que no ocurra ello, el pago de la CTS debería realizarse semestralmente como regla general o de manera que pueda cumplir con la finalidad de proteger al trabajador ante una eventual pérdida de trabajo.

Así mismo, de acuerdo con el tenor de la Ley N° 31110, se reconoce el pago proporcional de la asignación familiar, que equivale al 10% de la RMV, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 25129, con la diferencia que ésta se abonará en función de los días laborados⁵⁵.

En ese sentido, el trabajador agrario percibirá el íntegro de la asignación familiar si labora el mes completo o la proporción correspondiente en función de treintavos si el período es menor. Esta especificación es de suma importancia ya que deja sin efecto la interpretación del Ministerio de Trabajo por la cual procede el íntegro de la mencionada asignación así se laborase solo una fracción de mes⁵⁶.

Si bien, este cambio obedecería al carácter y naturaleza de la asignación familiar como un beneficio remunerativo, que como tal, se encontraría afectada a descuentos por los días no laborados⁵⁷; en la práctica, de no cumplirse el mes completo laborado, esto significaría el abono al trabajador agrario de una cantidad menor que el que hubiera recibido con el anterior régimen agrario o de pertenecer al régimen general.

En otra línea, la Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA), se otorgará al personal agrario, independientemente de la cantidad de su remuneración⁵⁸ y consiste en el 30% de la RMV con carácter no remunerativo, sin constituir remuneración para efecto legal⁵⁹. Cabe señalar que ésta es autónoma y no se relaciona a otro beneficio de la empresa, por tanto, no puede ser sustituido, ni reemplazar los pagos adicionales a la RB que pueden ser otorgados por la empresa.

⁵⁵ Lit. m), Art. 3, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

⁵⁶ Cfr. Serkovic, Germán. (20 de enero de 2021). *Aspectos laborales de la ley agraria*. Enfoque Laboral. Lima. Obtenido de: <https://elperuano.pe/noticia/113779-aspectos-laborales-de-la-ley-agraria-parte-final>

⁵⁷ Cfr. Torres, Miguel. (24 de agosto de 2021). *Asignación Familiar en el Régimen Agrario*. Noticiero Contable. Lima. Obtenido de: <https://www.noticierocontable.com/asignacion-familiar/>

⁵⁸ Art. 9.1., Reglamento de la Ley N° 31110. Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

⁵⁹ Lit. e), Art. 3, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

Aunque deba pagarse mensualmente, se puede llegar a un acuerdo por escrito para que el pago se realice de forma prorrateada. El personal que trabaje a la semana menos de 4 horas diarias en promedio, recibirá la BETA proporcional.

Una duda relevante sobre la bonificación BETA es su carácter no remunerativo, el cual supondría la inaplicación de las vacaciones ante ella, lo que generaría como consecuencia el pago de la bonificación BETA por once meses, incumpliendo el mismo propósito de la creación de esta y de la Ley N° 31110. Una solución, hasta que exista un esclarecimiento al respecto, es considerar que la bonificación BETA debería encontrarse afectada a las vacaciones, para que el pago de esta se realice por 12 meses. Partiendo de ello, se entiende que se deben computar los días laborados, los días feriados, el descanso semanal, el descanso vacacional y si aplica, los días de suspensión que apliquen para ser pagados. Los demás días no laborados se descuentan de forma proporcional.

1.1.2.3 Descanso vacacional. Además, la Ley N° 31110 establece que la remuneración por vacaciones debe ser igual al que el personal recibiría si estuviera trabajando, por tanto, de acuerdo con la modalidad de pago se siguen las siguientes reglas⁶⁰:

- En el caso que se abone de forma prorrateada, la remuneración vacacional ascenderá a treinta (30) RD, los que incluyen conceptos remunerativos que resulten aplicables
- En el caso que se realice en la oportunidad que establecen las respectivas disposiciones sobre la materia, la remuneración vacacional será igual a la RB y demás conceptos remunerativos que resulten aplicables.

Si hubiese suspensiones que no sean pagadas, el derecho vacacional se calcula en base al tiempo trabajado, y el pago se calcula como el 8.33% de la RB de acuerdo con los meses trabajados, debiéndose pagar al momento del término del vínculo laboral o a la finalización de una temporada o intermitencia⁶¹.

1.1.2.4 Indemnización por despido. Con respecto a la protección de trabajadoras gestantes y lactantes, no se acepta como motivo de despido el embarazo, parto, nacimiento o las consecuencias de estas, como la lactancia, siempre que sea dentro del periodo de gestación o dentro de los 90 días después del nacimiento⁶².

⁶⁰ Art. 12.2. Reglamento de la Ley N° 31110. Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

⁶¹ Literal (g, Art. 3 Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

⁶² Cfr. Blancas Bustamante, Carlos. *El Despido en el Derecho Laboral Peruano* (2006).

Tabla 3*Indemnización por despido*

Indemnización por despido			
Norma	Régimen Laboral General (TUO del DL N° 728)	Ley N° 27360	Ley N° 31110
	Una remuneración y media mensual por cada año de servicio con un tope de 12 remuneraciones mensuales.	- 15 RD por cada año completo laborado, con un máximo de 180 RD (2000-2019). - 45 RD por cada año laborado teniendo un tope de 360 RD (2020) ⁶³ .	45 RD por cada año completo laborado, teniendo un tope de 360 RD. Las fracciones por año se cancelan por dozavos y treintavos ⁶⁴ .

Se supone que el despido obedece a las causas mencionadas si el empleador no acredita una causa justa de despido, pero sólo si la trabajadora informó sobre su embarazo antes del despido⁶⁵. Esta disposición coincide con la modificación al TUO del DL 728 de la Ley N° 30367, que protege a las madres contra el despido arbitrario y amplía su periodo de descanso⁶⁶.

1.1.2.5 Seguro de vida**Tabla 4***Seguro de vida*

Seguro de vida			
Norma	Régimen general	Ley N° 27360	Ley N° 31110
	El trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir de inicio de la relación laboral ⁶⁷ .	No se indica explícitamente, pero se aplicaron las estipulaciones de la Ley N° 688.	El trabajador agrario tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir de inicio de la relación laboral ⁶⁸ .

1.1.2.6 Aporte al seguro de salud. En el régimen laboral general la tasa de aportación es de 9% de la remuneración asegurable destinada al Seguro Regular; en cambio,

⁶³ Art. 76, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR. 27 (1997).

⁶⁴ Literal (h, Art. 3 Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

⁶⁵ Lit. e), Art. 29, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR. 27 (1997).

⁶⁶ Lit. e), Art. 29, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR. 27 (1997).

⁶⁷ Art. 1. Decreto Legislativo N° 688. Ley de Consolidación de Beneficios Sociales (1991).

⁶⁸ Art. 15.3. Reglamento de la Ley N° 31110. Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

en el sector agrícola, el empleador aporta el 7% de la remuneración asegurable a ESSALUD, los cuales son dirigidos al Fondo de Salud Agrario⁶⁹.

Tabla 5

Aporte al seguro de salud

Aporte al seguro de salud			
Norma	Régimen Laboral General (TUO del DL N° 728)	Ley N° 27360	Ley N° 31110
	9% del sueldo como aporte mensual para la seguridad social en salud.	6% del sueldo como aporte mensual para la seguridad social en salud ⁷⁰ .	<p>El empleador es quien realizará el aporte mensual según la cantidad de personal que tenga o de sus ingresos anuales.</p> <p>Si declararon personal de 100 personas a más o si sus ventas superaron los 1700 UIT: 2021 y 2022: el aporte será de 7% sobre las remuneraciones. 2023 y 2024; el aporte será de 8% sobre las remuneraciones. A partir del 2025 el aporte será de 9% sobre las remuneraciones.</p> <p>Si declararon personal menor a 100 personas o si sus ventas no superaron los 1.700 UIT: 2021 y 2027: el aporte será de 6% sobre las remuneraciones. Desde el 2028 el aporte será de 9% sobre las remuneraciones⁷¹.</p>

Esta diferencia es uno de los puntos clave en la modificación legislativa, que busca aumentar el financiamiento paulatinamente, al igualar el porcentaje de aportación de los trabajadores del sector agrícola con los trabajadores del régimen general, dado que actualmente estos recursos directos y exclusivos para la atención de salud, no reflejan un buen servicio y cobertura, ocasionando que el sistema colapse por la gran cantidad de trabajadores agrarios que demandan este servicio.

Este problema se ha venido acrecentando, a tal punto que, antes de la derogatoria de la Ley N° 27360, los trabajadores agrarios criticaban el Seguro de Salud Agrario⁷², al no ofrecerles determinadas prestaciones de salud, llegando a preferir otros sistemas de salud

⁶⁹ Cfr. Velazco, Julia, Rubén Cabello y Pablo Casali. *Los trabajadores agrarios y la seguridad social en salud del Perú*. 1ª ed. Lima (2015).

⁷⁰ Cfr. Cárcamo Otero, Aldo. *Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riegos, Agroexportador y Agroindustrial* (2020).

⁷¹ Art.9. Ley N° 31110 de 2020. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

⁷² Cfr. Castillo Guzmán, Jorge (7 de diciembre de 2020). *Mitos y verdades de la derogada Ley de Promoción del Sector Agrario*. La Ley. Obtenido de: <https://laley.pe/art/10373/mitos-y-verdades-de-la-derogada-ley-de-promocion-del-sector-agrario>

públicos que le ofrecen más servicios y a exigir al empleador no ser inscritos en el Seguro de Salud Agrario, lo cual, no era posible porque generaría un incumplimiento del empleador⁷³.

Por otro lado, en el caso de los trabajadores independientes que se dediquen a cultivos o crianzas en predio propio o de terceros, podrán inscribirse al Seguro de Salud Agrario voluntariamente, siempre que no sean titulares de una empresa unipersonal ni estén comprendidos en los supuestos del artículo 38 del Reglamento que son⁷⁴:

- En calidad de asegurado activo del Seguro Regular o de otro seguro administrado por ESSALUD y contar con derecho de cobertura.
- Cumpliendo sanción administrativa de inhabilitación dispuesta por ESSALUD de acuerdo con la Ley N° 29135 y su Reglamento.
- En calidad de afiliado a cualquiera de los regímenes de financiamiento subsidiado o semicontributivo a cargo del SIS.

Esta modificación se realiza bajo la lógica de redoblar los esfuerzos para promover la extensión de la cobertura, sin descuidar la salvaguarda de la sostenibilidad financiera del sistema. Por otro lado, la prohibición de los titulares de una empresa unipersonal de afiliarse al Seguro de Salud Agrario recae en que estos se encuentran facultados a acceder al Seguro Regular de Essalud de forma potestativa, por su doble condición de empleadores y trabajadores activos independientes en su propio negocio. La misma lógica siguen los supuestos del artículo 38 del Reglamento, evitando así una doble cobertura al seguro de salud y un beneficio de inadecuado del régimen de salud promocional del sector agrario.

Una mejor alternativa a la solución que brinda la Ley N° 31110 podría ser la utilización de impuestos generales para el financiamiento del seguro de salud, dado que se ha demostrado que a través de éstos es más probable que se alcancen sistemas de salud equitativos, eficientes y financieramente sostenibles, a comparación de los impuestos laborales o aportaciones en base a remuneraciones de planilla, como en el Perú.

Dado el panorama laboral en el Perú, al ser un país con ingresos bajos y medianos bajos con sectores laborales formales muy pequeños, en base a ello, es difícil recaudar grandes cantidades de ingresos para sostener un seguro de salud. Además, contrariamente al argumento de que administrar los impuestos laborales es relativamente fácil, la experiencia

⁷³ Cfr. Velazco, Julia, Rubén Cabello y Pablo Casalí. *Los trabajadores agrarios y la seguridad social en salud del Perú*. 1ª ed. Lima (2015).

⁷⁴ Artículo 38.- Condiciones para la afiliación del trabajador agrario independiente.

muestra que existe un alto grado de evasión y reducción de las contribuciones entre los trabajadores y empleadores en general⁷⁵.

Incluso los estudios que recomiendan la financiación del seguro social de salud con impuestos laborales en países en desarrollo reconocen las estrictas condiciones requeridas para que dicho sistema tenga éxito. Si un país se encuentra cerca del pleno empleo y la mayoría de los trabajos están registrados formalmente y gravables, los impuestos laborales puede ser una fuente de financiación importante y de base amplia para una cobertura universal y un mejor servicio⁷⁶. Sin embargo, estas condiciones son raras en y es poco probable que se materialicen en la mayoría de los países en vías de desarrollo, como en el contexto peruano.

De acuerdo con un informe sobre la cobertura universal de salud del Banco Mundial publicado en 2015, los países en desarrollo que lograron ampliar el acceso y el uso de los servicios a la salud a su población lo realizaron a través de ingresos de impuestos generales, no existiendo algún país que haya logrado esto solo con la financiación de impuestos laborales⁷⁷.

En ese sentido, la Organización Mundial de la Salud sugiere que la expansión exitosa de los recursos para la salud proviene principalmente de otras tres fuentes: macroeconomía, repriorización y mejora de eficiencia; y no de impuestos sobre las remuneraciones en planilla⁷⁸.

En conclusión, a fin de recaudar eficientemente la financiación del seguro social de salud, se debería cambiar el esquema de contribución de uno basado en impuestos laborales a uno compuesto por un porcentaje al impuesto al consumo, impuesto general a las ventas o IGV en el Perú⁷⁹.

1.1.2.7 Derecho preferencial de contratación. En caso la empresa no tome en cuenta los supuestos presentados, se considera una falta muy grave y comportamiento fraudulento, por lo que la SUNAFIL aplicará la multa correspondiente.

⁷⁵ Cfr. Wagstaff Adam. *Social health insurance reexamined*. Health Economy 19(5), pág. 17. Medline, Google Scholar (2010).

⁷⁶ Cfr. Hsiao, William; Shaw, Robert. *Social health insurance for developing nations*. World Bank. Washington (DC), EE. UU (2007). Obtenido de Google Scholar: https://cdn1.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/100/2012/09/hsiao_and_shaw_2007_-_shi_for_developing_nations.pdf

⁷⁷ Cfr. Cotlear, Daniel; Nagpal, Suhani; Smith O, Tandon, Amit; Cortez, Ricardo. *Going universal: how 24 developing countries are implementing universal health coverage reforms from the bottom up*. Washington (DC), EE. UU (2015). Obtenido de Google Scholar: <http://documents.worldbank.org/curated/en/936881467992465464/pdf/99455-PUB-Box393200B-OUO-9-PUBDATE-9-28-15-DOI-10-1596-978-1-4648-0610-0-EPI-210610.pdf>

⁷⁸ Cfr. Barroy, Hirst; Sparkes, Susan; Dale, Edgar; Mathonnat, Jacky. *Can low- and middle-income countries increase domestic fiscal space for health: a mixed-methods approach to assess possible sources of expansion*. Health Syst Reform 4(3), pág. 26. EE. UU (2018). Medline, Google Scholar.

⁷⁹ Cfr. Levy, Santiago. *A través de impuesto al consumo de trabajadores BID propone un nuevo esquema de contribución*. Diario Gestión, pág. 20. Lima, Perú (2014).

