



Proyecto de Ley N° 6826/2020-CR

COMISIÓN MULTIPARTIDARIA PARA UNA NUEVA
LEY DE PROMOCIÓN AGRARIA

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” “Año de
la Universalización de la Salud”



PROYECTO DE LEY DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y DE INCENTIVOS PARA EL SECTOR AGRARIO Y RIEGO, AGROEXPORTADOR Y AGROINDUSTRIAL

Los congresistas miembros de la Comisión Multipartidaria para la Creación de una Nueva Ley Agraria conforme a la Moción de Orden del Día N° 13287, en cumplimiento del encargo del Pleno del Congreso, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política, presentan el siguiente Proyecto de Ley multipartidario :

LEY DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y DE INCENTIVOS PARA EL SECTOR AGRARIO Y RIEGO, AGROEXPORTADOR Y AGROINDUSTRIAL

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 los trabajadores reconocidos por la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales de protección de los derechos humanos, y contribuir a la competitividad y desarrollo de las actividades de estos sectores.

Artículo 2. Alcances de la ley

1. Están incluidas en los alcances de esta ley las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos o crianzas.
2. 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.
3. Para efecto de lo dispuesto en el numeral 2 de este 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.
4. Esta ley comprende a los productores agrarios organizados en asociaciones de productores.
5. No están comprendidos en la presente ley el personal de las áreas administrativas, operativas y de soporte de las empresas.

Artículo 3. Régimen laboral agrario

Los trabajadores de las personas naturales o jurídicas detalladas en el artículo 2 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.
- b) La jornada laboral ordinaria no debe exceder de ocho (8) horas por día y de cuarenta y ocho (48) 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.
- c) La Remuneración Básica Agraria está constituida por la Remuneración Mínima Vital (RMV), más una bonificación especial por el tiempo de traslado al centro de trabajo que equivale al 25% de la RMV.
- d) La CTS equivale a 9.72% de la Remuneración Básica Agraria y las gratificaciones equivalen a 16.66%. El trabajo que exceda por acuerdo mutuo la jornada pactada se paga como horas extras.
- e) La Remuneración Diaria (RD) equivale a una Remuneración Básica Agraria, dividida entre 25, que es el número de promedio mensual de días laborables. Sobre esta remuneración se calcula y paga la CTS, y las gratificaciones de fiestas patrias y de navidad, conforme a sus dispositivos legales.
- f) El derecho a la RD se genera, siempre y cuando laboren 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.
- 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 trucas se calculan sobre la base de los días trabajados y corresponde a 8.33% de la Remuneración Básica Agraria y se debe pagar al momento del término del vínculo laboral o a la finalización de una temporada o intermitencia.
- 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 dozavos.

- i) Se deben pagar las horas extras, en la misma ocasión en que se pagan las remuneraciones.
- 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 Diaria (RD) 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.
- k) Los trabajadores del sector agroindustrial y agroexportador participan del 5% de las utilidades de sus respectivas empresas, en las condiciones señaladas en el 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, y en el reglamento de la presente ley.
- l) Por acuerdo de las partes, los trabajadores reciben un bono anual de productividad y competitividad cada vez que se produzca el incremento anual del PBI agroindustrial, conforme a las normas que establezca el reglamento.
- m) Está prohibida la tercerización e intermediación laboral sobre las actividades que desarrollan los empleadores señalados en el artículo 2. No está permitido el destaque o sesión de mano de obra por parte de una entidad intermediadora o tercerizadora, ya sea bajo la forma de una empresa de servicios constituida exclusivamente para tal fin o como cooperativa de trabajadores.
- n) El pago de una asignación familiar cuando corresponda, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 25129, Ley de asignación familiar para trabajadores de la actividad privada.
- o) 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) El pago de la escolaridad cuando corresponda y de acuerdo a la normativa sobre la materia.

Artículo 4. Derecho preferencial de contratación

1. 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.
2. 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.
3. 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 quince (15) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.
4. 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, éste debe ser contratado preferentemente en las temporadas siguientes.
5. 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.
6. 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.

Artículo 5. Condiciones de trabajo

El empleador tiene la obligación de implementar o habilitar:

- a) Un servicio de transporte seguro para sus trabajadores de ida y vuelta, que haga posible llegar a sus centros de trabajo y regresar a sus hogares.
- b) Comedores para el uso de sus trabajadores, donde proveerá la alimentación correspondiente, según el turno que le toque. El refrigerio es de una hora diaria.
- c) Una posta médica con un médico o una enfermera (o), con todo el equipamiento y los medicamentos necesarios, para otorgar a los trabajadores atención primaria de salud, durante la jornada diaria, en caso sea necesario.

