



PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN DEL TRABAJO AGRARIO

El Grupo Parlamentario Bloque Democrático Popular, a iniciativa de la Congresista de la República que suscribe, **Sigrid Bazán Narro**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente **PROYECTO DE LEY**:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE ESTABLECE EL RÉGIMEN DEL TRABAJO AGRARIO

Artículo 1.- Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto establecer el régimen del trabajo agrario, de acuerdo a la estructura productiva de la actividad agraria y agroindustrial.

CAPÍTULO I

DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RÉGIMEN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 2.- Definición y ámbito

Están incluidas en los alcances de la presente ley las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades agrarias.

Se entiende por actividad agraria toda aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que estas no hayan sido sometidas a ningún tipo de proceso industrial y en tanto se desarrollen en zonas rurales, fuera de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao.

Artículo 3.- Régimen laboral aplicable

Los trabajadores bajo el ámbito de la presente ley, se sujetan a las normas del régimen laboral general privado, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, y las demás normas que, con carácter general, regulan los beneficios laborales, y aquellas específicas contenidas en la presente ley.

Asimismo, dichos trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades empresariales, en los términos señalados en el Decreto Legislativo 892 y sus modificatorias.

Artículo 4.- Exclusiones

Este régimen no se aplica: a) al personal que preste servicios exclusiva o principalmente en actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, aunque se desarrollen en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-

comerciales o de cualquier otra índole; b) a los trabajadores que fueren contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria; c) a cualquier otro trabajador sujeto a un régimen laboral especial; d) al personal administrativo de los establecimientos agrícolas; e) al trabajador ocupado en tareas de empaque de frutas.

Los trabajadores de la agroindustria, en general, se sujetan a las normas del régimen laboral general privado, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, y las demás normas que, con carácter general, regulan los beneficios laborales.

Artículo 5.- Régimen laboral de las pequeñas y micro empresas agrarias

Las micro y pequeñas empresas agrarias podrán acogerse a los regímenes laborales especiales que les correspondan, de ser el caso.

Artículo 6.- Remuneración mínima

Los trabajadores bajo el ámbito de la presente ley, tienen derecho a percibir una remuneración que no podrá ser inferior a 1.5 remuneraciones mínimas vitales.

Artículo 7.- Seguridad social

Los trabajadores bajo el ámbito de la presente ley, son afiliados regulares del Seguro Social de Salud (EsSalud) y les corresponde afiliarse al sistema nacional de pensiones o al sistema privado de pensiones.

EsSalud determinará las reglas especiales aplicables a la cobertura de los trabajadores sujetos a esta ley.

Artículo 8.- Riesgos del trabajo

Los trabajadores agrarios quedan comprendidos en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, en cualquier régimen laboral en el que se encuentren. El Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como entidades rectoras del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollan en el plazo de treinta días posteriores a la entrada en vigencia de esta Ley, la norma técnica que reconoce y define los riesgos del trabajo de la actividad, así como las enfermedades profesionales vinculadas a la misma.

CAPÍTULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7.- Del contrato de trabajo agrario

Los contratos de trabajo pueden ser a plazo indeterminado o a plazo fijo. En tanto la actividad agraria es permanente pero cíclica o discontinua, el contrato de trabajo agrario es, como regla general, a tiempo indeterminado. La contratación de trabajadores agrarios temporales se

sujeta estrictamente a satisfacer actividades y necesidades de la empresa estrictamente temporales.

Artículo 8.- De la contratación temporal

La contratación laboral temporal, que se celebra para satisfacer las necesidades temporales, ocasionales o accidentales que surjan en las actividades agrícolas comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente ley, está sujeta a las modalidades de contrato temporal, establecidas en el régimen laboral general, regulado en el Texto Único Ordenado de la Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral.

Artículo 9.- Trabajador permanente discontinuo

Los trabajadores temporales contratados por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter temporal, serán considerados como un trabajador permanente discontinuo, adquiriendo derecho a estabilidad en el trabajo.

En este caso, el empleador comunicará al trabajador, por cualquier medio que garantice fecha cierta, instándolo a presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince (15) días anteriores al inicio de la temporada para hacer efectivo este derecho. Vencido el plazo sin que el trabajador se presente en el centro de trabajo, no podrá hacer efectivo su derecho de readmisión en el trabajo.

Artículo 10.- Prohibiciones

Queda prohibida la intermediación de empresas, salvo para actividades complementarias. Asimismo, queda prohibida la intervención de empresas de tercerización en la actividad agrícola, así como de las agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en la presente ley.