Tabla 6*Derecho preferencial de contratación*

Derecho preferencial de contratación			
Norma	Régimen Laboral General (TUO del Decreto Legislativo N° 728)	Ley N° 27360	Ley N° 31110
	<p>Este tipo de contrato se efectúa con el mismo personal, teniendo derecho preferencial en la nueva contratación de forma automática, sin tener presencia un proceso de selección⁸⁰.</p> <p>En el caso que el personal haya sido contratado por la misma empresa durante 2 temporadas seguidas o 3 de forma alterna, tendrá derecho a ser contratado en próximas temporadas⁸¹.</p> <p>Para aplicar este derecho, el personal debe presentarse a la empresa dentro de los 15 días previos al inicio de la temporada. Posterior a esa fecha se perderá el derecho⁸².</p>	No lo contempla la ley.	<p>El personal tendrá este derecho si cumple lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si el personal labora en plazos pequeños que superen los 2 meses en un año, tiene derecho a tener preferencia en la contratación de personal para la misma línea de cultivo⁸³. • Si es contratado por tiempos intermitentes, ya sea 2 veces consecutivas o no consecutivas, tienen derecho a la preferencia de contratación en próximas temporadas⁸⁴. • Si es contratado por empresas vinculadas como contrato estacional o de temporada, habiendo cubierto una temporada completa, tiene el derecho de la contratación preferente en próximas temporadas⁸⁵. <p>El derecho se hace efectivo cuando el empleador avisa al personal para que se presente en la convocatoria dentro de los 15 días previos al inicio de la temporada. De transcurrir este tiempo, el derecho caduca.</p>

Para tener un registro completo, el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mantienen un registro electrónico donde data la trayectoria de todos los trabajadores en el ámbito laboral, facilitando conocer su experiencia y fechas, así como el sueldo que percibía.

⁸⁰ Art. 64, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR. 27 (1997).

⁸¹ Art. 69, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR. 27 (1997).

⁸² Art. 70, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N° 003-97-TR. 27 (1997).

⁸³ Lit. a), Art. 4, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

⁸⁴ Lit. b), Art. 4, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

⁸⁵ Lit. c), Art. 4, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

Para este derecho no se aceptará discriminación al seleccionar al contratado, ya sea por sexo, raza, sexo, opinión, religión, estado civil, origen social, afiliación sindical, discapacidad, condición económica, edad u otros. Estos tipos de discriminación son comunes y se deben reportar⁸⁶.

El derecho preferencial de contratación se aplica a los contratos que estén vigentes para el 1 de enero de 2021 o que se realicen posteriores a esa fecha. Sin embargo, para los contratos previos a esta fecha se deben regir al artículo 64 y 69 de la LPCL⁸⁷.

El derecho preferencial de contratación se hace efectivo siguiendo el procedimiento⁸⁸:

- **Convocatoria al trabajador:** la empresa convoca a su personal con suficiente tiempo para que antes de los 15 días del inicio de actividades, el personal pueda emitir su voluntad de trabajar. Esta convocatoria puede ser física o virtual y su objetivo es que ambas partes lleguen a un acuerdo. De no ubicar físicamente al personal, la convocatoria se dirige al último domicilio que se registró del trabajador. En el proceso se debe informar correctamente las fechas de trabajo.
- **Respuesta del trabajador:** En caso el personal comunique su negativa de trabajar o después de los 15 días de plazo sin respuesta, el derecho preferencial caduca. Para tener nuevamente el derecho, se debe cumplir nuevamente algunas de las condiciones mencionadas anteriormente. La respuesta del personal puede ser física o virtual y debe ser emitida al domicilio fiscal de la organización.

1.1.2.8 Modalidades de contratación. Esta ley nos remite al régimen laboral general en la modalidad contractual y, del mismo modo, lo hace con las jornadas de trabajo, por lo que todo trabajador agrario debe desarrollar sus labores acordes al DL N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, estableciendo que las jornadas de trabajo se rigen por una jornada ordinaria de trabajo de 08 horas diarias y máximo 48 horas semanales, reconociéndose el pago de horas trabajadas en sobretiempo⁸⁹.

⁸⁶ Cfr. Morillo Villavicencio, Anali Shihomara. *Derechos y beneficios de los trabajadores del régimen laboral agrario. Importantes precisiones efectuadas por el reciente reglamento*. Soluciones Laborales N° 160 abril 2021. Lima, Perú (2021)

⁸⁷ Cfr. Toyama Miyagusuku, Jorge. *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima, Perú (2004).

⁸⁸ Capítulo II, Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI, Reglamento de la Ley N° 31110. (2021).

⁸⁹ Cfr. Cárcamo Otero, Aldo y Lorena Mendives Nigri. *Régimen Laboral Agrario* (2020).

Tabla 7*Contratación laboral*

Contratación Laboral			
Norma	RLG (TUO del DL N° 728)	Ley N° 27360	Ley N° 31110
	Los empleadores en el régimen laboral general podrán contratar trabajadores por períodos indeterminados o determinados ⁹⁰ .	Las empresas agrícolas determinan si los contratos son indeterminados o determinados. Estos durarán según la actividad, pues se pueden determinar jornadas de trabajo acumulativas gracias al tipo de labor, esto siempre que las horas que se trabaje no superen los límites máximos que se observan en la ley. Cuando se supere el promedio se realizan pagos por sobretiempo ⁹¹ .	Ya sea un contrato determinado o indeterminado, el empleador debe cancelar todos los derechos laborales referidos en el TUO del DL 728, o un proporcional según sea el caso ⁹² .

Se realiza énfasis en el promedio de horas trabajadas en el tiempo que corresponda, los cuales no deben superar los máximos establecidos, y en la naturaleza de sus labores, porque suele suceder que en el caso del personal agrario, muchas veces el desarrollo de sus actividades implica tener jornadas acumulativas dependiendo de los periodos de cosecha que los obreros tengan asignados, que dan pie a que no se respeten los periodos correspondientes a la jornada de descanso del promedio laborado por cumplir con objetivos concretos fijados por la empresa. Por ello, es vital que el empleador entienda de manera correcta la utilización de las herramientas establecidas por ley, como son el correcto registro de ingreso y salida del personal del centro laboral, el respeto al horario del refrigerio del trabajador; de lo contrario puede que se dé un aprovechamiento por el desconocimiento de los trabajadores o el propio desconocimiento del empleador⁹³.

1.1.2.9 Intermediación laboral y tercerización de servicios. Las empresas comprendidas en los alcances de la Ley, detallados en el art. 2 de la Ley N° 31110, en razón a sus actividades principales, no pueden recurrir a mecanismos de intermediación laboral y tercerización de servicios que impliquen una simple cesión de personal, debiendo contratarlos ellas mismas.

Cabe mencionar la reciente introducción del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, que modifica algunos artículos del Reglamento de la Ley N° 29245, Ley de Tercerización⁹⁴, que fuera de debatir su aplicabilidad o no en el régimen general, nos importa resaltar que éste

⁹⁰ Art.37, TUO del DL N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. DS N° 003-97-TR (1993).

⁹¹ Art. 7, Ley N° 27360. Ley que aprueba Normas de Promoción del Sector Agrario (DEROGADO).

⁹² Literal a), Art. 3. Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

⁹³ Cfr. Cárcamo Otero, Aldo y Lorena Mendives Nigri. *Régimen Laboral Agrario* (2020).

⁹⁴ Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización. Decreto Supremo N° 001-2022-TR. (2022).

comparte la misma línea que la Ley N° 31110 y su Reglamento al restringir los supuestos en los que puede utilizarse la tercerización. Pero a diferencia de la Ley N° 31110 y su Reglamento, que enlaza la prohibición de tercerización a la actividad principal de la empresa, dicho Decreto Supremo acuña un nuevo término, el núcleo del negocio, el cual forma parte de la actividad principal de la empresa, pero por sus particulares características, no corresponde a las actividades especializadas u obras que pueden ser objeto de tercerización con desplazamiento⁹⁵.

Dichas excepciones también se pueden observar en la Ley N° 31110 y su Reglamento, así como otras⁹⁶:

- La intermediación de las actividades que califican como especializadas y obras previstas en la Ley N° 29245. Las definiciones de dichos términos han sido modificadas por el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, siendo aplicables también para el régimen agrario⁹⁷:
 - **Actividad especializada:** Actividades que exigen un nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados.
 - **Obra:** Ejecución de un encargo concreto debidamente especificado en el contrato suscrito entre las partes.
- Servicios temporales, que consisten en el destaque temporal de trabajadores/as para la ejecución de labores temporales, siempre que concurren los supuestos establecidos para los contratos ocasionales y de suplencia⁹⁸.
- Servicios complementarios o altamente especializados, que consisten en el desarrollo de actividades complementarias, entendidas como aquellas que son de carácter auxiliar, no vinculadas a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial; o de actividades de alta especialización, entendidas como aquellas actividades auxiliares, secundarias o no vinculadas a la actividad principal que exigen un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente, conforme a las disposiciones de la Ley N° 27626⁹⁹.

⁹⁵ Art.2, Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización. Decreto Supremo N° 001-2022-TR. (2022).

⁹⁶ El literal d) del Art. 6, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

⁹⁷ Art.2, Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización. Decreto Supremo N° 001-2022-TR. (2022).

⁹⁸ Art.60-61, TUO del DL N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. DS N° 003-97-TR (1993).

⁹⁹ Art. 16.2., Reglamento de la Ley N° 31110, Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

1.1.2.10 Condiciones de trabajo especiales para las trabajadoras mujeres y menores de edad. En razón a la igualdad salarial entre el género masculino y femenino, está prohibida la discriminación salarial, por lo que la empresa debe realizar una evaluación pertinente, para agrupar los puestos de trabajo en categorías y funciones con criterios claros y objetivos, según sus tareas y actividades, definiendo las aptitudes y actitudes necesarias para el puesto¹⁰⁰.

En el artículo 6° se establecen condiciones especiales para el personal femenino: Prohibición de violencia, discriminación, hostigamiento o acoso en todas sus formas. También está prohibido el despido de madres gestantes o en lactancia, sino se debe instalar lactarios en la empresa de acuerdo a ley.

Tabla 8

Condiciones de trabajo especiales para las trabajadoras mujeres

Condiciones de trabajo especiales para las trabajadoras mujeres			
Norma	Ley N° 30364	Ley N° 27360	Ley N° 31110
	El principio de igualdad y no discriminación elimina la desigualdad entre varones y mujeres, así como se prohíbe todo tipo de discriminación, exclusión, distinción o restricción que resulten en disminuir los derechos de las mujeres ¹⁰¹ . Violencia económica o patrimonial: La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo ¹⁰² .	No contemplado por la Ley.	El empleador está prohibido de violentar, discriminar, hostigar o acosar a las trabajadoras, así como despedir a madres en gestación o periodo de lactancia. La empresa debe proveer lactarios en el centro de labores acorde a ley. Se debe aplicar capacitación en derechos humanos con énfasis en el enfoque de género a aquellos que interactúen con el personal femenino ¹⁰³ . Las madres gestantes gozan de descanso pre y post parto, también permiso para lactancia materna, así como protección y subsidio por lactancia y maternidad acorde a las leyes vigentes ¹⁰⁴ . La discriminación remunerativa está prohibida entre hombres y mujeres del sector, siendo el empleador que debe evaluar el perfil requerido para un puesto, abriendo una convocatoria con igualdad de oportunidad para todos los que cumplan con el perfil ¹⁰⁵ .

¹⁰⁰ Art. 26, Reglamento de la Ley N° 31110, Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

¹⁰¹ Art. 2.1., Ley N° 30364. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (2015).

¹⁰² Lit. d), Art. 8, Ley N° 30364. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (2015).

¹⁰³ El literal d) del Art. 6, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

¹⁰⁴ Ley N° 29896. Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna (2012).

¹⁰⁵ Art. 26.1, Reglamento de la Ley N° 31110. Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

Con respecto a las condiciones especiales para trabajadoras mujeres, el Reglamento indica que el empleador debe aplicar y promover las capacitaciones en derechos humanos con enfoque de género. Esto en los distintos niveles, desde supervisores, capataces ingenieros y todo aquel que trabaje directamente con las mujeres. También las madres gozan de derechos de descanso y permisos de lactancia¹⁰⁶.

Al respecto, las disposiciones de la Ley N° 31110 y su Reglamento han equiparado el régimen laboral agrario a lo ya recogido por la Ley N° 30364 en el régimen general.

Tabla 9

Condiciones de trabajo especiales para menores de edad

Condiciones de trabajo especiales para menores de edad			
Norma	Código de los Niños y Adolescentes	Ley N° 27360	Ley N° 31110
	Se aplica para todos los adolescentes que trabajen de manera dependiente o independiente, incluidos los que trabajan en labores domésticas o labores familiares no remuneradas ¹⁰⁷ .		Niños y menores de edad están prohibidos de ser contratados ¹⁰⁹ .
	Las edades mínimas requeridas para autorizar el trabajo de un menor de edad son ¹⁰⁸ :	No contemplado en la ley.	La edad mínima para laborar es 18 años ¹¹⁰ .
	a) 15 años para labores agrícolas no industriales		

Sin embargo, sobre las condiciones especiales para menores de edad, cabe resaltar que existe una disonancia entre la Ley N° 31110 y el Código de los Niños y Adolescentes al establecer la primera, la edad mínima de dieciocho (18) años para el trabajador agrario, distinto a los catorce (14) años indicados por esta última¹¹¹.

Por último, es muy importante mencionar que, la Corte Suprema, aún no ha emitido casaciones relacionadas a la Ley N° 31110. Respecto a la Ley N° 27360 existen quince casaciones, publicadas recientemente, pero provenientes de procesos judiciales anteriores a su derogación¹¹².

¹⁰⁶ Cfr. Tarazona Pinedo, Manolo. *Condiciones mínimas de trabajadores agrarios*. Soluciones Laborales N° 161 mayo 2021. Lima, Perú (2021).

¹⁰⁷ Art. 48, Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes (2000).

¹⁰⁸ Art. 51, Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes (2000).

¹⁰⁹ El literal a) del Art. 6, Ley N° 31110. Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2020).

¹¹⁰ Art. 21, Reglamento de la Ley N° 31110. Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI (2021).

¹¹¹ Cfr. Flecha, Claudia; Vargas, Cecilia. *Aprueban el Reglamento de la Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial*. Lima, Perú (2021).

¹¹² Total de casaciones: CAS N° 30244-2018 LA LIBERTAD (improcedente), CAS N° 14417-2018 TUMBES (improcedente), CAS N° 12269-2018 LAMBAYEQUE (improcedente), CAS N° 16154-2019 CALLAO (improcedente), CAS N° 30368-2018 LA LIBERTAD (improcedente), CAS N° 5833-2018 LAMBAYEQUE (procedente), CAS N° 28357-2018 LA LIBERTAD (no se pronuncia), CAS N° 22141-2018 DEL SANTA (no se pronuncia), CAS N° 9169-2019 LA LIBERTAD (improcedente), CAS N° 10810-2019 LA LIBERTAD (improcedente), CAS N° 29362-2018 LA LIBERTAD (procedente), CAS N°

Las causales de estas casaciones son en su mayoría reclamos por la falta de pago de remuneraciones, CTS y gratificaciones; aportes al seguro de salud e indemnización por despido arbitrario. De ellas, once fueron declaradas improcedentes por carencia de fundamentación jurídica pertinente, ya que los empleadores demandados pretendían que se aplicara el régimen derogado para disminuir los beneficios de los trabajadores.



