



Federación Nacional de trabajadores de Agro Industria y Afines

FENTAGRO

Fundado El 16 De Mayo Del 2012
Con Registro Expediente N° 60359-2012-mtpe/1/20.23
Afiliado A La Cgtp



ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL SECTOR AGROEXPORTADOR Y AGRO INDUSTRIAL Y DE LA NUEVA LEY DEL REGIMEN LABORAL AGRARIO (Ley N° 31110)

Elaborado por Luis Castillo Paulino
Lima, 6 de enero 2021


iesiperu.org.pe | Instituto
de
Estudios
Sindicales

 **IESI PERU**

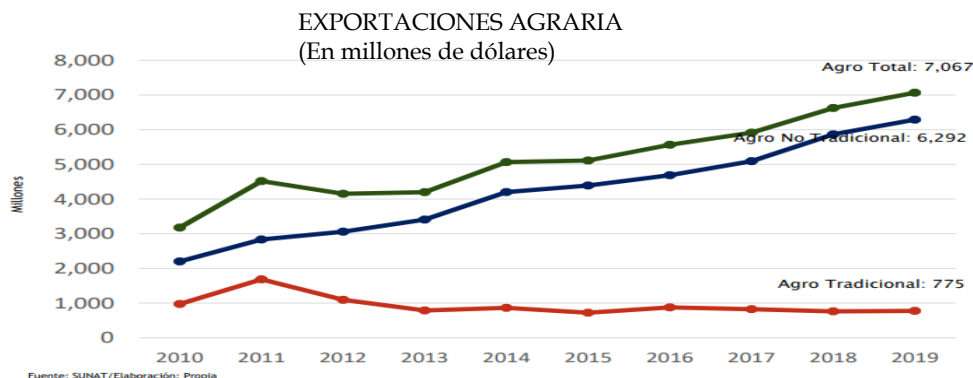
SITUACION DEL SECTOR AGROEXPORTADOR Y AGRO INDUSTRIAL Y LA NUEVA LEY DEL REGIMEN LABORAL AGRARIO

Luis Castillo Paulino

Luego de la derogatoria de la Ley 27360 y el Decreto de Urgencia 043-2019 por efecto de la Ley 31087, el 31 de diciembre de 2020 fue publicado la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agro industrial, aprobado por el Congreso con 58 votos a favor, 32 en contra y 29 abstenciones.

La ley será de aplicación a más de 800 mil trabajadores de más de 2,400 empresas, de los cuales, 132 son grandes, 41 son medianas y más de 2100 son pequeñas, quienes exportaron 6,292 millones de dólares solo en el 2019 y 4,461 millones de dólares en lo que va a setiembre de 2020, cubriendo 145 mercados internacionales, lo que representa actualmente el 45% de nuestras “exportaciones no tradicionales” frente al 19% en el año 2000.

Durante el periodo 2000-2019 este sector alcanzo una tasa promedio anual de crecimiento del 16.6%, una de las más altas y sostenidas en toda la región, pasando de 57,441 has en el 2004 a 205,600 has en el 2019, siendo las regiones con mayor dinámica agro exportadora La Libertad, Piura e Ica, quienes concentran un 82% de la actividad. Como resultado de ello el Perú se viene posicionado, ocupando el segundo lugar en exportaciones de arándanos y espárragos, el tercer lugar en paltas, el quinto lugar en mangos frescos y el sexto lugar en uvas, entre otros productos.



Entre todas las empresas, Camposol S.A. se mantiene como la principal empresa agroexportadora en el 2019 al sumar US\$ 291.588.000, a pesar que registró una caída de 13.13% respecto al 2018. Virú S.A. se posicionó en el segundo lugar del ranking con despachos por US\$ 193.841.000 mostrando un incremento de 7.58% frente al 2018; la tercera posición la ocupa Vitapro S.A. con US\$ 187.962.000, seguido de Corporación Danper Trujillo SAC. con US\$ 186.762.000 y en quinto lugar el Complejo Agroindustrial Beta S.A. con despachos por US\$ 164.581.000. Las primeras 10 empresas, incluyendo a las ya señaladas y a Perales Huancaruna SAC, Sociedad Agrícola Drokasa S.A., Leche Gloria S.A., Sociedad Agrícola Rapel SAC y Grandules INC SAC, exportaron cerca de mil seiscientos millones de dólares en el 2019, equivalente al 38% del total exportado ese año, todos concentrados en los departamentos del norte, como La Libertad, Lambayeque y Piura, y en el departamento de Ica.

Los ingresos recaudados por el Estado de este sector, paso de 98 millones de soles en el 2001 a 539 millones al 2017, según SUNAT. Sin embargo, por efecto de la Ley 27360 ya derogada, durante ese mismo periodo el Estado dejo de recaudar cerca de 4,547 millones de soles, sin considerar lo correspondiente a los años 2018, 2019 y 2020.



Fuente: SUNAT

Ello replantea la aplicación de beneficios tributarios para este sector y recoloca en la agenda la necesidad de reforzar la inversión pública en educación, salud, y en mejora de la infraestructura urbana y de servicios, orientado hacia los asentamientos de las ciudades agro exportadoras, con los tributos que el Estado recaude y recupere.

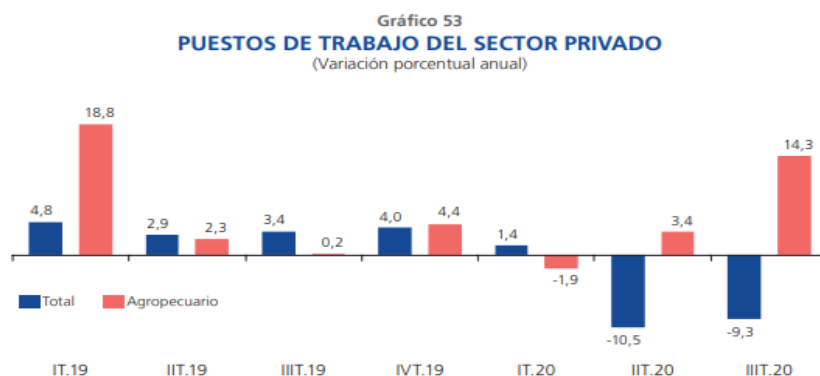
1. La productividad, competitividad y la mano de obra

Durante ese mismo periodo la **productividad** de la agro exportación ha venido creciendo exponencialmente, mientras que el costo de la mano de obra se ha mantenido a la baja. Mientras que en el año 2000 un total de 121,800 trabajadores formales de la agro exportación produjeron 394 millones de dólares en ventas, en el 2019 un total de 275 mil trabajadores formales produjeron 6,292 millones de dólares de ingreso para esta industria.