Artículo 11.- Derechos Laborales Colectivos

Los trabajadores comprendidos en la presente ley se organizan y negocian libremente, estando sujetos a lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y en los convenios internacionales sobre la materia, ratificados por el Estado peruano.

El Estado fomenta mecanismos de negociación colectiva que hagan viable el ejercicio de dicho derecho laboral fundamental en el sector agrario.

Artículo 12.- Condiciones laborales

Los trabajadores comprendidos en la presente ley tienen derecho a acceder, como mínimo, a las siguientes condiciones de trabajo brindadas por sus empleadores:

12.1 Transporte de ida y vuelta del centro de trabajo, en condiciones adecuadas.

12.2 Ambientes adecuados para el depósito de los bienes personales de los trabajadores, así como servicios higiénicos.

12.3 Servicio de alimentación e hidratación constante, adecuada y suficiente dentro de la jornada laboral.

12.4 Acceso a herramientas de trabajo y equipos de protección personal.

CAPÍTULO III

DE LA GOBERNANZA DEL TRABAJO AGRARIO

Artículo 13.- Comisión de Trabajo y Remuneración Mínima Agrícola

Créase dentro de la estructura del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, la Comisión de Trabajo y Remuneración Mínima Agrícola, de composición tripartita, donde los trabajadores y empleadores deberán participar en la aprobación y aplicación de los métodos de fijación de remuneraciones mínimas agrarias.

La Comisión de Trabajo y Remuneración Mínima Agrícola determinará las necesidades de capacitación laboral de los trabajadores agrarios, entre otros aspectos que se establecerán en el reglamento de la presente ley.

Artículo 14.- Lista de actividades permanentes y temporales agrarias

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, determina la lista de actividades permanentes y temporales agrarias a nivel nacional o regional, de acuerdo al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.

Artículo 15.- El registro del trabajo agrario

Créase el Registro del Trabajador Agrario, que será implementado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo progresivamente en todo el territorio nacional.

El registro, su información y su vinculación con el Servicio Nacional de Empleo, que se hace a través de la Bolsa de Trabajo Agrario, deberán ser implementados a más tardar en dos años. Dentro de dos años no podrán ser contratados trabajadores agrarios que no estén inscritos en el registro, donde deberá constar, entre otros, información sobre sus capacidades, certificaciones, experiencia laboral y/o formación.

Los trabajadores incluidos en este registro accederán de manera preferente a los servicios de promoción del empleo brindados por el Sector Trabajo y Promoción del Empleo, entre ellos, la intermediación laboral, certificación de competencias laborales, capacitación laboral, entre otros que estén disponibles.

Artículo 16.- Bolsa de Trabajo Agrario

Créase la Bolsa de Trabajo Agrario, dentro de la estructura del Servicio Nacional de Empleo. Su estructura es desconcentrada. Se garantiza la participación de empleadores y

trabajadores en su gestión. Es obligatoria la contratación de los trabajadores agrícolas a través de la Bolsa de Trabajo Agrario.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 2 DEL DECRETO LEGISLATIVO 892

Modifíquese el artículo 2 del Decreto Legislativo 892, que regula 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 esta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue: (...)

Empresas Agrarias 10% (...)"

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. REGULACIÓN DE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

En el plazo de 30 días posteriores a la entrada en vigencia de esta ley, se constituye la Comisión de Trabajo y Remuneración Mínima Agrícola, la que propone en el plazo de sesenta (60) días al Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, el proyecto de reglamento que determina las particularidades en la aplicación de las normas generales sobre tiempo de trabajo, descansos remunerados y otros beneficios sociales y condiciones de trabajo, el cual se aprueba en el plazo de noventa (90) días por decreto supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Deróguese la Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, y las normas que se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

Lima, noviembre de 2024



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20181748128 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 19/11/2024 14:48:52-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro
FAU 20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/11/2024 14:33:12-0500



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20181748128 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 19/11/2024 14:48:01-0500



Firmado digitalmente por:
REYMONDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/11/2024 15:01:43-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **20** de **noviembre** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 9533/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. AGRARIA; y**
- 2. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**



GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS¹

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. Antecedentes normativos y necesidad de un replanteamiento

El 31 de octubre del 2000, se publicó la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario. Esta norma tuvo un corte promocional de la inversión en la agroindustria y la agroexportación que iba a durar, inicialmente, diez años.

Esta vocación promocional de la Ley significó un trato especial a este sector, a través de beneficios tributarios y recorte de derechos laborales. Sobre este último aspecto, la Ley N° 27360 creó un régimen laboral especial para el sector agrario, en contraposición al régimen laboral general, regulado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (D.S. N° 003-97-TR).