Capítulo 2

Situación económica del sector agrario en la actualidad

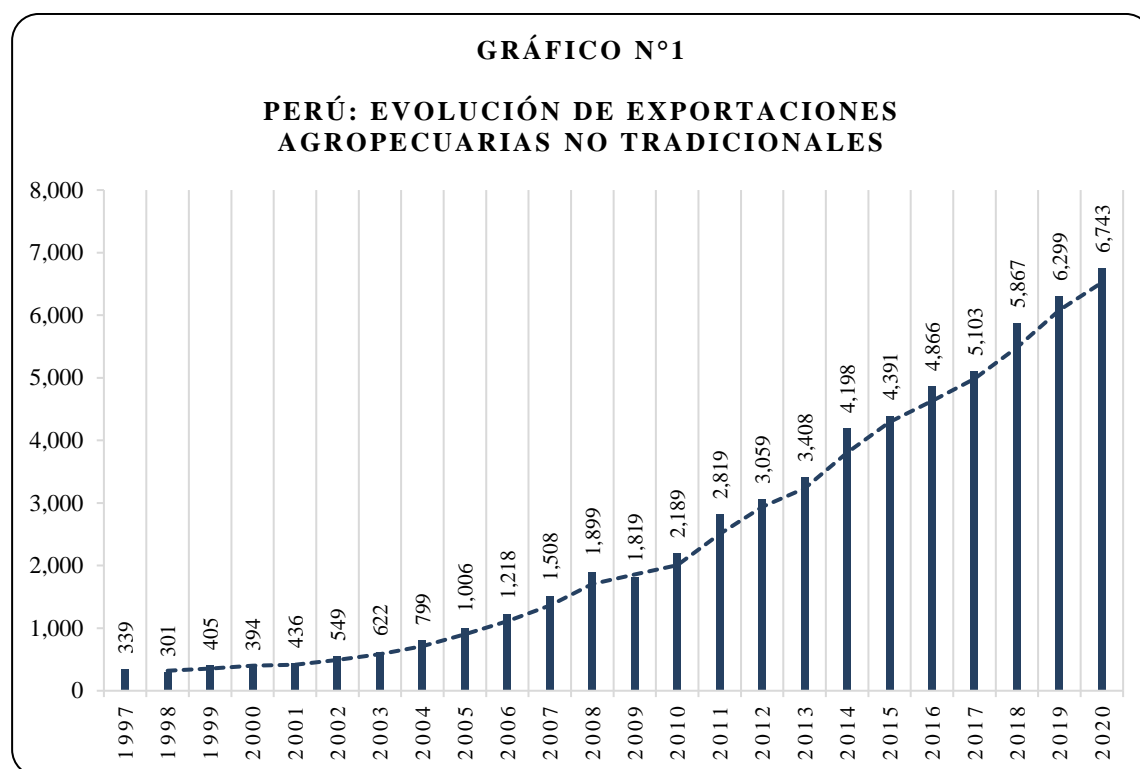
2.1 Situación económica

2.1.1 Evolución del sector agrario

El establecimiento del régimen laboral agrario se creó con la finalidad de reducir los costos de las empresas agrícolas en materia de contratación de personal, y, en consecuencia, aumentar la competitividad y fomentar el crecimiento del sector agrario. Bajo esta premisa, se ha evidenciado desde la década de los noventa el crecimiento del sector agrario, en gran medida en las exportaciones agropecuarias. En efecto, de acuerdo con lo expresado en el Figura 1, hasta el año 2020 las exportaciones agropecuarias crecieron hasta en 6,743 millones de dólares americanos.

Figura 1

Exportaciones agropecuarias hasta el año 2020



Fuente: Estadística de Exportaciones no Tradicionales Agropecuarios¹¹³

¹¹³ Gerencia Central de Estudios Económicos del Banco Central de Reserva del Perú. *Estadística de Exportaciones no Tradicionales Agropecuarios (BCRPData)*. Lima, Perú (2021). Obtenido de: <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/resultados/PN01478BM/html>

Un estudio en el 2011 publicó que el crecimiento que supuestamente ha incentivado el régimen laboral agrario, no se ha reflejado en la calidad de vida, de trabajo, acceso a mejores remuneraciones y beneficios del trabajador agrario. Un ejemplo de ello es que los sueldos del personal agrícola se han mantenido en el nivel de la RMV, solo negociándose 6 convenios colectivos en el último año. Así, a pesar de que el diseño del régimen laboral agrario se realizó en a base a menores beneficios de sus trabajadores, para una mayor rentabilidad del sector, este no garantiza un crecimiento constante del sector como se ha demostrado a lo largo de los años¹¹⁴.

Pese a ello, el aumento en el volumen de las exportaciones de agropecuarias no solo se debe a un solo factor, como es la creación del régimen laboral agrario, sino a un fenómeno multicausal. En ese sentido, un factor importante presente en las mismas fechas es la firma del ATPA, ATPDEA y TLC con EE. UU.¹¹⁵, que generó un incentivo económico creado por el acceso preferencial al mercado estadounidense, y en especial un dinamismo significativo en las exportaciones.

Hacer caso omiso de la importancia de este hecho y enfocar la causa del crecimiento de las exportaciones agropecuarias solo a la creación de una norma, es tratar de negar los principios económicos en los que se basa la sociedad en la actualidad. En ese sentido, quedan reflejadas en la Figura 2 las variaciones de la tasa de crecimiento anual de las exportaciones agropecuarias no tradicionales; en donde el año 2002 presenta un crecimiento del 25.9% y el año 2003 un crecimiento sólo del 13.4%, asimismo, el año 2008 presenta un crecimiento del 26.5% y el año 2009 una disminución estrepitosa del 4.4%, teniendo en los últimos años una tendencia a la baja culminando con un 7% de crecimiento en el año 2019. Estos indicadores señalan las vicisitudes que pasaba el sector agrario producto de la situación económica nacional y global.

Por otro lado, al hablar de la situación de los trabajadores agrícolas, encontramos que, por razones históricas, culturales y sociales, gran parte de ellos realizan sus actividades como trabajadores autónomos o insertos en un esquema familiar no remunerado. En ese sentido, el autoempleo y la inexistencia de una relación laboral está ampliamente enraizando en la situación nacional; solo existiendo un 22% de trabajadores asalariados en empresas agrícolas, de los cuáles solo el 27.7% se encuentran acogidos al régimen laboral agrario. Lo que, en

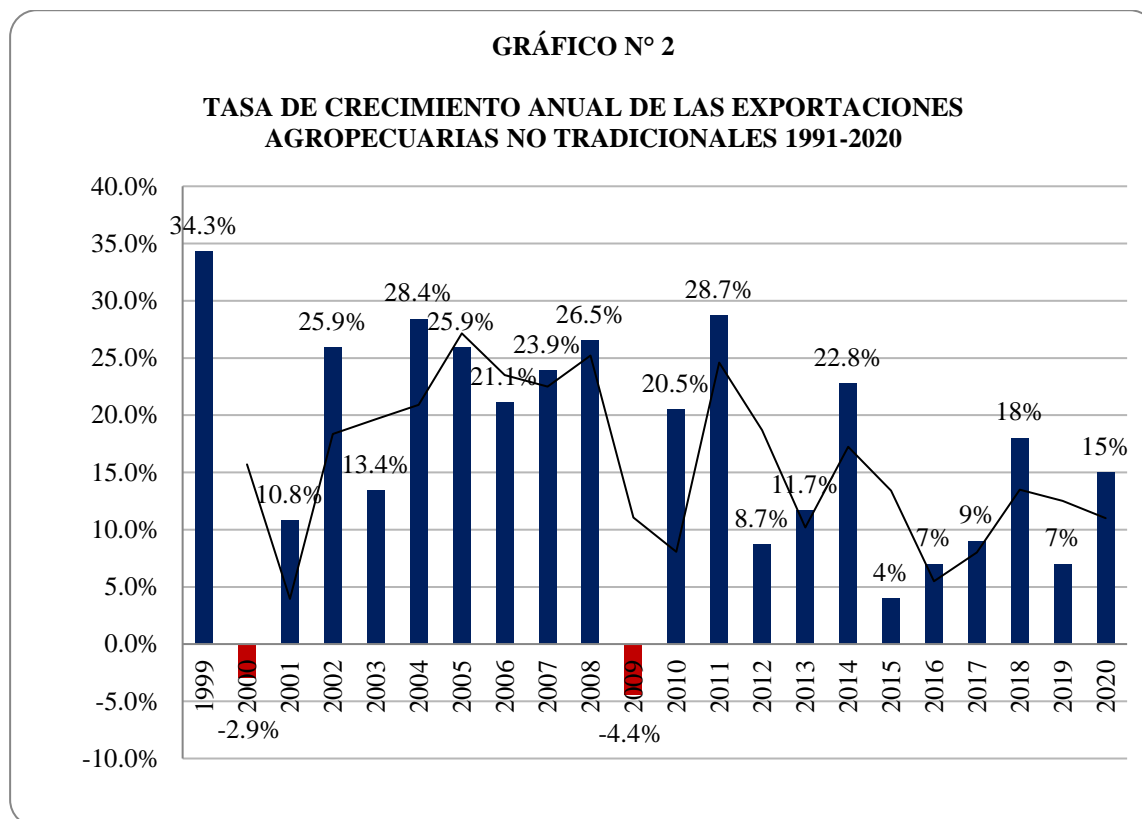
¹¹⁴ Cfr. Gamero, Julio y Echevarria, Gianina. *Régimen Laboral Agrario: Marco normativo y situación de los trabajadores*. Lima, Perú (2012).

¹¹⁵ Cfr. Mujica Petit, Javier. *Cuando el comercio avanza y el trabajo decente retrocede: Análisis de los Decretos Legislativos en el TLC Perú - EEUU en materia laboral*. Primera. Lima Perú (2009).

términos generales, significa que solo un 6.1% de la PEA ocupada en el sector agrario está acogida al régimen laboral agrario¹¹⁶.

Figura 2

Variaciones de la tasa de crecimiento anual de las exportaciones agropecuarias no tradicionales



Fuente: Memoria de actividad productividad y empleo¹¹⁷

Por otro lado, al hablar de la situación de los trabajadores agrícolas, encontramos que, por razones históricas, culturales y sociales, gran parte de ellos realizan sus actividades como trabajadores autónomos o insertos en un esquema familiar no remunerado. En ese sentido, el autoempleo y la inexistencia de una relación laboral está ampliamente enraizando en la situación nacional; solo existiendo un 22% de trabajadores asalariados en empresas agrícolas, de los cuáles solo el 27.7% se encuentran acogidos al régimen laboral agrario. Lo que, en

¹¹⁶ Cfr. Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MTPE. *Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo*. Lima Perú (2020). Obtenido de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario_2020.pdf

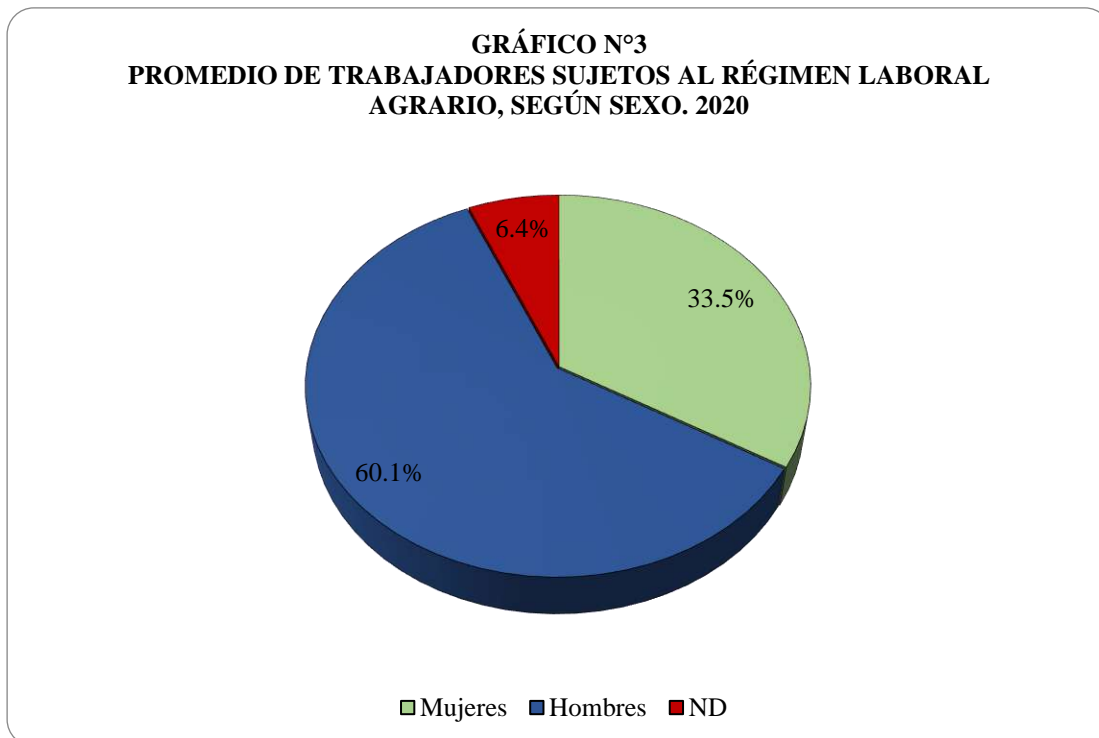
¹¹⁷ Banco Central de Reserva del Perú. *Memoria de actividad productiva y empleo*. Lima Perú (1999-2020). Obtenido de: <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos>

términos generales, significa que solo un 6.1% de la PEA ocupada en el sector agrario está acogida al régimen laboral agrario¹¹⁸.

Con relación a la distribución por género, se demuestra en la Figura 3 que, en el año 2020 el personal sujeto al régimen laboral agrario a nivel nacional se dividía en: 60.1% hombres, 33.5% mujeres y 6.4% sin definir.

Figura 3

Personal sujeto al régimen laboral agrario a nivel nacional distribución por género en el año 2020



Fuente: Memoria de actividad productividad y empleo¹¹⁹

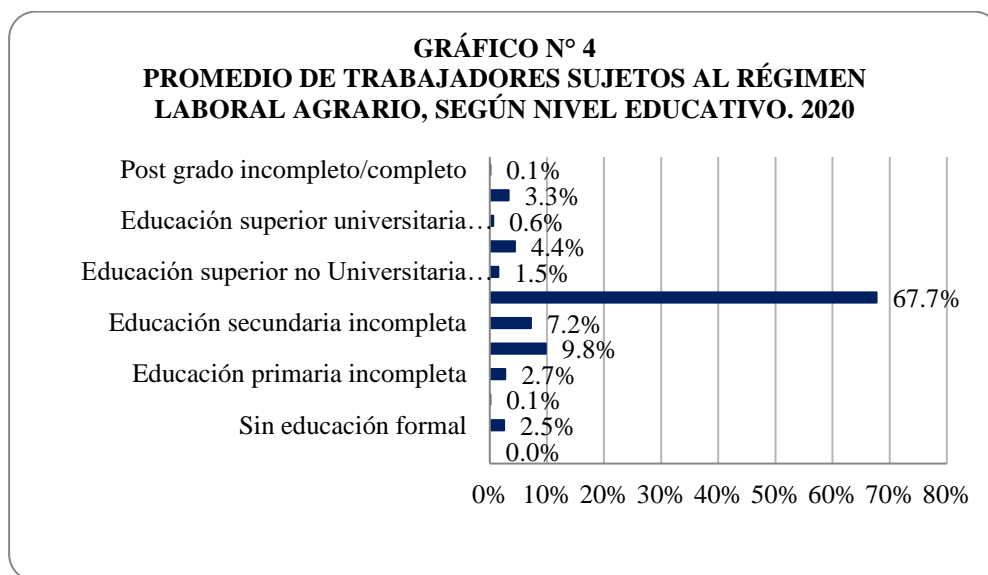
Seguidamente, con respecto al nivel de instrucción plasmado en la **Figura 4**, más de la mitad del personal sujeto al régimen laboral agrario al nivel nacional ha finalizado sus estudios secundarios, es decir dos de cada tres trabajadores agrícolas, el 9.9% tiene algún tipo de nivel superior de estudios y solo el 0.1% tienen un post grado incompleto / completo.

