



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y REALIDAD LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES AGROINDUSTRIALES DEL DISTRITO DE  
MAJES, EN EL 2021**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Br. EDUARDO TAPARA CCALLATA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y REALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES A GROINDUSTRIALES DEL DISTRITO DE MAJES, EN EL 2021**

AUTOR

**EDUARDO TAPARA CCALLATA**

RECuento DE PALABRAS

**19481 Words**

RECuento DE CARACTERES

**109163 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**99 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.3MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jul 12, 2024 12:15 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jul 12, 2024 12:17 PM GMT-5**

### ● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



Firmado digitalmente por:  
CENTENO ZAVALA Eva Marina  
FIR 01212852 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 12/07/2024 14:33:22-0500



Firmado digitalmente por:  
IGNACIO VELAZCO Wilder  
FAU 20145496170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 12/07/2024 12:23:40-0500

Resumen



## DEDICATORIA

*A Dios por darme la sabiduría y la salud para lograrlo, dedico esta tesis a mi hijo Eduardo Mateo, a mi padre Clemente y a la memoria de mi madre Julia, quienes me guían y apoyan en la ejecución de este objetivo, y a mis queridos hermanos quienes han sido un ejemplo a seguir.*

***Eduardo Tapara Ccallata.***



## AGRADECIMIENTOS

*Expreso mi mayor gratitud y aprecio a mi Director de Tesis Dr. WILDER IGNACIO VELAZCO, quien es sin duda un gran referente profesional, docente, y excelente asesor.*

*A los miembros del jurado por su contribución y vigilancia que coadyuvaron en la realización de esta tesis.*

*Finalmente, a los trabajadores agroindustriales del distrito de Majes, gracias a su cooperación ha sido posible la realización de la presente investigación.*

***Eduardo Tapara Ccallata***



# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	
<b>ACRÓNIMOS</b>	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>12</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>15</b>
1.1.1 Descripción del problema .....	15
<b>1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>20</b>
1.2.1 Problema general.....	20
1.2.2 Problemas específicos .....	20
<b>1.3 JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>20</b>
<b>1.4 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>21</b>
1.4.1 Objetivo General .....	21
1.4.2 Objetivos específicos .....	21
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>REVISIÓN DE LITERATURA</b>	
<b>2.1 ANTECEDENTES.....</b>	<b>22</b>



<b>2.2</b>	<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>26</b>
2.2.1	El trabajo .....	26
2.2.2	Derechos laborales .....	27
2.2.3	Trabajo decente .....	31
2.2.4	Marco histórico de la investigación .....	32
2.2.5	Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial .....	35
2.2.6	Derechos Laborales Agrarios que Regula la Ley N° 31110 .....	38
2.2.7	Derecho preferencial de contratación.....	47
2.2.8	Condiciones de trabajo para las trabajadoras mujeres .....	47
2.2.9	Condiciones de trabajo .....	49
<b>2.3</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>50</b>
<b>CAPÍTULO III</b>		
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>		
<b>3.1</b>	<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>52</b>
3.1.1	Enfoque de investigación .....	52
3.1.2	Diseño de investigación .....	53
3.1.3	Tipo de investigación .....	53
<b>3.2</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA.....</b>	<b>54</b>
<b>3.3</b>	<b>UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN .....</b>	<b>56</b>
<b>3.4</b>	<b>MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>56</b>
3.4.1	Para el primer objetivo específico.....	56
3.4.2	Para el segundo objetivo específico .....	57
<b>3.5</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....</b>	<b>57</b>
3.5.1	Técnicas.....	57



3.5.2 Instrumentos .....	58
3.5.3 Confiabilidad y validación del instrumento .....	59
3.5.4 Variables .....	60

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

<b>4.1 ANÁLISIS.....</b>	<b>62</b>
<b>4.2 DISCUSIÓN .....</b>	<b>75</b>
4.2.1 La Remuneración: .....	76
4.2.2 Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios .....	79
4.2.3 Jornada de trabajo y Trabajo de sobre tiempo .....	81
4.2.4 El descanso vacacional.....	84
4.2.5 Participación de utilidades .....	85
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>88</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>89</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>91</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>95</b>

**Área** : Ciencias Sociales

**Línea** : Derecho

**Sub línea** : Derecho Laboral

**Tema** : Derecho Laboral Individual

**FECHA DE SUSTENTACIÓN:** 16 de julio de 2024



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Bonificación Especial de Trabajo Agrario.....	41
<b>Tabla 2</b> Indemnización por despido arbitrario .....	43
<b>Tabla 3</b> Participación de utilidades .....	44
<b>Tabla 4</b> Aportes al seguro de salud .....	46
<b>Tabla 5</b> Derecho preferencial de contratación .....	47
<b>Tabla 6</b> Condiciones de trabajo especiales para las trabajadoras mujeres .....	48
<b>Tabla 7</b> Empresas agroindustriales en el Distrito de Majes .....	55
<b>Tabla 8</b> Confiabilidad del cuestionario .....	60
<b>Tabla 9</b> Incremento de remuneración.....	62
<b>Tabla 10</b> Implementación del Bono Especial de Trabajo Agrario (BETA).....	63
<b>Tabla 11</b> Forma de pago de las Gratificaciones y la CTS.....	64
<b>Tabla 12</b> Cantidad de horas de trabajo semanal.....	65
<b>Tabla 13</b> Pago de horas extras.....	66
<b>Tabla 14</b> Suspensiones de trabajo durante la semana, que afecta a la remuneración .	67
<b>Tabla 15</b> Goce de vacaciones .....	68
<b>Tabla 16</b> Pago de utilidades .....	69
<b>Tabla 17</b> Condiciones de trabajo en el Régimen Laboral Agrario.....	70
<b>Tabla 18</b> Reconocimiento de los derechos laborales .....	72
<b>Tabla 19</b> Respeto de los derechos laborales por el empleador .....	73
<b>Tabla 20</b> Libertad de pertenecer y/o formar un sindicato de trabajadores.....	74





## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Baremo de interpretación .....	60
<b>Figura 2</b> Incremento de remuneración. ....	63
<b>Figura 3</b> Implementación del Bono Especial de Trabajo Agrario (BETA) .....	64
<b>Figura 4</b> Forma de pago de las Gratificaciones y la CTS .....	65
<b>Figura 5</b> Cantidad de horas de trabajo semanal .....	66
<b>Figura 6</b> Pago de horas extras .....	67
<b>Figura 7</b> Suspensiones de trabajo durante la semana, que afecta a la remuneración del trabajador .....	68
<b>Figura 8</b> Goce de vacaciones .....	69
<b>Figura 9</b> Pago de utilidades .....	70
<b>Figura 10</b> Condiciones de trabajo en el Régimen Laboral Agrario .....	71
<b>Figura 11</b> Reconocimiento de los derechos laborales .....	72
<b>Figura 12</b> Respeto de los derechos laborales por el empleador .....	73
<b>Figura 13</b> Libertad de pertenecer y/o formar un sindicato de trabajadores .....	74



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>ANEXO 1</b> Encuesta dirigido a trabajadores.....	95
<b>ANEXO 2</b> Encuesta aplicado mediante formulario google.....	97
<b>ANEXO 3</b> Declaración jurada de autenticidad de tesis.....	98
<b>ANEXO 4</b> Autorización para el repositorio de tesis o trabajo de investigación en el repositorio institucional .....	99



## ACRÓNIMOS

BETA:	Bono Especial de Trabajo Agrario
CTS:	Compensación por Tiempo de Servicios
ESSALUD:	Seguro Social de Salud del Perú
LPA:	Ley de Promoción Agraria
MTPE:	Ministerio de Trabajo y Producción de Empleo
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
RB:	Remuneración Básica
RD:	Remuneración Diaria
RMV:	Remuneración Mínima Vital
SUNAFIL:	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
SUNAT:	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
TUO:	Texto Único Ordenado



## RESUMEN

Esta investigación “régimen laboral agrario y realidad laboral de los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, en el 2021” se fundamenta en la necesidad de conocer ¿Qué efecto tiene la Ley del Régimen Laboral Agrario Ley N° 31110, en los derechos laborales de los trabajadores agroindustriales en el Distrito de Majes, en el 2021?, ¿Cuáles son los derechos laborales que mejora la Ley del Régimen Laboral Agrario?, y ¿Cuál es la situación laboral de los trabajadores Agroindustriales del Distrito de Majes con la realidad legal que ofrece la Ley N° 31110?, interrogantes que se extraen del enunciado del problema de investigación. Tiene por objetivos de investigación: objetivo general: Describir qué efecto tiene la Ley del Régimen Laboral Agrario, en los derechos laborales de los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, en el 2021”, objetivos específicos: 1) Identificar los derechos laborales que mejora la Ley del Régimen Laboral Agrario, 2) Contrastar la realidad laboral de los trabajadores Agroindustriales del Distrito de Majes con la realidad legal que ofrece la Ley N° 31110. Tipo de investigación socio jurídica, método descriptivo, enfoque cualitativo transversal. La población está representada por los trabajadores agroindustriales. Para cumplir con los objetivos de estudio se utilizó la técnica encuesta que contiene la herramienta cuestionario, para contrastar la realidad laboral de los trabajadores Agroindustriales del Distrito de Majes con la realidad legal que ofrece la Ley N° 31110. Donde se concluye que la Ley 31110, tiene efectos positivos en relación a los derechos laborales, como el incremento de remuneración mediante la implementación del bono BETA, vacaciones equiparadas al régimen general común de la actividad privada, la implementación del derecho de participación de utilidades, existencia de sindicatos de trabajadores, condiciones de trabajo más digno. Todos estos factores, nos acercan a las exigencias de un trabajo digno.

**Palabras Clave:** Régimen Laboral Agrario, Realidad laboral, Derechos laborales, Bono BETA, Trabajo decente.



## ABSTRACT

This research “agrarian labor regime and labor reality of agroindustrial workers in the District of Majes, in 2021” is based on the need to know what effect the Agrarian Labor Regime Law, Law No. 31110, has on the labor rights of workers. agroindustrial workers in the District of Majes, in 2021?, What are the labor rights that the Agrarian Labor Regime Law improves?, and What is the employment situation of the Agroindustrial workers of the District of Majes with the legal reality it offers? Law No. 31110?, questions that are extracted from the statement of the research problem. Its research objectives are: general objective: Describe what effect the Agrarian Labor Regime Law has on the labor rights of agroindustrial workers in the District of Majes, in 2021", specific objectives: 1) Identify the labor rights that improve Agrarian Labor Regime Law, 2) Contrast the labor reality of the Agroindustrial workers of the Majes District with the legal reality offered by Law No. 31110. Type of socio-legal research, descriptive method, transversal qualitative approach. The population is represented by agroindustrial workers. To meet the study objectives, the survey technique containing the questionnaire tool was used to contrast the labor reality of the Agroindustrial workers of the Majes District with the legal reality offered by Law No. 31110. Where it is concluded that Law 31110 , has positive effects in relation to labor rights, such as the increase in remuneration through the implementation of the BETA bonus, vacations equated to the general common regime of private activity, the implementation of the right to share profits, existence of worker unions, conditions of more dignified work. All these factors bring us closer to the demands of a decent job.

Keywords: Agrarian Labor Regime, labor reality, labor rights, BETA bonus, decent work.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

Se otorga a la actividad agraria un tratamiento diferenciado, atendiendo a las características específicas de esta actividad, enfocado en la disminución de beneficios sociales del trabajador para evitar los altos costos derivados del contrato del personal de las empresas agroindustriales, con el objetivo de hacerlas más competitivas e incentivar la generación de empleo formalizado. Como resultado, el Sector Agroexportador muestra un crecimiento continuo y genera grandes utilidades a pesar de la pandemia por Covid - 19, pero sacrificando los derechos del trabajador. Con la Ley del Régimen Laboral Agrario se satisface necesidades urgentes, como la implementación del Bono (BETA) que mejora la remuneración del trabajador agroindustrial, sin embargo, no resulta suficiente para salir del problema de fondo.

Por ello, es preciso analizar si los efectos de la norma precitada serán suficientes para referir que los trabadores de la agroindustria tienen un adecuado régimen laboral que beneficia a los trabajadores del sector; y cuál es la situación fáctica de estos trabajadores de la agroindustria con la nueva norma laboral en lo referente a los derechos laborales. Para desarrollar y entender de manera clara y precisa la institución jurídica del régimen laboral agrario y la realidad de los trabajadores agroindustriales del distrito de Majes, componente muy relevante en el ámbito jurídico laboral agrario.

En el capítulo I del presente estudio se realiza la problematización en base al desarrollo del Régimen Laboral Agrario, se presenta el problema general y específico, justificación y los objetivos tanto general así como los específicos.



En el capítulo II desarrollamos los antecedentes de estudio en el contexto nacional y el contexto internacional, el marco teórico que abarca los temas: el trabajo, derecho al trabajo, trabajo decente, derechos laborales que regula la Ley N° 31110 (Régimen Laboral Agrario), remuneración, Bono BETA, Gratificaciones legales, Compensación por Tiempo de Servicios, derecho preferencial de contratación, vacaciones, horas extras, condiciones de trabajo, reparto de utilidades, condiciones especiales de trabajo para las mujeres trabajadoras.

En el capítulo III de la investigación se desarrolla la metodología de la investigación con sus componentes como: enfoque, tipo, y diseño, en el mismo sentido, se desarrolla la población de estudio, la descripción de los métodos utilizados, las técnicas e instrumentos en función a los objetivos específicos que nos hemos planteado.

## **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1.1 Descripción del problema**

#### **1.1.1.1 Antecedentes normativos**

En el Perú, desde la década de los 60, se ha regulado a la actividad agrícola con un tratamiento laboral diferenciado, enfocado a las características específicas de las actividades de este sector de la economía nacional, más que todo en lo referente a los derechos laborales, aspectos tributarios y seguridad social.

Mediante la aprobación de Ley de Promoción del Sector Agrario Ley N°27360, a inicios del año 2000 toma una dirección bien marcada, pues preveía un trato legislativo diferenciado para los trabajadores del sector agrario y agroindustrial, basado en la reducción de beneficios



sociales de los citados trabajadores, se tenía dos objetivos bien marcados:

1. disminuir los costos de contratación laboral de las empresas acogidas a este régimen, para convertirlas más competitivas en el mercado nacional e internacional,
2. tuvo como objetivo incentivar la creación de empleo formalizado en el sector agrario y agroindustrial.

Sin embargo, la citada Ley, altera y deteriora las condiciones laborales de los trabajadores del agro y la agroindustria en comparación a los beneficios sociales adquiridos por los trabajadores del régimen laboral del sector privado, utilizando la situación laboral de los trabajadores de la agroindustria, como un mecanismo de la promoción y desarrollo del sector.

### **1.1.1.2 Crecimiento del sector agroindustrial**

Año tras año ha ido en crecimiento el sector Agroexportador, según el MIDAGRI en el período del año 2020, las agroexportaciones del Perú crecieron 15.1% en relación del 2019 y sumando US\$ 5,475 millones. En el 2020 las agroexportaciones tuvieron un rendimiento muy optimista superando los US\$ 7,000 millones cifra muy cercana a la meta del bicentenario. En sentido análogo (Agraria.pe) informa, La agricultura exportadora es el único sector de la economía nacional cuyos envíos en el 2021 crecieron respecto al 2020. En el mismo sentido la Consultora Información, resalto que, a pesar de las limitaciones que se presenta: como pandemia, la recesión de la economía a nivel micro y macro, y los conflictos armado internacionales que afectan a los precios de los insumos utilizados y la capacidad operativa de este sector, las agroexportaciones peruanas continúan en escalada, situación que demuestra la resiliencia de nuestros productos para adaptarse en escenarios negativos, como el





incremento de los costos de contratación del personal, los costos operativos a causa de la recesión económica, y la subida de los precios de los fertilizantes.

Vinelli Ruíz, (2022) afirma que los resultados del sector agroexportador en el 2022 es muy destacable superando los USD 10 mil millones cifra record en el país, además enfatiza *“este comportamiento positivo se explica por el buen desempeño de productos como el algodón, papa, café, uva, palta, (...), esta situación influye de manera positiva en la producción local y la generación de empleo”*.

Como se aprecia, lo primero que mentalizamos al pronunciar la palabra agroindustria o las agroexportación es crecimiento que genera mayores ingresos para los empresarios que se dedican a la agroexportación y para el país. Sin embargo, es preciso mencionar que los mencionados ingresos económicos se logran sacrificando los derechos laborales de los trabajadores que realizan tales actividades, ya que, las personas que laboran en el sector Agroindustrial en la mayoría de los casos desconocen los beneficios sociales que les corresponden. Como es de verse, entre el crecimiento del sector de la agroindustria, el nivel de ingreso para el empresario, existe un desencuentro con relación al nivel de ingreso de los trabajadores.