El nuevo régimen laboral trajo consigo la reducción de derechos laborales o el cambio en el cálculo de estos. Así, se incluyó lo siguiente:

" [El] pago de remuneración diaria (incluía compensación por tiempo de servicios - CTS y gratificaciones recortadas); descanso vacacional remunerado de 15 días calendario por cada año de servicio (vs. 30 días en el régimen general), indemnización por despido arbitrario equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año de servicio con un tope de 180 (vs. 1,5 remuneraciones mensuales por cada año de servicio en el régimen general con un tope de 12), aporte mensual del empleador de 4% de la remuneración por concepto de seguridad social en salud (EsSalud) vs. 9% en el régimen general y afiliación obligatoria al sistema de pensiones. No incluía asignación familiar, cobertura del seguro complementario de trabajo de riesgo ni seguro de vida"².

Este estado de cosas, unido al uso intensivo de modalidades de contratación temporal que asfixió el surgimiento de organizaciones sindicales agrarias, fue ampliado sucesivamente. Inicialmente fue extendido hasta el 2021, por la Ley N° 28810, del 22 de julio de 2006. Posteriormente, hasta el 2031, por medio del Decreto de Urgencia N° 043-2019, del 29 de diciembre de 2019.

Sin embargo, la prolongación del régimen agrario no fue tolerada por un importante grupo de trabajadores agrarios de Ica, quienes iniciaron, el 30 de noviembre de 2020, un paro que logró extenderse por la costa norte del país, por más de 5 días. Lamentablemente, la escalada de violencia en este periodo cobró la vida de 2 trabajadores agrarios. Las causas que motivaron dicha medida de fuerza fueron claras: mejores salarios y la derogación de la Ley 27360.

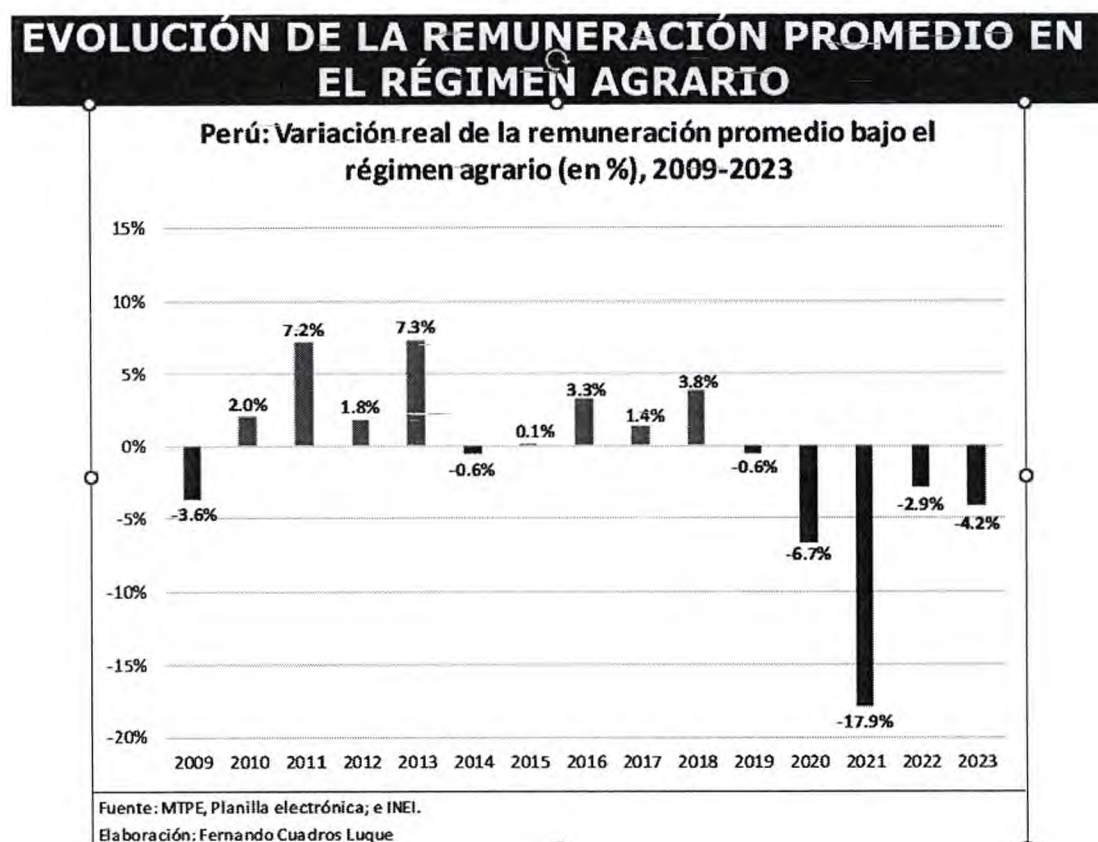
¹ El contenido del presente proyecto de ley está basado en la primera y segunda versión de la "Propuesta de Ley del trabajador/a agrario" elaborado por el Mg. Christian Sanchez Reyes, coordinador del Observatorio Socio Laboral de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya, y su equipo técnico conformado por el economista Fernando Cuadros y los abogados Guillermo Miranda y Jaime Sanchez.