¹¹⁸ Cfr. Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MTPE. *Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo*. Lima Perú (2020). Obtenido de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario_2020.pdf

¹¹⁹ Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MTPE. *Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo*. Lima Perú (2020). Obtenido de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario_2020.pdf

Figura 4

Nivel educativo de trabajadores sujetos al régimen laboral agrario, año 2020

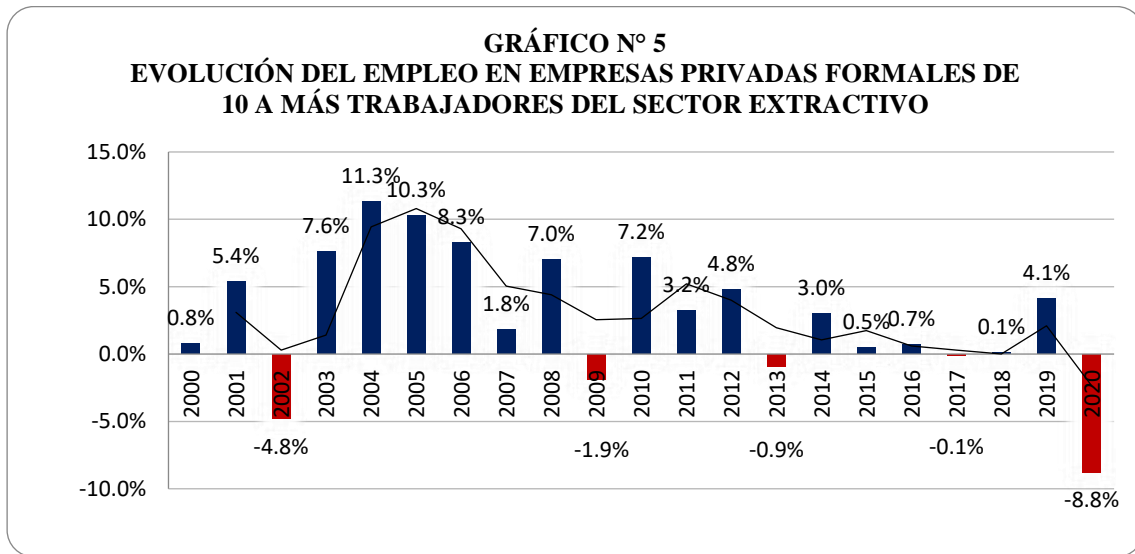
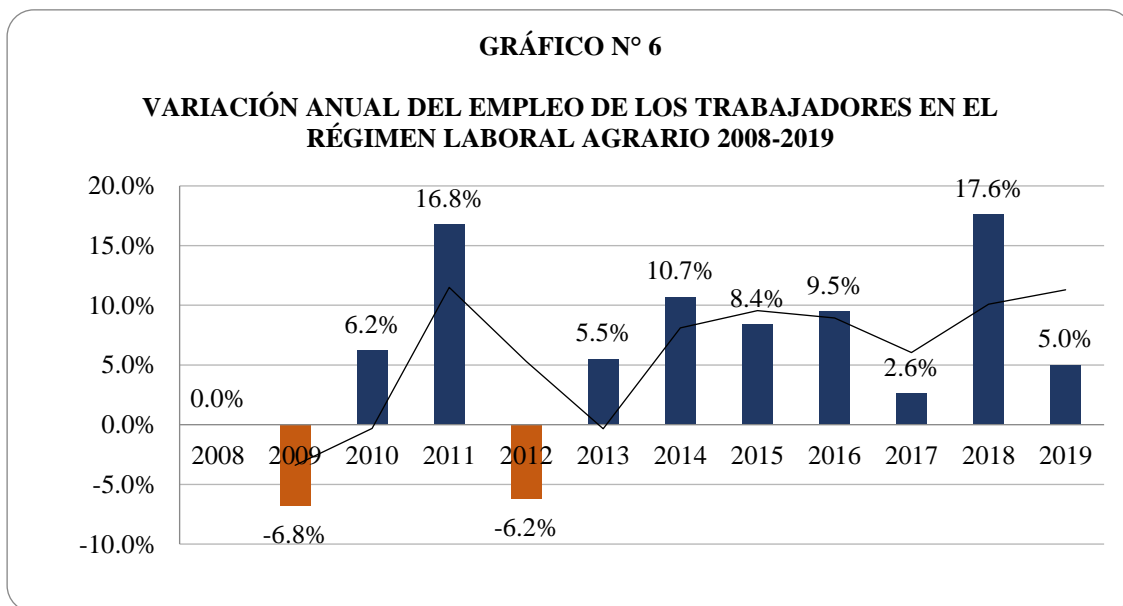


Fuente: Memoria de actividad productividad y empleo.¹²⁰

Si revisamos la evolución del empleo agrícola formal, existió un evidente crecimiento en el periodo de los años 2000 y 2019, pero con variaciones en su continuidad, lo que coincide con el crecimiento económico general del país. Más aún, posteriormente a la promulgación de la Ley N° 27360, ley anterior que contenía el régimen laboral agrario, hubo una disminución del 4.8% del empleo agrícola formal en el año 2002 y del 1.9% en el año 2009, junto con un crecimiento cauteloso del 3.2% en el año 2011 y del 4.8% en el año 2012, sin hablar del casi inexistente crecimiento del 0.1% del año 2019, dejando de lado la disminución del empleo agrícola del 8.8% del 2020 por la pandemia del COVID-19. Con ello, se verifica que la presencia del régimen laboral agrario no garantiza la evolución en el empleo formal en el sector agrario, es más, no se puede calcular su influencia frente a los factores económicos presentes¹²¹.

¹²⁰ Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MTPE. *Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo*. Lima Perú (2020). Obtenido de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario_2020.pdf

¹²¹ Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MTPE. *Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo*. Lima Perú (2000-2020). Obtenido de: <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/avance-estadistico-mensual/>

Figura 5*Evolución del empleo en empresas privadas formales*Fuente: Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (2000-2020)¹²².**Figura 6***Variación anual del empleo de los trabajadores en el régimen laboral agrario*Fuente: Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo (2008-2019)¹²³.

¹²² Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MTPE. *Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo*. Lima Perú (2000-2020). Obtenido de: <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/avance-estadistico-mensual/>

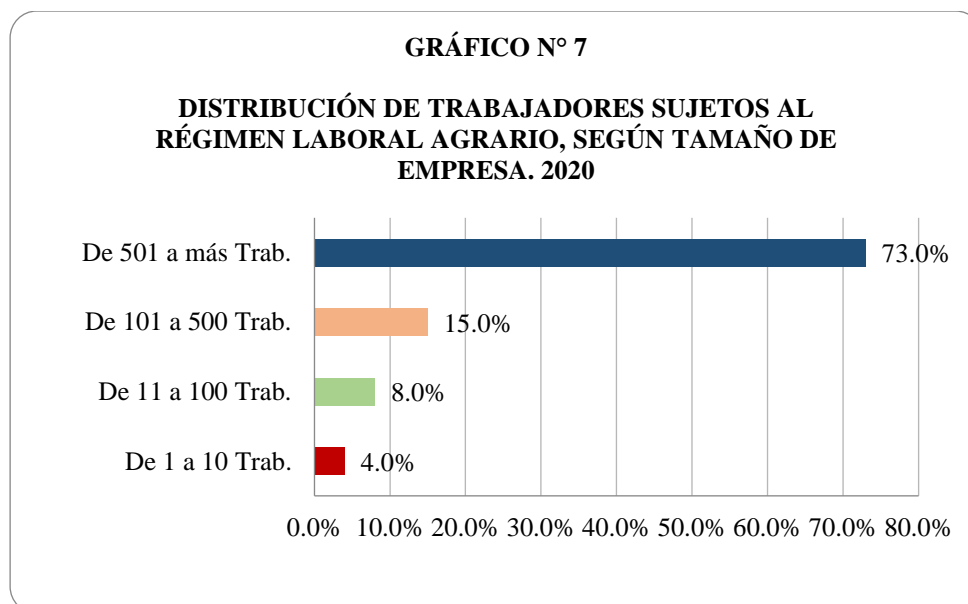
¹²³ Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MTPE. *Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo*. Lima Perú (2019). Obtenido de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/762863-anuario-estadistico-sectorial-2019>

Sí contrastamos la información estadística sobre las exportaciones agropecuarias en la Figura 2 y la variación del empleo del personal en el régimen laboral agrario en la Figura 6, nos daremos cuenta de que sus cifras se encuentran vinculadas. Es así como, en el año 2009 las exportaciones agropecuarias cayeron un 4.4% y el empleo del personal agrario cayó un 6.8%, en el siguiente año las exportaciones agropecuarias crecieron un 20.5% y el empleo creció un 7.2% y en el año 2019 las exportaciones agropecuarias cayeron en un 7% y el empleo también en un 5%. En ese sentido, cada vez que hay un aumento en la cantidad de exportaciones agropecuarias, existe un crecimiento en el empleo del personal en el régimen laboral agrario. Por el contrario, si existe una disminución en el volumen de las exportaciones agropecuarias, consecuentemente hay una disminución del empleo.

Del mismo lado, del total de personal sujeto al régimen laboral agrario en el 2020, salta a la vista que una parte mayoritaria se encuentra laborando en grandes empresas, constituyendo el 73% del total. Por el contrario, la presencia de trabajadores sujetos a este régimen en medianas y pequeñas empresas es ínfima, siendo el 15% y 8% respectivamente. Así, las microempresas no se encuentran beneficiadas significativamente por el acogimiento de sus trabajadores al régimen laboral agrario. Como se muestra en la Figura 7.

Figura 7

Distribución trabajadores sujetos al régimen laboral agrario



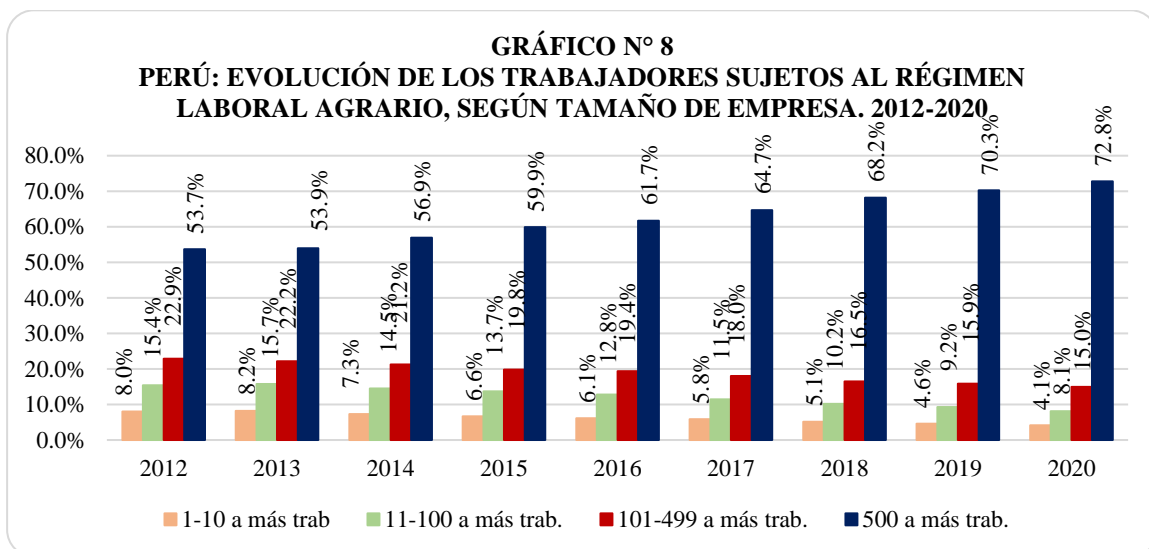
Fuente: Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo (2020)¹²⁴

¹²⁴ Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MTPE. *Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo*. Lima Perú (2020). Obtenido de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario_2020.pdf

En la misma línea, en la evolución del personal sujeto al régimen laboral agrario desde el año 2012 hasta 2020, se aprecia que a lo largo de esos años las empresas con más de 500 trabajadores han ocupado una media de 62.5% del total de trabajadores sujetos al régimen laboral agrario, no existiendo una variación porcentual significativa en las empresas con 1 a 10 trabajadores y las empresas con 11 a 100 trabajadores a lo largo del período. Lo que significa que los grandes beneficiarios de la reducción de costos de contratación de personal y otros beneficios del régimen laboral agrario son las grandes empresas; y en sentido opuesto, se demuestra la insignificante influencia de este régimen en el crecimiento de las PYMES.

Figura 8

Evolución del personal sujeto al régimen laboral agrario



Fuente: Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo (2012-2020)¹²⁵

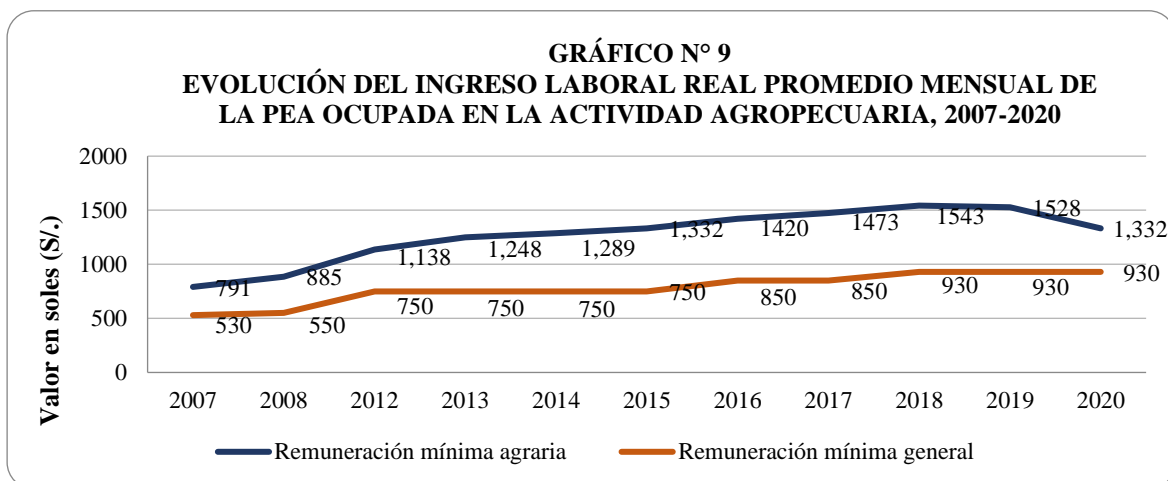
2.1.2 Condiciones laborales

La remuneración promedio dentro del régimen laboral agrario se ha encontrado ligado a la remuneración mínima general, por ello todo incremento de este último afecta directamente al primero y consecuentemente la CTS y las gratificaciones. Por tanto, los aumentos de la remuneración promedio en las actividades agrícolas son básicamente resultados de la política de salario mínimo, mas no por el propio efecto del mercado ni de la negociación colectiva. Esto está plasmado en la evolución del ingreso laboral mensual promedio de la PEA ocupada en la actividad agropecuaria desde el año 2007 hasta el 2020, de la Figura 9.