- d) Servicios higiénicos limpios y operativos, diferenciados para hombres y mujeres, para el uso de los trabajadores, los que se encuentran cerca al lugar de prestación efectiva de sus servicios. El reglamento determina la distancia mínima que debe existir entre el lugar de prestación del servicio efectivo y los servicios higiénicos.
- e) Surtidores de agua potable para consumo humano de sus trabajadores, durante la jornada laboral.
- f) Proveer a cada uno de los trabajadores de las herramientas individuales, uniformes, equipamiento de protección y seguridad personal, y de bioseguridad, que necesiten para realizar su trabajo, los que no forman parte de sus remuneraciones y no pueden ser descontados de aquellas.

El reglamento de la ley fija un cronograma de incorporación de todas las condiciones de trabajo en función a las ventas brutas anuales de los empleadores, el número de sus trabajadores o las hectáreas en producción, entre otros criterios objetivos propios del sector, el que no debe exceder de tres meses a partir de la vigencia de esta ley.

Artículo 6. Condiciones de trabajo especiales para las trabajadoras mujeres y los menores de edad

1. Está prohibido el trabajo infantil y contratar menores de edad.
2. 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.
2. El empleador provee de lactarios a las trabajadoras en su centro de labores.
3. El empleador provee de salas de cuna o guarderías para niños menores de seis (6) años, cumpliendo con las normas técnicas de seguridad que emita la autoridad competente. El reglamento establece en qué casos se implementan tomando en cuenta el número de trabajadoras mujeres.
4. El empleador debe implementar programas de capacitación en temas de derechos humanos con enfoque de género a capataces, ingenieros o personal que interactúa de manera directa con las mujeres trabajadoras, independientemente de la existencia de relación de jerarquía o no.
5. 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.

El incumplimiento de estas disposiciones constituye infracción muy grave sancionada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Artículo 7. Fortalecimiento de la SUNAFIL

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 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

Artículo 8. Ejercicio de los derechos colectivos

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.

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.

Artículo 9. Seguro de salud y de accidentes de trabajo

1. Los trabajadores del sector agrario y sus derechohabientes son asegurados obligatorios de ESSALUD, activándose la cobertura de salud desde el momento mismo en que el trabajador ingresa a trabajar a una empresa agraria.
2. Las actividades desarrolladas en el sector agrario y agroindustrial constituyen actividades de riesgo. El seguro complementario de trabajo de riesgo 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.
3. 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 trabajadores o más, es de nueve por ciento (9%) de la remuneración en el mes por cada trabajador.

4. 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 menos de 100 trabajadores, es de siete por ciento (7%) de la remuneración en el mes por cada trabajador, con incrementos bianuales de 1% a partir del 1 de enero de 2023 hasta llegar al nueve por ciento (9%).
5. Los trabajadores del sector agrario, que a la fecha de su contratación estuviesen afiliados al 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.
6. Los trabajadores agrarios que se encuentren en el periodo señalado en el numeral anterior serán atendidos por el SIS, con excepción de las emergencias accidentales y las atenciones a cargo del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

La aplicación de las disposiciones referidas al SIS no demanda recursos adicionales al tesoro público.

Artículo 10. Jubilación y pensiones

1. Los trabajadores agrarios se jubilan a los 55 años de edad, con un mínimo de 10 años de aporte. Pueden optar entre afiliarse al Sistema Privado de Pensiones, al Sistema Nacional de Pensiones, o al Sistema Previsional que los reemplace.
2. Al momento de su jubilación, en el caso de los afiliados al Sistema Privado de Pensiones, pueden retirar el 95.5% de los fondos acumulados en su Cuenta Individual. El 4.5% se traslada a ESSALUD para que continúen teniendo ellos y sus derechohabientes la cobertura de salud correspondiente. En el caso de los afiliados al Sistema Nacional de Pensiones, pueden, excepcionalmente, retirar el 100% de sus aportes de la ONP, pasando automáticamente a ser asegurados del SIS, para su cobertura de salud, ellos y sus derechohabientes.

Artículo 11. Régimen tributario

Las personas naturales o jurídicas comprendidas en esta ley tienen el siguiente régimen tributario:

1. Pagan la tasa del impuesto a la renta conforme a la siguiente gradualidad:
 - El año 2021: 15%
 - Del año 2022 al 2024: 20%
 - Del año 2025 al 2027: 25%
 - Del año 2028 en adelante: Régimen general.