Es decir, mientras cada trabajador produjo en el 2000 un promedio de \$ 3,235 en ventas, en el 2019 ya producía un promedio \$ 22,880, **con un salario que ni llego a triplicarse, pero produciendo siete veces más.**

A los 275 mil trabajadores formales, se suman los cerca de 600 trabajadores informales, según los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares del INEI, sin considerar a la agricultura de subsistencia mayormente de la sierra, enganchados por empleadores unipersonales informales, empresas de intermediación, contratistas y por las propias empresas principales, respecto del cual la acción del Estado y la intervención de la SUNAFIL ha resultado nula hasta ahora.

En los últimos dos años (2019-2020) se generó un incremento importante del empleo formal en el sector agropecuario moderno, asociado a las agro exportaciones, aumentándose en 60 mil puestos de trabajo solamente en el tercer trimestre de 2020, según el BCRP.



El costo de la mano de obra no es obstáculo para mejorar la competitividad de esta industria, como lo vienen sosteniendo diversos gremios empresariales.

Pese a lo señalado por la CONFIEP, si se pueden fijar salarios por ley, como lo viene realizando el Estado al reajustar periódicamente la remuneración mínima mediante decretos supremos, con o sin acuerdo de los empleadores y trabajadores en el CNTPE (la mayoría sin acuerdo), con implicancias sobre otros sectores. Es evidente que el Estado no asumió su responsabilidad de proteger a los trabajadores en materia salarial, pese al crecimiento exponencial de los ingresos y de la productividad. No puede sostenerse falazmente que el costo de la mano de obra desalienta la formalización y la competitividad de este sector, pues no hacerlo nos ha llevado al estallido social cuyas consecuencias ahora pretendemos remediar.

Preocupa sobremanera que el Estado no haya puesto especial atención en esta actividad, donde el 45% de sus trabajadores son jóvenes entre los 15 y 29 años, según los estudios realizados por Juan Chacaltana. El empleo en la agro exportación tiene rostro joven, en su mayoría migrantes, donde un tercio son principalmente mujeres y en especial dedicados a las tareas de conservación de frutas, legumbres y hortalizas, con tendencia a seguir creciendo. Solo entre el 10 y 20% tiene un nivel de calificación superior, dependiendo del tamaño de la empresa, mientras que del 80 al 90 % son jóvenes sin calificación que trabajan como peones de labranza, peones agropecuarios, obreros de conservación y de preparación de alimentos, además de guardianes y afines. Más aun, en las medianas y grandes empresas los trabajadores laboran en promedio 50 a 53 horas a la semana y en muchos casos, más de 60 horas para cumplir con los requerimientos de las empresas. Las principales empresas utilizan reiterativamente contratos flexibles, con duración determinada. Es un escenario donde el contrato estable es casi inexistente.

Peor aún el nivel de afiliación a un sistema de pensiones o de seguridad social es sumamente bajo, aun en las medianas y grandes empresas, afectando sobremanera a los más jóvenes. Es más ostensible aun la diferencia de ingresos entre los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas respecto de los que perciben en las grandes empresas, donde solo los adultos alcanzan el salario mínimo de la Ley 27360. Es decir la gran mayoría gana inclusive por debajo de lo que establece la ley.

Pese a este duro escenario, el Estado fue indiferente y hasta se rehusó a cumplir con su responsabilidad de fiscalización en este sector, debido a la carencia de personal inspectivo en las regiones. Según los propios reportes emitidos por la SUNAFIL, en las regiones costeras agro exportadoras como Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad, Huacho, Cañete, Chincha, Ica, Arequipa y Tacna, los inspectores oscilaban entre uno y diez en cada lugar, totalmente insuficiente para cubrir las necesidades de fiscalización de los miles de trabajadores de este sector.

Pese a este escenario, según un Informe de Swedwatch, Diaconia y CODEHICA (2018), la demanda global y creciente por frutas y verduras frescas (como el espárrago verde, la palta y las uvas de mesa) hacia los mercados de exportación, viene generando una serie de **impactos negativos en el medio ambiente y en el respeto de los derechos humanos**, a causa de la expansión de la actividad agraria especialmente en el valle de Ica (Perú).

El informe reporta una sobreexplotación de las reservas de agua dulce que amenaza el acceso de la población local al agua potable y de uso doméstico, así como para la irrigación. Señala que ello está impactando de manera negativa en el derecho humano al agua, la salud, la alimentación y a un nivel de vida decente. Señala además que los conflictos sociales, en ocasiones violentos, están vinculados con la crisis del agua y con la falta de mecanismos de solución de controversias y de diálogo en favor de quienes se ven afectados en sus derechos, impactando de manera negativa sobre la libertad de expresión, de reunión y a la remediación en favor de los asentamientos humanos afectados.

Además de ello, reporta abusos en el campo laboral, muy extendidos en esta área (como despidos arbitrarios, y represalias u hostigamiento) en contra de los miembros de los sindicatos. **Los bajos salarios y la falta de inversiones locales han contribuido a mantener la pobreza y bajos niveles de vida en los asentamientos de los trabajadores**, lo que afecta especialmente a los niños y a los trabajadores migrantes e impacta de manera negativa en el derecho humano al agua, la salud, la alimentación y a un nivel de vida decente.

Los hallazgos demuestran que todos estos problemas están relacionados entre sí y juntos generan toda una amplia gama de impactos vinculados con el sector de la agroexportación, que no han sido hasta ahora adecuadamente enfrentados ni por las empresas que forman parte de la cadena de suministros, ni por el Estado. La cuestión del agua y los impactos relacionados con esta en los derechos humanos, resultan especialmente graves y deben ser atendidos con urgencia. El informe señala que en la medida en que el sector agroexportador es el principal usuario del recurso hídrico en la región, los compradores de frutas y hortalizas del valle de Ica tienen una clara responsabilidad y un importante papel que jugar en el tratamiento de los retos, en conjunto con sus proveedores.