² Sanchez Reyes, C (2021). *Propuesta de ley del trabajador/a agrario*. Observatorio Socio-Laboral UARM, página 8.

Producto de la contundencia de la movilización social, la Ley 27360 fue derogada por Ley 31087, publicada el 06 diciembre de 2020. Tras ello, se formuló un nuevo dispositivo normativo que regula el sector agrario. Estos esfuerzos se concretaron, el 31 de diciembre de 2020, con la publicación de la Ley N° 31110, Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.

Aunque la Ley N° 31110 buscó mejorar los derechos y condiciones laborales de los trabajadores agrarios, en la práctica no ha habido una mejora sustancial en los trabajadores agrarios. La actual Ley mantiene un esquema de aportación reducido al Seguro Social de Salud, con lo cual se genera un forado financiero al sistema. Asimismo, conserva la incorporación de los derechos a la gratificación, CTS, vacaciones y asignación familiar a la Remuneración Diaria y el otorgamiento de la Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA) equivalente al 30% de la RMV, con carácter no remunerativo. En este último caso, genera el incentivo de los empleadores de redirigir las mejoras remunerativas hacia la figura del bono BETA que no suma a la mejora adquisitiva del trabajador.

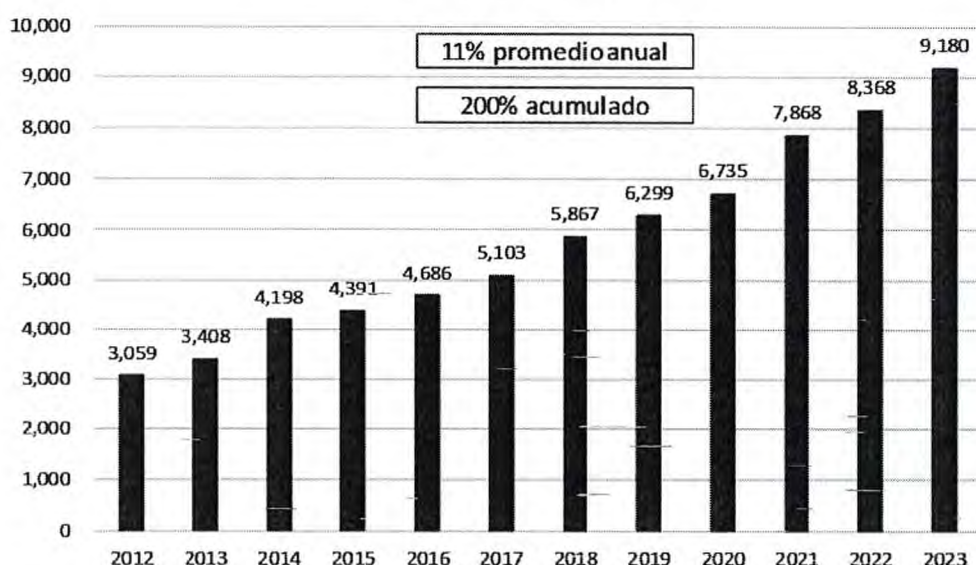
En términos reales, no ha habido mejora en los ingresos de los trabajadores agrarios, tal como se expresa en la siguiente imagen.



No obstante, esta realidad no se corresponde con el aumento exponencial de los ingresos de las empresas agroindustriales y agroexportadoras.

EXPORTACIONES AGROPECUARIAS NO TRADICIONALES

Perú: Exportaciones agropecuarias no tradicionales, 2012 - 2023
(millones de US\$)



Fuente: BCRP y SUNAT.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque

Hay un problema de enfoque que afecta a la adecuada caracterización del trabajo agrario: se sigue equiparando el trabajo agrario con la labor en la agroindustria. Como veremos en el siguiente apartado, es una ficción que no tiene asidero en la experiencia internacional ni en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU).

Esta realidad nos plantea el reto de confirmar que, el enfoque promocional de un sector productivo no puede basarse en la reducción de derechos laborales, sino que, por el contrario, el éxito deriva de estímulos arancelarios, apertura de nuevos mercados, tecnología de irrigación y cultivo, entre otros. Se busca con la presente iniciativa legislativa sincerar el trabajo agrario y otorgarle el reconocimiento real de derechos que, por décadas, han sido conculcados.