2. Las empresas que recién inician las actividades señaladas en esta ley y que implica ampliación de la frontera agrícola, esto es incorporación de nuevas tierras a la agricultura, pagan una tasa de impuesto a la renta de 15% desde el año 2021 hasta el año 2027 y a partir del año 2028 en adelante se aplica el Régimen general.
Para la aplicación de este beneficio tributario el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego certifica previamente la ampliación de la frontera agrícola sobre la base del Registro de Catastro de Tierras actualizado.
El cambio de cultivo sobre una misma tierra, el cambio de razón social de la empresa o el cambio de la propiedad de la tierra, no aplican para recibir este específico beneficio.
3. Gozan del beneficio de la depreciación acelerada, a razón de 20% anual, respecto de sus inversiones en infraestructura hidráulica y de riego que realicen durante la vigencia de este beneficio.
4. Recuperación anticipada del Impuesto General a las Ventas (IGV), conforme lo dispuesto por el Decreto Legislativo 973, Decreto Legislativo que establece el Régimen Especial de Recuperación Anticipada del Impuesto General a las Ventas y sus modificatorias.
5. 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 a la gradualidad dispuesta en el numeral 1 del presente artículo.

Artículo 12. 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 11 de esta ley, el número de trabajadores, así como el monto del beneficio tributario otorgado.

Artículo 13. Obligaciones de los beneficiarios

Con la finalidad de que las personas naturales o jurídicas gocen del régimen tributario establecido en la presente ley, deben cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales dispuestas en esta norma. El incumplimiento origina la suspensión de los beneficios del régimen tributario señalado en el artículo 11.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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.

SEGUNDA. Sectores forestales y acuícola

Conforme a lo dispuesto en la Ley 29763, Ley Forestal y de Fauna Silvestre, el sector forestal mantiene los beneficios previstos en esta ley, en cuanto le

corresponda, así como, el sector acuícola conforme a lo establecido por el Decreto Legislativo 1195, Ley General de Acuicultura.

Cuando se haga referencia en las normas mencionadas a la Ley 27360 derogada, debe entenderse que se refiere al régimen que regula esta ley.

TERCERA. Deducciones para el Impuesto a la Renta

Para determinar el Impuesto a la Renta, las empresas agrarias y agroindustriales pueden deducir como gastos aquellos que figuren en las boletas de venta o tickets que sean otorgados por los contribuyentes comprendidos en el nuevo Régimen Único Simplificado (RUS). Para tal efecto, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) realizan las adecuaciones normativas que sean necesarias para aplicar esta deducción.

CUARTA. Seguimiento de los resultados de la ley en el desarrollo del sector agrario y riego

El Poder Ejecutivo realiza el seguimiento y monitoreo semestral de esta ley para conocer su impacto en el desarrollo del sector agrario y riego, en materia tributaria y laboral, y remite un informe semestral al Congreso de la República.

QUINTA. 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 muy grave en materia de relaciones 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.

SEXTA. 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 afiliarse al seguro social de EsSalud de manera independiente con los mismos beneficios de los trabajadores dependientes para lo cual aportarán el 7% de la RMV vigente mensualmente.

SÉPTIMA. 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.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

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 agroexportadoras y agroindustriales 5%

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.

b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.

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.

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.

Se entiende por remuneración la prevista en los Artículos 39 y 40 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo”.

“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.

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”.

SEGUNDA. Modificación del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Modifícase el artículo 45 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-TR, en los siguientes términos:

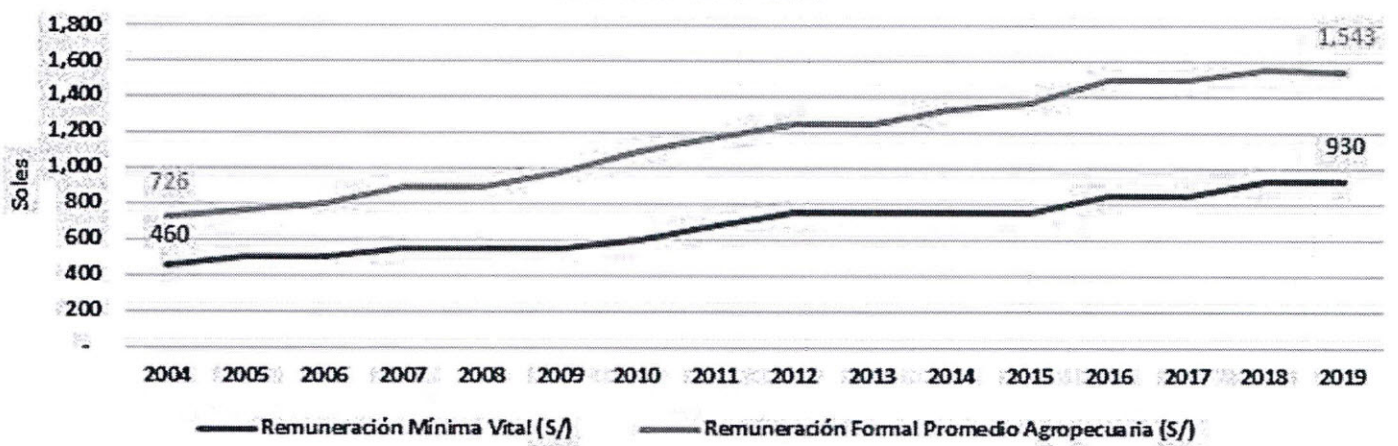
“Artículo 45.- Las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la negociación colectiva. Los desacuerdos sobre el nivel de la negociación colectiva pueden ser sometidos al arbitraje a potestad de cualquiera de las partes. El Árbitro o Tribunal Arbitral deberá resolver los diferendos atendiendo a la obligación de fomento de la negociación colectiva, en particular, en ámbitos superiores a la empresa o respecto de categorías de trabajadores que afrontan dificultades para ejercer este derecho de manera efectiva. De existir negociación previa en algún nivel, puede entablarse otra en un nivel distinto, con carácter complementario.