Bajo este contexto la masa trabajadora de la agroindustria se encuentran en clara desventaja, en relación a los derechos laborales tales como: vacaciones, CTS, gratificaciones legales, entre otros derechos con los trabajadores del régimen común.



Para atender estas necesidades urgentes a inicios del año 2020 se dieron una serie de modificaciones al referido régimen, Decreto de Urgencia N° 043-2019 y Decreto Supremo N° 006-2020-MINAGRI. En ambas normas se mejoran los derechos de los trabajadores agrarios y los equipararon, a los del régimen general laboral de la actividad privada, con precisiones sobre la remuneración diaria agraria y respecto a las CTS y gratificaciones. Sin embargo, no fueron suficientes estas medidas.

### **1.1.1.3 Realidad laboral de los trabajadores**

Bajo este contexto en diciembre de 2020, se levantaron una serie de movilizaciones convocadas por cientos de trabajadores del sector de la agricultura, en diferentes regiones del país, los cuestionamientos a la ley promocional se destacaron por describirla como un sistema de explotación laboral moderna, salarios excesivamente bajos y la vulneración de otros derechos laborales. El problema fue latente y real, podemos especular que con justa razón el Congreso aprobó la derogación de la polémica Ley promocional. Para luego promulgar la Ley N° 31110 “*Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial*”. El legislador implementa la nueva ley del régimen laboral agrario que satisface las necesidades urgentes, como la implementación del Bono Especial de Trabajo Agrario (BETA) que de alguna manera mejora la remuneración del trabajador agroindustrial, sin embargo, no resuelve el problema de fondo. Además, se aprecia que hay la existencia otras circunstancias que precarizan la realidad laboral de los trabajadores de la agroindustria, como la exigua cantidad de sindicatos, las



suspensiones constantes de labores, la precaria condición laboral, y la carencia de un trabajo decente.

Con respecto al trabajo decente, La Organización Internacional del Trabajo (OIT), brinda la siguiente definición: “*es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno*”. No es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, (Semovia , 2014). Desde esa perspectiva, se observa que en la realidad laboral del agro de nuestro país, los trabajadores de la agroindustria no laboran en tales condiciones exigidos por la OIT, ya que en la mayoría de los casos no gozan del anhelado "*trabajo decente*" o trabajo digno.

La precitada norma aprueba algunas reformas para mejorar los derechos laborales de los trabajadores, sin embargo, sus efectos, son suficientes para referir que los trabajadores de la agroindustria tienen un adecuado régimen laboral que beneficia a los trabajadores y la sociedad dedicada a esta actividad; y cuál es la situación fáctica de estos trabajadores de la agroindustria con la nueva norma laboral en lo referente a los derechos laborales: como remuneración, vacaciones, CTS, gratificaciones, horas extras, participación de las utilidades, condiciones laborales y derecho a formar sindicatos, realmente el bono BETA incrementa los ingresos o sustituye al bono de productividad que era entregado por el empleador antes de la vigencia de la nueva ley. Interrogantes que respondemos en esta investigación, de ahí parte la importancia de realizar el estudio de la ley del Régimen Laboral Agrario y



la realidad laboral de los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema general**

¿Qué efecto tiene la Ley del Régimen Laboral Agrario, en los derechos laborales de los trabajadores agroindustriales en el Distrito de Majes, en el 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

PE - 1: ¿Cuáles son los derechos laborales que mejora la Ley del Régimen Laboral Agrario, de los trabajadores agroindustriales en el Distrito de Majes, en el 2021?

PE - 2: ¿Cuál es la situación laboral de los trabajadores Agroindustriales del Distrito de Majes con la realidad legal que ofrece la Ley N° 31110, en el 2021?

## **1.3 JUSTIFICACIÓN**

La investigación denominada “Ley del régimen laboral agrario y la realidad laboral de los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, en el 2021”, encuentra su importancia, porque en el campo de la investigación escasamente se ha discutido este tema, en el peor de los casos es un tema que se deja al olvido, ya que olvidamos que el tema agrario o agroindustrial es un sector muy importante que aporta positivamente el desarrollo económico de la PEA que se dedica a esta actividad, así como para el sector empresarial y para el país, en la actualidad es el único sector de la economía nacional que se mantiene en constante desarrollo.



Por ello analizar y dar a conocer las cualidades y las características del régimen laboral agrario y su respectiva aplicación en sede real es de gran importancia, mismo que se eleva a un ámbito más relevante y crítica, que nos permite coadyuvar para mejorar el aspecto remunerativo y tratamiento de las horas extras, desde el ámbito del derecho obedeciendo a una relevancia social y jurídica.

Los resultados de la presente investigación pretenden coadyuvar en el desarrollo del régimen laboral agrario, situación que a su vez sirve como fuente de información para los antecedentes nacionales para futuras tesis relacionados al tema abordado.

## **1.4 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 Objetivo General**

Describir los efectos de la Ley del Régimen Laboral Agrario, en los derechos laborales de los trabajadores Agroindustriales en el Distrito de Majes, en el 2021.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

**OE-1:** Identificar los derechos laborales que mejora la Ley del Régimen Laboral Agrario, de los trabajadores Agroindustriales en el Distrito de Majes, en el 2021.

**OE-2:** Contrastar la realidad laboral de los trabajadores Agroindustriales del Distrito de Majes con la realidad legal que ofrece la Ley N° 31110, en el 2021.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1 ANTECEDENTES

En las investigaciones ejecutadas se ha encontrado antecedentes que se asemejan a esta investigación científica, presentamos los siguientes:

ROSA EMILY GARCÍA ESPINO, En una investigación para obtener el título de abogado, tesis denominada “*Realidad laboral de los trabajadores Agroindustriales de la ciudad de Ica*”, Universidad Nacional San Luís Gonzaga de Ica, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, se planteó el tipo de investigación socio jurídico, método cualitativo y enfoque interpretativo, la investigadora concluye:

Que a pesar de que la norma de promoción agraria Ley N° 27360 vulneran sus derechos laborales, se contrasta que para los trabajadores no sería necesario y urgente la modificación o promulgación de una nueva ley que les pueda ofrecer mayores beneficios sociales, ya los referidos trabajadores se encuentran satisfechos con las regulaciones legales que se aplica actualmente, la única exigencia que dan es que sus derechos sean respetados y efectivamente pagados por sus empleadores, hecho que se ha visto reflejado en las encuestas procesadas. (García Espino , 2014).

DORA REJAS MUYASON, En su investigación para titularse como abogado, tesis denominada “*Necesidad de regular el régimen laboral agrario para evitar la desigualdad y disminución de los derechos que emanan de la ley N° 27360*”, Universidad privada de Chiclayo, Facultad de Derecho, se planteó el enfoque cualitativo y concluye:

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, los derechos del trabajador se encuentra transgredidos, toda vez que, se encuentran disminuidos, esto es, la remuneración está



afectada, por cuanto gana muy poco, debido a que, dentro de la misma, se encuentra incluido la Compensación de Tiempo de Servicios (Rejas Muyason, 2019).

La creación de la Ley N° 27360, se reguló en beneficio de las grandes empresas agroindustriales, cuya finalidad es el crecimiento de éstos, sacrificando los beneficios laborales del trabajador agrario. (Rejas Muyason, 2019)

HEDER MIRANDA VALVERDE, En su tesis para optar el título de contador, tesis denominada *“Ley de promoción del sector agrario N° 27360 y su incidencia en el desarrollo económico de las empresas dedicadas al cultivo en el distrito de Trujillo”*, Universidad Nacional de Trujillo – Escuela Académica de Contabilidad y Finanzas, formuló como hipótesis; *“La Ley de Promoción del Sector Agrario N° 27360 incide significativamente en el desarrollo económico de las empresas dedicadas al cultivo en el Distrito de Trujillo”*. Y se planteó el tipo de investigación descriptivo; método cuantitativo, se concluye:

El tema laboral es quizá punto de quiebre de esta Ley, por las comparaciones de las remuneraciones del personal del sector agrario con las de otros sectores, está en el hecho de que tener incluido lo que corresponde a la Compensación de Tiempo de Servicios (CTS) y las gratificaciones, lo que hace del régimen laboral especial algo favorable para el empresario, sin embargo, se genera el descontento del personal al no recibir gratificaciones ni CTS en los meses que les correspondería, lo que podría ocasionar huelgas o manifestaciones que podría afectar a las empresas. (Miranda Valverde , 2015).

Las empresas muestran su situación económica y financiera rentable, reflejada en el incremento de sus ventas, maximización de utilidades, la cantidad de liquidez que cuentan, los activos de fácil conversión como los de no tan fácil conversión para cumplir



con sus obligaciones en el corto plazo, por la solvencia que muestran al poder afrontar el endeudamiento proveniente de terceros y por la capacidad de estas para obtener utilidad en cada ejercicio económico, lo que indica la rentabilidad del sector. (Miranda Valverde, 2015).

Como se aprecia el panorama del conocimiento existente, del tema abordado en la presente investigación, Régimen laboral agrario, y realidad de los trabajadores agroindustriales, se cuenta con estudios realizados a la antigua ley promocional, cuyos resultados nos muestran que en todos los casos estudiados transgrede y precariza los derechos laborales del trabajador que se refleja en la baja remuneración, vacaciones reducidas, existencia tercerización laboral que agudiza la precarización laboral. En contrario *sensu*, otorga mayores beneficios al empleador, accionista, o contratista en los casos de intermediación laboral, logrando la maximización de las utilidades, el crecimiento de las empresas dedicadas a este sector, lo único positivo es la incursión de los productos nacionales en los mercados internacionales.

YADIRA MEDINA NOLTE, en su investigación para obtener el título profesional de abogado, tesis denominada “El régimen laboral especial agrario, Ley N° 27360 y los derechos laborales reconocidos a los trabajadores” Universidad Nacional de Piura, Facultad de derecho y Ciencias Políticas, Se planteó el enfoque de investigación cualitativo, diseño documental, nivel descriptivo, se concluye:

*“El régimen agrario ha cumplido sus objetivos con los empresarios, que han sacado provecho, pero los trabajadores sujetos a éste no han avanzado, no han tenido un desarrollo económico y han dado su juventud, y su vida”.* (Medina Nolte, 2018).

En comparación con el régimen general, en el régimen laboral agrario, no reciben gratificaciones, ni CTS, en teoría, estos conceptos vendrían incluidos en sus sueldos





mensuales, además, solo gozan de 15 días de descanso vacacional por un año de servicio, situación que no ayuda a disminuir la pobreza ni la informalidad laboral, esto se trae abajo el argumento de que el régimen laboral agrario trae bienestar económico y social a la población. (Medina Nolte, 2018).

MILAGROS VIVAS PONCE, En su trabajo de tesis “*Análisis del régimen laboral agrario: ¿ha sido realmente eficaz?*”, pontificia Universidad Católica del Perú, concluye:

El Régimen Laboral Agrario no ha generado una mejora significativa en las condiciones del empleo agrícola: Es decir, el Régimen Laboral Agrario no ha permitido mejoras importantes para el grupo mayoritario del sector agrario, ya que éste está vinculado principalmente al autoempleo, existe desprotección frente al desempleo, ya que la CTS forma parte de la remuneración diaria y no se abona de manera independiente, por consiguiente, esta situación es grave para una actividad con altas tasas de rotación laboral, donde los trabajadores requieren contar con un ingreso hasta que se reinserten a laborar nuevamente. (Vivas Ponce, 2017).

HONNE PERALTA CALCINA, En su investigación denominado: “*Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011 -2016*”, Universidad Nacional de San Agustín – Facultad de Derecho, se planteó como objetivo “*Analizar la igualdad de los trabajadores en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú*”, llega a la siguiente conclusión:

Son regímenes laborales especiales correctivos puesto que buscan reducir o eliminar las desventajas del subempleo informal que impiden alcanzar la igualdad



material en el acceso al trabajo, acosta de afectar derechos constitucionales de manera proporcional y razonable. (Peralta Calcina , 2017).

Son políticas de estado cuyo objetivo es fortalecer el crecimiento empresarial para generar empleo formal: promoción de la inversión privada, incentivar la productividad y de la competitividad del país. (Peralta Calcina , 2017).

JHONATHAN ORDINOLA DIAZ, en su investigación para optar el título de abogado, tesis denominada “*Aciertos y deficiencias del Régimen Laboral Especial Agrario*”, Universidad de Piura, Facultad de Derecho, se planteó el método cualitativo y enfoque interpretativo, el investigador concluye:

*“El carácter no remunerativo de la bonificación BETA supondría la inaplicación de las vacaciones ante ella, lo que equivaldría al pago de la bonificación BETA por once meses, incumpléndose el mismo propósito de la Ley N° 31110, (...)”.* (Ordinola Diaz, 2022).

*“La CTS al cancelarse de manera prorrateada y pagarse junto con la remuneración diaria al trabajador agrario, pierde la función designada de su creación y por lo tanto se desnaturaliza, para que no ocurra ello, el pago de la CTS debe realizarse de manera en la que pueda cumplir con la finalidad de proteger al trabajador ante una eventual pérdida de trabajo”.* (Ordinola Diaz, 2022).

## **2.2 MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1 El trabajo**

Como definición general trabajo es una actividad basada en el esfuerzo humano destinado a la producción de bienes y servicios, y están orientadas a la



producción de riqueza, para así, satisfacer necesidades sociales. (Neves Mujica, 2016) Considera al “*trabajo como un esfuerzo dirigido a un fin*”.

Las actividades pueden ser realizadas de forma física (los que se dedican a la producción de manufacturas, como el proceso de producción para obtener conserva de alcachofas, construcción de edificios, la extracción de un mineral de un yacimiento minero, otros), también se da en forma intelectual (actividades relacionados a la inteligencia artificial, la pedagogía, la investigación, el derecho y otros).

## **2.2.2 Derechos laborales**

### **2.2.2.1 Concepto**

Neves Mujica (2016), Considera al “*trabajo como un esfuerzo dirigido a un fin*” Y el fundamento constitucional del derecho al trabajo, se establece en el artículo 22º “*El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.*” (Constitución Política del Perú, 1993, p.13)

Tal como establece la Constitución, derecho al trabajo lo tienen todas personas; sin embargo, la precariedad para acceder a un trabajo digno en el Perú es alarmante, ya que, no todos podemos alcanzar a ella justamente por la falta de puestos de un trabajo formal y no solamente es suficiente acceder a un empleo formal, el mismo tiene que darse a nivel factico con respeto a los derechos laborales fundamentales.

En el régimen laboral agrario en su gran mayoría laboran y ejercen su derecho al trabajo en condiciones prácticamente como una especie



explotación moderna, donde la persona que labora desconoce los derechos laborales que le corresponde como: vacaciones, horas extras, condiciones laborales adecuadas, entre otros beneficios sociales, trabajando por encima de la cantidad de horas legalmente establecidas, sin recibir una retribución del trabajo de sobretiempo.

Por su parte, (Catharino, 2013) refiere respecto al derecho del trabajo: *“Es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones principalmente inmediata o mediatamente relacionados con el trabajo remunerado, libre, privado y subordinado, y también aspectos relativos a la existencia de los que la ejecutan”*.

Bojo este contexto, los trabajadores del sector agrario son aquellas colaboradores que desempeñan actividades que los mismos deberían ser protegidas por el derecho de trabajo, sin embargo, en sede real carecen de una protección que les otorgue mejores derechos laborales que permita el desarrollo sostenible del régimen laboral agrario para generar capacidad productiva y competitiva que con resiliencia se adapte a las exigencias del entorno.

#### **2.2.2.2 Contenido del derecho al trabajo**

Con respecto al contenido esencial del derecho al trabajo se señala *“El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...)”* (Sentencia del Exp. N° 00263-2012-AA, Tribunal Constitucional del Perú, 2012). fundamento 3.3.1.



Conforme a lo expuesto podemos extraer que es deber del estado de proveer de mecanismos necesarios y pertinentes para que la población acceda a un empleo más digno o trabajo decente, además goce de cierta estabilidad en el trabajo, sin embargo, en algunos sectores de la producción existen un trabajo precario o indecente como ocurre en el régimen laboral agrario, ante estas situaciones es necesario la presencia del estado.

### **2.2.2.3 El trabajo como medio de realización de la persona**

El trabajo es indispensable para el respeto de la dignidad humana y asegura la satisfacción de las necesidades básicas.

El trabajo recibe protección especial en nuestra carta magna, porque es esencial para el respeto y la protección de la dignidad humana, dotar de un empleo digno es una cuestión de justicia para la persona, ya que con ello tiene la probabilidad de satisfacer sus necesidades básicas. El ser humano con su trabajo, *“no solo se procura lo necesario para sobrevivir, sino que también y al mismo tiempo experimenta de modo particular su propia dignidad”* (Buttiglione, 1999).