1.2. Marco jurídico constitucional e internacional vinculante

El artículo 23 de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. En ese sentido, el deber del Estado de apoyar el desarrollo agrario, según lo establecido en el artículo 88, no puede promover un modelo desarrollista que desconozca, limite o reduzca derechos laborales.

En ese sentido, los derechos a una remuneración equitativa y suficiente, que procure bienestar material y espiritual al trabajador; a la promoción de la sindicalización, negociación colectiva y huelga; y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas,

reconocidos en los artículos 24, 28 y 29 de la Constitución Política del Perú respectivamente, deben estar presentes, de forma prioritaria, en cualquier plan o política de desarrollo agrario.

A este marco, se suman los compromisos internacionales, generales y específicos, asumidos por el Estado peruano vinculados a los establecidos en los tratados internacionales en materia de Derechos Humanos Laborales. Nos referimos a la los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales reconocidos en el artículo 27 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, desarrollados posteriormente por el Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales); y a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En particular, este último instrumento impone la obligación de no discriminación a los Estados (artículo 3); el derecho al trabajo que incluye la obtención de los medios para llevar una vida digna y decorosa (artículo 6); los derechos a una remuneración mínima que garantice la subsistencia digna y decorosa y en igualdad, a la estabilidad en el trabajo según la característica de la industria y de justa separación, a la seguridad e higiene en el trabajo, la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales, y vacaciones pagadas (artículo 7); el derecho a garantizar los derechos sindicales (sindicalización, huelga y negociación colectiva) (artículo 8); y el derecho a la cobertura por vejez o accidente de trabajo (artículo 9).

Asimismo, los convenios de la OIT, de los cuales el Perú es parte, establecen obligaciones adicionales. Entre ellos destacan el Convenio N° 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, el Convenio N° 101 sobre las vacaciones pagadas en la agricultura, el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, el Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el Convenio N° 12 sobre la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura.

Este es el marco de derechos que deben ser observados al momento de hacer una evaluación promocional de algún sector productivo. Implica el respeto y garantía de los derechos laborales reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales sobre derechos humanos.

1.3. La clasificación del trabajo agrario y la agroindustria en el CIU y el mito de un régimen especial laboral

La Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU) es un instrumento estandarizado elaborado por la Organización de Naciones Unidas (ONU) con la finalidad "de ofrecer un conjunto de categorías de actividades que se pueda utilizar para la reunión y difusión de datos estadísticos de acuerdo con esas actividades"³, a nivel mundial.

³ ONU (2009). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIU)*. División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Serie M, No. 4/Rev. 4, pág. III. https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev4s.pdf

La última actualización realizada al CIIU es la denominada "revisión 4" que ha sido estudiada y aceptada por el Perú, a través del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)⁴. Esta entidad considera que el CIIU sirve para "categorizar la estructura de la producción de las unidades económicas (empresas o establecimientos según la actividad que realizan) y contar con información actualizada que refleja de mejor manera la estructura del aparato productivo, siendo de ayuda para la toma de decisiones de política económica"⁵.

Esta clasificación diferencia la agricultura de la agroindustria. Concretamente, la agricultura comprende la producción de productos de la agricultura y de animales (cría y caza)⁶. Cuando la clasificación menciona "los productos de la agricultura", refiere al cultivo de plantas que no duran más de dos temporadas, como las hortalizas, uvas, espárragos, arándanos, entre otras⁷.

Actividad totalmente distinta, sin características homogéneas a la agricultura, es la agroindustria. Esto es así porque en esta actividad se transforma la materia prima procedente de la agricultura, dicho de otro modo, la alteración o reconstrucción de productos se consideran actividad de manufactura⁸. Comprenden, entre otras, las actividades de "conservación de frutas, nueces, legumbres y hortalizas: congelación, desecación, inmersión en aceite o en vinagre, enlatado, etcétera"; o la "fabricación de alimentos compuestos principalmente de frutas, legumbres u hortalizas, excepto platos congelados o enlatados listos para consumir"⁹.

En ese sentido, la agroindustria tiene más elemento en común con la producción de prendas textiles o la elaboración de conservas de pescado que con la actividad propia del cultivo de hortalizas, frutas o legumbres, las cuales son las materias primas que se transforman en fábricas, con un uso intensivo de maquinarias.