¹²⁵ Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MTPE. *Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo*. Lima Perú (2012-2020). Obtenido de: <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>

Figura 9

Evolución del ingreso laboral mensual promedio de la PEA ocupada en la actividad agropecuaria

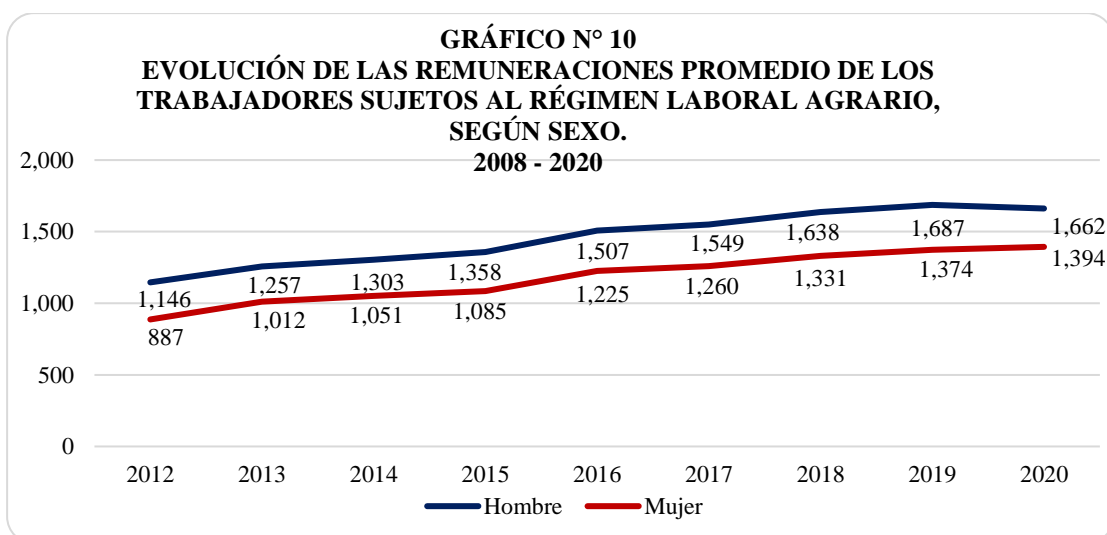


Fuente: Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo (2007-2020)¹²⁶

Si hablamos de la brecha salarial según el sexo, al comparar las remuneraciones promedio entre hombres y mujeres en el período entre 2012 y 2019, advertimos que se conserva una diferencia de S/. 268 soles en promedio, lo que significa una diferencia porcentual de 16.12% a favor del género masculino. Se muestra en la Figura 10.

Figura 10

Remuneraciones promedio entre hombres y mujeres



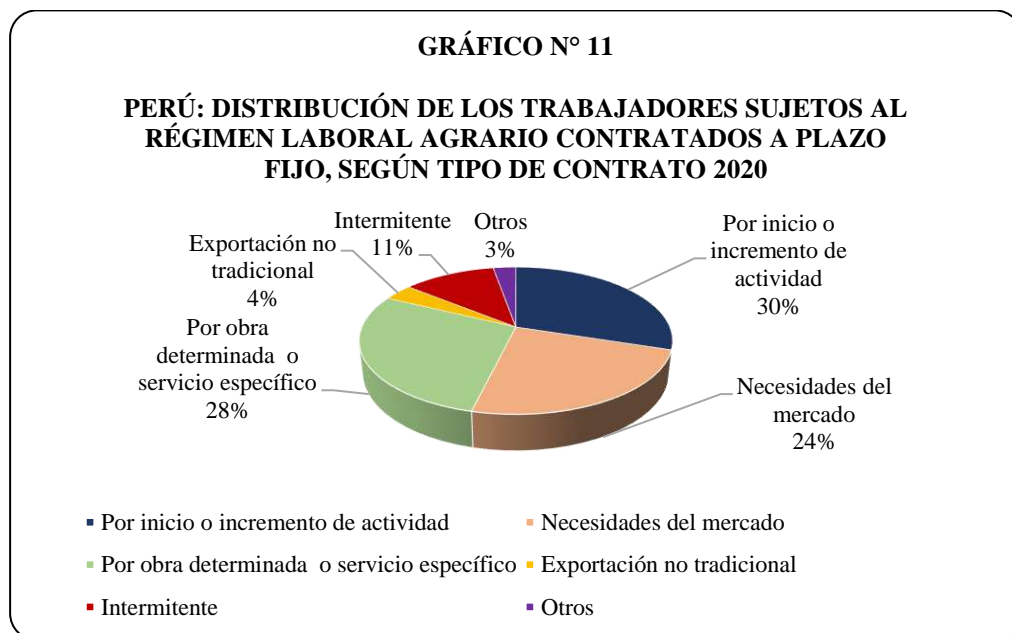
Fuente: Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo (2012-2020)¹²⁷

¹²⁶ Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MTPE. *Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo*. Lima Perú (2007-2020). Obtenido de: <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>

Por otro lado, una de las propiedades principales del sector agrícola es su estacionalidad, por ello, el régimen laboral agrario debe estar adecuadamente adaptado a ésta. Sin embargo, lo que se ha dado es el uso indiscriminado de contratos temporales o específicos, como los contratos por temporada, los contratos intermitentes, entre otros, como una manera de acercarse a la estacionalidad del sector. En ese sentido, del total del personal acogido al régimen laboral agrario, 16.5% están contratados a plazo indefinido y 83.5% a plazo fijo. Específicamente, como se constata en la Figura 11, de los trabajadores contratados a plazo fijo, el 30% son por inicio o aumento de actividad, el 28% por obra o servicio específico, el 24% por necesidades del mercado, 11% por contrato intermitente, 4% por exportación no tradicional. Finalmente, podemos concluir que el uso de contratos pertenecientes al régimen laboral general se podría reemplazar con contratos diseñados exclusivamente a la estacionalidad del sector agrario, destinados a evitar afectaciones de los trabajadores del sector¹²⁸.

Figura 11

Trabajadores contratados a plazo fijo



Fuente: Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo (2020)¹²⁹

¹²⁷ Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MTPE. *Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo*. Lima Perú (2012-2020). Obtenido de: <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>

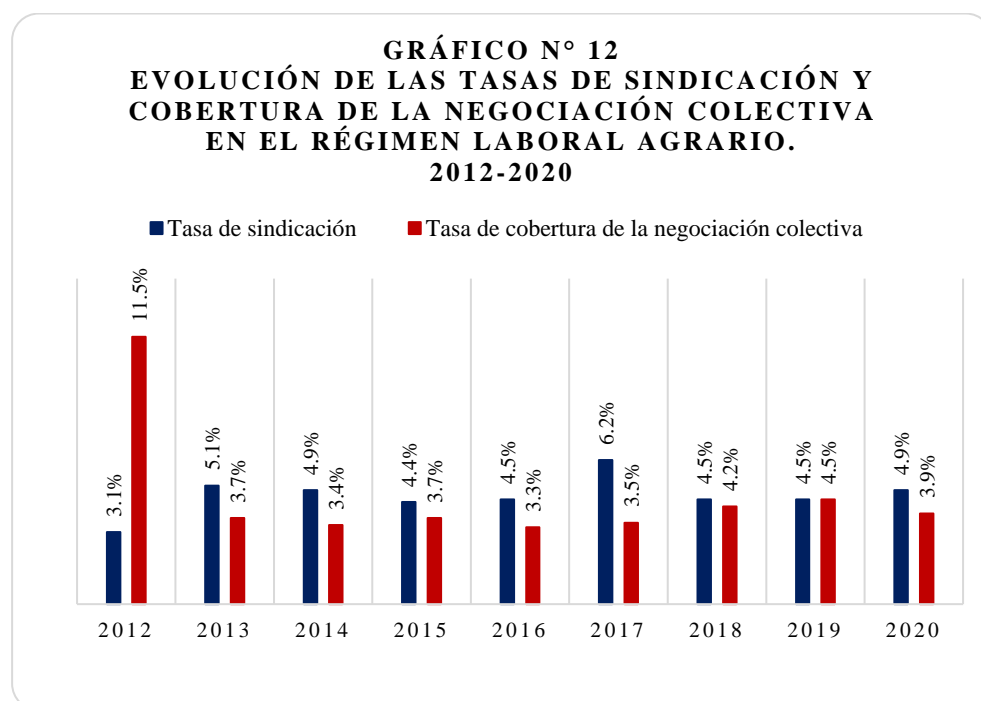
¹²⁸ Cfr. Cuadros Luque, Fernando; Sánchez Rivas, Cristhian. *Los efectos de la contratación temporal sobre el mercado de trabajo en el Perú: La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida* (2007).

¹²⁹ Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MTPE. *Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo*. Lima Perú (2020). Obtenido de: <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>

Por otra parte, si analizamos la sindicalización y cobertura de negociación colectiva, en el período de 2012 a 2020, el régimen laboral agrario demuestra una tasa de sindicación de 4.7% en promedio y una tasa de cobertura de negociación colectiva de 4.6%, sin expresar crecimiento significativo en los últimos años. El nivel bajo de sindicalización está claramente asociado a la aplicación de contratos temporales, teniendo los empleadores la potestad de la renovación de sus trabajadores, muchas veces ésta es utilizada para disuadir al trabajador de sindicalizarse. En consecuencia, su poder de negociación también se ve afectada, transformándose la negociación colectiva una forma poco viable para acceder a mejores beneficios laborales, por encima del límite legal. Se muestra en la Figura 12.

Figura 12

Cobertura de la negociación colectiva en el régimen laboral agrario



Fuente: Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo (2012-2020)¹³⁰

2.1.3 Protección social

Uno de los temas en boga sobre la implementación del régimen laboral agrario es el trato de la CTS, habiendo diversas opiniones a favor o en contra de la existencia de la desnaturalización de la CTS, porque al formar parte del salario ya no tiene la función de proteger del desempleo. Este panorama es más complicado en una actividad con etapas de

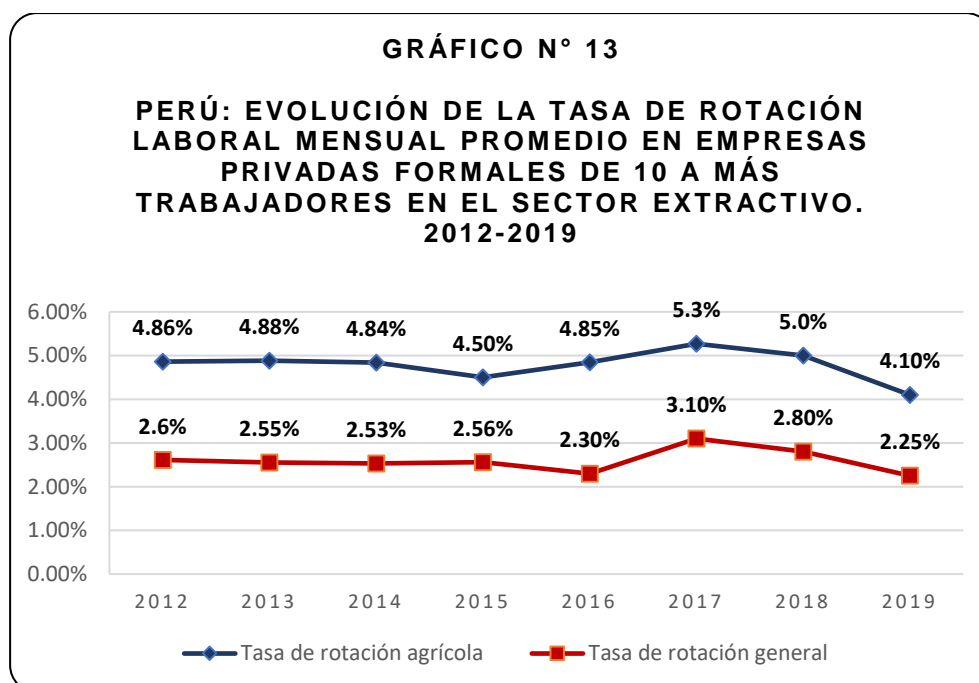
¹³⁰ Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MTPE. *Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo*. Lima Perú (2012-2020). Obtenido de: <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>

estacionalidad definidos, en donde los trabajadores están activos en sus labores en una temporada y en otra no, debiendo tener un ingreso durante la temporada de inactividad.

En la Figura 13, se observa la tasa mensual promedio de rotación laboral en las actividades extractivas, estando dentro de ellas el sector agrario, siendo porcentualmente el doble de la tasa promedio mensual de rotación laboral general, es decir, refleja que en dicha actividad existen elevados niveles de flujo de entrada y de salida en los puestos de trabajo, por lo que los trabajadores del sector agrario necesitan una mayor protección contra el desempleo.

Figura 13

Tasa mensual promedio de rotación laboral



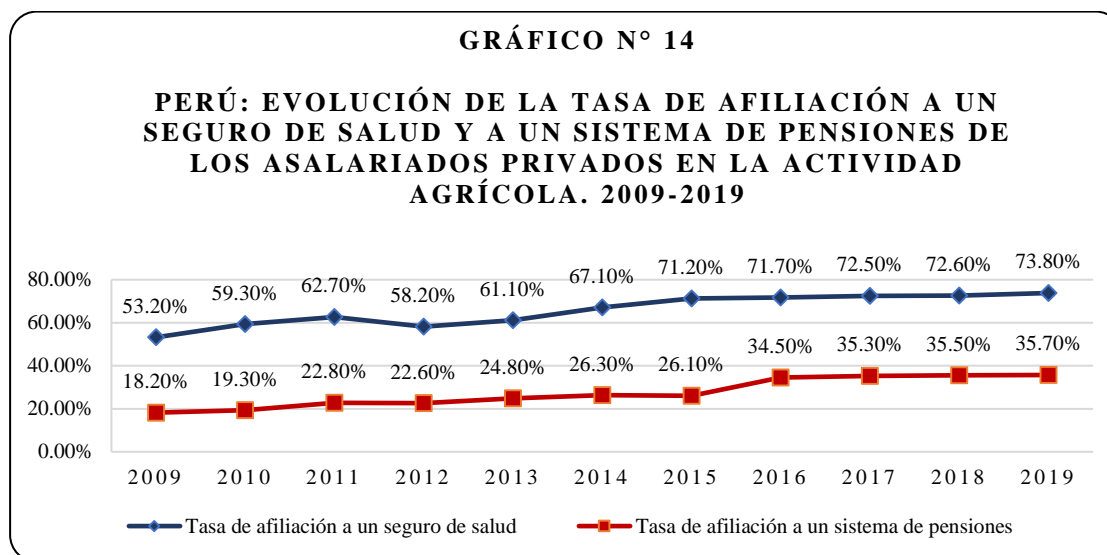
Fuente: Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (2012-2020)¹³¹

En otra línea, la protección social en salud en los trabajadores acogidos al régimen laboral agrario se incrementó estrepitosamente del 2001 al 2008, pasando del 9.2% al 40.5%, siendo el período del 2009 al 2019 no ajeno a ello, teniendo en 2019 una tasa de inscripción a un seguro de salud del 73.80%. Se muestra en la Figura 14.

¹³¹ Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones/ MTPE. [Copia] Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo. Lima Perú (2019). Obtenido de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/762863-anuario-estadistico-sectorial-2019>

Figura 14

Protección social en salud en los trabajadores acogidos al régimen laboral agrario

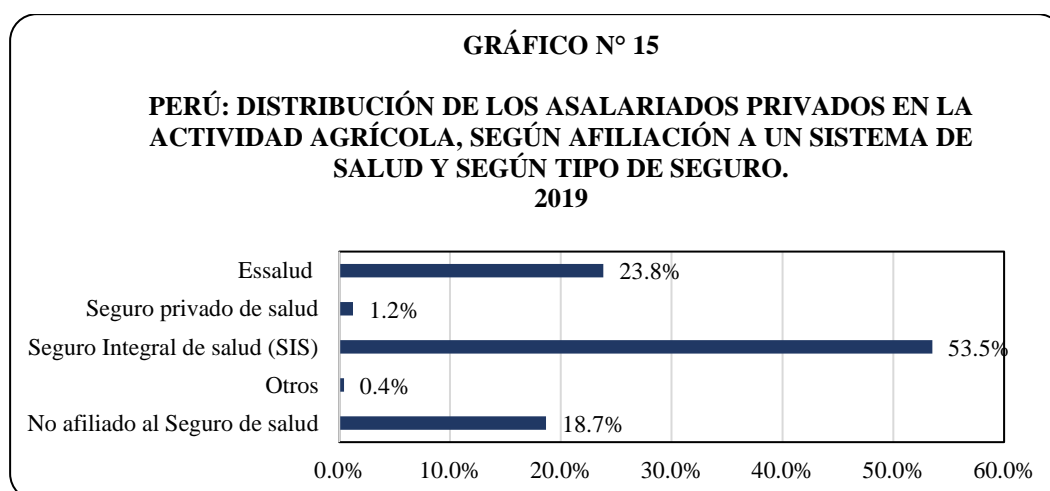


Fuente: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (2019)¹³².