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”.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

El presente Proyecto de Ley multipartidario propone un nuevo régimen agrario, con énfasis en el sector agroexportador y agroindustrial, con dos componentes centrales: un régimen laboral, y un régimen tributario. El proyecto que entró a discusión de la Comisión Multipartidaria creada en virtud de la Moción de Orden del Día N° 13287, fue propuesto y presentado por el Presidente de esta Comisión, el congresista Juan Carlos Oyola, iniciativa que fue aceptada en su integridad, siendo enriquecida a lo largo del debate, con excepción de la parte referente al esquema remunerativo, donde la propuesta de la Presidencia era fijar una remuneración básica de S/ 1,543, en virtud de que este monto es la remuneración promedio que paga actualmente el sector agroexportador, monto que –por cierto- ha sido calculado por los propios empresarios agroexportadores y presentando en diversos documentos oficiales a la Comisión Multipartidaria a través de su gremio denominado AGAP (Asociación de Gremios Productores Agrarios del Perú). Mostramos el cuadro:

Remuneración Mínima Vital versus la Remuneración Formal Promedio Agropecuaria
 (Fuente: MTPE, 2019)



Fuente: Agap/Carta N° 200 - 2020

Esta remuneración básica regiría para la gran empresa, mientras que para la mediana empresa y la pequeña empresa, regiría esa misma remuneración básica pero con un castigo de 20% y 33%, lo cual arroja los montos de S/ 1,234.4 y S/ 1,033.81, respectivamente. Para este efecto el Proyecto de Ley presentado por la Presidencia, da definiciones legales de lo que es una gran empresa, mediana empresa y pequeña empresa, en función al número de sus trabajadores y al volumen anual de ventas brutas anuales. La remuneración básica, convertida en remuneración básica diaria (RBD), se hace dividiendo estos montos entre 30, lo cual da por resultado, las RBD de S/ 51.43, S/41.14 y S/ 34.46 que corresponden a la gran, mediana y pequeña empresa, respectivamente, lo que a su vez, añadiendo en cada caso la CTS, y las gratificaciones, da por resultado los montos de remuneración diaria integral (RDI), de S/ 64.98, S/ 51.98, y S/ 43.54, para la gran, mediana, y pequeña empresa, respectivamente.

Resumimos la propuesta de la Presidencia en los siguientes cuadros:

CUADRO 01

REMUNERACIÓN BÁSICA (RB) DE EMPRESAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIA – AGROEXPORTACIÓN 2020

GRAN EMPRESA	MEDIANA EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
S/. 1,543 (Remuneración promedio calculada por AGAP)	S/. 1,234.4 (RB – 20%)	S/. 1,033.81 (RB – 33%)

CUADRO 02

REMUNERACIÓN BÁSICA DIARIA (RBD) DE EMPRESAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIA – AGROEXPORTACIÓN 2020

GRAN EMPRESA	MEDIANA EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
S/. 51.43	S/. 41.14	S/. 34.46

CUADRO 03

**REMUNERACIÓN DIARIA INTEGRAL (RDI) DE EMPRESAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIA – AGROEXPORTACIÓN 2020
(Incluye CTS + Gratificaciones)**

(RDI = RBD + CTS + Gratificaciones)

	GRAN EMPRESA	MEDIANA EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
RDI	S/. 64.98	S/. 51.98	S/. 43.54

CUADRO 04

CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIA – AGROEXPORTACIÓN, PARA EFECTOS DE ESTA LEY

GRAN EMPRESA	MEDIANA EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
Más de 1,000 trabajadores o ventas brutas anuales iguales o mayores a USD 50 Millones.	Entre 200 a 999 trabajadores o ventas brutas anuales mayores a USD 20 Millones y menores a USD 50 Millones.	Entre 20 a 199 trabajadores o ventas brutas anuales mayores a USD 7 Millones y menores a USD 20 Millones.