El TC, resaltando la importancia del trabajo como actividad de la persona, establece: *“La importancia del trabajo descansa en tres aspectos sustantivos: 1) La esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y co-existencia sociales; 2) Vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es sinónimo y expresión de vida; y 3) Carácter social de la función, ya que solo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o*



*indirecta de otro ser humano, o sea trabajador con y para los otros”*  
(Fundamento 18 Sentencia Expediente N° 0008-2005-PI/TC).

#### **2.2.2.4 El derecho al trabajo en el derecho internacional**

Se tiene los principales tratados que regulan derechos laborales tales como: la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). Los mismos están aprobados y ratificados por el estado peruano.

Así, el artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, (1948) establece lo siguiente: *“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa”*.

Con respecto al descanso y a las vacaciones remuneradas, *“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”*. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).



### 2.2.3 Trabajo decente

La OIT (2002), brinda la siguiente definición: “*Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno*”. Hace referencia a un trabajo con el reconocimiento y protección de los derechos laborales, con condiciones laborales optimas, con una redistribución económica equitativo y proporcional, respeto a la dignidad humana.

Agrega, “*El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo,*”. (OIT, 2002). Para la OIT es esencial la protección y el dialogo social. Del mismo modo pregona que no consiste en generar cantidad de puestos de trabajo, si no generar empleo de calidad.

En el contexto actual, es indispensable crear sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, a su vez sean capaces de adaptarse con resiliencia a circunstancias en rápida evolución o ante situaciones adversas como la pandemia por el Covid-2019 y ante un mercado mundial muy competitivo.

Semovia (2014) afirma, que el trabajo decente está enfocado estratégicamente a cuatro objetivos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social.

En el concepto de trabajo decente está implícito el trabajo saludable, Es decir, un empleo decente y saludable es aquel que favorece al trabajador en cuanto



a: *“organización del trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social, inclusión, diversidad y equidad; autonomía para la libertad sindical y posibilidad de negociación colectiva”*. (Ghai, 2003).

#### **2.2.4 Marco histórico de la investigación**

En este apartado desarrollamos las principales normas para el sector agrario, agropecuario, y agroindustrial.

##### **2.2.4.1 Resolución Suprema N° 117,**

La norma mencionada regulaba los beneficios sociales de los trabajadores agrícolas, promulgada en abril de 1964, establecía que los trabajadores agrícolas de temporada tenían derecho a percibir 1/12 del monto de 30 salarios por concepto de indemnización por tiempo de servicios y a otro 1/12 por compensación vacacional. Este dispositivo, se inscribía en un contexto en el que la legislación regulaba cada uno de estos beneficios de manera separada y diferenciada para empleados y obreros, (Rendón Vásquez, 2010). Lo establecido en esta norma, es la primera regulación laboral para el sector agrario, para su época muy buena, porque reconoce derechos, a lo que hoy los denominamos Compensación de Tiempo de Servicios y Vacaciones, lo que los trabajadores percibían era casi lo más parecido a lo que hoy perciben, sin embargo, en el transcurso del tiempo durante poco más de medio siglo se precarizaron estos derechos laborales mediante el establecimiento de las normas posteriores como la Ley de Promoción del Sector Agrario Ley N° 27360, para luego en la última legislación del Régimen Laboral Agraria Ley 31110 se regula para





mejorar los referidos derechos, equiparando con la norma primigenia del año 1964.

#### **2.2.4.2 Ley de Promoción del Sector Agrario N° 27360**

Fue promulgada entre los años 1990 y 2000, Siendo Ministro de Agricultura en ese entonces, José Chlimper, Presidente de una de las agroexportadoras más importantes del Perú: DROKASA, como resultado de la Reforma Agraria, la inversión en el sector agrario se encontraba paralizado, sin un rumbo definido, para superar ese estancamiento, se plantea un nuevo esquema promocional que ofrecía mejores incentivos a los empresarios agrarios y agroindustriales.

La Ley Promocional, modifica y deteriora la condición laboral de los trabajadores agrarios con relación a los derechos adquiridos por los trabajadores del régimen laboral de la actividad privado Decreto Legislativo N° 728, sacrificando la condición laboral del trabajador agrario como un mecanismo de promoción para el desarrollo del sector. la remuneración en este régimen especial estuvo evidentemente diferenciada del régimen general de la actividad privada, el supuesto desarrollo de este sector económico se realiza afectando los beneficios económicos de los trabajadores que laboran en el sector agrario. Evidenciando la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos fundamentales laborales.

Después de dos décadas de vulneración de derechos laborales se dieron las modificaciones a este régimen especial, así el DU. N° 043-2019 y el DS. N° 006-2020-MINAGRI. En ambas normas se mejoraron los derechos laborales agrarios y trato de equiparar al régimen general de la



actividad privada, con precisiones sobre la remuneración diaria agraria, que son incluidos la CTS y gratificaciones legales, al respecto (Martin, 2020) afirma “*a raíz de las recientes modificaciones, se constata una equiparación al régimen laboral general de la actividad privada de los derechos a vacaciones, así como una indemnización por despido arbitrario. Ambas modalidades se mantendrán vigentes hasta el 31 de diciembre del 2031*”. Sin embargo, no fueron suficientes estas medidas.

En la primera semana de diciembre de 2020, se levantaron una serie de movilizaciones convocadas por los trabajadores del sector de la agricultura, agroexportador y agroindustrial, los reclamos sobre dicha ley se destacaron por describirla como un sistema de explotación laboral moderna, que vulneraba los derechos laborales, como la falta de pago de las horas extras, con trabajos inadecuados sin la utilización de los equipos de protección personal, carencia de alimentación, sin la hidratación adecuada, con vestuarios y servicios higiénicos precarios, se demandaba la derogatoria de la Ley promocional, es por ello que, desde el legislativo se derogó la polémica Ley Agraria, N° 27360, poniendo fin a una era que a todas luces vulneraba los derechos laborales dedicados a la actividad agraria, agroexportador y agroindustria. Luego de esta situación jurídica entra en vigencia el nuevo régimen laboral para la actividad agraria, la Ley N° 31110, “*Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial*”. A continuación, analizamos los efectos más importantes del nuevo Régimen Laboral Agrario.



## 2.2.5 Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial

### 2.2.5.1 Sector agrario

Logramos percibir que, el criterio de la Ley para definir sus alcances es conforme a la actividad realizada, sin embargo, no realiza la definición de la actividad agraria, riego y agroindustrial, razón por la cual recurrimos a lo referido por, (Rendón Vásquez, 2010) *“El sector agrario es una actividad primaria o productora que obtiene materias primas de origen vegetal a través del cultivo. Se trata de una de las actividades económicas más importantes para la seguridad alimentaria, se desarrolla en el medio rural, junto con el sector ganadero o pecuario, el sector agrícola forma parte del sector agropecuario”*.

### 2.2.5.2 Objeto de la Ley

De acuerdo con el artículo 1° de la Ley N° 31110, *“es promover y fortalecer el desarrollo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, además, refiere que a través de ella se garantiza los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores reconocidos por la Constitución Política del Perú (...)”*. También la norma se plantea respetar los tratados internacionales en materia laboral, y la protección de los derechos fundamentales laborales, finalmente coadyuvar a la competitividad y desarrollo de este sector de la economía nacional. Sin embargo, en ninguna parte de la ley se promociona productos financieros especiales con bajos niveles de intereses para este sector, o programas de capacitación en diversos temas: (manejo técnico, acceso a nuevos



mercados, entre otros), para lograr un desarrollo sostenible a largo plazo para el sector, tanto para el empresario así como para el trabajador. No olvidemos que es el único sector de la economía con resultados positivos, mantiene un crecimiento constante. Por tal razón, se debe de avanzar sin perder ese horizonte

### **2.2.5.3 Alcances de la Ley**

conforme el artículo 2° de la Ley N° 31110 logramos apreciar que los beneficiarios se delimitan según la actividad:

*“a) aquellas personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas. b) aquellas personas naturales o jurídicas que desarrollen 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 norma precitada las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.*

*(...) No están comprendidos en ley, el personal de las áreas administrativas y de soporte técnico de las empresas”.*

### **2.2.5.4 Empresas agroindustriales**

De acuerdo a Hoyos & Iglesias (2014) *“las agroindustrias o empresa agroindustrial es una organización que participa directamente o como intermediaria en la producción agraria, procesamiento industrial o comercialización nacional y exterior de bienes comestibles o de fibra”.*



El concepto de agroindustria agrupa a todos los participantes en la industria agraria, que no solo son los proveedores de tierra, capital, y trabajo, sino también a las instituciones del mercado para la comunicación y movimiento de los artículos, así a las instalaciones y mecanismos de coordinación entre sus componentes, (Hoyos & Iglesias , 2014).

Al referirnos a la agroindustria o empresas agroindustriales, entendemos como un sistema de producción que desarrolla actividades relacionados con el agro con el propósito de obtener un determinado producto como: conserva de alcachofas, frutos secos, uvas frescas para exportación, conservas de espárragos, entre otros. Para lograr este propósito desarrolla una serie de actividades desde la adquisición de insumos para la siembra de la materia prima, pasando por el proceso de producción, hasta llegar a ofrecer sus productos en los diferentes mercados nacionales e internacionales, para desarrollar estas actividades con eficacia y calidad, necesita contar con una fuente de desarrollo sostenible y esta fuente el capital humano con un régimen laboral agrario adecuado y protector de derechos fundamentales laborales, que conduzcan a lograr un trabajo decente.

La agroindustria *“es un conjunto de piezas en equilibrio, desde la fase de producción agrícola propiamente dicha, pasando por las labores de tratamiento post-cosecha, procesamiento y comercialización nacional e internacional, en el trayecto que recorren los productos del campo hasta llegar al consumidor”*, (Hoyos & Iglesias , 2014).



### 2.2.5.5 Clasificación de las agroindustrias

Las agroindustrias pueden clasificarse según el destino que tendrán sus productos: orientados al mercado interno: productos básicos y productos no básicos. Orientados a la exportación: productos tradicionales y productos no tradicionales. (Hoyos & Iglesias , 2014).

## 2.2.6 Derechos Laborales Agrarios que Regula la Ley N° 31110

### 2.2.6.1 Remuneraciones

Con la vigencia de la Nueva Ley del Régimen Laboral Agrario se modifica el tema remunerativo, intentando equiparar los derechos del trabajador agrario y/o agroindustrial con los trabajadores del régimen general de la actividad privada.

Conforme con el artículo 3° de la Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial – Ley N° 31110 (2020) *“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”*.

Con respecto a la remuneración diaria en el artículo 3° de la Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial – Ley N° 31110, (2020) *“La Remuneración Diaria (RD) equivale a la suma de los conceptos previstos en el párrafo anterior, dividido entre 30 (treinta)”*



Con respecto a las CTS y las gratificaciones “*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, (...)*”. (Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial – Ley N° 31110, 2020).

La mejora más significativa que contempla la Ley para el trabajador agrario es la Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA), equivale del 30% de la RMV, el BETA es de carácter no remunerativo, el BETA puede efectivizarse mensualmente o de forma diaria en relación al número de días laborados, 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. (Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial – Ley N° 31110, 2020).

#### **2.2.6.2 Contratos de trabajo**

Bajo este régimen las contrataciones laborales pueden ser determinados o indeterminados en ambos casos el empleador debe abonar todos los derechos laborales contemplados en Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, o la parte proporcional, según el tipo de contrato, y la duración del mismo. (Ley N°



31110, artículo 3°, inciso a); Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI, artículo 5°).

### **2.2.6.3 Bonificación Especial de Trabajo Agrario (BETA)**

Conforme a al inciso e) del artículo 3° de la Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial – Ley N° 31110, (2020), *“trabajador agrario tiene el derecho a percibir una Bonificación Especial de Trabajo Agrario (BETA) que corresponde al 30% de la remuneración mínima vital, el bono BETA no tiene Carácter remunerativo, tampoco es pensionable, y no sirve de base para el cálculo para otro beneficio social”*. Concordante con lo establecido en el artículo 9° del (Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial- N° 005-2021-MIDAGRI, 2021).

Adicionalmente, El Bono BETA se puede pagar en periodicidad mensual. Sin embargo, las partes pueden pactar en forma escrita, dejando constancia físico o virtual, para que el pago se efectúe prorrateado, conjuntamente con el pago de la Remuneración Diaria. (Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial- N° 005-2021-MIDAGRI, 2021).

Conforme al artículo 9.4 del Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial -





N° 005-2021-MIDAGRI, (2021) “*Los trabajadores del régimen agrario que laboran menos de 4 horas diarias en promedio a la semana reciben la BETA en forma proporcional a la jornada trabajada. Para el pago de la BETA se computan los días laborados*”. Por consiguiente, se deduce que por los días no trabajados se pierde el derecho a este beneficio, por otra parte, en los días de descanso dominical, en los feriados, los días de descanso vacacional se goza del pago del BETA.

### **Tabla 1**

#### *Bonificación Especial de Trabajo Agrario*

<b>Norma</b>	<b>Ley N° 27360</b>	<b>N° Ley N° 31110</b>
	No existe	El trabajador agrario, agroindustrial y/o agroexportador percibe el 30% de la RMV con carácter no remunerativo, llamado Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA)

Fuente: elaboración del equipo de trabajo.

Sin duda, el otorgamiento de este beneficio mejora los ingresos de los trabajadores del sector, sin embargo, afecta a las trabajadoras gestantes que gozan de descanso pre y post parto, ya que la BETA por ser de carácter no remunerativo, no es tomado en cuenta para el cálculo de este beneficio, por ello, se ve mermada en gran medida la disminución de los ingresos de las mencionadas trabajadoras.

Traemos a colación lo siguiente, “*Al momento de establecer de este beneficio, no se ha tomado en cuenta el criterio jurisprudencial que señala que toda bonificación que sea de libre disponibilidad del trabajador y sea*



*otorgada regularmente (mensual), tiene carácter remunerativo”.*

(Castillo Paulino, 2021)

#### **2.2.6.4 Jornada de trabajo, trabajo en sobretiempo y nocturno**

En el artículo 3°, inciso b) de la Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial – Ley N° 31110 (2020), se establece *“El tiempo de trabajo no debe exceder las ocho horas por día o cuarenta y ocho horas por semana”.* concordante con el artículo 25° de la (Constitución política del Perú, 1993), *“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo (...)”.* (p.14)

Con respecto al tratamiento de las horas de sobretiempo, los incisos i) y j) del artículo 3° de la norma en análisis se establece:

El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal es considerada 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. (Castillo Paulino, 2021)

El trabajo nocturno es considerado desde las 22:00 horas hasta las 06:00 horas, tiene una sobretasa del 35% de la RMV. (Castillo Paulino, 2021) Descanso vacacional

Conforme al inciso g) del artículo 3° de la Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y

agroindustrial – Ley N° 31110, (2020) El descanso de vacaciones es de 30 días por cada año trabajado, según el tipo de contrato. Debe acotarse, que para los casos de vacaciones trucas se abonan la parte proporcional conforme a los días trabajados, y se debe abonar al término de la relación laboral o el cierre de una temporada a lo que coloquialmente se denomina fin de campaña de un determinado producto agrícola.

#### 2.2.6.5 Despido arbitrario

Con respecto al despido arbitrario que se ocasiona al trabajador agrario se establece: La indemnización es equivalente a 45 RD por cada año completo de servicios con un máximo de 360 RD, las fracciones anuales se abonan por dozavos y treintavos, conforme se encuentra en el Decreto Legislativo 728. (Castillo Paulino, 2021). En la siguiente tabla presentamos un resumen comparativo.

**Tabla 2**

*Indemnización por despido arbitrario*

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

Fuente: elaboración del equipo de trabajo.

### 2.2.6.6 Participación en las utilidades

Bajo este régimen laboral, la persona que se dedica a prestar sus servicios tiene el derecho a la participación de ganancias desde el primer día de labores, de la siguiente manera: del 5% en los años del 2021 al 2023; del 7.5% en los años 2024 al 2026 y del 10% de las utilidades a partir del 2027. (Castillo Paulino, 2021). Este derecho incluye a los trabajadores de las áreas administrativas y de soporte técnico.

#### Tabla 3

##### *Participación de utilidades*

<b>DL. 892</b>	<b>Ley N° 27360</b>	<b>Ley N° 31110</b>
Se distribuyen las utilidades en un porcentaje acorde con la actividad económica que desempeña la empresa.	No lo contempla la ley	Bojo este régimen, el personal tiene derecho a acceder del 5% de las utilidades entre los años de 2021 al 2023. Del 2024 al 2026: 7.5%. Desde el 2027 en adelante: 10% de las utilidades.

Fuente: elaboración del equipo de trabajo.

Conforme se logra observar el trabajador agrario con la norma promocional no recibía utilidades, a pesar de que con el esfuerzo de trabajadores agrarios se producían grandes utilidades para el empleador. En hora buena con la dación de la norma bajo análisis se inicia el reparto de utilidades, desde su vigencia iniciando con un 5% hasta llegar al 10% a partir del 2027, hasta un máximo de 18 RB, un panorama como este, nos encamina hacia un trabajo más digno y decente con un ingreso económico más justo y proporcional. como diría (Semovia , 2014) no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales



fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social.