2. Los alcances de la nueva Ley del Régimen Laboral Agrario

A partir de, por lo que, a la luz de ello, resulta necesario analizar los supuestos y el contenido esencial que presenta la nueva **Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agro industrial**, precisando nuestras observaciones como señalamos a continuación:

LEY N° 31110	OBSERVACIONES
<p>Artículo 1. Objeto de la Ley El objeto de la presente ley es promover y fortalecer el desarrollo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, así como garantizar los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores reconocidos por la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales laborales y de protección de los derechos humanos, y contribuir a la competitividad y desarrollo de las actividades de estos sectores.</p>	<p>El artículo 1° establece los propósitos generales del Estado sobre la materia, pero no establece el objeto de la ley, en el sentido que si propone un crear un régimen laboral agrario (como señala el título de la norma) o si solo procura establecer disposiciones especiales aplicables a los trabajadores agrarios.</p> <p>Fuera de lo señalado, podemos advertir que la ley no reúne todos los elementos propios para la creación de un régimen especial, por lo que el título de la norma resulta inapropiado.</p>
<p>Artículo 2. Alcances de la ley a) Están incluidas en los alcances de esta ley las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas. b) También se encuentran comprendidas en los alcances de la presente ley, las personas naturales o jurídicas que realicen actividad agroindustrial, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios, fuera de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. No están incluidas en la presente ley las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza. c) Para efecto de lo dispuesto en el literal b) del presente artículo, mediante decreto supremo aprobado con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y refrendado por los ministros de Desarrollo Agrario y Riego y de Economía y Finanzas, se determina las actividades agroindustriales comprendidas en los alcances de la presente ley. d) La presente ley comprende a los productores agrarios excluyendo aquellos organizados en asociaciones de productores, siempre y cuando cada asociado de manera individual no supere 5 (cinco) hectáreas de producción. e) No están comprendidos en la presente ley, el personal de las áreas administrativas y de soporte técnico de las empresas.</p>	<p>El artículo 2° establece las personas o entidades que están incluidas en la ley, pero no define lo que se entiende por "actividad agroindustrial" y más bien reserva su definición mediante un posterior decreto supremo. No define a los "trabajadores agrarios", pese a que la ley lo menciona reiteradas veces.</p>
<p>Artículo 3. Régimen laboral agrario Los trabajadores de las personas naturales o jurídicas detalladas en el artículo 2 de la presente ley, se rigen por las siguientes disposiciones: a) Los contratos laborales pueden ser determinados o indeterminados. En ambos casos el empleador debe pagar todos los derechos laborales contemplados en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, o la parte proporcional, según el tipo de contrato, y la duración del mismo, pero con prevalencia de las normas especiales de la presente ley.</p>	<p>El artículo 3° señala las condiciones aplicables al trabajador, que comentamos en cada caso: a) Señala que el empleador debe "pagar" al trabajador todos los derechos laborales contemplados en el D.Leg. 728 o la parte proporcional, sin advertir que no todos los derechos laborales contemplados en dicha norma se encuentran monetizados, generando posibles fisuras para su aplicación. b) Define la duración de la jornada laboral y como establece y las modalidades para establecer una jornada inferior, pero no señala cuales son las disposiciones aplicables a estos trabajadores en materia de jornada, horario y trabajo en sobre</p>

<p>b) La jornada laboral ordinaria no debe exceder de 8 (ocho) horas por día o de 48 (cuarenta y ocho) horas por semana. Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada inferior a las máximas ordinarias, sin afectar la remuneración diaria.</p> <p>c) La Remuneración Básica (RB) no puede ser menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV); las gratificaciones legales equivalen a 16.66% de la RB y la compensación por tiempo de servicios equivale a 9.72% de la RB.</p> <p>d) La Remuneración Diaria (RD) equivale a la suma de los conceptos previstos en el párrafo anterior, dividido entre 30 (treinta). De forma facultativa, el trabajador puede elegir recibir los conceptos de CTS y gratificaciones en los plazos que la ley establece, sin que entren a ser prorrateados en la RD.</p> <p>e) Adicionalmente a la RB, el trabajador percibe una Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA) del 30% de la RMV con carácter no remunerativo, no constituyendo remuneración para efecto legal. El BETA puede pagarse mensualmente o en proporciones diarias en función al número de días laborados.</p> <p>f) El derecho a la RD se genera siempre y cuando se labore más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio. Por ningún motivo recibirán una remuneración mensual inferior a la RD dispuesta en la presente ley, y se actualizará según la RMV que se dispone para todos sectores nacionales.</p> <p>g) El descanso vacacional será la parte proporcional de lo que corresponde a las vacaciones de treinta días por año de servicios, según el tipo de contrato. Las vacaciones truncas se calculan sobre la base de los días trabajados y corresponde a 8.33% de la RB; y se debe pagar al momento del término del vínculo laboral o a la finalización de una temporada o intermitencia.</p> <p>h) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 45 (cuarenta y cinco) RD por cada año completo de servicios con un máximo de 360 (trescientos sesenta) RD. Las fracciones anuales se abonan por dozosavos y treintavos.</p> <p>i) Se deben pagar las horas extras, en la misma ocasión en que se pagan las remuneraciones.</p> <p>j) El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al 25% por hora calculado sobre la Remuneración Básica (RB) por el trabajador en función del valor hora correspondiente y 35% para las horas restantes. El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.</p> <p>k) Los trabajadores del sector agrario participan del 5% de las utilidades de sus respectivas empresas durante los años del 2021 al 2023; del 7.5% de las utilidades durante los años 2024 al 2026 y del 10% de las utilidades a partir del 2027 en adelante, en aplicación de las disposiciones específicas del Régimen General de la actividad privada, contenidas en el Decreto Legislativo 892. Los trabajadores tienen el derecho a recibir utilidades desde el primer día que laboran en la empresa.</p> <p>l) Tratándose de sus actividades principales, los empleadores comprendidos en los alcances del artículo 2 de la presente ley, están prohibidos de recurrir a mecanismos de intermediación laboral y tercerización de servicios, que impliquen una simple cesión de personal; en consecuencia, los empleadores deben contratar directamente a dicho personal, quedando exceptuados los supuestos de ocasionalidad y suplencia previstos en la Ley 27626, Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de</p>	<p>tiempo, y sus regulaciones, generando vacíos para su aplicación.</p> <p>c) Señala que la remuneración básica (RB) no puede ser inferior a la remuneración mínima vital, pero no precisa si se está refiriendo "remuneración mínima vital" del régimen laboral de la actividad privada. Además, incluye a la parte proporcional de las gratificaciones legales y de la CTS dentro de la remuneración básica (RB). Ello equivale a admitir que la remuneración mínima en este sector es menor que la remuneración mínima vital del régimen laboral de la actividad privada, pues esta última no incluye las gratificaciones legales, ni la CTS dentro de ella, sino que va por separado.</p> <p>d) Establece el concepto de remuneración diaria (RD) y que el trabajador puede elegir facultativamente elegir recibir los conceptos de CTS y gratificaciones en los plazos que la ley establece, sin que entren a ser prorrateados en la RD, pero no señala cuales son las disposiciones aplicables a estos trabajadores en materia de CTS y gratificaciones legales, generando un vacío.</p> <p>e) Establece que el trabajador tiene derecho a percibir una Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA) del 30% de la RMV, no constituyendo remuneración para todo efecto legal e inclusive que puede pagarse mensualmente o en proporciones, afectando por disposición de esta "ley" el derecho de considerar remuneración una bonificación que es de libre disponibilidad del trabajador y que será otorgada en forma regular (mensual), contraviniendo la jurisprudencia en materia laboral y tributaria relacionado a los "conceptos de carácter remunerativo".</p> <p>f) Señala que la RD se genera siempre y cuando se labore más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio y que por ningún motivo recibirán una remuneración mensual inferior a la RD, sin tomar en cuenta que las horas mínimas que se exigen para los diferentes tipos de contratos, ya se encuentran establecidos en el D.Leg. 728 y que son derechos "<i>que no se pagan</i>", pues son otra clase de derechos que corresponde aplicar.</p> <p>g) Establece que el descanso vacacional será de 30 días por año de servicios, según el tipo de contrato y que las vacaciones truncas se calculan sobre la base de los días trabajados y corresponde a 8.33% de la RB; pero este enunciado pone en evidencia que la ley no ha señalado que, a estos trabajadores, también les son aplicables las disposiciones de la Ley de Descansos remunerados y sus reglamentaciones, generando un vacío.</p> <p>h) Señala que la indemnización por despido arbitrario es de 45 días por cada año completo de servicios, con un máximo de 360 días (12 remuneraciones), pero ello ya se encuentra en el D.Leg. 728.</p> <p>i) Establece que se deben pagar las horas extras en la misma ocasión de que se paguen las remuneraciones, fijando además los porcentajes respectivos de sobretiempo; pero este solo enunciado no resuelve por si el vacío generado por la ley, al no precisar que, a estos trabajadores, también les son aplicables las disposiciones de la Ley de jornada, horario y trabajo en sobre tiempo.</p> <p>j) Señala como se calcula el trabajo en sobre tiempo y como se compensa por los trabajadores agrarios, pero este no resuelve el vacío generado por la ley al no regular cuales son las disposiciones aplicables a estos trabajadores en materia de jornada, horario y trabajo en sobre tiempo.</p> <p>k) Establece el derecho a la participación a las utilidades por el orden del 5% durante los años del 2021 al 2023; del 7.5% de las utilidades durante los años 2024 al 2026 y del 10% de las utilidades a partir del 2027 en adelante, en aplicación del</p>
--	---