La experiencia internacional acoge esta diferencia, y, en términos laborales, trata a la agroindustria en el régimen general de trabajo. En la legislación argentina se establece dicha distinción. Al respecto la Ley 22.248, en el literal a) del artículo 6, señala que el régimen de trabajo agrario no se aplica a los trabajadores que realizan actividades industriales agrarias. Más adelante, en la Ley 26.727, literal a) del artículo 3, establece la exclusión del régimen laboral agrario al "personal afectado exclusiva o principalmente a actividades industriales".

En esa misma línea, el Código de Trabajo de Chile, en su artículo 87, señala que el contrato de trabajadores agrícolas no se aplica a los trabajadores que "pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura". En cambio, la misma disposición reconoce que el régimen laboral agrario aplica para los trabajadores que "laboren en el cultivo

⁴ Aprobada por la Resolución Jefatural N° 024-2010-INEI, estableciendo oficialmente en el país la adopción de la cuarta revisión de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU Revisión 4)

⁵ INEI (2010). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, CIIU Revisión 4*. Página 3.

⁶ Ídem. Página 37.

⁷ Ibidem. Páginas 37-29.

⁸ INEI (2010). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, CIIU Revisión 4*. Página 50.

⁹ Ídem. Página 53.

de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador".

Por su parte, el caso mexicano ofrece un ejemplo aún más claro. El artículo 279 de la Ley Federal del Trabajo define el trabajo y al trabajador agrarios:

"Personas trabajadoras del campo son las personas físicas que realizan labores dirigidas a la obtención de alimentos o productos primarios a través de la realización de diversas tareas agrícolas, hortícolas, ganaderas, forestales, acuícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstas no sean sometidas a algún tipo de proceso industrial y en tanto se desarrollen en ámbitos rurales.

No se considerarán personas trabajadoras del campo quienes laboren en empresas agrícolas, hortícolas, ganaderas, forestales, acuícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes que adquieran productos de medio rural, para realizar actividades de empaque, reempaque, exposición, venta o para su transformación a través de algún proceso que modifique su estado natural.

Las personas trabajadoras del campo podrán ser permanentes o temporales.

Todas las personas trabajadoras del campo, cualquiera que sea la modalidad de contratación, tienen derecho a acceder a la seguridad social."

A pesar de la experiencia internacional y de la clasificación industrial objetiva, la actual Ley N° 31110, Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, mantiene una equiparación de las labores agrarias con las agroindustriales, e insiste en establecer reglas especiales en el trabajo agrario, en actividades que son permanentes.

Sobre la base de un test de igualdad, no se justifica la distinción ni el tratamiento especial al trabajo agrario, salvo que se justifique objetivamente la naturaleza de la actividad. En ese sentido, "Las diferencias en el trabajo, esto es, las particularidades de la prestación de servicios son el primer sustento de un trato diferenciado en materia laboral que autoriza a un trato diferenciado legítimo"¹⁰.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa, propone una adecuación a los estándares internacionales sobre trabajo agrario y un sinceramiento de la actividad agrícola, que ponga en el centro a los trabajadores.

Así, el artículo 2 define el trabajo agrario y el artículo 4 fija las exclusiones. El trabajo agrario, entonces, se deberá entender como la actividad orientada a la obtención de frutos o productos primarios, sin haberse sometido a proceso industrial de transformación, realizado fuera de

¹⁰ Sánchez, Christian (2012). Una visión ponderada de la legislación laboral: comentarios al régimen MYPE y a la propuesta de Ley de la Nueva Empresa. Revista Derecho PUCP de la Facultad de Derecho, (68), 513-537.

Lima y el Callao. En ese sentido, quedan excluidas las labores que no comprenden estas características.

Dicho esto, el artículo 3 del Proyecto de Ley señala que el trabajo agrario (y el agroindustrial) se rigen por el régimen laboral común, establecido en el Decreto Supremo N° 03-97-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral) y hace hincapié en el derecho de los trabajadores de participar en las utilidades obtenidas por el empleador, con excepción de las pequeñas y micro empresas agrarias, de ser el caso. En esa línea, el artículo 7 dispone la afiliación regular de los trabajadores agrarios al Seguro Social de Salud. Esta entidad determinará las reglas especiales de cobertura. En el artículo 8 también se señala que los trabajadores agrarios están comprendidos en el Seguro Complementario de Riesgo.

En cuanto a la remuneración mínima agraria, el artículo 6 establece que este no sea inferior a 1.5 remuneraciones mínimas vitales. Esto se propone en el marco de lo establecido en el Convenio N° 99 de la OIT, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.