#### **2.2.6.7 Asignación familiar**

En lo referente a la asignación familiar los trabajadores de este sector gozan del pago de Asignación Familiar que equivale a 10% de la RMV, el mismo que se hace efectivo de forma proporcional a los días efectivamente laborados, considerando días trabajados los establecidos en el artículo 8 del TUO de la Ley de CTS, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97- TR, los días no laborados se deducen a razón de 1/30 de la RMV. (Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial – Ley N° 31110, 2020)

#### **2.2.6.8 Intermediación laboral y tercerización de servicios**

En el inciso l) artículo 3°, se prescribe: la prohibición de recurrir a mecanismos de intermediación laboral y tercerización de servicios que impliquen una simple cesión de personal, con excepción de la intermediación laboral para supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización (...). (Congreso de la República, 2020, 12 de diciembre)

Como versa procede la intermediación laboral para la realización de servicios temporales, para los contratos ocasionales y especializados, citamos, el caso de la contratación de la intermediación laboral para la reconstrucción de la planta de DanPer Trujillo, recordemos que la



mencionada empresa fue incendiada a consecuencia de las manifestaciones sociales en diciembre del 2022, ocasionando daños materiales como la inoperatividad de las instalaciones del centro de producción, por la necesidad de urgencia, trabajo especializado y ocasional, la empresa se vio obligada a recurrir los servicios de una empresa intermediadora (proveedora de servicios).

### 2.2.6.9 Aportes al sistema de salud (ESSALUD).

En el Régimen Laboral Agrario los empleadores aportan el 7% de la remuneración calculable a ESSALUD (Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial – Ley N° 31110, 2020). El incremento de las aportaciones es en forma gradual tal como se especifica en la tabla N° 4:

**Tabla 4**

*Aportes al seguro de salud*

Ley N° 27360	Ley N° 31110
Se aportaba el 6% de la Remuneración asegurable, como aporte mensual para la seguridad social en salud.	En el caso de que se cuenta con 100 trabajadores a más o si sus ingresos superaron los 1700 UIT: 2021 y 2022: el aporte es de 7%, en el 2023 y 2024; el 8%, desde el del 2025 en adelante el aporte será de 9% sobre las remuneraciones  Si declararon personal menor a 100 personas o si sus ventas no superaron los 1.700 UIT: 2021 y 2027: el aporte será de 6% sobre las remuneraciones. Desde el 2028 el 9% sobre las remuneraciones

Fuente: elaboración del equipo de trabajo.

### 2.2.7 Derecho preferencial de contratación

Tal como lo dispone la norma bajo estudio el trabajador agroindustrial será beneficiario a este derecho si se cumple lo siguiente:

**Tabla 5**

*Derecho preferencial de contratación*

Norma	Ley N° 27360	Ley N° 31110
	La ley promocional no contemplaba el derecho preferencial de contratación.	- El trabajador agroindustrial que labora en un tiempo superior a 2 meses en un año, le corresponde el derecho preferencial para la contratación para la misma línea de cultivo. - Si es contratado por tiempos intermitentes, ya sea 2 veces consecutivas o no, conserva el derecho preferencial para la contratación en siguiente temporada productiva.

Fuente: elaboración del equipo de trabajo.

El cumplimiento del derecho preferencial de contratación se ejecuta en el momento que el empleador notifica al beneficiario para que se presente en la convocatoria dentro de los 15 días previos al inicio de las actividades de la temporada o campaña, transcurrido este plazo el derecho caduca, en el escenario de que el empleador no tome en cuenta los supuestos descritos, es considerada como una falta muy grave y se configura en un comportamiento fraudulento, por lo que compete a la SUNAFIL aplicar la sanción correspondiente. (Castillo Paulino, 2021)

### 2.2.8 Condiciones de trabajo para las trabajadoras mujeres

Conforme con el artículo 6° de la Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial – Ley N°

31110, (2020) se establece: “*Las condiciones especiales para el personal de sexo femenino: Prohibición de violencia, discriminación, hostigamiento o acoso en todas sus formas. También está prohibido el despido de madres gestantes o en lactancia, por el contrario, se debe instalar lactarios en la empresa de acuerdo a ley*”. En la tabla N° 6 hacemos la comparación de las condiciones de trabajo especiales para los colaboradores de sexo femenino.

**Tabla 6**

*Condiciones de trabajo especiales para las trabajadoras mujeres*

Norma	Ley N° 30364	Ley N° 27360	Ley N° 31110
	El principio de igualdad y no discriminación elimina la desigualdad entre varones y mujeres, además se prohíbe todo tipo de discriminación, exclusión, distinción o restricción que resulten en disminuir los derechos de las mujeres.	No contempla ley	lo la El empleador está prohibido de violentar, discriminar, hostigar o acosar a las trabajadoras, así como despedir a trabajadoras en periodo de gestación o lactancia. El empleador debe proveer de lactarios en el centro de trabajo. Periódicamente se debe realizar orientación en derechos humanos enfatizando el enfoque de género al personal que interactúa con las trabajadoras del sector. Las madres gestantes gozan de descanso pre y post parto, también permiso para lactancia materna, así como protección y subsidio por lactancia y maternidad acorde a las leyes vigentes. (Congreso de la República, 2020)  La discriminación remunerativa está prohibida entre hombres y mujeres del sector, siendo el empleador que debe evaluar el perfil requerido





---

para un puesto, mediante un proceso de convocatoria con igualdad de oportunidad para todos los que cumplan con el perfil.

---

Fuente: elaboración del equipo de trabajo.

### 2.2.9 Condiciones de trabajo

Conforme con el artículo 5 de la Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial – Ley N° 31110, (2020) los empleadores comprendidos en los alcances de la presente ley garantizan condiciones de trabajo dignas y seguras a favor de sus trabajadoras y trabajadores. En esa línea el reglamento contempla los siguientes temas:

- **Traslado de las trabajadoras y trabajadores hacia los centros de labores**, el empleador está en la obligación de garantizar el traslado de sus trabajadores hacia el centro de labores, en el caso de que no les sea posible trasladarse de manera segura por sus propios medios, o en el caso de que no exista un transporte de uso público que les pueda trasladar en forma oportuna y segura, el mencionado traslado el empleador lo puede realizar de manera directa o a través del servicio de terceros. (Decreto Supremo que aprueba el reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo de la ley N° 31110 – N° 006-2021-TR, 2021)
- **Alimentación**. Los alimentos que el empleador proporciona a los trabajadores deben ser adecuados en función a la actividad realizada, tomando en cuenta los informes técnicos emitidos por el Centro Nacional de Alimentación y Nutrición – CENAN del Instituto Nacional de Salud u otras fuentes. (Castillo Paulino, 2021)



- **Condiciones de los comedores.** Cuando el empleador ofrezca alimentación principal a sus trabajadores, o cuando los trabajadores procuran su propia alimentación, el empleador habilita un comedor en condiciones adecuadas y seguras, temporal o permanente, el cual debe proteger al trabajador de condiciones climáticas adversas; estar delimitado e identificado y tener condiciones mínimas de higiene, iluminación, ventilación, acondicionado con material mobiliario, y agua limpia para el aseo de manos y rostro antes de la ingesta de alimentos. (Castillo Paulino, 2021)
- **Hidratación adecuada.** El empleador garantiza el suministro de agua apto para consumo humano durante toda la guardia de trabajo, el cual debe cumplir con los requisitos de calidad establecidos en el Reglamento de la Calidad del Agua para Consumo Humano, aprobado por el Decreto Supremo N° 031-2010-SA o en la norma que haga sus veces, y debe estar a disposición de los trabajadores a través de bebederos. (Castillo Paulino, 2021). Es competencia de la SUNAFIL supervisar el estricto cumplimiento de las condiciones de trabajo que describimos en líneas arriba, debemos acotar que las partes están en la posibilidad de negociar para ofrecer condiciones adicionales más favorables mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, que incentiva la Ley del régimen laboral agrario.

### 2.3 MARCO CONCEPTUAL

- **Bono BETA:** Es el Bono Especial de Trabajo Agrario que asciende al 30% de la RMV, en cifras monetarias alcanza S/ 307.5 soles, es de carácter no remunerativo, el BETA al no ser remunerativo, no estaría afecto para los descansos por maternidad pre y pos parto de las trabajadoras gestantes, originando una disminución en su remuneración habitual.



- **Régimen laboral agrario:** Hace referencia a las normas y principios que regula la relación laboral de los trabajadores del agro, la agroindustria, y la agroexportación con sus empleadores, empresas que están contempladas como beneficiarios del régimen laboral agrario.
- **Trabajo decente:** En el concepto de trabajo decente está implícito el trabajo saludable. (Ghai, 2003) Es decir, un trabajo decente y saludable es el empleo que beneficia al trabajador en los componentes a: organización del trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social, inclusión, diversidad y equidad, autonomía para la libertad sindical y posibilidad de negociación colectiva. (Semovia , 2014)
- **Línea de cultivo:** Hace referencia al proceso productivo de un cultivo incluido sus variedades, que presentan un manejo productivo similar ya sea en la etapa de producción agrícola o en la etapa de transformación a través del procesamiento o industrialización.
- **Trabajador agrario:** Es la persona natural subordinada y remunerada, que labora en las empresas agrícolas, agroexportadoras y agroindustriales, que desarrollan actividades de cultivo o agroindustriales, contempladas por la Ley 31110, están excluidos los trabajadores del área administrativa y de soporte técnico.



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1 Enfoque de investigación

En esta tesis se utilizó el enfoque cualitativo, ya que la investigación se orienta principalmente a la descripción, comprensión, interpretación y justificación del objeto estudiado. Con el enfoque cualitativo se busca conocer de cerca el objeto de estudio. El enfoque cualitativo nos habla de cualidades, de calidad particular de un determinado objeto de estudio. (Olvera García, 2015).

El enfoque cualitativo es un enfoque orientado esencialmente a la descripción y comprensión de una situación problemática. (Aranzamendi Ninacondor , 2015).

En la investigación cualitativa, el conocimiento se construye, no se descubre; con regularidad se tiende a observar, describir e interpretar lo hallado en los datos y los resultados y su aplicación se limitan al contexto estudiado, (Aranzamendi & Humpiri Nuñez , 2021).

Desde este enfoque hemos realizado estudio detallado de nuestra situación problemática, relacionado al Régimen Laboral Agrario y los beneficios sociales de los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes con la finalidad de acercarnos al objeto de estudio para comprender sus cualidades particulares, para luego realizar un análisis a profundidad.



### 3.1.2 Diseño de investigación

Esta tesis utiliza el diseño socio jurídico, que estudia la funcionalidad del derecho objetivo en las realidades sociales, este tipo de investigación concibe al derecho como hecho social, con este tipo de investigación se busca verificar la aplicación del derecho, pero en sede real (Tantaleán Odar, 2015).

Criterio que es compartido con Witker (1995), que refiere que el tipo de investigación socio jurídica es lo que los hombres hacen prácticamente con el derecho en el ámbito de la realidad social. Por consiguiente, en la presente se ha estudiado las repercusiones y efectos del Régimen Laboral Agrario en los derechos laborales del trabajador agroindustrial, pero en la realidad social, es decir en sede real. Por ello, describimos las características y los principales beneficios que otorga a los derechos laborales de los trabajadores agroindustriales, es decir si ha mejorado o empeorado, en qué medida y cuáles.

### 3.1.3 Tipo de investigación

Esta investigación es descriptiva, al respecto afirma Tantaleán Odar (2015) *“Aquí el investigador se centra en dar a conocer las características del fenómeno en evaluación”*. En sentido análogo opina (Pineda Gonzales, 1990), Un estudio con alcance descriptivo se limita a describir con más o menos detenimiento la realidad investigativa y su evolución, sin explicar causas. Por lo que, se ha descrito las propiedades más importantes del régimen laboral agrario, las características y efectos en los beneficios sociales del trabajador agroindustrial, del mismo modo, realizamos un análisis, de sus diversos aspectos evaluados, como: remuneración, CTS, Vacaciones, Bono BETA, condiciones de trabajo, entre otros. Los resultados obtenidos nos permiten conocer la realidad laboral de los trabajadores



agroindustriales que a criterio personal con la nueva norma del régimen laboral agrario se han resuelto las necesidades urgentes, más no el problema de fondo que es la carencia de un trabajo decente. Que como refiere la OIT, los países deben llegar ofrecer un trabajo decente.

### 3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para cumplir con los fines propuestos en la elaboración de una investigación, se necesitan informantes o fuentes de información primaria, esas fuentes de información se denomina como población a investigar, puede estar compuesto de: personas, objetos, documentos, eventos, situaciones, entre otros. (Vara Horna, 2012)

En la presente la población está compuesta por los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, quienes presentan características comunes, y son receptores de los efectos del nuevo régimen laboral agrario. El tipo de muestra es no probabilística.

Traemos a colación lo afirmado por Neuman, (2009) *“En el estudio cualitativo no es posible definir el tamaño de la muestra a priori (antes de la recolección de datos) sino que se establece un tipo de unidad de análisis (...), la muestra final se conoce cuando las nuevas unidades que se añaden ya no aportan información o datos novedosos (“saturación de categorías”).*

La decisión del número de casos que conformen la muestra es del investigador, por lo general son tres los factores que intervienen para “determinar” o sugerir el número de casos: (Hernández Sampieri, 2014).

- Capacidad operativa de recolección y análisis
- El entendimiento del fenómeno (el número de casos que nos permitan responder a las preguntas de investigación, “saturación de categorías”).

- La naturaleza del fenómeno en análisis (si los casos o unidades son frecuentes y accesibles o no, si recolectar la información correspondiente lleva poco o mucho tiempo). (Hernández Sampieri, 2014)

En la investigación se analizó a 116 casos (trabajadores, agroindustriales), que reúnen los siguientes criterios de inclusión y criterios de exclusión.

**a) Criterios de inclusión**

- Trabajadores formales
- Trabajadores que laboran en empresas Agroindustriales
- Trabajadores que prestan sus servicios en el Distrito de Majes

**b) Criterios de exclusión**

El personal que no cumplan los criterios de inclusión

**c) Listado de empresas agroindustriales**

Las principales empresas que desarrollan actividades agroindustriales y operan sus actividades en el Distrito de Majes, Arequipa, se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 7**

*Empresas agroindustriales en el Distrito de Majes*

N° RUC	EMPRESA	DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL
20170040938	JURÍDICA	DANPER TRUJILLO S.A.C.
20411808972	JURÍDICA	AGRICOLA PAMPA BAJA S.A.C.
20600370899	JURÍDICA	AGRÍCOLA KAMUK S.A.C.

Fuente: Elaboración del equipo de trabajo

Bajo este contexto, para desarrollar el objetivo específico 2, se ha analizado a los trabajadores agroindustriales que laboran en las empresas agroindustriales que realizan sus actividades en el distrito de Majes.



### 3.3 UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

Nuestro objeto de estudio se encuentra localizado en el departamento de Arequipa, provincia de Caylloma, distrito de Mejes, las pampas de Mejes formaban parte de un desierto antes de 1981, por efectos de la irrigación surge el asentamiento, su desarrollo y se constituyen las principales empresas dedicadas a la actividad agrícola, agroexportación y agroindustrial, entre ellos se encuentra las empresas agroindustriales que albergan a miles de trabajadores, mismos que son objeto de análisis en esta investigación. El distrito de Majes es uno de los principales centros de producción del sur del país, ofertando un amplio portafolio de productos agrícolas y agroindustriales al mercado arequipeño, a las regiones del sur y principalmente al mercado exterior.

### 3.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

#### 3.4.1 Para el primer objetivo específico

**Analítico:** *“es la operación intelectual que consiste en considerar por separado las partes de un todo”* (Aranzamendi Ninacondor , 2015). La pertinencia de la utilización de este método es a razón de que se estudió individualmente los componentes del Régimen Laboral Agrario.

**Descriptivo:** En la elaboración de esta investigación se ha utilizado este método. Ya que hemos logrado describir las principales características y efectos del Régimen Laboral Agrario.

La investigación descriptiva: busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población. (Hernández Sampieri, 2014)





### 3.4.2 Para el segundo objetivo específico

**Analítico:** La pertinencia de este método es que nos permitió estudiar a la realidad laboral de los trabajadores agroindustriales de Majes, descomponiendo cada uno de sus componentes, para poder comprender mejor el estado actual en que se encuentran.