Por último, la tasa de inscripción a un sistema de pensiones también aumentó, llegando a un 35.70% el año 2019, siendo una diferencia del 27.50% en comparación del año 2009. Sin embargo, este importante crecimiento del primer elemento se debe sobre todo al incentivo de una gran fracción de asalariados privados en el sector agrícola de afiliarse al Seguro Integral de Salud (SIS). Ver Figura 15.

Figura 15

Afiliación a un sistema de salud



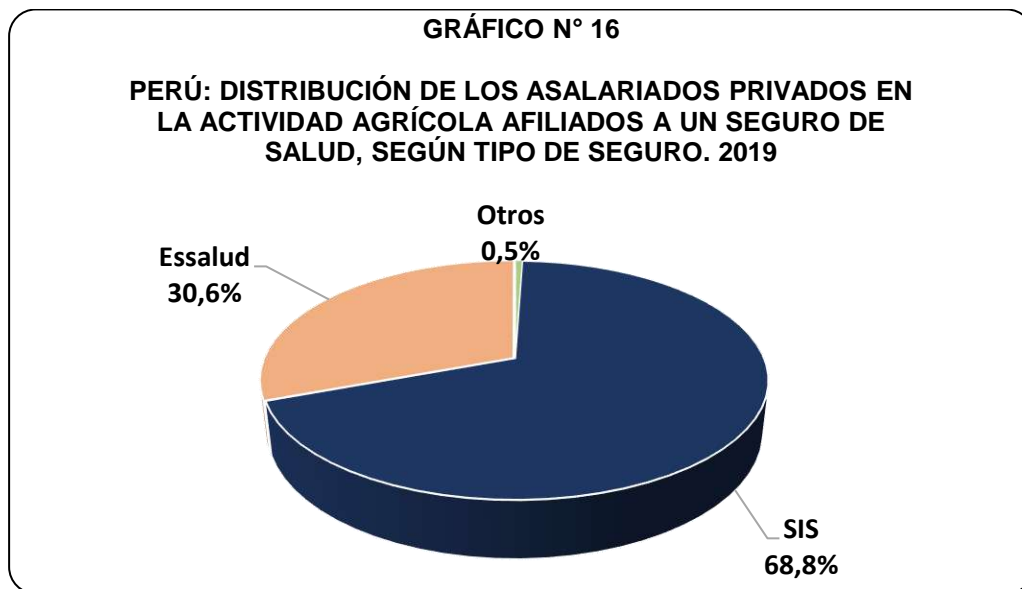
Fuente: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (2019)¹³³.

¹³² Instituto Nacional de Estadística e Informática. *Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)*. Lima Perú (2009-2019). Obtenido de: <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2019-instituto-nacional-de-estadistica-e-informatica-inei>

Específicamente, del porcentaje total de asalariados privados en el sector agrario que se encuentran afiliados a un seguro de salud, las dos terceras partes están afiliados al SIS (68.8%), como se aprecia en la Figura 16, aun cuando deberían estar bajo la cobertura del Seguro Social de Salud- EsSalud.

Figura 16

Afiliados a un seguro de salud



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (2019)¹³⁴

En ese sentido, la cobertura de salud no incide directamente en el régimen laboral agrario, sino en la condición de pobreza de los asalariados privados en el sector agrícola, por la cual se han inscrito al SIS; y no por su condición laboral que le facilitaría el acceso al seguro regular de salud- ESSALUD. Por ello, se puede afirmar que el régimen laboral agrario no ha favorecido la tasa de afiliación de los asalariados al seguro regular de salud- ESSALUD¹³⁵.

Si nos centramos en la cobertura de la protección social en pensiones de los asariados privados en el sector agrícola, podemos observar un crecimiento sostenido de afiliación a un sistema de pensiones, a pesar de ello, aún existe un porcentaje considerable de 64.30% de asalariados privados en el sector agrícola que no se encuentran inscritos a un Sistema de

¹³³ Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). Lima Perú (2019). Obtenido de: <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2019-instituto-nacional-de-estad%C3%ADstica-e-inform%C3%A1tica-inei>

¹³⁴ Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). Lima Perú (2019). Obtenido de: <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2019-instituto-nacional-de-estad%C3%ADstica-e-inform%C3%A1tica-inei>

¹³⁵ Cfr. Velazco, Julia; Cabello, Rubén y Casalí, Pablo. Los trabajadores agrarios y la seguridad social en salud del Perú. 1ª ed. Lima (2015).

Pensiones. Esto muestra la poca relevancia del régimen laboral agrario en la contribución a la afiliación a Sistema de Pensiones.

En otra línea, como hemos señalado anteriormente, el personal bajo el régimen laboral agrario goza del derecho a la seguridad social en salud, por lo cual las empresas abonan el 7% de la remuneración asegurable a ESSALUD destinado al Fondo de Salud Agrario, en contraste al Seguro Regular la tasa de aportación se eleva a 9%. A pesar de esta diferencia, la cobertura es la misma en los dos casos, siendo dichas prestaciones: prevención, promoción y atención de la salud; prestaciones de bienestar y protección social; prestaciones en liquidez a causa de subsidio por incapacidad temporal y maternidad; y prestaciones de sepelio¹³⁶.

Este panorama fue evaluado por la OIT (2012) en una investigación financiera actuarial de ESSALUD, con la finalidad de analizar la sostenibilidad financiera de los seguros administrados por ESSALUD, llegando a la conclusión que el Fondo de Salud Agrario es un sistema deficitario. En palabras de la OIT, “la situación deficitaria del Fondo de Salud Agrario se debe, fundamentalmente al nivel de aportaciones de sus asegurados, que es bajo respecto de los asegurados del seguro regular”¹³⁷

Esto recalca que el régimen laboral agrario, en especial en su recaudación, ha traído como consecuencia un importante daño a ESSALUD en cuanto a su sostenibilidad financiera, y, por ende, en la calidad y servicio de atención a los asegurados. Como hemos mencionado anteriormente, esta diferencia en la recaudación ha beneficiado a segmentos empresariales que no necesariamente requerían de este tipo de subsidios.

En el mismo sentido la OIT menciona, “El Seguro Agrario, más que un régimen de aseguramiento independiente, opera en la práctica como un esquema de afiliación más barato que el del Seguro Regular, sin diferencias de fondo en el contenido de la cobertura vertical. La fijación de una tasa de cotización inferior para el Seguro Agrario crea subsidios a nivel de actividad productiva, pero necesariamente a nivel de solidaridad entre grupos de ingresos, una forma de corregir esto será mediante la equiparación de la tasa de cotización con la del Seguro Regular”¹³⁸.

Por lo expuesto, nuestra opinión va en el sentido de que el EsSalud requiere evaluar la permanencia del aporte al Seguro de Salud Agrario del 7% de la remuneración mensual y los

¹³⁶ Cfr. Velazco, Julia; Cabello, Rubén y Casali, Pablo. *Los trabajadores agrarios y la seguridad social en salud del Perú*. 1ª ed. Lima (2015).

¹³⁷ Cfr. Durán, Fabio. *Estudio financiero-actuarial y de la gestión de EsSalud: Análisis y recomendaciones técnicas*. Lima: Organización Internacional del Trabajo (2015).

¹³⁸ Director General de la Organización Internacional del Trabajo. *La Agenda Hemisférica de Trabajo Decente para las Américas del período 2006-2015* (2015).

progresivos aumentos del mismo en los próximos años¹³⁹, que aunque aceleraran la implementación de dichos aumentos, equiparándose al régimen general en poco tiempo, pronto se presentaría una similar falta de financiamiento como la que sufre el régimen general, debiendo aplicarse otras modalidades de financiamiento más eficientes como la planteada en el anterior capítulo¹⁴⁰.

Así, si bien la presente Ley surgió con la finalidad de incentivar el desarrollo de la agroindustria en el país; sin embargo, en la práctica se han presentado pocos efectos beneficiosos en la vida del trabajador y no se ha mejorado la financiación del Fondo del Seguro del Salud Agrario¹⁴¹.



¹³⁹ Cfr. Pág. 30, *Tabla 5 Aporte al seguro de salud*. Subcapítulo 1.1.2.3, Capítulo I.

¹⁴⁰ Cfr. Pág. 31-33, Subcapítulo 1.1.2.3, Capítulo I.

¹⁴¹ Cfr. Velazco, Julia; Cabello, Rubén; Casalí, Pablo. *Los trabajadores agrarios y la Seguridad Social en Salud del Perú*. Lima: Organización Internacional del Trabajo (2015).

Capítulo 3

Legislación comparada Argentina aplicable a los trabajadores del sector agrario

Los países de Latinoamérica comparten un sector agrario muy presente tanto en un sentido económico como social, a pesar de ello, al afrontar la problemática de la protección de los trabajadores de este sector, no todos han actuado de manera alineada. Esto se observa en el régimen aplicable al personal del sector agrario que pueden distinguirse en las legislaciones latinoamericanas:

- 1) Estados que regulan de igual manera al personal general y agrario, a pesar de que plantean ciertas leyes específicas para la realidad de los trabajadores del campo. Esta situación predomina en los países latinoamericanos actualmente.
- 2) Estados donde hay un régimen especial para el personal agrario.
- 3) Estados donde se determinan exclusiones al personal agrario.

Curiosamente países como Bolivia, Honduras, República Dominicana, algunos de los países con mayor población campesina, forman parte del tercer grupo, excluyendo de sus códigos de trabajo, así como de los derechos y obligaciones emergentes de estos, al personal trabajadores agrario, empresas agrícolas y cualquier otro actor del sector¹⁴².

En el presente apartado, se revisará la legislación aplicable al personal del sector agrario de Argentina, perteneciente al segundo grupo de países, con una norma específica que crea un régimen especial agrario, con la finalidad de conocer sus avances respecto a dicho sector y así, encontrar alternativas o mejoras a la regulación laboral agraria peruana.

3.1 Argentina

El régimen laboral agrario fue regulado por primera vez en el año 1942, mediante la promulgación de la Ley N° 12.789 que tuvo en cuenta a los trabajadores temporales en labores agrícolas, ganaderas, mineras y forestales. Más adelante, en 1980 se promulgó la Ley N° 22.248, la cual creó el Régimen Nacional del Trabajo Agrario, estuvo vigente hasta el año 2011, hasta que, por razones sociales y políticas, quedó derogada tácitamente mediante la promulgación de la Ley N° 26.727, que creó un nuevo Régimen de Trabajo Agrario. A continuación, presentamos los aspectos más importantes:

¹⁴² Cfr. Díaz Machado, Luis; Hernández Alvarado, Oscar. *Los trabajadores rurales y sus organizaciones en el contexto latinoamericano*. Red Española Latinoamericana de Trabajo y Sindicalismo. Venezuela (2021),

Tabla 10*Aspectos importantes de la Ley 26.727- Argentina*

Ley 26.727- Argentina	
Ámbito de aplicación	La ley rige todo contrato de trabajo agrícola siempre que se ejecute en el territorio nacional, aún si se ha firmado fuera de él. ¹⁴³ .
Excepciones	<ul style="list-style-type: none"> • El personal que desarrolla principalmente actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, aun cuando lo realicen para empresas agrícolas o mixtas. • Personal contratado para otras actividades que no sean agrarias. • Personal doméstico que atienda al personal del sector agrícola. • El personal administrativo. • El personal dependiente del estado nacional, provincial o municipal. • Personal dedicado a la cosecha y/o empaque de frutas. • Personal en convenciones colectivas de trabajo con relación a actividades agrarias incluidas en el régimen de negociación colectiva con anterioridad a la entrada en vigor del Régimen Nacional de Trabajo Agrario¹⁴⁴.
Jornada de Trabajo	<p>Consiste en un máximo de 8 horas diarias y 44 semanales contados desde el lunes hasta el sábado a las 13 horas ¹⁴⁵.</p> <p>Por su lado, la jornada nocturna consiste en un máximo de 7 horas diarias o 42 semanales ¹⁴⁶.</p> <p>Las labores desde las 13 horas del sábado hasta las 24 horas del domingo, salvo se justifique su carácter urgente e impostergable, están prohibidas. El personal que labore dentro de ese rango tendrá un descanso compensatorio dentro de los 7 días siguientes.</p>
Remuneración	<p>La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), determina la remuneración mínima, no siendo menor que el salario mínimo vital vigente y será determinado según el mes, el día y la hora.</p> <p>Los sueldos serán depositados en cuentas bancarias a nombre del trabajador. Este puede solicitar que se le pague en efectivo.</p> <p>Se prohíbe el pago en otra moneda que no sea la de curso legal.</p> <p>Se aumenta el porcentaje de antigüedad a 1.5% cuando el personal lleve más de 10 años trabajando.</p>
Características del contrato de trabajo agrario	El contrato de trabajo agrario tiene lugar cuando una persona realiza actividades o presta servicios en un área rural para fines agrarios (tareas agrícolas, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola u otros), siendo remunerado adecuadamente ¹⁴⁷ .
Modalidades contractuales del trabajo agrario	<p>Se diferencian las modalidades contractuales del trabajo agrario, así como sus respectivas indemnizaciones por despido sin justa causa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabajo permanente de prestación continua (Art. 16). Indemnización no menor a 2 meses de salario, siendo la referencia la mejor remuneración mensual, normal y habitual ¹⁴⁸. • Contrato de trabajo temporario¹⁴⁹. Indemnización equivalente al 10% del total de las remuneraciones devengadas ¹⁵⁰. • Contrato de trabajo permanente de prestación discontinua¹⁵¹. Indemnización no menor al último salario recibido e indemnización por daños y perjuicios¹⁵².

¹⁴³ Art.1. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario (2011), Argentina.

¹⁴⁴ Art.3. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁴⁵ Art. 40. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁴⁶ Art. 41. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁴⁷ Art. 11. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁴⁸ Art. 22. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁴⁹ Art. 17. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁵⁰ Art. 20. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo por equipo o cuadrilla familiar¹⁵³. • Modalidades especiales. La CNTA fija las condiciones generales de las modalidades contractuales, en los convenios colectivos de trabajo o en las resoluciones dictadas¹⁵⁴.
Régimen provisional	Se crea un nuevo régimen provisional que establece el derecho a la jubilación a los 57 años, siempre y cuando acrediten 25 años de servicios con aportes ¹⁵⁵ .
Obligaciones del empleador	El empleador debe proveer elementos de seguridad y protectores personales cuando sea necesario para garantizar la seguridad y salud. De la misma forma se debe facilitar equipos necesarios cuando se trabaje a la intemperie, en caso de lluvia, terrenos anegados o similares. En caso de tareas peligrosas, el personal debe ser capacitado en las formas de trabajo y el uso de EPP necesarios ¹⁵⁶ .
Licencias especiales	<ul style="list-style-type: none"> • 14 días seguidos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años. • 21 días seguidos cuando la antigüedad está entre 5 y 10 años. • 28 días seguidos cuando la antigüedad está entre 10 y 20 años. • 35 días seguidos cuando la antigüedad supere los 20 años.
Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE)	Si bien, mediante la Ley 26.727 se disuelve el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) y se crea en su lugar un Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA); por Decreto 1014/2016 ¹⁵⁷ se declara el restablecimiento del RENATRE como ente de derecho público no estatal.