El capítulo II dispone reglas especiales de contratación en la actividad agraria. Es importante señalar que estas no son aplicables a la agroindustria, sino al trabajo agrario establecido en el ámbito de aplicación de la presente iniciativa legislativa. Es preciso mencionar que atiende a las particularidades objetivas de dicho sector. De allí que, las labores estrictamente permanentes merecen la contratación laboral indeterminada. Mientras tanto, las labores permanentes pero cíclicas o discontinuas, estarán sujetas a la contratación laboral permanente discontinua, establecida en el artículo 9. Por otra parte, las labores estrictamente temporales, se tratarán con las modalidades de contratación temporal, objetivamente demostradas. Los derechos colectivos, de acuerdo al artículo 11, cumplen con las especificaciones del régimen laboral general.

Las particularidades del trabajo agrario también generan medidas adicionales de seguridad y salud en el trabajo. El artículo 12 de la iniciativa legislativa propone, como mínimo, que el empleador cumpla la provisión de transporte adecuado de ida y vuelta al centro de trabajo; ambientes adecuados para el depósito de bienes personales y servicios higiénicos; alimentación, hidratación constante, adecuada y suficiente; herramientas de trabajo y equipos de protección personal.

Mención aparte merece el artículo 10 que prohíbe la intermediación (salvo actividades complementarias) y la tercerización en la actividad agrícola, las agencias de colocación o de provisión de trabajadores. No obstante, conscientes de la importancia de la gestión adecuada del trabajo agrario, el capítulo III propone la creación del registro del trabajo agrario (artículo 15), como mecanismo único y exclusivo de identificación y contratación de trabajadores agrarios, el cual estará articulado con la bolsa de trabajo agrario (artículo 16). En línea con ello, se dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, determine la lista de actividades permanentes y temporales agrarias, de nivel nacional y regional (artículo 14).

Por otro lado, la gobernanza del trabajo agrario se encontrará estructurada con la creación de la Comisión de Trabajo y Remuneración Mínima Agrícola, dentro del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, de conformación tripartita (artículo 13).

La única disposición complementaria modificatoria dispone la modificación del artículo 2 del Decreto Legislativo 892, que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, con la finalidad de incorporar el porcentaje del 10% de reparto de utilidades a los trabajadores agrarios.

La única disposición complementaria transitoria señala que la Comisión de Trabajo y Remuneración Mínima Agrícola se instala en 30 días posteriores a la publicación de la Ley. Esta, en 60 días, propone el proyecto reglamento al MTPE, instancia que lo aprueba en no más de 90 días, mediante decreto supremo.

Finalmente, la única disposición complementaria derogatoria dispone la derogación de la Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.

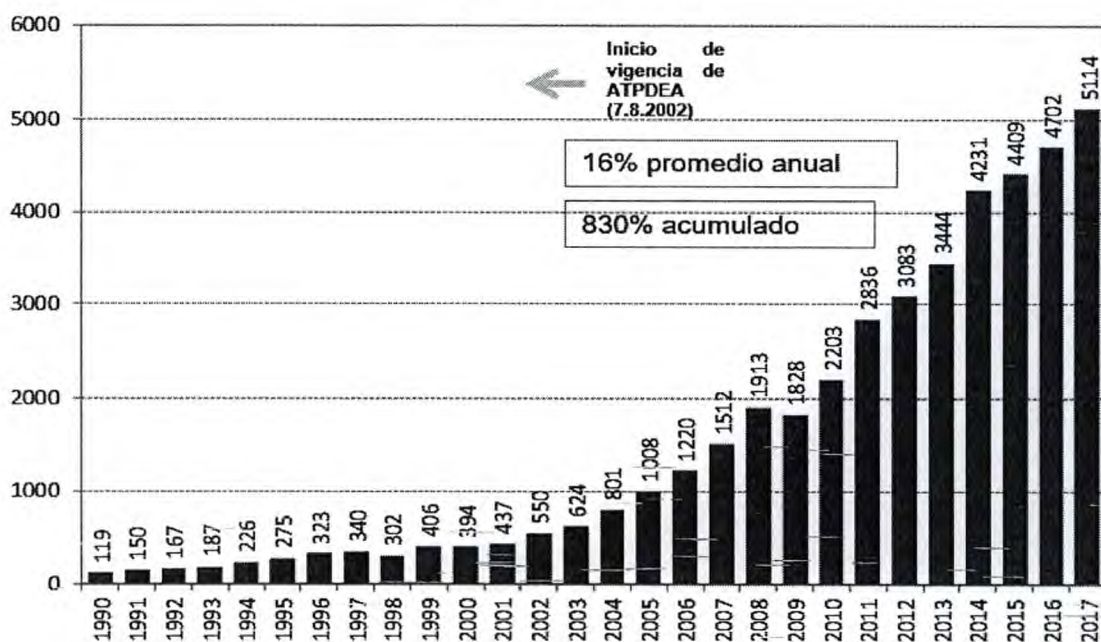
III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos económicos adicionales al erario nacional por cuanto no tiene efectos en el presupuesto económico de las entidades públicas.