**Descriptivo:** Es pertinente la aplicación de este método, ya que describimos la realidad laboral como: remuneración, vacaciones, horas extras, CTS, gratificaciones, condiciones de trabajo, participación de utilidades, bono BETA de nuestro objeto de estudio con la realidad legal que ofrece el régimen laboral agrario

## 3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

### 3.5.1 Técnicas

Refiere (Aranzamendi Ninacondor , 2015) “*Son técnicas de investigación, los diversos procedimientos metodológicos, estrategias y análisis documentales utilizados para acopiar y procesar la información. En investigación jurídica las técnicas tienen por objeto la aprehensión de datos concretos para su posterior elaboración metodológica*”. (p. 294)

Por lo tanto, las técnicas a utilizarse para esta investigación son:

#### **Para el objetivo específico 1**

Se utilizó la técnica análisis documental: que nos ha permitido realizar un análisis a profundidad del Régimen Laboral Agrario, las partes más esenciales conforme a las dimensiones del estudio; también nos permite recabar la



información desde una mirada atinente, ordenada y sistemática, para su ulterior análisis.

### **Para el objetivo específico 2**

Se aplicó la técnica encuesta, ya que nos ha permitido conocer la realidad laboral del trabajador agroindustrial con la realidad legal que ofrece la ley 31110. Las técnicas precitadas nos han permitido obtener y elaborar datos de forma más rápida y eficaz para analizarlas e interpretarlas para luego arribar a las conclusiones.

#### **3.5.2 Instrumentos**

Los instrumentos de recolección de datos son recursos, medios, útiles, que sirven para: *“capturar los datos o la información requerida con el fin de verificar el logro de los objetivos de la investigación (...)”* (Niño Rojas, 2019).

En esta investigación, para la recopilación de datos se utilizó: para el objetivo específico 1 el instrumento fichas de análisis documental, donde se ha realizado el análisis exhaustivo de los documentos utilizados, ley del Régimen laboral agrario Ley N° 31110, el DS N° 005-2021-MIDAGRI y el campo doctrinario de esta institución jurídica.

Para el objetivo específico 2 se ha utilizado el instrumento (cuestionario escrita aplicado, vía formulario google) dirigido a 116 casos de estudio (trabajadores agroindustriales), lo cual nos permitió conocer la realidad laboral de los citados trabajadores en el contexto legal que ofrece la ley 31110.



### 3.5.3 Confiabilidad y validación del instrumento

Se entenderá a la confiabilidad del instrumento de la siguiente manera según (Niño, 2019),: la confiabilidad (o fiabilidad) es una exigencia básica, por cuanto asegura la exactitud y la veracidad de los datos, para que sea confiable un instrumento, este debe medir con veracidad al mismo sujeto participante en distintos momentos y arrojar los mismos resultados, la fiabilidad es el grado en que una prueba o un procedimiento produce en todas las ocasiones resultados similares en unas condiciones constantes. (p. 89)

En sentido parecido pero refiriendo una distinción a un estudio cualitativo afirma (Aranzamendi & Humpiri Nuñez , 2021) *“en los estudios cuantitativos se tiende a utilizar técnicas e instrumentos de alta precisión para validar los resultados con cierta fiabilidad, certeza y objetividad. En los estudios cualitativos no se usan técnicas ni instrumentos de alta precisión; para justificar los resultados en una investigación se hace uso de la capacidad del razonamiento lógico-jurídico, de las variadas formas de interpretación, de la técnica de la argumentación y otros medios afines”*. (p. 46)

Bajo este panorama, por tratarse de una investigación cualitativa, no es de rigor la validación y la confiabilidad del instrumento utilizado, sin embargo, se realizó la confiabilidad del cuestionario, se logró aplicar a una muestra piloto de 25 trabajadores agroindustriales de diferentes empresas ubicadas en el Distrito de Majes, con las mismas características de la población a estudiar.

#### **Confiabilidad del cuestionario**

Se ha medido en el coeficiente Alpha de Cronbach, los resultados se han interpretado conforme al baremo:

## Figura 1

### *Baremo de interpretación*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

De acuerdo al Baremo, el criterio es que mientras el valor calculado sea más cercano a 1, mayor será la confiabilidad del instrumento.

## Tabla 8

### *Confiabilidad del cuestionario*

A. Cronbach	N de elementos
,873	12

Conforme a la tabla N° 8 con 12 ítems aplicados en 25 casos que conforman la muestra piloto, el resultado del A. Cronbach es 0.873 conforme al baremo de interpretación arroja una magnitud muy alta, por consiguiente, el instrumento tiene una confiabilidad muy aceptable y puede aplicarse.

### 3.5.4 Variables

#### VARIABLE 1: RÉGIMEN LABORAL AGRARIO

#### DIMENSIONES

- Remuneración



- Bono BETA
- CTS y Gratificaciones de Ley
- Vacaciones
- Horas extras

## VARIABLE 2: REALIDAD LABORAL

### DIMENSIONES

- Incremento de remuneraciones
- Cantidad de horas de trabajo durante la semana
- Condiciones de trabajo
- Participación de las utilidades
- Existencia de sindicatos



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 ANÁLISIS

De acuerdo a lo desarrollado, el análisis se presenta enfocado a identificar los derechos laborales que mejora la Ley del Régimen Laboral Agrario, y contrastar la realidad laboral de los trabajadores Agroindustriales del Distrito de Majes con la aplicación de la Ley N° 31110. En el marco de la afectación de los derechos laborales: remuneración, gratificaciones, CTS, horas extras, vacaciones, utilidad, como componentes esenciales del derecho al trabajo.

Por esta razón analizamos en qué situación se encuentran los trabajadores agroindustriales, para ello presentamos los resultados obtenidos del análisis descriptivo sobre la realidad laboral de los trabajadores agroindustriales del distrito de Majes, con la realidad legal que ofrece la Ley de Régimen Laboral Agrario N° 31110, para lo cual, se ha aplicado una encuesta estructurada de 12 ítems, como se observa en las siguientes tablas.

**Tabla 9**

*Incremento de remuneración*

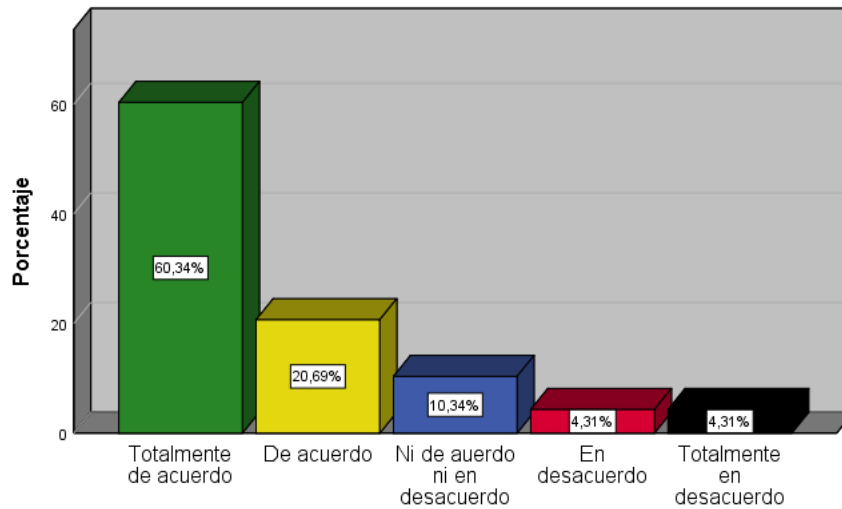
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	70	60,3
De acuerdo	24	20,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	10,3
En desacuerdo	5	4,3
Totalmente en desacuerdo	5	4,3
Total	116	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 1.

Elaboración: Del equipo de trabajo.

**Figura 2**

*Incremento de remuneración.*



Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 1.

Elaboración: del equipo de trabajo.

Respecto al incremento de remuneraciones con la vigencia de la nueva Ley del Régimen Laboral Agrario, Conforme la tabla N° 9 y la figura N° 2 el 60.3% de la población objeto de estudio se muestran totalmente de acuerdo, 20.7% de acuerdo, 10.3% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4.3% en desacuerdo y un 4.3% totalmente desacuerdo.

**Tabla 10**

*Implementación del Bono Especial de Trabajo Agrario (BETA)*

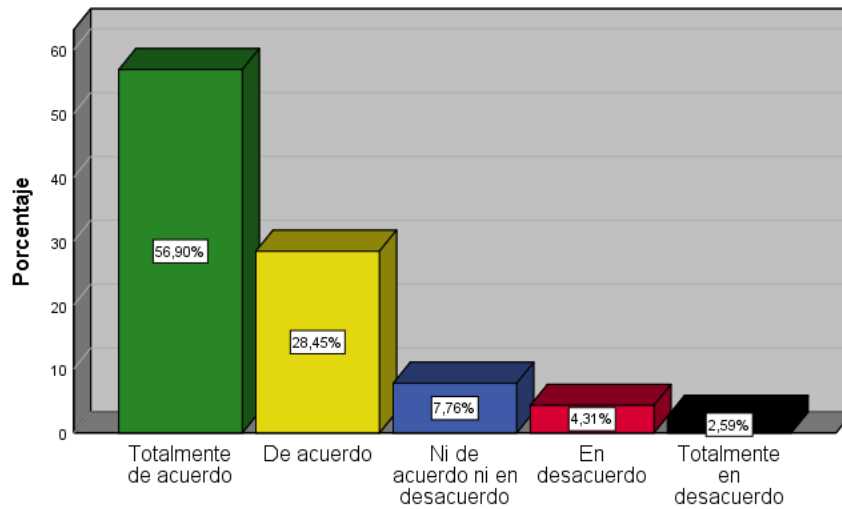
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	66	56,9
De acuerdo	33	28,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	7,8
En desacuerdo	5	4,3
Totalmente en desacuerdo	3	2,6
Total	116	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 2.

Elaboración: del equipo de trabajo.

**Figura 3**

*Implementación del Bono Especial de Trabajo Agrario (BETA)*



Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 2.

Elaboración: del equipo de trabajo.

Según la tabla N° 10 y la figura N° 3 de los casos analizados se llega a las siguientes interpretaciones. El 56.9% están totalmente de acuerdo, un 28.4% están de acuerdo, 7.8% se muestran indiferentes, 4.3% en desacuerdo y finalmente un 2.6% en totalmente desacuerdo; expresan que con la implementación del Bono Especial de Trabajo Agrario (BETA) se han incrementado sus remuneraciones.

**Tabla 11**

*Forma de pago de las Gratificaciones y la CTS*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Prorrateado en la remuneración diaria	78	67,2
En las fechas establecidas por ley.	38	32,8
Total	116	100,0

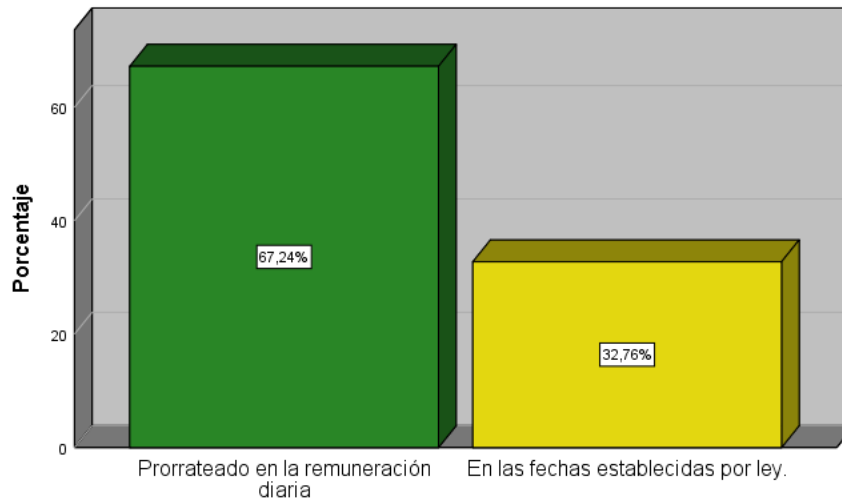
Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 3.

Elaboración: del equipo de trabajo.



**Figura 4**

*Forma de pago de las Gratificaciones y la CTS*



Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 3.

Elaboración: del equipo de trabajo.

Según la tabla N° 11 y la figura N° 4 el 67.2% afirman, el pago de las Gratificaciones Legales y la CTS reciben prorrateado en la remuneración diaria, es decir, en las boletas de pago semanal, quincenal o mensual, el 32.8% menciona que los referidos montos lo cobran en las fechas establecidas por ley.

**Tabla 12**

*Cantidad de horas de trabajo semanal*

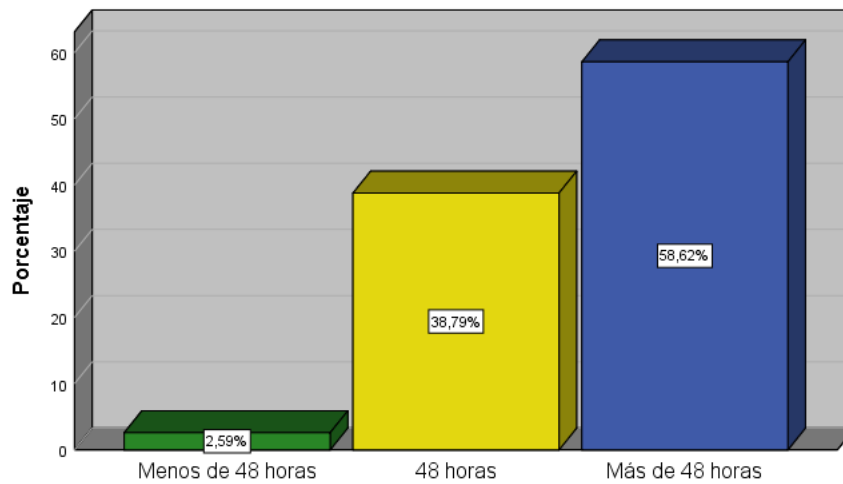
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 48 horas	3	2,6
48 horas	45	38,8
Más de 48 horas	68	58,6
Total	116	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 4.

Elaboración: del equipo de trabajo.

**Figura 5**

*Cantidad de horas de trabajo semanal*



Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 4.

Elaboración: del equipo de trabajo.

Conforme la tabla N° 12 y la figura N° 5 respectivamente se puede arribar a las siguientes interpretaciones. El 2.6% de los casos analizados trabaja menos de 48 horas a la semana, el 38.8% trabaja 48 horas semanales y un 58.6% de los trabajadores agroindustriales trabajan superiores a 48 horas semanales, es decir, realizan trabajo de sobre tiempo.

**Tabla 13**

*Pago de horas extras*

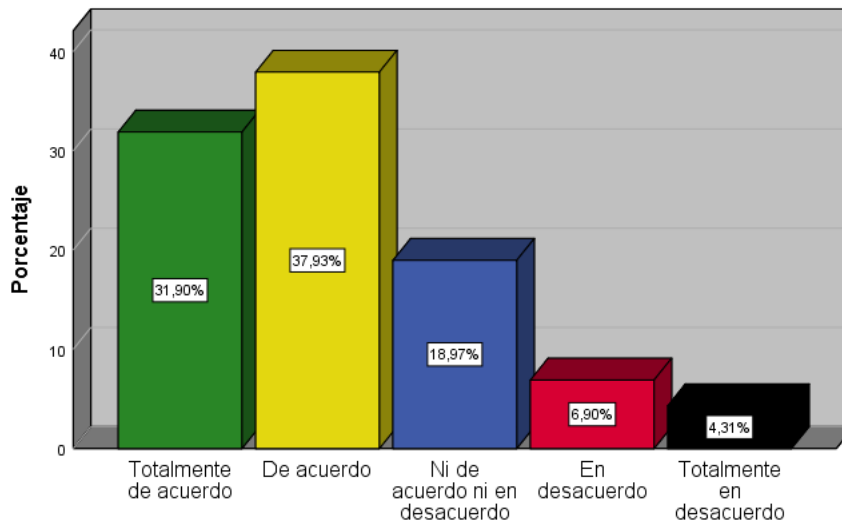
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	37	31,9
De acuerdo	44	37,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	19,0
En desacuerdo	8	6,9
Totalmente en desacuerdo	5	4,3
Total	116	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 5.

Elaboración: del equipo de trabajo.

**Figura 6**

*Pago de horas extras*



Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 5.

Elaboración: del equipo de trabajo.

Respecto al reconocimiento y pago del empleador por las horas extras realizadas, según la tabla N° 13 y la figura N° 6 el 31.9% de la población objeto de estudio consideran totalmente de acuerdo, 37.9% de acuerdo, 19% se muestra indiferente, 6.9% en desacuerdo y un 4.3% en totalmente desacuerdo.