De lo expuesto, destacan tres puntos que podrían trasladarse al contexto peruano con la finalidad de mejorar el régimen laboral agrario:

3.1.1 *Las indemnizaciones de las modalidades contractuales definidas en el régimen laboral agrario*

El régimen laboral agrario argentino, mediante la Ley N° 26.727, ha incorporado una serie de modificaciones sustanciales que importan la concesión de mejores derechos para el trabajador agrario que los contenidos en el régimen general¹⁵⁸.

En la búsqueda de ello, introduce la definición de contrato de trabajo agrario, el cual es exclusivo para las actividades propias o principales agrarias, de manera que los contratos

¹⁵¹ Art. 18. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁵² Art. 21. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁵³ Art. 19. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁵⁴ Art. 23. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁵⁵ Art. 78. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁵⁶ Art. 45. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁵⁷ Decreto Legislativo 1014/2016. Declárese la reorganización institucional del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios, Poder Ejecutivo Nacional. (2016), Argentina.

¹⁵⁸ Cfr. Simondegui, Marina. (24 de setiembre de 2021) *Trabajadores rurales: las cuatro modalidades contractuales en el Régimen de Trabajo Agrario*. Agrofya News. Argentina. Obtenido de: <https://news.agrofya.com.ar/noticia/196005/trabajadores-rurales-cuatro-modalidades-contractuales-regimen-trabajo-agrario>

celebrados para la realización de tareas accesorias o conexas se encuentran regidos por el régimen general¹⁵⁹.

Tabla 11

Modalidades contractuales Ley 26.727- Argentina

Modalidades contractuales- Ley N° 26.727 Argentina		
Tipo	Características	Indemnización
Contrato de trabajo permanente de prestación continua	Es equivalente al contrato de trabajo por tiempo indeterminado del régimen general. Se prohíbe expresamente en esta modalidad el período de prueba ¹⁶⁰ .	De no notificarse al trabajador un preaviso de la extinción del contrato con una anticipación de un mes si tuviese una antigüedad de cinco años y de dos meses cuando fuese superior, se le abonará una indemnización substituta equivalente a la remuneración correspondiente en los plazos señalados ¹⁶¹ .
Contrato de trabajo permanente de prestación discontinua	Es similar a la regulación del contrato de temporada previsto en el régimen general ¹⁶² . Se configura cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una oportunidad de manera consecutiva ¹⁶³ .	De no notificarse al trabajador un preaviso de la extinción del contrato con una anticipación de un mes si tuviese una antigüedad de cinco años y de dos meses cuando fuese superior, se le abonará una indemnización substituta equivalente a la remuneración correspondiente en los plazos señalados ¹⁶⁴ . Además, de presentarse despido injustificado encontrándose pendiente el cumplimiento del plazo previsto o previsible del ciclo de temporada, el trabajador tiene derecho a una indemnización de daños y perjuicios que se fijará en función a los daños demostrados ¹⁶⁵ .
Contrato de trabajo temporario	Se configura cuando el trabajador es incorporado por necesidades de explotación de carácter cíclico o estacional o por procesos temporales propios de la actividad agraria en general ¹⁶⁶ .	El trabajador temporario tiene derecho a percibir al concluir la relación laboral una indemnización substitutiva de sus vacaciones equivalente al diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones devengadas ¹⁶⁷ .
Trabajo por equipo o cuadrilla familiar	El empleador o su representante y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que se desarrollaren en las explotaciones e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas ¹⁶⁸ .	No

¹⁵⁹ Art. 11. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁶⁰ Art. 16. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁶¹ Art. 231- 232. Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. (1976), Argentina.

¹⁶² Art. 96-98. Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. (1976), Argentina.

¹⁶³ Art. 17. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁶⁴ Art. 231- 232. Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. (1976), Argentina.

¹⁶⁵ Art. 21. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁶⁶ Art. 17. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁶⁷ Art. 20. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁶⁸ Art. 19. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

En ese sentido, tipifica una serie de modalidades contractuales, distintas a las del régimen general, que obedecen a la misma naturaleza temporal y cíclica del sector agrario con la finalidad de representar una mejora en los derechos de los trabajadores¹⁶⁹.

Estas modalidades se diferencian en función a la duración del vínculo laboral, la continuidad de la prestación de tareas, su naturaleza y su indemnización en caso de la extinción de la relación laboral.

Por último, se determina que la extinción de dichos contratos se remite a la Ley de Contrato de Trabajo, exceptuando las situaciones específicas de indemnización como se encuentra expuesto en el cuadro anterior¹⁷⁰.

3.1.2 Comisión Nacional de Trabajo Agrario

Otro punto a tomar en cuenta es la Comisión Nacional del Trabajo Agrario (CNTA), creada por la Ley N° 22.248 y modificada por la Ley N° 26.727, el cual es un organismo tripartito dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Si bien, en Perú existe el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo en Perú (CNTPE), organismo independiente encargado de conformar una instancia de decisión entre los sectores Empleador, Trabajador y el Gobierno, presidido por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo¹⁷¹; éste presenta numerosas diferencias con la CNTA, siendo la más evidente su carácter general al universo laboral peruano.

En ese sentido, las dos organizaciones están estructuradas de la siguiente forma:

¹⁶⁹ Cfr. Simondegui, Marina. (24 de setiembre de 2021). *Trabajadores rurales: las cuatro modalidades contractuales en el Régimen de Trabajo Agrario*. Agrofy News. Argentina. Obtenido de: <https://news.agrofy.com.ar/noticia/196005/trabajadores-rurales-cuatro-modalidades-contractuales-regimen-trabajo-agrario>

¹⁷⁰ Ley N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (1974), Argentina.

¹⁷¹ Art. 1. Decreto Supremo N° 001-2005-TR. Aprueban Reglamento interno de organización y funciones del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. (2005). Perú.

Tabla 12*Cuadro comparativo de la estructura del CNTPE y CNTA*

	CNTPE¹⁷²	CNTA¹⁷³
Sector trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • La Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) • La Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) • La Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) 	<ul style="list-style-type: none"> • Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE¹⁷⁴).
Sector empleador	<ul style="list-style-type: none"> • Asociación de Bancos del Perú (ASBANC) • Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) • Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) • Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX PERÚ) • Sociedad Nacional de Pesquería (SNP) • Sociedad Nacional de Industrias (SNI) • Cámara de Comercio de Lima (CCL) • Asociación de Exportadores (ADEX) • Asociación de Pequeños y Medianos Industriales del Perú (APEMIPE) • Conglomerado de Pequeña Empresa en el Perú (CPEP) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sociedad Rural Argentina (SRA) • Confederaciones Rurales Argentinas (CRA) • Confederación Intercooperativa Agropecuaria Cooperativa Limitada (CONINAGRO) • Federación Agraria Argentina (FAA) • Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME)
Sector gubernamental	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social • Ministerio de Economía • Ministerio de Agricultura Ganadería y Pesca
Organizaciones sociales vinculadas	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de Asesoramiento y Análisis Laboral (Grupo AELE) • Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS). • Grupo Análisis para el Desarrollo (Grade) • Centro de Asesoría Laboral (Cedal) • Movimiento Manuela Ramos • Consejo Nacional de Decanos de los Colegios Profesionales del Perú • Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. 	No

¹⁷² Art. 4. Decreto Supremo N° 001-2005-TR. Aprueban Reglamento interno de organización y funciones del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. (2005). Perú.

¹⁷³ Art. 84. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁷⁴ La UATRE es el sindicato que centra a los trabajadores que se emplean en actividades rurales en Argentina. Se crea en 1988 a partir de la FATRE (Federación de Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores), año en el que por resolución del Ministerio de Trabajo se modifica la denominación de Federación a Unión y pasa a constituirse en una *entidad de primer grado*.

Como se puede apreciar, el CNTPE está conformado por actores de diversos sectores laborales tanto por el lado del trabajador como del empleador, mientras que la CNTA solo presenta actores del sector rural. Esto último garantiza una mejor representatividad de los actores de dicho sector en el CNTA, a diferencia de su disminuida presencia en el CNTPE.

Otro aspecto por tomar en cuenta es la presencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Economía y el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de Argentina en el CNTA, a diferencia de la sola presencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú en el CNTPE, lo que refleja la necesidad de mejorar la comunicación entre dichos ministerios sobre las decisiones a tomar en cuenta en torno al sector agrario.

Con respecto a las funciones, la CNTA y el CNTPE presentan funciones similares, evidentemente tomando en cuenta el carácter especial y general de cada uno. Sin embargo, la CNTA cuenta con algunas funciones que podrían aplicarse en el contexto peruano¹⁷⁵:

Tabla 13

Funciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario- Argentina

Funciones
Comisión Nacional de Trabajo Agrario (Argentina)
<ul style="list-style-type: none"> • Dictar el reglamento y organizar el funcionamiento de las comisiones asesoras regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones. • Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo y fijando sus remuneraciones mínimas. • Tratar las remuneraciones mínimas de aquellas actividades regionales, cuando, vencido el plazo establecido en el calendario de actividades cíclicas, las comisiones asesoras regionales no las hayan acordado. • Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda brindadas por el empleador teniendo en consideración las características de cada región. • Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten entre las partes y actuar como árbitro cuando de común acuerdo lo soliciten las mismas. • Encarar acciones de capacitación de los actores sociales que negocian en las comisiones asesoras regionales dependientes de esta y de difusión de la normativa aplicable a los trabajadores comprendidos.

Como se aprecia, la CNTA se apoya en la realización de sus funciones en las Comisiones Asesoras Regionales (CAR), creadas con la finalidad de incluir a las regiones productivas de Argentina y diversas unidades de negociación regional, que cuentan con

¹⁷⁵ Art. 81. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

menor ámbito territorial, pero que comprenden las economías regionales en su totalidad¹⁷⁶. En el contexto peruano, dichas comisiones regionales podrían mejorar la conexión de las regiones productivas con el órgano central de diálogo.

3.1.3 *Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores*

Por último, es importante señalar el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), el cual es un ente de derecho público no estatal que goza de autonomía, que fue creada con la finalidad de inscribir a los empleadores y al personal comprendido en el régimen laboral agrario de forma obligatoria¹⁷⁷.

Para cumplir dicha finalidad, este registro está conformado por un Directorio integrado por el lado del sector trabajador con cuatro representantes de la UATRE y por el sector empleador con cuatro representantes de la SRA, las CRA, la FAA y la CONINAGRO¹⁷⁸.

En ese sentido, el RENATRE cumple con realizar las siguientes funciones¹⁷⁹:

Tabla 14

Funciones del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores- Argentina

Funciones
Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (Argentina)
<ul style="list-style-type: none"> • Centralizar la información y coordinar las acciones necesarias para facilitar la contratación de los trabajadores agrarios. • Conformar las estadísticas de trabajo agrario permanente y no permanente. • Supervisar el Régimen de Bolsa de Trabajo Rural para personal transitorio y propender su pleno funcionamiento. • Proveer la coordinación y cooperación de la Nación con las provincias en la actividad laboral agraria. • Brindar al trabajador rural una prestación social. • Controlar el cumplimiento por parte de los trabajadores y empleadores de las obligaciones que les impone la Ley N° 25.191. El RENATRE podrá además desarrollar otras funciones de policía de trabajo que le sean delegadas por los organismos nacionales o provinciales competentes.

Un ente de este tipo sería beneficioso para verificar el estado actual de los trabajadores agrarios e incentivar el crecimiento del sector en el Perú. Un antecedente de éxito es el reciente Padrón de Productores Agrarios, implementado por el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI) con apoyo de las Direcciones Regionales Agrarias, que de la

¹⁷⁶ Art. 92. Ley N° 26.727, Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario. (2011), Argentina.

¹⁷⁷ Art. 7. Ley N° 25.191, Declárase obligatorio el uso de la Libreta del Trabajador Rural. Créase el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) (1999), Argentina.

¹⁷⁸ Art. 8. Ley N° 25.191, Declárase obligatorio el uso de la Libreta del Trabajador Rural. Créase el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) (1999), Argentina.

¹⁷⁹ Art. 11. Ley N° 25.191, Declárase obligatorio el uso de la Libreta del Trabajador Rural. Créase el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) (1999), Argentina.

misma forma busca abordar con mayor conocimiento la problemática agraria nacional a través de un registro de productores del campo¹⁸⁰.

En definitiva, en el transcurso de estos últimos años, dichas herramientas en conjunto con las entidades de fomento de la producción han producido un avance muy importante en el sector agrario argentino y podrían servir de referencia para la aplicación en el contexto peruano; debe aceptarse que, queda mucho por mejorar.



¹⁸⁰ Unidad Ejecutora Gestión de Proyectos Sectoriales- UEGPS del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (01 de febrero de 2022). *MIDAGRI lleva a cabo con éxito empadronamiento de productores agrarios del país*. Portal de transparencia de MIDAGRI. Obtenido de: <https://uegps.gob.pe/noticias/midagri-lleva-a-cabo-con-exito-empadronamiento-de-productores-agrarios-del-pais/>

Conclusiones

Primera. La Ley N° 31110 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI, adolecen de falta de precisión para delimitar el ámbito de aplicación del régimen laboral agrario en el país, como es el caso de las cooperativas, las personas naturales o jurídicas que realicen actividad de apoyo a la ganadería, de industria forestal y de acuicultura¹⁸¹.

Segunda. El carácter no remunerativo de la bonificación BETA supondría la inaplicación de las vacaciones ante ella, lo que equivaldría al pago de la bonificación BETA por once meses, incumplándose el mismo propósito de la Ley N° 31110. Una solución, hasta que exista un esclarecimiento al respecto, es considerar que la bonificación BETA debería encontrarse afectada a las vacaciones, en base a la disposición de la ley anteriormente mencionada de percibir la misma RB del período trabajado durante el período vacacional, para que el pago de esta se realice por 12 meses¹⁸².

Tercera. El régimen laboral agrario no ha favorecido la tasa de afiliación de los asalariados al seguro regular de Essalud, sino que al SIS. El aumento paulatino del porcentaje de aportación de los trabajadores acogidos al régimen laboral agrario al seguro de salud, igualando el porcentaje al aporte de los trabajadores del régimen general, solo es una manera paliativa de aumentar los ingresos del seguro de salud. Una alternativa más eficiente de financiamiento del seguro de salud agrario sería reemplazar estos impuestos laborales por impuestos generales como el impuesto general a las ventas, para llegar a un sistema universal y con un mejor servicio¹⁸³.

Cuarta. La CTS al cancelarse de manera prorrateada y pagarse junto con la remuneración diaria al trabajador agrario, pierde la función designada de su creación y por lo tanto se desnaturaliza. Para que no ocurra ello, el pago de la CTS debe realizarse de manera en la que pueda cumplir con la finalidad de proteger al trabajador ante una eventual pérdida de trabajo¹⁸⁴.

Quinta. A la fecha no se han publicado casaciones relacionadas a la Ley N° 31110. solo publicándose quince casaciones relacionadas a la Ley N° 27360 desde la derogación de la misma. De ellas, a la fecha se han declarado improcedentes once por carencia de fundamentación de la causal y falta de incidencia directa al apartado de la Ley N° 27360. En

¹⁸¹ Cfr. Pág. 18-21, Subcapítulo 1.1.2.1., Capítulo I.

¹⁸² Cfr. Pág. 27, Subcapítulo 1.1.2.2., Capítulo I.

¹⁸³ Cfr. Pág. 30-33, Subcapítulo 1.1.2.5., Capítulo I.