Esta propuesta no fue aceptada por el Pleno de la Comisión Multipartidaria, la cual, por mayoría optó por otra propuesta consistente en fijar, para todas la empresas, sin distinción de su tamaño, una remuneración básica constituida por la Remuneración Mínima Vital (RMV) más una bonificación especial por el tiempo de traslado al centro de trabajo al centro de trabajo, equivalente al 25% de la RMV. Esta remuneración básica que es de S/ 1,162.50, se divide entre 25 con lo cual se obtiene la remuneración diaria de S/ 46.5. Para obtener la remuneración diaria se tiene que sumar la remuneración básica diaria más la CTS más las gratificaciones de julio y diciembre, con lo cual se obtiene la remuneración diaria de S/ 58.77, según el detalle que mostramos a continuación:

Propuesta remuneratoria aprobada por la Comisión:

Remuneración Básica = RMV + Bonif. Especial (25 ÷ RMV)	
Remuneración Básica = 930 + 232.5 = S/. 1,162.50	
Remuneración Básica Diaria (÷ 25) = S/. 46.5	
Remuneración Diaria (÷ 25) = 46.5 + 4.51 + 7.74	
	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">↓ RB</div> <div style="text-align: center;">↓ CTS</div> <div style="text-align: center;">↓ Gratif.</div> </div>
Remuneración Diaria (÷ 25) =	S/ 58.75

Esta remuneración diaria, se calcula también de esta manera:

REMUNERACIÓN BÁSICA DIARIA	
Remuneración Básica	S/ 1,162.50
CTS	S/ 113.00 (9.72%)
Gratificaciones julio y diciembre	S/ 193.67 (16.66%)
TOTAL	S/ 1,469.17
Remuneración diaria (÷ 25)	S/ 58.77

Fijada esta remuneración básica sectorial, que por cierto es permitida por la Constitución, en virtud del artículo 24¹ de la misma, todo lo demás planteado en el Proyecto de Ley presentado por la Presidencia de la Comisión Multipartidaria ha sido aceptado por el Pleno de la misma, incorporándose los ajustes, aportes y cambios señalados por los miembros de este grupo de trabajo, que han enriquecido el texto, de todo lo cual damos cuenta a continuación, con el análisis respectivo.

En cuanto a los alcances de la Ley (artículo 2), se incluye también en la misma, a los productores que desarrollen cultivos o crianzas. Naturalmente, que el foco de la Ley, está en los productores agroindustriales, pero se especifica que por decreto supremo se señalará aquellas actividades en este sector incluidas en la ley, aunque desde ya se excluye a las agroindustrias de trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.

El Proyecto de Ley multipartidario, enfatiza que el empleador, en todos los casos, debe reconocer y pagar plenos derechos laborales a los trabajadores, reconocidos en el TUO del Decreto Legislativo 728, precisando que tienen prevalencia las normas de la ley especial en razón de que reconocen mayores derechos.

Se precisa que la remuneración diaria rige cuando la jornada laboral es –en promedio– de más de cuatro horas cada día. Un tema importante, es la actualización de la remuneración, disponiéndose que se ajusta en la misma proporción que la RMV, la que por cierto, en promedio se ha venido actualizando cada tres años, en los últimos diez años. Este referente de actualización sigue el criterio señalado por el Decreto de Urgencia 043-2019, derogado.

Se hace mención expresa del descanso vacacional calculado a treinta días, y de las vacaciones trucas, y su forma de cálculo, precisándose que equivalen

¹ "Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores".

Se ha cumplido en el debate sobre el tema remunerativo, y en todos los demás temas, en promover y lograr la plena participación tanto de las entidades públicas concernidas, como de los gremios empresariales y de los representantes de los trabajadores, atendiendo cabalmente la exigencia planteada por el tercer párrafo del artículo glosado.