<p>Trabajadores, y la contratación de actividades especializadas y obras previstas en la Ley 29245, Ley que Regula los Servicios de Tercerización.</p> <p>m) El pago de una asignación familiar proporcional a los días trabajados cuando corresponda, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 25129, Ley de Asignación Familiar para Trabajadores de la Actividad Privada.</p> <p>n) La jornada laboral nocturna entre las 10:00 de la noche y 6:00 de la mañana tiene una sobretasa del 35% de la RMV.</p>	<p>Decreto Legislativo 892, aunque se equivoca en la denominación de la norma.</p> <p>l) Prohíbe la intermediación laboral en esta actividad, salvo en los casos de ocasionalidad y suplencia. También prohíbe la tercerización, pero líneas más abajo la admite cuando la exceptúa la aplicación de este mecanismo cuando se trata de la Ley 29245, que es precisamente la norma más conocida como Ley de Tercerización, contradiciéndose la norma.</p> <p>m) Otorga el pago de la asignación familiar según la Ley 25129.</p> <p>n) Precisa el horario de la jornada nocturna y el porcentaje de la sobretasa, pero este enunciado no resuelve el vacío generado por la ley al no regular cuales son las disposiciones aplicables a estos trabajadores en materia de jornada, horario y trabajo en sobre tiempo.</p>
<p>Artículo 4. Derecho preferencial de contratación</p> <p>a) La contratación de un trabajador agrario por pequeños plazos que dentro del período de un año superen los dos meses, le da el derecho a ser contratado preferentemente cada vez que el empleador contrata trabajadores, en la misma línea de cultivo.</p> <p>b) Si el trabajador es contratado bajo la modalidad de contratos intermitentes, de temporada o similares, por un mismo empleador, dos veces consecutivas o no consecutivas, tiene preferencia a ser contratado por el empleador en las siguientes temporadas.</p> <p>c) Si un trabajador agrario labora para varios empleadores bajo contratos estacionales o de temporada, cubriendo un año completo en empresas vinculadas, gana el derecho preferente para ser contratado por las mismas empresas en las siguientes temporadas. Para hacer efectivo este derecho, el empleador convocará al trabajador instándolo a presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los 15 (quince) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.</p> <p>d) Las empresas que tienen cultivos diversos cuya estacionalidad conjunta cubre todo el año, si contratan a un trabajador por lo menos dos temporadas en un mismo año, este debe ser contratado preferentemente en las temporadas siguientes.</p> <p>e) El comportamiento fraudulento de una empresa para evadir dolosamente los supuestos del presente artículo, constituye infracción muy grave que será sancionada por la SUNAFIL con la multa correspondiente.</p> <p>f) El Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementan un registro electrónico donde consta la historia laboral de cada trabajador que permita conocer las fechas y las empresas para las que trabajó, así como las remuneraciones percibidas durante esos periodos.</p>	<p>El artículo 4° regula el derecho preferencia de contratación de los trabajadores agrarios, bajo diferentes modalidades, que deben cumplir los empleadores, creando para ello el registro electrónico donde consta la historia laboral de cada trabajador que permita conocer las fechas y las empresas para las que trabajó, así como las remuneraciones percibidas durante esos periodos, que será implementado por el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p>
<p>Artículo 5. Condiciones de trabajo</p> <p>Los empleadores comprendidos en los alcances de la presente ley garantizan condiciones de trabajo dignas y seguras a favor de sus trabajadoras y trabajadores, las mismas que se deben implementar de acuerdo a lo que establezca el reglamento. El reglamento debe contemplar necesariamente los aspectos referentes a: traslado de las trabajadoras y trabajadores hacia los centros de labores, alimentación, atención de emergencias, servicios higiénicos adecuados y lugares destinados a su disfrute, cuando corresponda de acuerdo a la ubicación del centro de labores, a la duración de la jornada y a la imposibilidad de acceder a los referidos servicios; así como la implementación de condiciones de salud e higiene adecuadas. Las partes pueden pactar u otorgar condiciones adicionales más favorables.</p>	<p>El artículo 5° establece que el reglamento debe contemplar el traslado de las trabajadoras y trabajadores hacia los centros de labores, alimentación, atención de emergencias, servicios higiénicos adecuados y lugares destinados a su disfrute, cuando corresponda de acuerdo a la ubicación del centro de labores, a la duración de la jornada y a la imposibilidad de acceder a los referidos servicios; así como la implementación de condiciones de salud e higiene adecuadas. Y que las partes pueden pactar u otorgar condiciones adicionales más favorables</p> <p>Sin embargo, la ley no toma en cuenta y prioriza que estas condiciones deben ser reguladas en el Reglamento Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Agrario, como lo establece y dispone la primera disposición complementaria final de la Ley 29783, Ley de</p>