¹⁸⁴ Cfr. Pág. 26, Subcapítulo 1.1.2.2., Capítulo I.

la mayoría de ellas, los empleadores demandados pretendían aplicar el anterior régimen laboral agrario, a fin de reconocer menos derechos a los trabajadores.¹⁸⁵.

Sexta. El régimen laboral agrario fue diseñado en base a menores beneficios y derechos recortados de los trabajadores del sector agrario en comparación a los trabajadores del régimen general, con la lógica que dichos recortes aumentarían la rentabilidad del sector e incentivarían su crecimiento. Así, es evidente que a pesar del crecimiento del sector en los últimos años, esto no queda demostrado fehacientemente en la calidad de vida, los ingresos y el acceso a un mayor bienestar social del trabajador agrario¹⁸⁶.

Séptima. El dinamismo de las exportaciones agropecuarias en los últimos 22 años está basado en un fenómeno multicausal, fuertemente influenciado por la firma de distintos tratados como el ATPA, el ATPDEA o el TLC con EE. UU y el acceso a diferentes mercados que estos significan. Así, podemos afirmar que dicho dinamismo responde más a la situación económica nacional y global que a la aplicación del régimen laboral agrario¹⁸⁷

Octava. Mediante las fuentes estadísticas, se evidencia que, a pesar de los años, en la actualidad el personal sujeto al régimen laboral agrario sigue presentando una mayoría masculina y una brecha salarial de 16.12% a favor del género masculino. Además, se evidencia el poco impacto en la PEA ocupada en el sector agrario, estando acogido solo el 6.1% de éste al régimen laboral agrario, de los cuales más del 70% se encuentra laborando en grandes empresas. Para un mayor acogimiento al régimen laboral agrario se deben incentivar las actividades de fomento y divulgación de este entre la PEA ocupada en el sector agrario¹⁸⁸.

Novena. La presencia del régimen laboral agrario no garantiza la evolución del empleo formal en el sector agrario, que se evidencian con las constantes disminuciones de empleo del sector agrícola durante la vigencia de la Ley N° 27360 y de la Ley N° 31110, así como la fuerte influencia de la presencia de otros factores económicos en el sector¹⁸⁹.

Décima. La escala de indemnizaciones, presente en las modalidades contractuales recogidas en el régimen laboral agrario, se ajusta a las necesidades del trabajador de acuerdo con la modalidad contractual suscrita. Se recomienda implementar una escala de indemnizaciones similar, aplicable de acuerdo a cada tipo de contrato utilizado en el régimen

¹⁸⁵ Cfr. Pág. 40, Subcapítulo 1.1.2., Capítulo I.

¹⁸⁶ Cfr. Pág. 41-42, Subcapítulo 2.1.1., Capítulo II.

¹⁸⁷ Cfr. Pág. 42-43, Subcapítulo 2.1.1., Capítulo II.

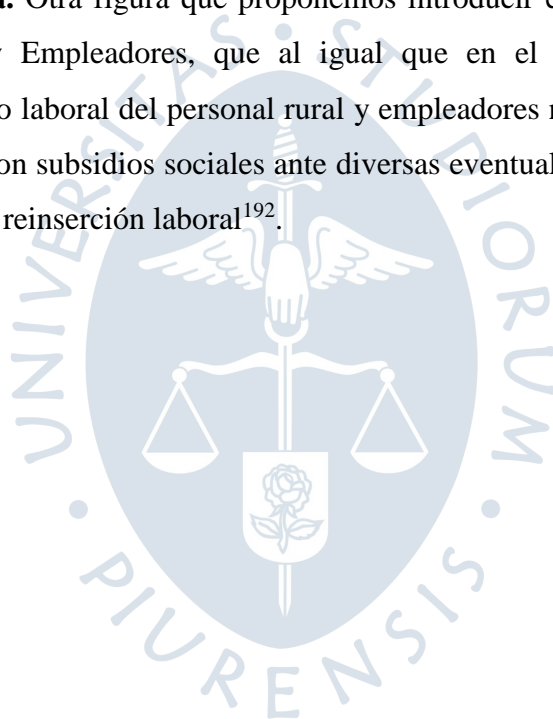
¹⁸⁸ Cfr. Pág. 46-47, Subcapítulo 2.1.1., Capítulo II.

¹⁸⁹ Cfr. Pág. 45, Subcapítulo 2.1.1., Capítulo II.

laboral agrario peruano, con la finalidad de apoyar a los trabajadores ante la extinción de la relación laboral. ¹⁹⁰.

Décimo primera. De acuerdo con la especialidad del sector agrario, es recomendable creación de una Comisión Nacional del Trabajo Agrario y de Comisiones Asesoras Regionales, tal como se presenta en Argentina. Si bien a la fecha, la Comisión Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo ya compartiría algunas funciones a dicha institución, en búsqueda de una mayor representatividad y por las características especiales del sector, la creación de instituciones específicas que se encarguen del diálogo de los representantes de los trabajadores, empleadores y autoridades del sector agrario llevaría a un mejor entendimiento entre las partes y reflejaría mejor su voluntad¹⁹¹.

Décimo segunda. Otra figura que proponemos introducir es el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, que al igual que en el contexto argentino, lleve eficientemente el registro laboral del personal rural y empleadores nacionales con la finalidad de facilitar al personal con subsidios sociales ante diversas eventualidades, protegerlos ante el desempleo e impulsar la reinserción laboral¹⁹².



¹⁹⁰ Cfr. Pág. 59-60, Subcapítulo 3.1.1., Capítulo III.

¹⁹¹ Cfr. Pág. 61-63, Subcapítulo 3.1.2., Capítulo III.

¹⁹² Cfr. Pág. 63-65, Subcapítulo 3.1.3., Capítulo III.

Lista de referencias

- Balbín Torres, E. (2010). *Regímenes especiales en la legislación laboral peruana*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-615-630.pdf>
- BCRP. (2020). *Memoria de actividad productiva y empleo*. Obtenido de Banco Central de Reserva del Perú: <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos>
- Blancas Bustamante, C. (2006). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano* (Vol. Segunda). Lima: Ara.
- Cárcamo Otero, A. (2020). *Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial*. Piura: Estudio Cárcamo Abogados.
- Cárcamo Otero, A., & Mendives Nigri, L. (2020). *Régimen Laboral Agrario Décimo Quinta*:. Obtenido de ITA IUS ESTO: <https://www.itaiusesto.com/regimen-laboral-agrario/>
- Castillo Guzmán, J. (7 de Diciembre de 2020). *Mitos y verdades de la derogada Ley de Promoción del Sector Agrario*. Obtenido de La Ley, el ángulo legal de la noticia: <https://laley.pe/art/10373/mitos-y-verdades-de-la-derogada-ley-de-promocion-del-sector-agrario>
- Castillo, C. (2009). *Constitucionalidad del Régimen Laboral Especial Agrario y su Acogimiento: Sentencia TC - EXP. N° 00027-2006-PI*. Piura: Universidad de Piura.
- Cuadros Luque, F., & Sánchez Rivas, C. (2007). *Los efectos de la contratación temporal sobre el mercado de trabajo en el Perú: La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida. Segunda. Asesoría Laboral 204*. Lima: Editorial El Búho E.I.R.L. Obtenido de <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2016/02/Los-contratos-de-trabajo-de-duraci%C3%B3n-determinada.pdf>.
- Decreto Legislativo 1014/2016. (2016). *Declárese la reorganización institucional del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios. Poder Ejecutivo Nacional*. Buenos Aires: Boletín Oficial de la República de Argentina.
- Decreto Legislativo N° 892. (1996). *Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría. Ministerio de Trabajo y Promoción Social*. Lima: Diario Oficial “El Peruano”.
- Decreto Supremo N° 001-97-TR. (1997). *Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Ministerio de Trabajo y Promoción Social*. Lima: Diario Oficial “El Peruano”.

- Decreto Supremo N° 003-97-TR. (1997). *Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Ministerio de Trabajo y Promoción Social.* Lima: Diario Oficial “El Peruano”.
- Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI. (2021). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.* Lima: Diario Oficial “El Peruano”.
- Decreto Supremo N° 007-2002-TR. (2002). *Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificado por Ley N° 27671. Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.* Lima: Diario Oficial “El Peruano”.
- Decreto Supremo N° 008-2002-TR. (2002). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificado por Ley N° 27671. Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.* Lima: Diario Oficial “El Peruano”.
- Decreto Supremo N° 074-90-TR. (1991). *Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley General de Cooperativas. Ministerios de Trabajo y Promoción Social.* Lima: Diario Oficial “El Peruano”.
- Díaz Machado, L., & Hernández Alvarado, O. (2021). *Los trabajadores rurales y sus organizaciones en el contexto latinoamericano.* Venezuela: Red Española Latinoamericana de Trabajo y Sindicalismo.
- Director General de la Organización Internacional del Trabajo. (2006). *La Agenda Hemisférica de Trabajo Decente para las Américas del período 2006-2015.* Brasilia: Organización Internacional de Trabajo.
- Durán, F. (2005). *Estudio financiero-actuarial y de la gestión de EsSalud: Análisis y recomendaciones técnicas.* Lima.
- Flecha, C., & Vargas, C. (2021). *Aprueban el Reglamento de la Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. Referencias Jurídicas.* Lima: CMS Grau. Obtenido de <https://cms.law/es/per/publication/aprueban-el-reglamento-de-la-ley-del-regimen-laboral-agrario-y-de-incentivos-para-el-sector-agrario-y-riego-agroexportador-y-agroindustrial>
- Gamero, J., & Echevarría, G. (2012). *Régimen Laboral Agrario: Marco normativo y situación de los trabajadores.* Lima.

- Gerencia Central de Estudios Económicos del Banco Central de Reserva del Perú. (2021). *Estadística de Exportaciones no Tradicionales Agropecuarios (BCRPData)*. Obtenido de BCRP: <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/resultados/PN01478BM/html>
- INEI. (2010). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO): Condiciones de Vida y Pobreza*. Lima: INEI. Obtenido de <http://iinei.inei.gob.pe/microdatos/>
- Jimenez, J. (2021). *Informativo Laboral: Poder Legislativo aprueba Nueva Ley Agraria*. Piura.
- Ley N° 12.789. (1942). *Ley sobre el Régimen de Trabajo de Braceros para las labores agrícola, ganadera minera y forestal de cualquier naturaleza*. Congreso de la Nación Argentina. Buenos Aires: Boletín Oficial de la República de Argentina.
- Ley N° 22.248. (1980). *Ley sobre Régimen Nacional del Trabajo Agrario*. Congreso de la Nación Argentina. Buenos Aires: Boletín Oficial de la República de Argentina.
- Ley N° 26.727. (2011). *Ley sobre nuevo régimen laboral de trabajo agrario*. Congreso de la Nación Argentina. Buenos Aires: Boletín Oficial de la República de Argentina.
- Ley N° 27337. (2000). *Ley que aprueba el Código de los Niños y Adolescentes*. Congreso de la República del Perú. Lima: Diario Oficial "El Peruano".
- Ley N° 27360. (2000). *Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario*. Congreso de la República del Perú. Lima: Diario Oficial "El Peruano".
- Ley N° 29683. (2011). *Ley que precisa los alcances de los Artículos 3 y 66 del Decreto Legislativo 85, Ley General de Cooperativas*. Congreso de la República del Perú. Lima: Diario Oficial "El Peruano".
- Ley N° 29896. (2012). *Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna*. Congreso de la República del Perú. Lima: Diario Oficial "El Peruano".
- Ley N° 29972. (2012). *Ley que promueve la inclusión de los productores agrarios a través de las cooperativas*. Congreso de la República del Perú. Lima: Diario Oficial "El Peruano".
- Ley N° 30334. (2015). *Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a la inafectación de las gratificaciones legales y a la disponibilidad de*

- la Compensación por Tiempo de Servicios. Congreso de la República del Perú. Lima: Diario Oficial “El Peruano”.*
- Ley N° 30364. (2015). *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Congreso de la República del Perú. Lima: Diario Oficial “El Peruano”.*
- Ley N° 31110. (2020). *Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. Congreso de la República del Perú. Lima: Diario Oficial “El Peruano”.*
- Lira, J. (3 de Diciembre de 2020). *Paro agrario se extiende hacia la Libertad y se reporta un fallecido*. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/peru/paro-agrario-paro-agrario-se-extiende-hacia-la-libertad-y-se-reporta-un-fallecido-noticia/>
- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca. (2021). *Comisión Nacional de Trabajo Agrario*. Obtenido de MAGyP: <https://www.magyp.gob.ar/sitio/areas/cnta/cnta/>
- Montes, D. (2021). *Exposición sobre el Nuevo Régimen Agrario*. Piura.
- Morillo Villavicencio, A. S. (2021). *Derechos y beneficios de los trabajadores del régimen laboral agrario. Importantes precisiones efectuadas por el reciente reglamento. Soluciones Laborales N° 160 Abril 2021*. Lima.
- Mujica Petit, J. (2009). *Cuando el comercio avanza y el trabajo decente retrocede: Análisis de los Decretos Legislativos en el TLC Perú - EEUU en materia laboral*. Lima: Roble Rojo Grupo de Negocios S.A.C. Obtenido de <http://www.redge.org.pe/sites/default/files/Cuando%20el%20comercio%20avanza%20-%20Javier%20Mujica.pdf>
- Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones. (2020). *Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo. 2012-2020*. Lima: MTPE.
- Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones. (2020). *Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo. 2000-2020*. Lima: MTPE.
- Organización de Naciones Unidas. (2010). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas. CIIU. Revisión 4*.
- Real Academia Española. (2020). *Actividad Agraria*. Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico: <https://dpej.rae.es/lema/actividad-agraria>
- Real Academia Española. (2020). *Tecnología*. Obtenido de Diccionario de la lengua española (23° Edición): <https://dle.rae.es/tecnolog%C3%ADa>
- RENATRE. (2021). *Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores*. Obtenido de <https://www.renatre.org.ar/institucional/que-es-renatre/>

- Serkovic, G. (2021). *Aspectos laborales de la ley agraria*. Enfoque Laboral. Lima. Obtenido de: <https://elperuano.pe/noticia/113779-aspectos-laborales-de-la-ley-agraria-parte-final>
- Simondegui, M. (2021). *Trabajadores rurales: las cuatro modalidades contractuales en el Régimen de Trabajo Agrario*. Agrofy News. Argentina. Obtenido de: <https://news.agrofy.com.ar/noticia/196005/trabajadores-rurales-cuatro-modalidades-contractuales-regimen-trabajo-agrario>
- Tarazona Pinedo, M. (2021). *Condiciones mínimas de trabajadores agrarios. Soluciones Laborales N° 161 Mayo 2021*. Lima.
- Torres, M. (2021). *Asignación Familiar en el Régimen Agrario*. Noticiero Contable. Lima. Obtenido de: <https://www.noticierocontable.com/asignacion-familiar/>
- Toyama Miyagusuku, J. (2004). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Unidad Ejecutora Gestión de Proyectos Sectoriales- UEGPS del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (2022). *MIDAGRI lleva a cabo con éxito empadronamiento de productores agrarios del país*. Portal de transparencia de MIDAGRI. Obtenido de: <https://uegps.gob.pe/noticias/midagri-lleva-a-cabo-con-exito-empadronamiento-de-productores-agrarios-del-pais/>
- Velazco, J., Cabello, R., & Casalí, P. (2015). *Los trabajadores agrarios y la seguridad social en salud del Perú*. Lima: Organización Internacional de Trabajo; EsSalud.
- Vivas Pince, M. (2017). *Análisis del régimen laboral agrario. ¿Ha sido realmente eficaz?* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.