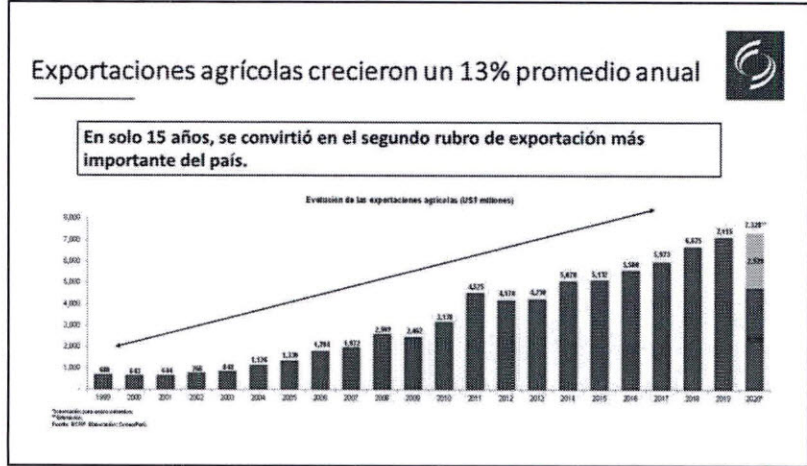
al 8.33% de la remuneración básica. También se menciona de modo exacto el quantum del despido arbitrario, debiendo equivaler a 45 remuneraciones diarias por cada año completo de labor con un tope de 360 remuneraciones diarias. De igual modo, se obliga al pago de horas extras, y que se abonen en la misma ocasión en que se pagan las remuneraciones, permitiéndose los acuerdos interpartes para compensar los sobretiempos con descansos. Asimismo, se obliga al pago de una asignación familiar, cuando corresponda.

Un tema sensible es la participación en las utilidades, por parte de los trabajadores, donde el Proyecto de Ley propone que sea de 5%, modificando para el efecto el Decreto Legislativo 892.

La medida se justifica, dado que de lo que se trata es que los trabajadores se beneficien de las ganancias de productividad del sector agroexportador, ya que ellos contribuyen a este resultado. En efecto : en los últimos 15 años, las exportaciones de este sector crecieron en promedio 13% anual, llegando a tener un volumen de ventas brutas al exterior del orden de los USD 7,115 Millones el año 2019, proyectándose ventas por USD 7,328 Millones para el año 2020, que está por concluir, a pesar de la pandemia. Y por cierto, este año, ha sido el único sector exportador que ha crecido a una tasa de 6.5%, mientras todos los demás sectores –por efecto de la pandemia-han tenido un crecimiento negativo, incluido la minería que ha decrecido a una tasa de -16.8%. A esto hay que agregar, que la empresa agroexportadora promedio, de acuerdo a sus estados financieros auditados, han tenido utilidades record, duplicando utilidades en algunos casos del año 2017 al año 2018; y repartiendo cuantiosos dividendos en otros, entre sus accionistas.

Por tanto, se justifica, una participación en las utilidades del orden del 10%.

Mostramos un cuadro con la evolución de las ventas anuales de las empresas agroexportadoras, que hemos referido:



También se ha aprobado un bono anual de productividad y competitividad, para los trabajadores, cuyas reglas serán definidas en el Reglamento, cuando hayan incrementos anuales del PBI agroindustrial, para que –una vez más- los trabajadores participen de las ganancias de eficiencia de las empresas, dado que ellos contribuyen a estas eficiencias.

El Proyecto incluye, la eliminación total de los servicios y de la intermediación laboral. En un primer momento, se había decidido eliminarlos sólo en el caso de las actividades principales y permanentes de la empresa. Pero dado, el riesgo de burlar la norma con simulaciones, se decidió, proscribirlos de manera total, para proteger a los trabajadores, de esta prácticas abusivas.

Una de las grandes novedades del Proyecto de Ley presentado por la Presidencia, que ha sido acogido por la Comisión Multisectorial ha sido referente a los supuestos en que el trabajador agrario gana un derecho de preferencia para ser contratado por su empleador, a pesar de la naturaleza temporal o intermitente de los contratos agrarios. Se trata de cuatro supuestos que están detallados en el Proyecto, que conceptualmente pueden resumirse en el hecho de que si el trabajador labora varias veces para un mismo empleador, o junta con varios contratos intermitentes breves, un mínimo de dos meses de trabajo al año, o cubre un año con varios contratos temporales, aunque sea con empleadores distintos, o si una empresa que tiene varios

cultivos contrata a un trabajador por lo menos dos temporadas en un mismo año, en todos estos casos gana el derecho preferente a ser contratado en las temporadas siguientes. Para facilitar la prueba de esta trayectoria del trabajador, el Proyecto de Ley, también contempla otra novedad interesante, presentada por la Presidencia: el concepto de trazabilidad, que se plasma, obligando al Ministerio de Desarrollo Agrario en coordinación con el Ministerio de Trabajo, a implementar un registro electrónico donde esté información actualizada en tiempo real, del record laboral de cada trabajador con las remuneraciones respectivas.