<p>La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) supervisa el cumplimiento de las condiciones de trabajo a que se refiere la presente disposición.</p>	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual aún se encuentra pendiente de aprobación por parte del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.</p>
<p>Artículo 6. Condiciones de trabajo especiales para las trabajadoras mujeres y los menores de edad</p> <p>a) Está prohibido el trabajo infantil y contratar menores de edad.</p> <p>b) El empleador queda prohibido de discriminar, ejercer actos de violencia, acoso u hostigamiento en cualquiera de sus manifestaciones, o despedir a las trabajadoras por el hecho de encontrarse en estado de gestación o periodo de lactancia. Para efectos de la determinación de los tipos y actos de violencia prohibidos, se considera lo dispuesto en la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.</p> <p>c) El empleador provee de lactarios a las trabajadoras en su centro de labores conforme a ley.</p> <p>d) El empleador debe implementar programas de capacitación en temas de derechos humanos con enfoque de género a supervisores, capataces, ingenieros o personal que interactúa de manera directa con las mujeres trabajadoras, independientemente de la existencia de relación de jerarquía o no.</p> <p>e) Las mujeres gestantes gozan del derecho al descanso pre y post natal, permiso de lactancia materna, protección en situaciones de riesgo y subsidio por maternidad y lactancia, conforme a las normas con rango de ley o reglamentarias sobre la materia que se encuentren vigentes.</p>	<p>El artículo 6° prohíbe el trabajo infantil, los actos de discriminación y la violencia contra la mujer; dispone a la vez la implementación de lactarios para las trabajadoras conforme a ley y la aplicación de programas de capacitación al personal de las empresas.</p> <p>Asimismo, reconoce el derecho al descanso pre y post natal, el permiso por lactancia materna, protección en situaciones de riesgo y subsidio por maternidad y lactancia, conforme a las normas sustantivas y reglamentarias sobre la materia.</p>
<p>Artículo 7. Fortalecimiento de la SUNAFIL</p> <p>El Poder Ejecutivo adopta las medidas pertinentes para fortalecer institucionalmente a la SUNAFIL a fin de que pueda cumplir con eficiencia y efectividad su labor fiscalizadora respecto de las empresas del sector agrario, agroindustrial y agroexportador. Para este efecto se autoriza la colaboración voluntaria de los trabajadores agrarios con los inspectores de la SUNAFIL, cuando realicen actos de fiscalización en las empresas. El fortalecimiento institucional de la SUNAFIL se hace con cargo al presupuesto público del año fiscal correspondiente de la citada entidad pública, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.</p>	<p>El artículo 7° propone el fortalecimiento institucional de la SUNAFIL, con cargo al presupuesto público del año fiscal de la SUNAFIL, pero sin demandar recursos adicionales al tesoro público. Este es un contrasentido, porque todas las entidades públicas pueden solicitar recursos adicionales al Tesoro Público en caso de necesidad o interés público, por emergencia declarada o por situaciones de fuerza mayor. Dentro de ese escenario cualquier acción de fortalecimiento no tendrá resultado.</p> <p>La norma pide además la colaboración "voluntaria" de los trabajadores agrarios con los inspectores de la SUNAFIL, cuando realicen actos de fiscalización en las empresas, equivocándose en su propósito, pues la debió promover la participación obligatoria de los trabajadores y los representantes sindicales en los actos de fiscalización de las empresas, conforme lo establece la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p>Artículo 8. Ejercicio de los derechos colectivos</p> <p>Constituye infracción muy grave el que los empleadores obstaculicen, coaccionen, hostilicen o impidan el libre ejercicio de los derechos de sindicalización, huelga y negociación colectiva de los trabajadores. La SUNAFIL impone las multas correspondientes en estos supuestos, sin perjuicio de las demás consecuencias legales de estas inconductas.</p> <p>Se fomenta el derecho colectivo a la negociación colectiva, en particular, en ámbitos superiores a la empresa al afrontar los trabajadores agrarios y de la agroexportación dificultades para ejercer este derecho de manera efectiva, por la discontinuidad y estacionalidad de las actividades.</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora y publica el reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo de la presente ley en un plazo de 15 días contados a partir de su publicación.</p>	<p>El artículo 8° señala que constituye infracción grave que los empleadores obstaculicen el ejercicio de los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, pero este no precisa cuales son las disposiciones aplicables a estos trabajadores en materia de libertad sindical y derecho de negociación colectiva y huelga.</p> <p>Propone a la vez que se fomenta el derecho a la negociación colectiva en ámbitos superiores a la empresa, pero no precisa la forma o mecanismo de cómo se promoverá la negociación en los niveles superiores. Adicionalmente se reserva al MTPE la reglamentación de la negociación colectiva en este sector, pero no establece los aspectos esenciales que deberán ser reglamentadas.</p>
<p>Artículo 9. Seguro de salud y de accidentes de trabajo</p>	<p>El artículo 9°:</p>