**Tabla 14**

*Suspensiones de trabajo durante la semana, que afecta a la remuneración del trabajador*

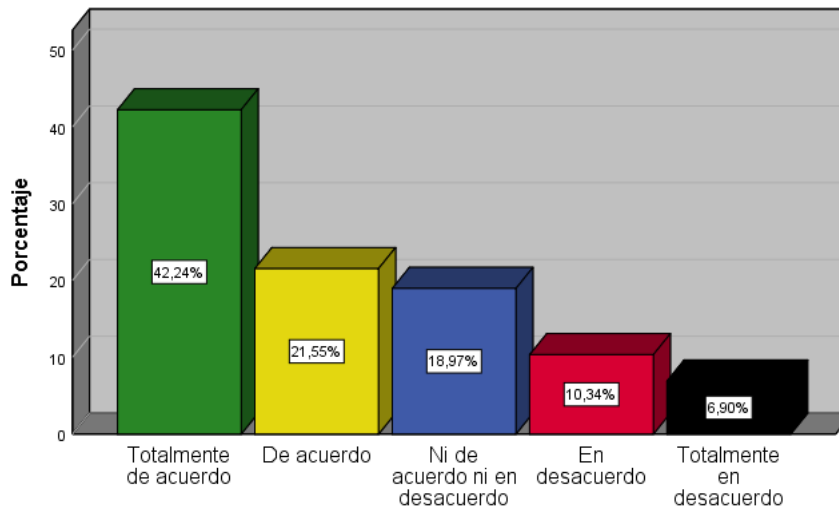
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	49	42,2
De acuerdo	25	21,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	19,0
En desacuerdo	12	10,3
Totalmente en desacuerdo	8	6,9
Total	116	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 6.

Elaboración: del equipo de trabajo.

**Figura 7**

*Suspensiones de trabajo durante la semana, que afecta a la remuneración del trabajador*



Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 6.

Elaboración: del equipo de trabajo.

Respecto a la existencia suspensiones de trabajo durante la semana que afectan la remuneración del trabajador, Conforme la tabla N° 14 y la figura N° 7 el 42.2% de la población objeto de estudio consideran estar totalmente de acuerdo, 21.6% de acuerdo, 19% se muestra indiferente, 10.3% en desacuerdo y un 6.9% en totalmente desacuerdo.

**Tabla 15**

*Goce de vacaciones*

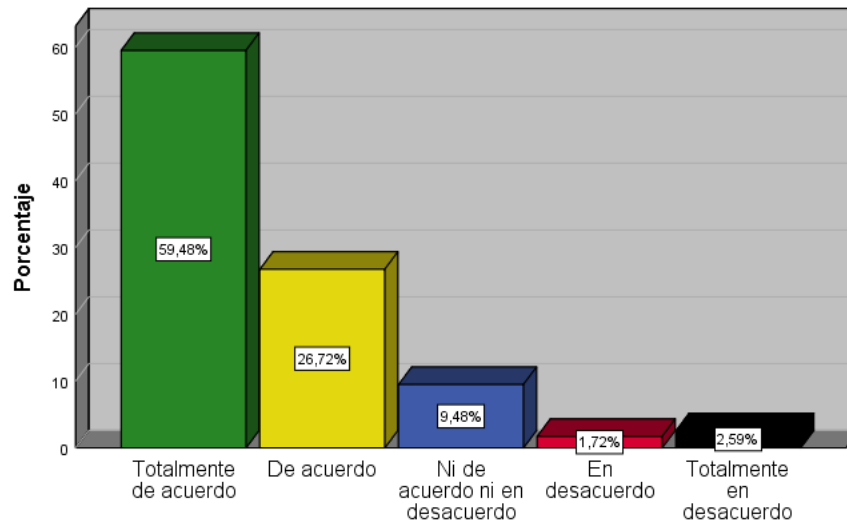
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	69	59,5
De acuerdo	31	26,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	9,5
En desacuerdo	2	1,7
Totalmente en desacuerdo	3	2,6
Total	116	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 7.

Elaboración: del equipo de trabajo.

**Figura 8**

*Goce de vacaciones*



Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 7.

Elaboración: del equipo de trabajo.

Respecto al goce de vacaciones con la vigencia de la nueva Ley del Régimen Laboral Agrario, Conforme la tabla N° 15 y la figura N° 8 el 59.5% de la población objeto de estudio consideran estar totalmente de acuerdo, 26.7% de acuerdo, 9.5% se muestra indiferente, 1.7% en desacuerdo, finalmente, 2.6% en totalmente desacuerdo.

**Tabla 16**

*Pago de utilidades*

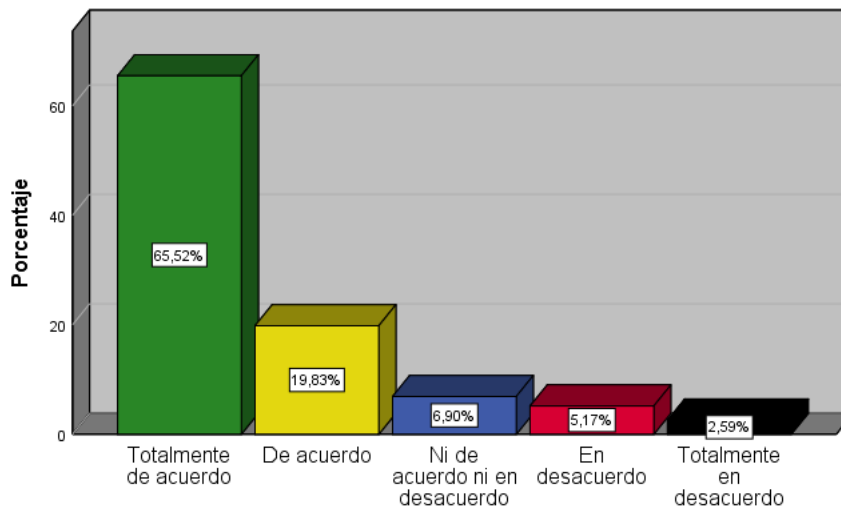
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	76	65,5
De acuerdo	23	19,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	6,9
En desacuerdo	6	5,2
Totalmente en desacuerdo	3	2,6
Total	116	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 8.

Elaboración: del equipo de trabajo.

**Figura 9**

*Pago de utilidades*



Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 8.

Elaboración: del equipo de trabajo.

Respecto al pago de utilidades conforme señala la nueva Ley del Régimen Laboral Agrario, según la tabla N° 16 y la figura N° 9 el 65.5% de la población objeto de estudio se muestran totalmente de acuerdo, 19.8% de acuerdo, 6.9% se muestran indiferentes, 5.2% en desacuerdo, finalmente, 2.6% en totalmente desacuerdo. Lo que demuestra que los mencionados trabajadores reciben por concepto de utilidades en forma proporcional al cargo y al tiempo laborado del periodo fiscal anterior.

**Tabla 17**

*Condiciones de trabajo en el Régimen Laboral Agrario*

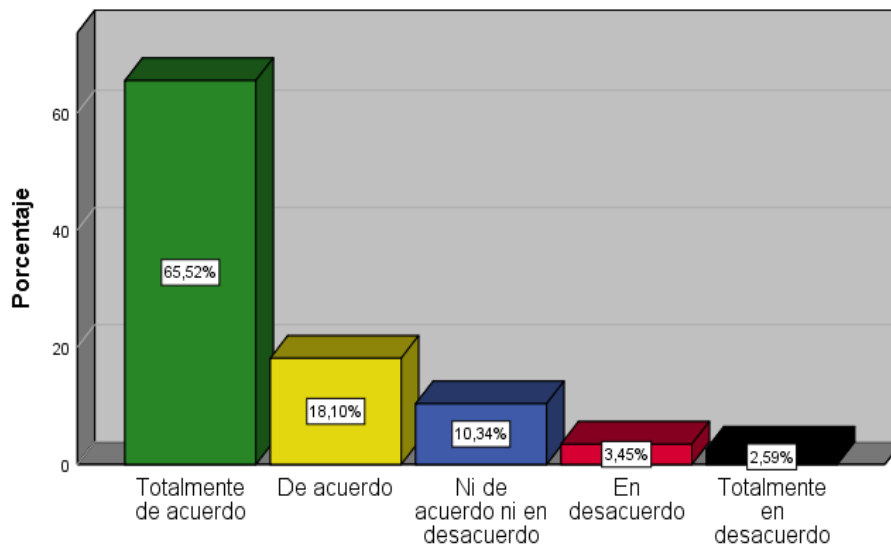
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	76	65,5
De acuerdo	21	18,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	10,3
En desacuerdo	4	3,4
Totalmente en desacuerdo	3	2,6
Total	116	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 9.

Elaboración: del equipo de trabajo.

### Figura 10

#### *Condiciones de trabajo en el Régimen Laboral Agrario*



Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 9.

Elaboración: del equipo de trabajo.

Respecto al mejoramiento de las condiciones de trabajo como: traslado de trabajadores al centro de trabajo, zonas de descanso, condiciones de los comedores, hidratación, alimentación, servicios higiénicos, entre otros, Conforme la tabla N° 17 y la figura N° 10 el 65.5% de la población objeto de estudio consideran estar totalmente de acuerdo, 18.1% de acuerdo, 10.3% se muestran indiferentes, 3.4% en desacuerdo y un 2.6% en totalmente desacuerdo.

**Tabla 18**

*Reconocimiento de los derechos laborales*

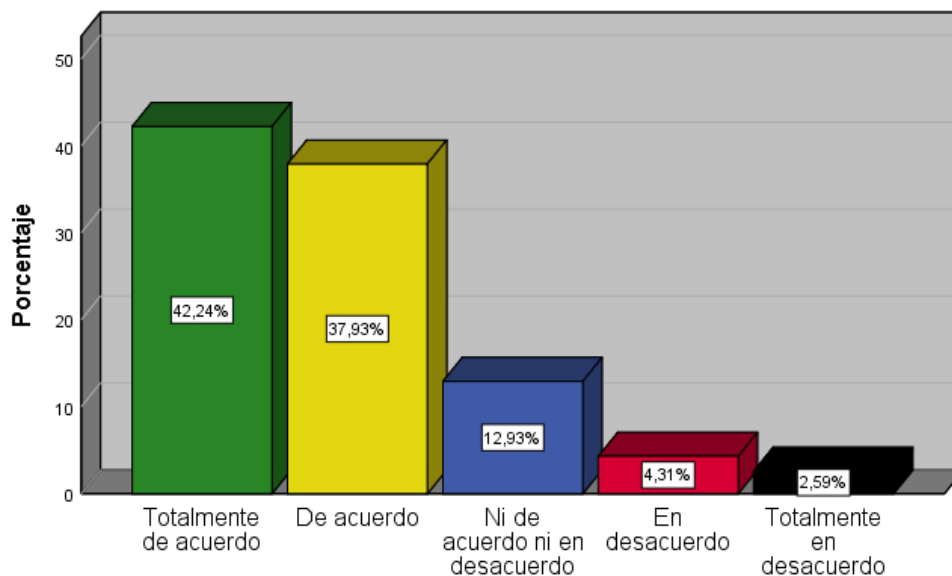
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	49	42,2
De acuerdo	44	37,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	12,9
En desacuerdo	5	4,3
Totalmente en desacuerdo	3	2,6
Total	116	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem. 10

Elaboración: del equipo de trabajo.

**Figura 11**

*Reconocimiento de los derechos laborales*



Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 10.

Elaboración: del equipo de trabajo.

Respecto al mejoramiento en el reconocimiento a los derechos laborales en la nueva Ley del Régimen Laboral Agrario, según la tabla N° 18 y la figura N° 11 el 42.2% de la población objeto de estudio consideran estar totalmente de acuerdo, 37.9% de



acuerdo, 12.9% se reflejan indiferentes, 4.3% en desacuerdo y un 2.6% en totalmente desacuerdo.

**Tabla 19**

*Respeto de los derechos laborales por el empleador*

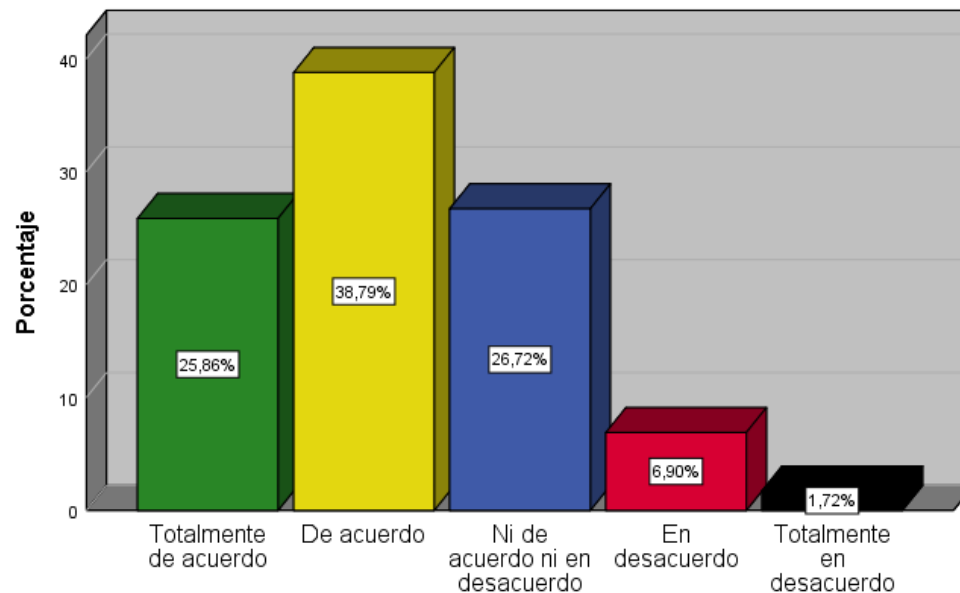
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	25,9
De acuerdo	45	38,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	26,7
En desacuerdo	8	6,9
Totalmente en desacuerdo	2	1,7
Total	116	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 11.

Elaboración: del equipo de trabajo.

**Figura 12**

*Respeto de los derechos laborales por el empleador*



Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 11.

Elaboración: del equipo de trabajo.

Respecto a la percepción de respeto de los derechos laborales por el empleador, Conforme la tabla N° 19 y la figura N° 12 el 25.9% de la población objeto de estudio se muestran totalmente de acuerdo, es decir, expresan que en las empresas donde laboran su empleador respeta sus derechos como trabajador, 38.8% de acuerdo, 26.7% se muestran indiferentes, 6.9% de los trabajadores analizados se muestran en desacuerdo lo denota que sus empleadores realizan un mal manejo de los derechos laborales, un 1.7% en totalmente desacuerdo.

**Tabla 20**

*Libertad de pertenecer y/o formar un sindicato de trabajadores*

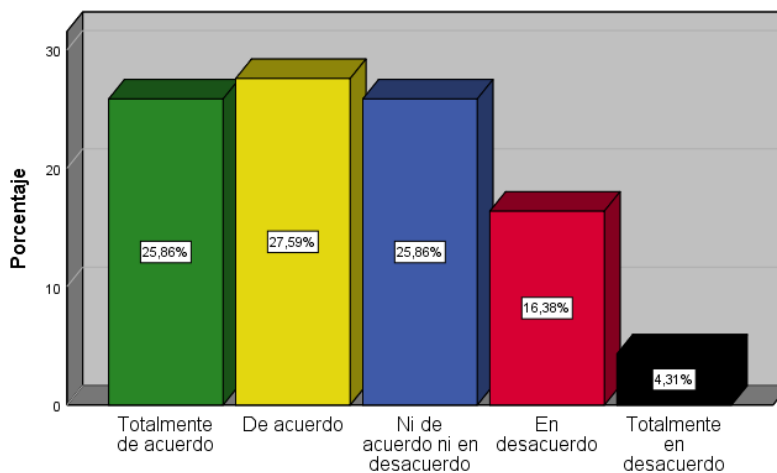
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	25,9
De acuerdo	32	27,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	25,9
En desacuerdo	19	16,4
Totalmente en desacuerdo	5	4,3
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 12.

Elaboración: del equipo de trabajo.

**Figura 13**

*Libertad de pertenecer y/o formar un sindicato de trabajadores*





Fuente: Aplicación de encuesta a los trabajadores agroindustriales del Distrito de Majes, ítem 12.

Elaboración: del equipo de trabajo.

Respecto a la libertad de pertenecer y/o formar un sindicato de trabajo en la planta o fundo donde laboran, según la tabla N° 20 y la figura N° 13 el 25.9% de la población objeto de estudio consideran estar totalmente de acuerdo, 27.6% de acuerdo, lo que denota que lo dispuesto en la nueva norma laboral agrario es aplicado en sede real en la formación de sindicatos para que los trabajadores tengan mayor capacidad de negociación con sus empleadores, en diversos temas laborales, 25.9% se muestran indiferentes, 16.4% en desacuerdo y un 4.3% en totalmente desacuerdo.

## 4.2 DISCUSIÓN

Para seguir con la discusión, es pertinente destacar que el nivel de fiabilidad de la consistencia interna y validez del instrumento aplicado han sido excelentes, lo que genera confianza y seguridad para su utilización en la presente.

Después de presentar los resultados descriptivos a continuación mostramos un análisis y discusión de resultados, en este marco nos hemos enfocado en el estudio analítico de la norma del Régimen Laboral Agrario, los efectos más importantes en relación a los derechos laborales, para luego contrastar con los resultados obtenidos.