En cuanto a las condiciones de trabajo, se recoge todos los reclamos de los trabajadores, expuestos en las tres audiencias públicas realizadas por la Comisión Multisectorial de modo presencial en las regiones de Ica, La Libertad y Piura; y también el informe presentado por la congresista Carolina Lizárraga, Presidenta de la Comisión de la Mujer, en cuanto a las carencias que sufren las trabajadoras mujeres en los fundos y unidades productivas agrícolas, así como los reclamos formulados en las demás sesiones de la Comisión Multisectorial.

Sobre la base de estas constataciones, se incluye en el Proyecto, una serie de obligaciones a cargo del empleador de implementar postas médicas, servicios higiénicos para hombres y mujeres, surtidores de agua potable, y la obligación adicional de proveer a los trabajadores de herramientas individuales, uniformes, equipamiento de protección y bioseguridad, aclarándose que todo esto corre a cargo del empleador, sin que en ningún caso se descuente de la remuneración del trabajador. Estos cambios, son un gran avance en cuanto a hacer realidad, el objetivo de que el trabajador, labore en condiciones dignas. Para que esto, se haga efectivo, y no sea letra muerta se ha empoderado y fortalecido institucional y presupuestariamente, a SUNAFIL, cuidando de que no constituya –en parte de presupuesto- nuevo gasto para no violar el artículo 79 de la Constitución.

Naturalmente, el Proyecto de Ley, establece que la implementación es progresiva, y la detallará el Reglamento.

Recogiendo un clamor expresado en las tres audiencias públicas, se ha incluido un artículo especial (artículo 7), para las trabajadoras mujeres, las que por cierto constituyen más del 50% de la fuerza laboral de las empresas agroindustriales y de agroexportación. Este artículo prohíbe que el empleador y el personal que lo representa, y cualquier persona, discrimine, o ejerza cualquier acto de violencia, acoso u hostigamiento contra las trabajadoras; o que se las despidan por el hecho de estar embarazadas, o en período de lactancia. Asimismo se obliga, a que el empleador provea lactarios, salas de cuna o guarderías. Se incluye también un numeral que prohíbe el trabajo infantil y la contratación de menores de edad.

Por último, en esta materia, se dispone que el empleador debe suministrar programas de capacitación en derechos humanos, con enfoque de género, a todo su personal, que interactúa con las mujeres trabajadoras.

Si bien los derechos colectivos de huelga, sindicalización y negociación colectiva están consagrados en la Constitución, los empleadores suelen desconocerlos, u obstaculizarlos. Por esto, en el artículo 9, se establece como infracción muy grave estas inconductas, debiendo sancionarse con las multas correspondientes la SUNAFIL.

El Proyecto de Ley dispone que los trabajadores agrarios y sus derechohabientes son asegurados obligatorios de ESSALUD, activándose la cobertura de inmediato, cambiándose el criterio absurdo, de que la cobertura se produzca luego de tres meses de aportaciones, considerando que estamos ante trabajadores que en muchos casos tienen contratos de menos de una semana.

Se reconoce expresamente que la actividad agraria y agroindustrial constituye actividad de riesgo, por lo que corresponde proveer un seguro complementario de trabajo de riesgo señalado en la Ley 26790.

Respecto de la tasa de aporte a ESSALUD, a cargo del empleador, se ha dispuesto un 9% y para las pequeñas empresas con menos de 100

trabajadores una gradualidad que comienza con 7% y tiene incrementos cada dos años en un punto porcentual, desde enero de 2023.

También se ha precisado, para evitar que el trabajador pierda su cobertura de salud, cuando terminan o comienzan sus contratos temporales, que si están afiliados al SIS, no pierden este beneficio durante su período de carencia dispuesto por la Ley 26790, y que recobran este seguro de modo automático cuando concluye su cobertura de ESSALUD y el período de latencia, debida a un contrato.

En cuanto a la jubilación y al tema pensionario, en el artículo 10 se dispone que el trabajador agrario se jubila a los 55 años de edad, con la exigencia de 10 años de aportes. Ciertamente tiene la libertad de elegir entre el Sistema Privado de Pensiones, o el Sistema Nacional de Pensiones. Ahora bien, considerando que por la naturaleza discontinua de la actividad del trabajador agrario, es poco probable que sus ahorros previsionales le permitan construir una pensión, por esto se ha dispuesto que al jubilarse, puedan retirar el 95.5% de todos sus fondos en la AFP en que haya ahorrado, reservándose el 4.5% para ESSALUD, para mantener la cobertura de salud, siguiendo el modelo de las Leyes 30425 y 30478. En el caso de quienes ahorren en el SNP, se ha dispuesto que –excepcionalmente- cuando llegue la edad de jubilación puedan retirar el 100% de sus aportes, pasando a ser automáticamente asegurados del SIS.