<p>a) Los trabajadores del sector agrario y sus derechohabientes son asegurados obligatorios de ESSALUD.</p> <p>b) En las actividades desarrolladas en el sector agrario y agroindustrial que constituyan labores de alto riesgo, son cubiertas por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). El SCTR establecido por el artículo 19 de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, otorgará una cobertura adicional a las labores que realizan los trabajadores del sector agrario comprendidos en la presente ley. Mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Salud se determinan las labores de alto riesgo, comprendidas en los alcances del presente literal.</p> <p>c) El aporte mensual al Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria, a cargo del empleador, de empresas que en el año fiscal previo hubieran declarado 100 o más trabajadores o ventas mayores a 1,700 (mil setecientas) UIT, aplican las tasas de la siguiente tabla sobre la RB:</p> <table border="1" data-bbox="240 683 496 790"> <thead> <tr> <th>Periodo</th> <th>Tasa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 2021 a 2022</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>De 2023 a 2024</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>De 2025 en adelante</td> <td>9%</td> </tr> </tbody> </table> <p>e) El aporte mensual al Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria, a cargo de los contribuyentes que al año anterior hubieran declarado menos de 100 (cien) trabajadores o ventas menores a 1,700 (mil setecientas) UIT, aplica la tasa siguiente sobre la RB será:</p> <table border="1" data-bbox="240 936 496 1021"> <thead> <tr> <th>Periodo</th> <th>Tasa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 2021 a 2027</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>De 2028 en adelante</td> <td>9%</td> </tr> </tbody> </table> <p>g) Los trabajadores del sector agrario, que a la menos de 100 (cien) trabajadores o ventas menores a 1,700 de su contratación estuviesen afiliados al Sistema Integral de Salud (SIS), no perderán su cobertura durante el periodo de carencia establecido en la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Asimismo, podrán recobrar de modo automático su afiliación al SIS en la oportunidad en que su contrato de trabajo y el periodo de latencia en ESSALUD culmine.</p> <p>h) Los trabajadores agrarios que se encuentren en el periodo señalado en el literal e) del presente artículo, serán atendidos por el SIS, con excepción de las emergencias accidentales y las atenciones a cargo del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.</p> <p>i) Los trabajadores beneficiarios de la presente ley, tendrán beneficios en la misma condición de personas con escasos recursos en ESSALUD, SIS y en los programas oncológicos que brinda el Estado. La aplicación de las disposiciones referidas al SIS no demanda recursos adicionales al tesoro público.</p>	Periodo	Tasa	De 2021 a 2022	7%	De 2023 a 2024	8%	De 2025 en adelante	9%	Periodo	Tasa	De 2021 a 2027	6%	De 2028 en adelante	9%	<p>a) Establece que los trabajadores y sus derechos habientes son asegurados obligatorios de EsSalud, aspecto que ya está regulado en la ley.</p> <p>b) Señala que mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Salud se determinan las labores de alto riesgo, aspecto que ya está regulado en la ley.</p> <p>c) Precisa que las empresas que en el año fiscal previo hubieran declarado 100 o más trabajadores o ventas mayores a 1,700 UIT, aportaran el 7% de la remuneración a EsSalud, con incrementos del 1% anual a partir del 1° de enero de 2023, aportando el 9% a partir del 2025.</p> <p>d) Señala que las empresas que en el año fiscal previo hubieran declarado menos de 100 trabajadores o ventas menores a 1,700 UIT, aportaran el 6% de la remuneración a EsSalud hasta el 2027 y el 9% a partir del 2028.</p> <p>e) Establece que los trabajadores agrarios que sean atendidos por el SIS, lo serán con excepción de las emergencias accidentales y las atenciones a cargo del SCTR. Sin embargo, no toma en cuenta que mientras sean atendidos por el SIS, se debe a su condición de desempleados y por tanto, no estarán aportando al SCTR.</p> <p>f) Precisa que los trabajadores agrarios tendrán beneficios en la misma condición de personas con escasos recursos en ESSALUD, SIS y en los programas oncológicos que brinda el Estado, aunque no precisa a que beneficios se refiere.</p>
Periodo	Tasa														
De 2021 a 2022	7%														
De 2023 a 2024	8%														
De 2025 en adelante	9%														
Periodo	Tasa														
De 2021 a 2027	6%														
De 2028 en adelante	9%														
<p>Artículo 10. Beneficios tributarios</p> <p>a) El impuesto a la renta a cargo de las personas naturales o jurídicas receptoras de rentas de tercera categoría, comprendidas en los alcances de la presente ley, se determina de acuerdo a las normas contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo 179-2004-EF, aplicando sobre su renta neta las siguientes tasas:</p> <p>i. Para las personas naturales o jurídicas cuyos ingresos netos no superen las 1,700 (mil setecientas) UIT en el ejercicio gravable:</p> <table border="1" data-bbox="240 1854 699 1939"> <thead> <tr> <th>Ejercicios Gravables</th> <th>Tasas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 2021 a 2030</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>2031 en adelante</td> <td>Tasa del Régimen General</td> </tr> </tbody> </table> <p>ii. Para las personas naturales o jurídicas cuyos ingresos netos superen las 1,700 (mil setecientas) UIT en el ejercicio gravable:</p> <table border="1" data-bbox="240 2007 699 2033"> <thead> <tr> <th>Ejercicios Gravables</th> <th>Tasas</th> </tr> </thead> </table>	Ejercicios Gravables	Tasas	De 2021 a 2030	15%	2031 en adelante	Tasa del Régimen General	Ejercicios Gravables	Tasas	<p>El artículo 10°:</p> <p>a) Señala que las personas naturales o jurídicas cuyos ingresos netos no superen las 1,700 UIT en el ejercicio gravable, pagaran el 15% de IR del 2021 al 2030, y la tasa del régimen general a partir del 2031.</p> <p>b) Señala que las personas naturales o jurídicas cuyos ingresos netos superen las 1,700 UIT en el ejercicio gravable, pagaran el 15% de IR del 2021 al 2022, el 20% del 2022 al 2024, el 25% del 2025 al 2027 y la tasa del régimen general a partir del 2028.</p> <p>c) Precisa que las personas naturales y jurídicas podrán acogerse al Régimen Especial de Recuperación Anticipada del IGV.</p> <p>d) Señala que los tributarios de esta ley se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2025, pero ello contradice lo señalado en el inciso a) de este artículo.</p> <p>e) Finalmente señala que las personas naturales o jurídicas cuyos ingresos netos no superen las 1,700 UIT, tienen derecho a crédito tributario del 10% de la</p>						
Ejercicios Gravables	Tasas														
De 2021 a 2030	15%														
2031 en adelante	Tasa del Régimen General														
Ejercicios Gravables	Tasas														