Es importante señalar que el sector agroindustrial y agroexportador no requieren de un tratamiento diferenciado en la actualidad. En el sector agrario predomina el autoempleo y los trabajadores familiares no remunerados (donde se concentra la pobreza), por ello la creación de un régimen laboral especial no tuvo ningún efecto en la mayoría de segmentos agrícolas; por ende, no contribuyó a su desarrollo.

Quienes realmente se beneficiaron (a través de una mayor rentabilidad) fueron aquellos segmentos empresariales que estaban en capacidad de asumir los costos laborales derivados del régimen laboral general: principalmente productores de la costa y agroindustriales. El crecimiento de las exportaciones agropecuarias no tradicionales se inicia con el acceso sin aranceles al mercado de EE.UU.

Perú: Exportaciones agropecuarias no tradicionales, 1990 – 2017 (millones de US\$)



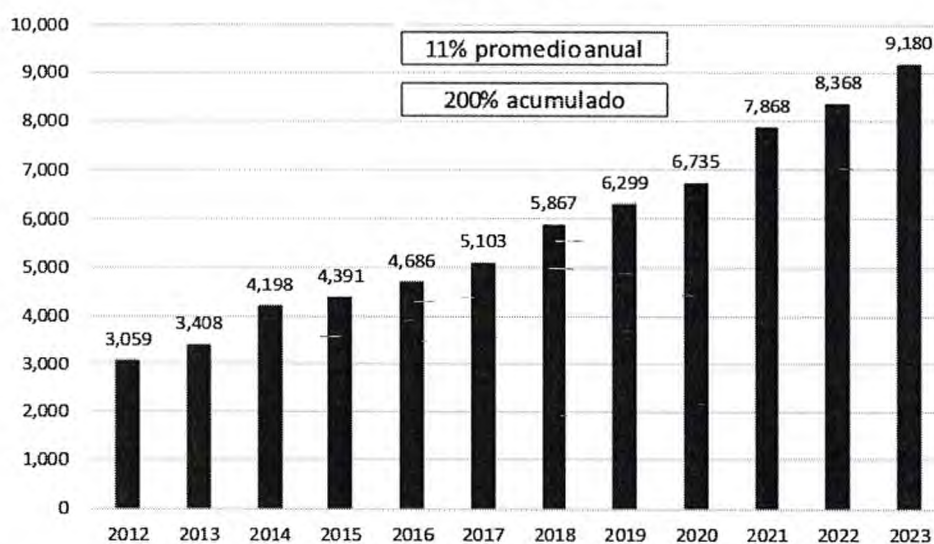
Nota: Incluye legumbres, frutas, vegetales, cereales, cacao, entre otros.

Fuente: BCRP y SUNAT.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

EXPORTACIONES AGROPECUARIAS NO TRADICIONALES

Perú: Exportaciones agropecuarias no tradicionales, 2012 - 2023 (millones de US\$)



Fuente: BCRP y SUNAT.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque

De acuerdo a las cifras mostradas, la irrupción de la Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, con el reconocimiento todavía exiguo de derechos laborales, no ha significado una merma en el desarrollo del mercado agroexportador. Por el contrario, esta ha seguido creciendo sostenidamente.

La implementación de la presente iniciativa legislativa no ocasiona distorsiones al flujo comercial del sector agroexportador.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se vincula con la Política de Estado N° 18¹¹ del Acuerdo Nacional relativa al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, que se detalla a continuación:

"Nos comprometemos a incrementar la competitividad del país con el objeto de alcanzar un crecimiento económico sostenido que genere empleos de calidad e integre exitosamente al Perú en la economía global. La mejora en la competitividad de todas las formas empresariales, incluyendo la de la pequeña y micro empresa, corresponde a un esfuerzo de toda la sociedad y en particular de los empresarios, los trabajadores y el Estado, para promover el acceso a una educación de calidad, un clima político y jurídico favorable y estable para la inversión privada así como para la gestión pública y privada. Asimismo, nos comprometemos a promover y lograr la formalización de las actividades y relaciones económicas en todos los niveles".

Asimismo, de acuerdo al artículo 1 de la Resolución Legislativa del Congreso 002-2023-2024-CR, guarda relación con los temas 68 "Regímenes laborales especiales" y 69 "Equiparación de derechos laborales" de la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2023-2024, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso 002-2023-2024-CR.

¹¹ <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/iii-competitividad-del-pais/18-busqueda-de-la-competitividad-productividad-y-formalizacion-de-la-actividad-economica/>