Estas medidas son pertinentes, por cuanto, incluso para los trabajadores a tiempo indeterminado que tienen trabajos continuos, dado la baja densidad histórica de los aportes, en ambos sistemas pensionarios, se da el caso que en el SPP, éste puede pagar pensiones menores a S/ 100; y en el caso de la ONP, sencillamente –según su estadística histórica- el 75% de sus afiliados nunca reciben pensión, conforme a un reciente informe técnico e la ONP. Por tanto, es evidente, que la situación de los trabajadores discontinuos es más vulnerable aún.

El siguiente gran tema del Proyecto, es el régimen tributario. Hay que recordar que con la Ley 27360 y el Decreto de Urgencia 043-2019 –ambos derogados recientemente- los beneficios tributarios al agro, suman 31 años, lo que

claramente es un exceso, considerando que el plazo general del Código Tributario es de tres años. Por esto, se ha aprobado, que el plazo de los beneficios sea sólo hasta el 31 de diciembre de 2025, con excepción de la gradualidad que se dispone para el impuesto a la renta, el cual comienza en 15% el año 2021, y sigue una progresión de 20% para los años 2022-2024; de 25%, los años 2025-2027; y de 29.5%, a partir de 2028.

Se ha establecido, como una norma excepcional, sólo aplicable a las empresas que inicien las actividades señaladas en la ley, que impliquen ampliación de la frontera agrícola, que pagarán una tasa de impuesto a la renta de 15% desde el 2021 hasta el año 2027; y que desde el año 2028, pagarán el 29.5%.

Los beneficios de depreciación acelerada del 20%, y de recuperación anticipada del IGV, quedan como estaban en la legislación derogada, pero con el plazo menor señalado, con la atinencia que se ha precisado que la devolución del IGV debe también registrarse por el Decreto Legislativo 973.

Se ha puesto como condición para que las empresas sean beneficiarias de los incentivos tributarios que cumplan con sus obligaciones tributarias y laborales señaladas en esta ley especial.

I) ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

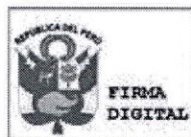
La presente iniciativa legislativa no genera nuevo gasto al Tesoro Público, cumpliendo la exigencia del artículo 79 de la Constitución. Sin embargo, sí genera nuevos costos a las empresas incluidas en sus alcances, los que están compensados por los beneficios tributarios que al mismo tiempo se están otorgando, beneficios que en total suman 31 años, sumando por las normas precedentes, que han sido derogadas.

II) EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El Proyecto de Ley modifica una serie de normas, tales como el Decreto Legislativo 892, el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, entre otras normas.

III) VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

El Proyecto de Ley está vinculado a las siguientes políticas de Estado: La Política Décima: Reducción de la Pobreza; la Política Décimo Catorce: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.



Firmado digitalmente por:
APAZA QUISPE Yessica
Marisela FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/12/2020 15:06:16-0500



Firmado digitalmente por:
OYOLA RODRIGUEZ Juan
Carlos FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/12/2020 12:55:48-0500



Firmado digitalmente por:
MESIA RAMIREZ Carlos
Fernando FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/12/2020 12:17:19-0600

JUAN CARLOS OYOLA RODRÍGUEZ

Presidente

Comisión Multipartidaria para la Creación de una Nueva Ley de Promoción Agraria



Firmado digitalmente por:
PUÑO LECARNAQUE Napoleon
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/12/2020 15:21:49-0500



Firmado digitalmente por:
RETAMOZO LEZAMA MARIA
CRISTINA FIR 41854380 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/12/2020 15:34:19-0500



Firmado digitalmente por:
ALENCASTRE MIRANDA Hirma
Norma FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/12/2020 18:12:30-0500



Firmado digitalmente por:
BURGA CHUQUIPIONDO
Ricardo Miguel FAU 20181749126
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/12/2020 14:01:58-0500



Firmado digitalmente por:
NUÑEZ SALAS JOSE ANTONIO
FIR 29534364 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/12/2020 16:24:20-0500



Firmado digitalmente por:
GALLARDO BECERRA Maria
Martina FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/12/2020 16:32:00-0500



Firmado digitalmente por:
TOCTO GUERRERO Felicita
Madaleine FAU 20181749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 17/12/2020 21:12:18-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 18 de DICIEMBRE del 2020

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77º del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 6826 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión(es) de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA.



YON JAVIER PÉREZ PAREDES
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