<table border="1"> <tr> <td>De 2021 a 2022</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>2023 a 2024</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>2025 a 2027</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>2028 en adelante</td> <td>Taza del Regimen General</td> </tr> </table>	De 2021 a 2022	15%	2023 a 2024	20%	2025 a 2027	25%	2028 en adelante	Taza del Regimen General		<p>reversión de hasta el 70% del monto de las utilidades anuales, durante el periodo del 2021 al 2030</p>
De 2021 a 2022	15%									
2023 a 2024	20%									
2025 a 2027	25%									
2028 en adelante	Taza del Regimen General									
<p>b) Para efecto del Impuesto a la Renta, las personas naturales o jurídicas que estén comprendidas en los alcances del presente dispositivo podrán depreciar, a razón de 20% (veinte por ciento) anual, el monto de las inversiones en obras de infraestructura hidráulica y obras de riego.</p> <p>c) Las personas naturales y jurídicas comprendidas en los alcances de la presente ley podrán acogerse al Régimen Especial de Recuperación Anticipada del Impuesto General a las Ventas aprobado por el Decreto Legislativo 973 y sus modificatorias.</p> <p>d) Los beneficios tributarios de esta ley se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2025, excepto el pago del impuesto a la renta que se sujeta al literal a) del presente artículo.</p> <p>e) Las personas naturales o jurídicas cuyos ingresos netos no superen las 1,700 (mil setecientas) UIT en el ejercicio gravable, tienen derecho a crédito tributario del 10% de la re inversión de hasta el 70% del monto de las utilidades anuales, luego del pago del impuesto a la renta, durante el periodo del 2021 al 2030. La re inversión debe priorizar en la medida de lo posible el fortalecimiento de la agricultura mediante la implementación de sistema de riego tecnificado.</p>	<p>Todos estos beneficios tributarios resultan impertinentes para un sector que no sufre desmedro en su actividad económica, sino que, por el contrario, perciben rentabilidades mayores al promedio del resto de actividades económicas.</p>									
<p>Artículo 11. Transparencia La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria publica anualmente en su portal institucional, la relación de empresas que se acogen al beneficio tributario al que hace referencia el artículo 10 de la presente ley, el número de trabajadores, así como el monto del beneficio tributario otorgado, de acuerdo a la información declarada.</p>	<p>El artículo 11 establece que la SUNAT publica anualmente la relación de empresas que se acogen al beneficio tributario, lo que resulta pertinente.</p>									
<p>Primera. Reglamentación El Poder Ejecutivo elabora y publica el reglamento de la presente ley en un plazo de treinta días calendario contados a partir de su publicación.</p>	<p>Se reserva la reglamentación de la ley en un plazo de 30 días.</p>									
<p>Segunda. Dedución y pagos a cuenta del Impuesto a la Renta Las personas naturales o jurídicas comprendidas en los alcances de la presente ley, durante la vigencia de esta:</p> <p>a) Podrán deducir como gasto o costo aquellos sustentados con boletas de venta o tickets que no otorgan dicho derecho, emitidos sólo por contribuyentes que pertenezcan al Nuevo Régimen Único Simplificado, hasta el límite del 10% (diez por ciento) de los montos acreditados mediante comprobantes de pago que otorgan derecho a deducir gasto o costo y que se encuentren anotados en el registro de compras. Dicho límite no podrá superar, en el ejercicio gravable las 200 (doscientas) unidades impositivas tributarias.</p> <p>b) Que se encuentren incursos en las situaciones previstas en el inciso b) del artículo 85 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo 179-2004-EF, afectos al impuesto a la renta con las tasas del 15%, 20%, 25% y la del Régimen General, previstas en el literal a) del artículo 10 de la presente ley, efectuarán sus pagos a cuenta aplicando la tasa del 0,8% para la tasa de 15%; 1% para la tasa del 20%; 1,3% para la tasa del 25%; y, 1,5% para la tasa del Régimen General, a los ingresos netos obtenidos en el mes.</p>	<p>Esta disposición aumenta más beneficios de deducibilidad del IR y de reducción de los pagos a cuenta a favor de las empresas, lo que resultan impertinentes para un sector que no sufre desmedro en su actividad económica.</p>									
<p>Tercera. Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Encárgase al Poder Ejecutivo modificar el Reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo para que incorpore como infracción en materia de relaciones</p>	<p>Esta disposición encarga la modificación del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, para incluir las nuevas infracciones laborales.</p>									

<p>laborales el no cumplir con las condiciones de trabajo especiales para las trabajadoras mujeres y los menores de edad que desarrolla el artículo 6 de esta ley.</p>	
<p>Cuarta. Seguridad social para trabajadores agrarios independientes Las personas naturales que desarrollen cultivos o crianzas por cuenta propia en predio propio o de terceros, siempre que no se refiera a actividades agroindustriales o relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza se podrán afiliar al seguro social de ESSALUD de manera independiente con los mismos beneficios de los trabajadores dependientes para lo cual aportarán el 6% de la RMV vigente mensualmente.</p>	<p>Esta disposición modifica la tasa de afiliación al seguro independiente de EsSalud, pese a que no es un póliza obligatoria, sino facultativa y sin mayor impacto en el sector.</p>
<p>Quinta. Adecuación de sistemas de información tributaria La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y ESSALUD adecuarán los sistemas de información para garantizar la implementación de la presente ley, el reglamento establecerá las condiciones y plazos.</p>	<p>Esta disposición promueve la adecuación de los sistemas de información de los sectores, sin disponer ninguna exigencia.</p>
<p>Sexta. Mejora de las condiciones de trabajo del sector agrario El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Consejo Nacional del Trabajo, el cual es el órgano tripartito de participación de los empleadores, de los trabajadores y el Estado, evaluará previa opinión de los trabajadores y empleadores, mejoras de las condiciones de trabajo para los trabajadores.</p>	<p>Esta disposición faculta al MTPE a evaluar mejoras en las condiciones de trabajo para los trabajadores, con opinión del CNTPE, sin disponer ninguna exigencia.</p>
<p>Séptima. Del régimen de las cooperativas agrarias Las cooperativas agrarias y sus socios, en sus relaciones internas y tributarias se rigen por el Texto Único Ordenado de la Ley General de Cooperativas, aprobado por el Decreto Supremo 074-90-TR, la Ley 29683, de precisión del acto cooperativo, y Ley 29972, Ley que promueve la inclusión de los productores agrarios a través de las cooperativas y sus normas complementarias</p>	<p>Esta disposición repasa las normas a los cuales se someten las cooperativas agrarias, el cual resulta redundante y sin mayor eficacia.</p>
<p>Octava. Del régimen laboral del cultivo de palma aceitera y palmito Los alcances del régimen laboral de la presente ley son aplicables a las actividades agroindustriales del cultivo de palma aceitera y palmito comprendidos en los artículos 3, 4, 5, 6, 7 y 8.</p>	<p>Esta disposición define el cultivo de la palma del espino como actividad agroindustrial, pese a que la misma ley renuncio a su capacidad de definición, confiándosela al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.</p>
<p>Primera. Modificación del Decreto Legislativo 892 Modifícanse los artículos 2 y 5 del 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, en los siguientes términos: "Artículo 2.- Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue: Empresas Pesqueras 10% Empresas Agrarias 5% entre el 2021 al 2023, 7.5% entre el 2024 al 2026 y 10% a partir del 2027 en adelante Empresas de Telecomunicaciones 10% Empresas Industriales 10% Empresas Mineras 8% Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8% Empresas que realizan otras actividades 5% Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente: a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal el día real y efectivamente trabajado. Para este efecto, se consideran como días laborados los días de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora.</p>	<p>Esta disposición modifica los artículos 2 y 5 del D.Leg. 892, a fin de establecer el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades en las empresas agrarias, equivalente al 5% entre el 2021 al 2023, 7.5% entre el 2024 al 2026 y del 10% a partir del 2027, así como el derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo fijo o indeterminado.</p>