Conforme a los resultados, en cuanto a los objetivos específicos, se han identificado los derechos laborales que ha mejorado la Ley del Régimen Laboral Agrario, y por otra parte se muestra la realidad laboral de los trabajadores agroindustriales con los beneficios legales que ofrece la norma precitada. A continuación, pasamos a analizar las principales mejoras sobre los derechos laborales.



#### 4.2.1 La Remuneración:

Es el principal efecto positivo de la dación de la norma bajo análisis, en el artículo 3° de la (Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial – Ley N° 31110 (2020) establece que la Remuneración Básica no puede ser menor a la RMV. Concordante con lo establecido (Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada – N° 003-2022-TR, 2022) la RMV de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada equivale a 1025.00 soles en la actualidad. (p. 10)

Además agrega el concepto de Remuneración Diaria (RD), equivalente a la suma de remuneración básica, la parte proporcional de las de las Gratificaciones de Ley, la parte proporcional de la CTS, otro aporte es que le faculta al trabajador agrario de poder elegir entre dos opciones: a) recibir los conceptos de CTS y Gratificaciones de manera prorrateada junto con la RD, b) recibir los conceptos de CTS y Gratificaciones en los plazos que la ley establece, sin que entren a ser prorrateados en la remuneración diaria (Castillo Paulino, 2021). Adicionalmente a la Remuneración Básica, el trabajador percibe una Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA) equivalente al 30% de la Remuneración Mínima Vital con carácter no remunerativo. El bono BETA puede abonarse en proporciones diarias o en forma mensual en relación a la cantidad de días trabajado. El derecho a la Remuneración Diaria se genera siempre y cuando se labore más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio. (Castillo Paulino, 2021)

Concordante con lo establecido en (Texto Unico Ordenado del decreto legislativo N° 728 Ley de productividad y competitividad laboral, 1997) la



remuneración no puede ser inferior a la remuneración mínima vital, siempre que se trabaje al menos 4 horas diarias.

Bajo este análisis se aprecia, que en lo referente al derecho de remuneración del trabajador agrario o agroindustrial, tiene un efecto positivo con la dación de la norma en análisis, en aras de incrementar el ingreso de los trabajadores, por ello, cobra una especial atención la implementación del bono BETA, que asciende al 30% de la Remuneración Mínima Vital, incrementa en un aproximado de 10.25 soles a la remuneración diaria; por lo que nos lleva a recordar, que antes de la dación de la Ley 31110, el Decreto de Urgencia N° 043-2020 el cual modificó a la Ley de Promoción del sector Agraria Ley N° 27360, con esta modificatoria la remuneración diaria del trabajador agrario en ese entonces alcanzaba a los 39.14 soles, pero en la actualidad con la implementación del nuevo Régimen Laboral Agrario la remuneración diaria alcanza a los 49.39 soles, efecto muy positivo, que de alguna manera mejora la remuneración del trabajador agrario, agroexportador y agroindustrial, logrando un ingreso más justo y proporcional al esfuerzo ofrecido.

Este panorama nos acerca a generar un trabajo decente para los trabajadores de este sector, exigido por OIT, este último brinda la siguiente definición: Trabajo decente es un concepto que busca lograr, un buen trabajo o un empleo digno, no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales (OIT, 2012). Tampoco es decente el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado (Semovia , 2014).

En ese sentido, se dio un avance alentador para mejorar el derecho a la remuneración, que permite acercarnos a un trabajo decente. En el plano fáctico se



ha constatado con la aplicación del instrumento (encuesta aplicado a trabajadores agroindustriales), tal como se aprecia a tabla N° 9, el 60,3% de la población objeto de análisis expresan estar totalmente de acuerdo que su remuneración o sus ingresos se han incrementado con la vigencia del ultimo Régimen Laboral Agrario, 20,7% consideran estar de acuerdo, y un 4.3% afirman que su remuneración o sus ingresos no han mejorado con la vigencia de la norma citada.

Por otro lado, se aprecia que los mencionados incrementos se vieron favorecidos con la implementación del Bono BETA, tal como se observa en la tabla N° 10, que el 56,9% expresan estar totalmente de acuerdo que al percibir un incentivo extra por cada día laborado implementado a través del Bono Especial de Trabajo Agrario (BETA) sus ingresos se han incrementado, el 28.4% de acuerdo, y una minoría de 2.6% afirman estar totalmente en desacuerdo que el Bono BETA les haya favorecido para el incremento de sus ingresos.

Sin duda, el otorgamiento de este beneficio mejora los ingresos de los trabajadores del sector, sin embargo, afecta a las trabajadoras gestantes que gozan de descanso pre y post parto, ya que la BETA por ser de carácter no remunerativo, no es tomado en cuenta para el cálculo de remuneraciones durante los periodos de descanso, por ello, se ve mermada en gran medida la disminución de los ingresos de las mencionadas trabajadoras, por lo que se vulnera el carácter no discriminatorio que pregonan la norma bajo análisis.

Para la dación de este beneficio, no se ha tomado en cuenta el criterio de la legislación nacional para la actividad privada que señala que toda bonificación que sea otorgado por prestar sus servicios, además tenga el carácter de libre utilización del trabajador y sea otorgada de manera habitual: semanal, quincenal



o mensual tiene carácter remunerativo, los conceptos que tienen carácter no remunerativo se otorgan en forma ocasional, y el BETA no es un beneficio ocasional.

#### **4.2.2 Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios**

Para la discusión de la CTS traemos a colación, la Resolución Suprema de Beneficios Sociales de los trabajadores agrícolas - N° 117 (1964) establecía que los trabajadores agrícolas de temporada tenían derecho a percibir un dozavo del monto de 30 salarios por concepto de indemnización por tiempo de servicios y un dozavo por compensación vacacional, por cada 21 días efectivos de labor, continua o discontinua. Este dispositivo se inscribía en un contexto en el que la legislación regulaba cada uno de estos beneficios de manera separada y diferenciada para empleados y obreros, (Rendón Vásquez, 2010).

Como se observa, lo establecido en esta norma, es la primera regulación laboral para el sector agrario, para su época muy buena, porque reconocía derechos, a lo que hoy los denominamos Compensación de Tiempo de Servicios y Vacaciones, lo que recibían los trabajadores era casi lo más parecido a lo que hoy perciben, sin embargo, en el transcurso del tiempo durante poco más de medio siglo se precarizaron estos derechos mediante el establecimiento de normas posteriores como la ley de promocional N° 27360, para luego en la última legislación del Régimen Laboral Agraria Ley 31110 se regula para mejorar los referidos derechos, equiparando con la norma primigenia del año 1964. Lográndose un gran avance, dado que se logró equiparar con lo establecido en el Régimen General del sector privado.



Otorga a la decisión del trabajador la facultad de poder decidir entre recibir los conceptos de CTS y gratificaciones en los plazos que la ley señala o se abonen de manera prorrateada con la remuneración diaria, y sean pagadas de forma semanal, quincenal o mensual dependiendo de las políticas salariales de cada empresa agroindustrial, la proporción mensual de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad es equivalente al 16,66% de la Remuneración Básica y la proporción mensual de la CTS es el equivalente al 9,72% de la Remuneración Básica. (Castillo Paulino, 2021)

El procedimiento de la elección se desarrolla de la siguiente forma, si el trabajador agrícola, agroexportador y agroindustrial elija recibir los conceptos de CTS y gratificaciones en los plazos que señala la ley, sin que entren a ser prorrateados remuneración diaria, las gratificaciones legales se abonan en la forma, oportunidad y condiciones que prescribe la Ley N° 27735, mientras que la CTS se deposita en la forma, oportunidad y condiciones que regula el TUO del Decreto Legislativo N° 650. (Ministerio de desarrollo agrario y riego, 2021)

Debemos agregar, que el trabajador debe informar su decisión por escrito al empleador, en soporte físico o virtual en el plazo de 5 días hábiles de iniciado la relación laboral, a falta de este aviso corresponde el pago en forma prorrateada en la RD, empero, esta decisión es modificable posteriormente conforme al acuerdo de las partes.

En sede real conforme a la tabla N° 11 el 67,2% de la población objeto de estudio; expresan que perciben las Gratificaciones y la CTS en la opción “a” en forma prorrateada en la remuneración diaria, es decir, en cada boleta de pago que reciben, semanal como lo hace Agrícola Pampa Baja, quincenal como lo realiza





DanPer Trujillo o mensual, depende de las políticas de pago de las empresas agroindustriales, en contraste, el 32,8% de los trabajadores analizados reciben las Gratificaciones y la CTS eligiendo la opción “b” en la forma, oportunidad y condiciones que señala la ley. Como se aprecia gran parte de los trabajadores agroindustriales mantienen las formas de pago practicados en la norma laboral anterior, el mismo que no se condice con el objetivo de la norma en análisis, que es equiparar los derechos laborales con el régimen común.

La Compensación por Tiempo de Servicios al pagarse de forma conjunta con la RD al trabajador agroindustrial, desnaturaliza la función principal de su regulación y por lo tanto se precariza y no cumple la finalidad de servir como solvencia económica ante una eventual pérdida de empleo del trabajador agroindustrial.

#### **4.2.3 Jornada de trabajo y Trabajo de sobre tiempo**

El artículo 23° de la Constitución Política del Perú (1993) señala “*Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento*”. (p. 14). Y en lo referente a la hornada de trabajo señala “*La jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo (...)*” (Constitución Política del Perú, 1993). (p.14)

En concordancia se establece que la jornada ordinaria de trabajo para trabajadores mayores de edad es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como maximo (Decreto Legislativo, Ley de Jornada de Trabajo, Horario, y trabajo en Sobretiempo – N° 854, 1996).

El trabajo realizado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera horas de sobretiempo y se abona con un recargo a convenir que no podra ser



inferior del 25% en las dos primeras horas de sobre tiempo, calculado sobre la remuneración ordinaria, 35% a partir de la tercera hora, el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. (Decreto Legislativo, Ley de Jornada de Trabajo, Horario, y trabajo en Sobretiempo - N° 854, 1996)

Lo mencionado guarda concordancia con lo establecido en la Casación Laboral N° 13180-2015 Cajamarca (2015) define al trabajo de sobretiempo como las horas trabajadas que exceden la jornada ordinaria o legal establecida en un centro de labores y por el cual requiere un tratamiento especial.

Concordante con lo establecido en el artículo 1° Decreto Legislativo, Ley de la jornada de trabajo, horario y sobretiempo – N° 854, (1996) señala “*La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo*”.

A su vez, artículo 9° del Decreto Supremo - N° 007-2002-TR (2002) señala “*nadie puede ser obligado a trabajar horas extras (...)*”. Sin embargo, en la práctica empresarial del sector de la agroindustria, al inicio del vínculo laboral se impone una especie de convenio para la realización de las horas extras, ya sea por una política empresarial o la necesidad de producir la materia prima con urgencia, por procesarse alimentos altamente perecederos como: frutas, verduras, hortalizas y otros. Esta práctica constituye una violación a la condición voluntario del trabajo de sobretiempo.

Por su parte, el inciso b) del artículo 3° de la norma objeto de análisis en esta tesis señala, “*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” (Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial – N° 31110, 2020). El tiempo laborado que excede la jornada ordinaria es considerado 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 y 35% para las horas restantes. (Castillo Paulino, 2021)*

En sede real según la tabla N° 12 el 2,6% de la población objeto de estudio; expresan que trabajan menos de 48 horas semanales, el 38.8% afirman que trabajan 48 horas semanales tal como lo establecen la legislación que regulan la jornada de trabajo, y un 58.6% trabajan más de 48 horas semanales, lo que implica que en el sector agroindustrial generalmente se realizan horas extras. Por otra parte, conforme a la tabla N°13 el 69.8% de los trabajadores agroindustriales considera que su empleador reconoce y hace efectivo el pago de las horas extras realizadas.

Debemos de agregar que en la investigan se ha constatado que generalmente se trabajan en sobretiempo en algunos días de la semana, por otra parte se realizan suspensiones de trabajo en algunos días durante la semana, conforme se muestra en la tabla N° 14, el 63.8% de la población objeto de estudio afirman estar de acuerdo, que en su centro de trabajo se realizan frecuentemente suspensiones de trabajo durante la semana, el mismo que afecta negativamente en sus ingresos.

Bajo este escenario, se evidencia que, se trabaja más de 48 horas semanales, en contraste, se realizan frecuentemente suspensiones de trabajo



durante la semana, resulta muy conveniente para el empleador porque solo paga las horas extras con un sobrecargo que se calcula en base a la RMV, sin embargo, al trabajador por los días suspendidos se deja de abonar conceptos como: el Bono BETA, las Gratificaciones, CTS, vacaciones, asignación familiar entre otros derechos. Como se puede apreciar la norma en análisis tiene un efecto encaminado a mejorar el derecho a la remuneración, sin embargo, en la aplicación se puede apreciar, que no se está cumpliendo en su totalidad por las empresas agroindustriales, lo que denota, que la norma aún se puede mejorar en el tratamiento de horas extras, con la finalidad de evitar este desencuentro.

#### **4.2.4 El descanso vacacional**

Con respecto a este derecho laboral en el sector agrario, fue uno de los derechos que ha sufrido una desnaturalizado abismal durante dos décadas, que con la implementación de la Ley N° 27360, que planteaba un esquema promocional de la actividad agraria, otorgando mayores beneficios a los empresarios, en contraste deterioraba la condición laboral de los trabajadores, por lo que establecía: el descanso vacacional será de 15 (,quince) días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda. (Ley de Promoción Agraria – N° 27360, 2001).

Como es de notarse, el descanso vacacional se desnaturalizó recortándose a la mitad en comparación del régimen general. Aunque se pretendió equiparar con el Decreto de Urgencia N° 043-2020 el cual modificó a la norma promocional, pero en la aplicación en sede real no llegó a concretizarse por una decisión discrecional del sector empresariado.



Finalmente, en la última legislación, el descanso vacacional es de 30 días por cada año de servicios, según el tipo de contrato, el cual se rige por las disposiciones en el Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y su Reglamento. (Castillo Paulino, 2021)

Con esta disposición se ha equiparado al régimen general que establece los 30 días calendarios, algo que consideramos que se dio por una “cuestión de justicia”, porque no se puede incentivar el crecimiento de un sector de la economía sacrificando los derechos laborales como lo venían permitiendo las leyes anteriores, no intentamos argumentar que no se puede impulsar el crecimiento del sector, por el contrario, es factible, pero con otro tipo de beneficios como acceso a financiamiento con intereses reducidos, reducción de impuestos, capacitaciones, búsqueda de nuevos mercados y otras medidas que no vulneren los derechos laborales bajo ninguna causa.

Pero el derecho de vacaciones, así como fue el derecho más vulnerado por las normas anteriores, en la actualidad, se muestra que ha mejorado en gran medida equiparada al régimen general de la actividad privada, conforme se muestra en la tabla N° 15 el 59.5% de los trabajadores encuestados consideran estar totalmente de acuerdo que gozan de sus vacaciones conforme lo establece la ley, es decir gozan de treinta (30) días de descanso remunerado por cada año trabajado, el 26.7% considera estar de acuerdo.

#### **4.2.5 Participación de utilidades**

En el sector agrario desde su regulación desde la década de los 60 mediante la Resolución Suprema N° 117, Beneficios Sociales de los trabajadores agrícolas,



no se regulaba el derecho de participación de utilidades, sin embargo, con la dación de la Ley N° 31110 los trabajadores 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. (Castillo Paulino, 2021)

Conforme con el inciso k) del artículo 3°, de la Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial – N° 31110, 2020) Los trabajadores tienen el derecho a recibir utilidades desde el primer día de trabajo. Como se observa en el párrafo arriba *supra*, el trabajador participara en forma escalonada de las utilidades del periodo fiscal iniciando con el 5% en el 2021 hasta llegar al 10% a partir del 2027.

Por otra parte "*si el trabajador agrario ya viene gozando del derecho a la participación en las utilidades, se opta por la que resulte más beneficiosa para el trabajador*" (Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial - N° 005-2021-MIDAGRI, 2021). Traemos a colación que, antes de la aplicación de la Ley N° 31110 algunos empleadores venían repartiendo utilidades, por la exigencia de certificaciones internacionales tales como: responsabilidad Social SA8000, GLOBALG.A.P.

Según la tabla N° 16 el 65.5% de los casos analizados; consideran estar totalmente de acuerdo que su empleador cumple con pagar las utilidades conforme señala la norma, el 19.8% considera estar de acuerdo. Por consiguiente, el reconocimiento de este derecho en cierta forma significa mayores ingresos para los trabajadores, el mismo que es concordante con lo pregonado por la OIT



cuando desarrolla el trabajo decente “*El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado*”. (Semovia , 2014). Se observa, que la nueva ley del régimen agrario busca mejorar los derechos laborales del sector agrario, encaminado a lograr un trabajo más digno, enfocado en el reconocimiento, y respeto de los derechos fundamentales, así como el bienestar y un ingreso más justo y proporcional.



## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se ha podido identificar que la ley 31110, tiene efectos positivos en relación de los derechos laborales, como el incremento de remuneración mediante la implementación del bono BETA, vacaciones equiparadas al región general común de la actividad privada, la implementación del derecho de participación de utilidades, existencia de sindicatos de trabajadores, condiciones de trabajo más dignas. Todos estos factores, nos acercan a la exigencia de un trabajo más digno para los trabajadores del sector agroindustrial.

**SEGUNDA:** Se ha comprobado que con la dación la Ley del Régimen Laboral Agrario, la realidad laboral de los trabajadores de la agroindustria, ha mejorado, toda vez que, perciben un ingreso más justo y proporcional, cuentan con condiciones de trabajo más dignas, el empleador respeta sus derechos como trabajador, cuestión que se consolida con la existencia de sindicatos, por lo que, los citados trabajadores, en gran parte están conformes con la realidad legal que ofrece la norma laboral agraria, sin embargo la norma aún se puede mejorar, con la finalidad de constituir una legislación laboral sólido y sostenible para el sector.





## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Mayor presencia de la SUNAFIL en el sector de la agroindustria, a fin de poder brindar charlas informativas a los trabajadores, respecto a los derechos laborales reconocidos en la ley, por otro lado, fiscalizar a los empresarios el cumplimiento de los referidos derechos.

**SEGUNDA:** Que, el Bono Especial de Trabajo Agrario (BETA) afecta a las trabajadoras gestantes que gozan de descanso pre y post parto, ya que la BETA por ser de carácter no remunerativo, no es tomado en cuenta para el cálculo de remuneraciones durante los periodos de descanso, por ello, se ve mermada en gran medida la disminución de los ingresos, evidenciando la vulneración al principio de no discriminación salarial que se pregona en la Ley, y para el otorgamiento de este beneficio, no se ha tomado en cuenta el criterio de la legislación nacional que señala que toda bonificación que sea otorgado por prestar servicios, además tenga el carácter de libre utilización del trabajador y sea otorgada de manera habitual: semanal, quincenal o mensual tiene carácter remunerativo, los conceptos que tienen carácter no remunerativo se otorgan ocasionalmente, en consecuencia, el BETA no es un beneficio ocasional y se otorga por el servicio del trabajador agroindustrial, bajo esta óptica devendría su carácter remunerativo.

**TERCERA:** Se ha podido apreciar que el trabajador de la agroindustria labora superior a 48 horas semanales, en contraste, conforme a los casos analizados se evidencia suspensiones de labores durante la semana, lo que denota, que aun con la implementación del Bono BETA la remuneración del trabajador



se ve mermado, ya que en los días de suspensión de labores se deja de abonar, BETA, Gratificaciones y CTS, la parte proporcional del dominical, asignación familiar, entre otros. Por lo que resulta necesario la regulación del manejo de las horas extras en el régimen agrario, se podría establecer una modificatoria, en el inciso j) del artículo 3° de la Ley 31110 agregando lo siguiente: “Por cada 6 horas extras sea considerado como un día laborado con todos los beneficios de ley, siempre en cuando existan suspensiones laborales durante la semana”.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Aranzamendi , L., & Humpiri Nuñez , J. (2021). *Derecho y ciencia: Ruta para hacer una tesis en Derecho*. Lima: Grijley.
- Aranzamendi Ninacondor , L. (2015). *Investigación Jurídica, de la Ciencia y el Conocimiento Científico Científico*. Lima: Grijley.
- Buezo Saucedo, N. R., & Vargas Waraya, M. F. (2018). *El clima organizacional y la productividad en las industrias madereras de la ciudad de La Paz: caso, Empresa Brigh Tower S.R.L.* Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Castillo Paulino, L. (2021). *Nuevo régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agro industrial*. Lima: Servicios Graficos Sebastian.
- Catharino, J. M. (2013). El régimen jurídico de las "empresas de trabajo temporal". *Revista española de derecho del trabajo*, 331-342.
- Chamorro, O. R., Caba, N., & Fontalvo, T. J. (2011). *Gestión de la Producción y las Operaciones*. Colombia: Corporación para la Gestión del Conocimiento Asesores del 2000.
- Congreso de la república. (1993). *Constitución política del Perú*. Fondo editorial Cultura Peruana.
- Congreso de la Republica. (2001). *Ley de Promoción Agraria - N° 27360*. Congreso de la República. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/5C947E120537341B05257B7A004B13E5/\\$FILE/27360.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5C947E120537341B05257B7A004B13E5/$FILE/27360.pdf)
- Congreso de la República. (2020, 12 de diciembre). *Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial - N° 31110*. Diario oficial el peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1916568-7>
- Fidias, G. A. (2012). *El proyecto de investigación : introducción a la metodología científica*. Caracas - Republica Boliviana de Venezuela: Episteme, C.A.



- García Espino , R. E. (2014). *Realidad laboral de los trabajadores Agroindustriales de la ciudad de Ica*. ICA.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 60-125.
- Hernández Sampieri, R. F. (2014). *Metodología de la Investigación* . México: McGRAW-HILL/Interamericana Ediciones S.A.
- Hoyos , F., & Iglesias , R. (2014). *Régimen Laboral Agrario*. Lima: PUCP.
- Martin, L. (2020). ¿Cuál es el impacto del nuevo régimen laboral agrario? *Conexión ESAN*.
- Medina Nolte, Y. D. (2018). *El régimen laboral especial agrario, Ley 27360 y los derechos laborales reconocidos a los trabajadores* . Piura: UNP.
- Ministerio de desarrollo agrario y riego. (2021, 30 de marzo). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial - N° 005-2021-MIDAGRI*. Diario oficial el peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1939453-3>
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo . (2022, 3 de abril). *Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada* . Diario oficial el peruano .
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (1996, 01 de octubre). *Decreto Legislativo, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00854.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (1997, 27 marzo). *Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de productividad y competitividad laboral*. El Peruano. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)



- Ministro de trabajo y promoción del empleo. (2021, 30 de marzo). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo de la Ley N° 31110, Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial*. Diario oficial el peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1939453-4>
- Miranda Valverde , H. C. (2015). *Ley de promoción del sector agrario N° 27360 y su incidencia en el desarrollo económico de las empresas dedicadas al cultivo en el distrito de Trujillo*. Trujillo: UNITRU.
- Neves Mujica, J. (2016). *Introducción al derecho del trabajo* . Lima : PUCP.
- Niño Rojas, V. (2019). *Metodología de investigación: diseño, ejecución e informe*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ordinola Diaz, J. J. (2022). *Aciertos y deficiencias del Régimen Laboral Especial Agrario*. Piura: UP.
- Peralta Calcina , J. (2017). *Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011-2016*. Arequipa: UNSA.
- Pineda Gonzales, J. A. (1990). *Manual teórico Práctico de Metodología de la Investigación al Derecho*. Puno: UNA.
- Rejas Muyason, D. L. (2019). *Necesidad de regular el Régimen Laboral Agrario para evitar la desigualdad y disminución de los derechos que emanan de la Ley 27360*. Chiclayo : UDCH.
- Rendón Vásquez, J. (2010). *Legislación Laboral, Régimen de la Actividad Privada*. Arequipa: Grijley.
- Semovia , J. (2014). *El Trabajo Decente, una lucha por la dignidad humana*. Santiago: OIT.
- Tantaleán Odar, R. (2015). El Alcance de las Investigaciones Jurídicas. *Revista de Investigación Jurídica Avances*, 23-41.



- Tantaleán Odar, R. M. (2015). TIPOLOGÍA DE LAS INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Revista de Investigación Jurídica*, 10-48.
- Vara Horna, A. A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: Instituto de investigación de la facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos.
- Vinelli Ruíz, M. (2022). Agricultura peruana: Desafíos para el 2023. *ESAN*, 5-8.
- Vivas Ponce, M. E. (2017). *Análisis del régimen laboral Agrario ¿ha sido realmente eficaz?* Lima: PucP.
- Witker, J. (1995). *Técnicas de Investigación Jurídica*. México: McGraw-Hill.



## ANEXOS

### ANEXO 1: ENCUESTA DIRIGIDO A TRABAJADORES



#### ENCUESTA DIRIGIDO A TRABAJADORES

#### UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Título:** LEY DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y REALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES AGROINDUSTRIALES EN EL DISTRITO DE MAJES, EN EL PERIODO 2021.

**Finalidad:** la presente encuesta tiene como propósito recabar información acerca de la Realidad Laboral de los Trabajadores Agroindustriales del Distrito de Majes con la realidad legal que ofrece la Ley del régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, Ley N° 31110. Por lo que solicitamos su participación, desarrollando cada pregunta de manera objetiva y veraz.

La información es de carácter confidencial y reservado; ya que los resultados serán manejados solo para los fines de esta investigación.

#### I. Sobre la realidad laboral:

1. Considera usted que su remuneración ha mejorado con la vigencia de la Nueva Ley del régimen laboral Agrario.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

2. Con la implementación del Bono Especial de Trabajo Agrario (BETA), Su remuneración se ha incrementado.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

3. Cuándo le pagan las Gratificaciones Legales y la Compensación por Tiempo de Servicios?

- a) Prorrateado en la remuneración diaria.
- b) En las fechas establecidas por ley.

4. ¿Cuántas horas trabaja Ud., a la semana?

- a) Menos de 48 horas
- b) 48 horas
- c) más de 48 horas

5. Considera usted que su empleador reconoce y hace efectivo el pago de las horas extras realizadas.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

6. Considera usted que en la empresa donde labora se realizan frecuentemente suspensiones de trabajo durante la semana, el cual afecta a su remuneración.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo

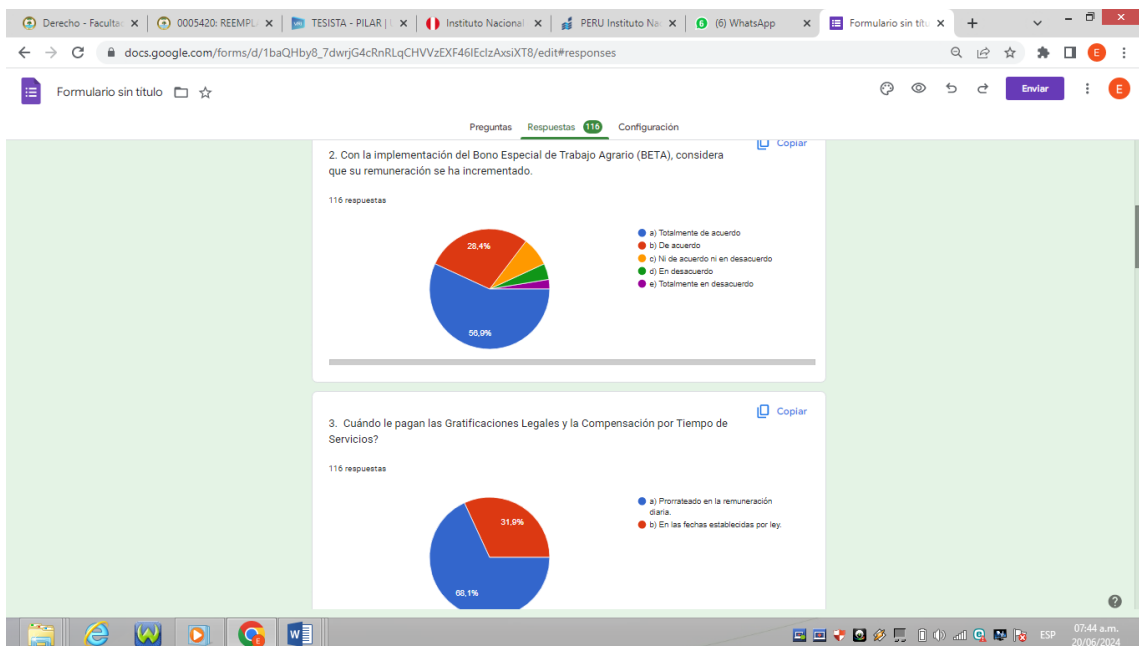
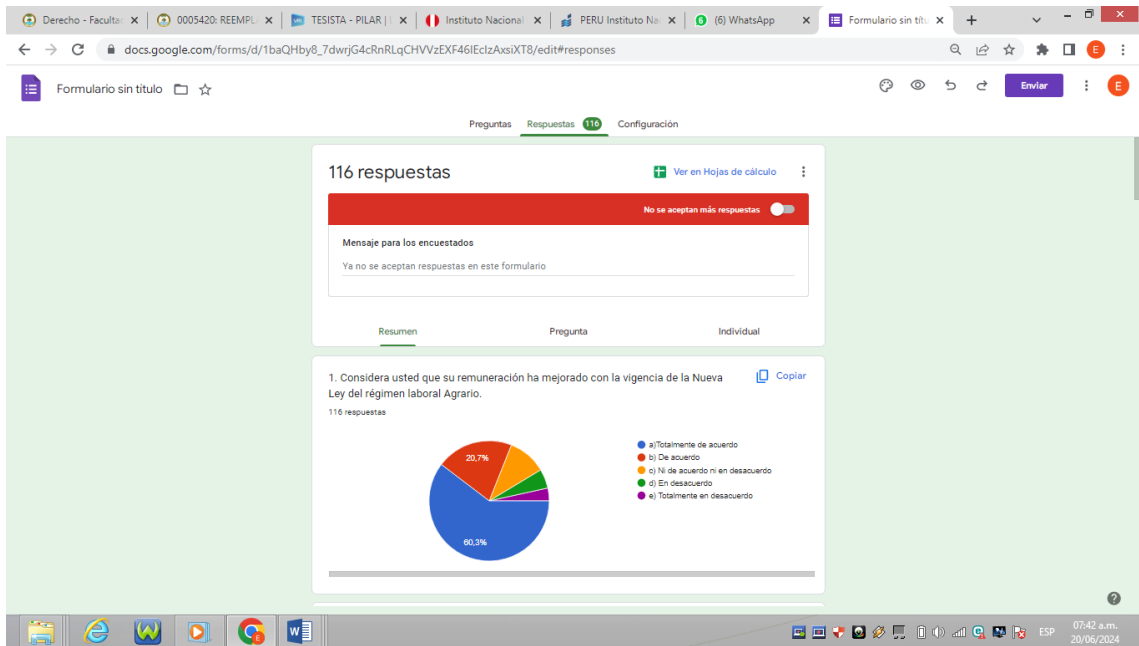


- d) En desacuerdo  
e) Totalmente en desacuerdo
7. Considera usted que goza de sus vacaciones conforme a la Nueva Ley del Régimen Laboral Agrario.
- a) Totalmente de acuerdo  
 b) De acuerdo  
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
d) En desacuerdo  
e) Totalmente en desacuerdo
8. Considera usted que su empleador cumple con el pago de las utilidades conforme señala la nueva Ley del Régimen Laboral Agrario.
- f) Totalmente de acuerdo  
 g) De acuerdo  
h) Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
i) En desacuerdo  
j) Totalmente en desacuerdo
9. Considera usted que las condiciones de trabajo como: traslado de trabajadores al centro de trabajo, alimentación, condiciones de los comedores, hidratación adecuada, servicios higiénicos; han mejorado con la aplicación de la nueva Ley del Régimen Agrario.
- a) Totalmente de acuerdo  
b) De acuerdo  
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
d) En desacuerdo  
e) Totalmente en desacuerdo
10. Considera usted que la Nueva Ley del Régimen Laboral Agrario ha mejorado en el reconocimiento de los derechos laborales.
- a) Totalmente de acuerdo  
b) De acuerdo  
 c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
d) En desacuerdo  
e) Totalmente en desacuerdo
11. Percibo que en la empresa donde laboro se respeta los derechos laborales.
- a) Totalmente de acuerdo  
b) De acuerdo  
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
 d) En desacuerdo  
e) Totalmente en desacuerdo
12. Considera usted que en el fundo y/o planta industrial para el que trabaja, es libres de pertenecer y/o formar un sindicato.
- a) Totalmente de acuerdo  
 b) De acuerdo  
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
d) En desacuerdo  
e) Totalmente en desacuerdo

Gracias por su participación.



## ANEXO 2: ENCUESTA APLICADO MEDIANTE FORMULARIO GOOGLE





## ANEXO 3: DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



VRI  
Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo EDUARDO TAPARA CCALLATA  
identificado con DNI 45578344 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
DERECHO

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:  
" RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y REALIDAD LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES AGROINDUSTRIALES DE L  
DISTRITO DE MAJES, EN EL 2021 "

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 11 de JULIO del 2024

  
FIRMA (obligatoria)



Huella



## ANEXO 4: AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo EDUARDO TAPARA CCALLATA  
identificado con DNI 45578344 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y REALIDAD LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES AGROINDUSTRIALES DEL DISTRITO  
DE MAJES, EN EL 2021 ”

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 11 de JULIO del 2024

  
FIRMA (obligatoria)

  
Huella