<p>b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.</p> <p>A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.</p> <p>La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.</p> <p>Se entiende por remuneración la prevista en los artículos 39 y 40 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo”.</p> <p>“Artículo 5.- Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el Título III del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 y del régimen laboral agrario. Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participarán en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada.</p> <p>Participarán en el reparto de las utilidades en igualdad de condiciones del artículo 2 y 3 de la presente norma, los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y que haya dado lugar a descanso médico, debidamente acreditado, al amparo y bajo los parámetros de la norma de seguridad y salud en el trabajo”.</p>	
<p>Segunda. Modificación del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo</p> <p>Modifícase el artículo 45 e incorpórase el artículo 45-A al TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-TR, en los siguientes términos:</p> <p>“Artículo 45.- Las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la negociación colectiva. El desacuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva deberá ser resueltas a través de los mecanismos de resolución de conflictos alternativos.</p> <p>[...]</p> <p>Artículo 45-A.- En el régimen regulado por la Ley del Régimen Laboral Agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportación y agroindustrial los mecanismos de resolución de conflictos alternativos se entablarán conforme a los supuestos previstos en el Decreto Supremo 014-2011-TR y las normas complementarias, considerando supuestos de estacionalidad o discontinuidad de las actividades, así como de pluralidad de empleadores y el fomento a la negociación colectiva, en particular, en ámbitos superiores a la empresa. De existir negociación previa en algún nivel, puede entablarse otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario.</p> <p>En el caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, el convenio colectivo de ámbito mayor podrá determinar las reglas de articulación y solución de conflictos entre los convenios colectivos. De no existir tales reglas, se aplicará en su integridad el convenio colectivo más favorable, definido como tal por la mayoría absoluta de los trabajadores a los que comprenda el de nivel inferior”.</p> <p>Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad.</p> <p>Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.</p>	<p>Esta disposición modifica el artículo 45-A en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a fin de establecer que los mecanismos de resolución de conflictos alternativos se entablarán considerando supuestos de estacionalidad o discontinuidad de las actividades, así como de pluralidad de empleadores y el fomento a la negociación colectiva, en particular, en ámbitos superiores a la empresa.</p> <p>Sin embargo, no establece los mecanismos de cómo se establecerá la negociación en los ámbitos superiores a la empresa, resultando en la práctica inaplicable.</p>

3. Conclusiones

En base a las consideraciones de este informe, se concluye:

- Los elementos evidenciados en el sector de agro exportación y agroindustria revelan la existencia de una situación clamorosa, inequitativa, discriminatoria y carente de protección social en las condiciones de trabajo de los miles de trabajadores agrarios y sus familias, especialmente jóvenes, en todas las regiones donde opera.
- El costo de la mano de obra no es obstáculo ni constituye un para la mejora la competitividad de esta industria. El atraso salarial que vive este sector de casi 20 años merece la atención prioritaria del Estado, que responda al crecimiento exponencial de la productividad y los ingresos de esta industria. La mejora del costo de la mano de obra no desalienta la formalización, sino que empuja los pisos mínimos de sobrevivencia hacia estándares más aceptables en este sector.
- La nueva Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agro industrial, debe ser **derogada** por el Congreso de la Republica, por cuanto:
 - Una Ley que no promueva un trato justo y la mejora salarial de los trabajadores de esta industria está condenada al fracaso. Toda medida legislativa y de política que ofrezca un aumento o bono salarial sin carácter remunerativo resulta incompatible con las características de un trabajo digno y con los fundamentos del trabajo decente.
 - Una Ley que dice llamarse del “Régimen Laboral Agrario”, pero que no lo desarrolla jurídicamente, sino que por el contrario, introduce apenas algunas “aristas” o “condiciones” de un nuevo orden, generando enormes vacíos dentro de la complejidad de las relaciones laborales de este sector (*contratos de trabajo, modalidades formativas laborales, remuneraciones, jornada, horario de trabajo, trabajo en sobretiempo, gratificaciones legales, descansos remuneraciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, sindicación, negociación colectiva y huelga, seguro de vida, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social en salud y pensiones, seguro complementario de trabajo de riesgo, utilidades, entre muchos otros*), no solo expone al trabajador a mayores conflicto laborales dentro de la empresa, sino que la misma puede convertirse en una herramienta de abuso por parte de los empleadores, debido a las múltiples incoherencias, inconsistencias y fisuras de la ley, como las señaladas en este informe.
 - Una Ley que introduce beneficios tributarios que resultan altamente impertinentes para un sector que no solo no sufre desmedro en su actividad económica, sino que, por el contrario, perciben rentabilidades mayores al promedio del resto de actividades económicas, se convierte en discriminadora para ejercicio de la actividad económica para el resto de sectores del país, también afectados por las crisis económicas y sanitarias, incluyendo a sus trabajadores.
- Se deben impulsar medidas para concertar una nueva Ley para los trabajadores agrarios de la agroindustria y agroexportación, a través de un espacio de dialogo laboral, con participación de los gremios laborales nacionales y del sector agrario, sobre la base de su experiencia y con la asistencia técnica de la OIT, cuyo acuerdo sea un referente fundamental para la aprobación de una nueva Ley por el Congreso de la Republica. Esta Ley debe definir claramente la actividad y los trabajadores comprendidos, identificar las disposiciones aplicables en materia laboral y las que correspondan a normas ya desarrolladas en armonía con los Convenios de la OIT sobre la agricultura, y restituir la obligación de las empresas de pagar el impuesto a la renta propias del régimen general, la participación en las utilidades y las contribuciones y tasas a EsSalud, pensiones, seguro complementario de trabajo de riesgo y seguro de vida, sin excepciones.

- Se deben promover acciones para que los actores de los mercados internacionales le exijan a los proveedores peruanos la aplicación de las Normas (AWS), emprendiendo acciones conjuntas con la sociedad civil, a fin de remediar los impactos ya existentes, especialmente en materia de abastecimiento de agua y los riesgos futuros. Ello resulta importante para el cumplimiento de las metas de desarrollo sostenible. Para ello se debe tener en cuenta la experiencia de las empresas *Axfood*, *Ewerman* y *Everfresh* (mediante TPN), quienes vienen considerando los riesgos relacionados con el consumo de agua como una de sus máximas prioridades en sus cadenas de valor, procurando evaluar cómo hacer que sus proveedores en las zonas con limitados recursos hídricos de Perú (Ica) puedan reducir su demanda de agua hacia el año 2021.
