

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



**"REALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES
AGROINDUSTRIALES DE LA CIUDAD DE ICA"**

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PRESENTADO POR:

Bach. ROSA EMILLY GARCIA ESPINO

ASESOR:

Dr. DANIEL HARVEY GUTIERREZ

ICA - PERÚ

2014

TÍTULO:

**“REALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES
AGROINDUSTRIALES DE LA
CIUDAD DE ICA”**

DEDICATORIA:

A mi familia, por su apoyo constante e incondicional en cada etapa de mi vida, especialmente a mi madre Guisella, a mi abuela Rosa y mi tío Pedro, por no dejarme desfallecer ante las dificultades que se presentan día a día.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por darme la vida y permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi Asesor, Dr. Daniel Harvey Gutiérrez, por su acertado y siempre desinteresado apoyo en la realización de la presente investigación.

Asimismo, quiero agradecer a mi madre Guisella Noemi, mi Abuela Rosa Victoria y mi fallecido Abuelo Luis Antonio; porque con su amor, cariño, ejemplo y dedicación me hicieron la persona que soy en la actualidad.

Al Dr. Freddy Escobar Arquíñego, mi maestro, y a mi madre, por enseñarme con sus ejemplos de vida, que esta carrera tiene grandes satisfacciones cuando la misma se lleva por el camino correcto, con transparencia y rectitud.

A mi Padre Victor Mario, por su apoyo especialmente en los últimos años de mi carrera profesional.

A mi tío Pedro Antonio, quien siempre me demuestra su amor y me brinda su comprensión; y, quien más que ser un tío para mí, es mi Segundo Padre.

De igual forma considero muy necesario agradecer a mi hermano mayor, Victor Antonio, por ayudarme constantemente y mis hermanos menores, Pedro Martin y Alexis Antonio, por ser mi motivo para seguir adelante y cumplir mis metas.

A la Dra. Jovanna Escarcena Silva, Dr. Pedro De La Cruz Mallma y al fallecido Dr. José Espino Velarde, por su ayuda constante durante mis últimos años de carrera, ya que supieron brindarme sus enseñanzas, las mismas que obtuvieron a lo largo de su vida profesional y sobre todo por su amistad incondicional y contagiarme con sus ganas de salir adelante siempre.

Al Dr. Efrain Ambia Pereyra, por su apoyo y asesoría en la Elaboración del Proyecto de Tesis que dio origen a la presente.

Finalmente, y no menos importante, agradezco a mi Padrino Gerardo por su apoyo durante mi vida universitaria y por inspirar la realización de esta tesis.

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
TÍTULO:	1
DEDICATORIA:	2
AGRADECIMIENTOS:	3
ÍNDICE:	4
RESUMEN:	7
I.-	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1.- ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGRARIO O AGRÍCOLA	11
1.2.- REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	28
1.3.- DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	37
1.4.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	39
1.5.- IMPORTANCIA Y/O PROYECCIÓN	40
II.-	42
FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	42
2.1.- ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	43
2.2.- MARCO HISTÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN :	47
2.3.- MARCO TEÓRICO O BASES TEÓRICAS PROPIAMENTE DICHAS	60
2.4.- MARCO CONCEPTUAL	68

2.5.- MARCO LEGAL O FORMAL	70
III.-	71
OBJETIVOS	71
3.1.- OBJETIVO GENERAL	72
3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS	72
IV.-	73
HIPÓTESIS Y VARIABLES	73
4.1.- HIPÓTESIS	74
4.2.- VARIABLES.....	75
4.3.- OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	77
V.-	81
ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS	81
5.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN	82
5.2.- MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	83
5.3.- POBLACIÓN Y MUESTRA	84
VI.-	88
PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE ENCUESTAS.....	88
6.1.- DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS TRABAJADORES DE LA AGROEXPORTACIÓN	89
6.2.- DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPRESARIOS AGROEXPORTADORES	108

6.3.- DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO	112
6.4.- DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS JUECES LABORALES	115
6.5.- DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A ABOGADOS LABORALISTAS	118
6.6. DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A DOCENTES DE LA CATEDRA DE DERECHO LABORAL	120
VII.-	123
CONCLUSIONES	123
VIII.-	127
RECOMENDACIONES	127
IX.-	130
BIBLIOGRAFÍA	130
ANEXOS	134

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad demostrar la importancia de la realización de la Tesis denominada **“Realidad Laboral de los Trabajadores Agroindustriales de la Ciudad de Ica”**, ello en razón que si bien “los Trabajadores Agroindustriales, Trabajadores de la Agroindustria o Trabajadores del Campo” cuentan con un marco normativo especial que protege sus derechos laborales; estos al ser llevados a la práctica, son vulnerados constantemente por sus empleadores.

Observaremos que la necesidad de crear una normatividad especial para estos trabajadores apareció en épocas muy antiguas; tan es así, que en distintos Convenios, Protocolos y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo de la década de los años 1 950 a 1 960 se fueron estableciendo los derechos que hoy en día les son otorgados a estos trabajadores; tal como el de la forma correcta como establecer los salarios o remuneraciones; el Derecho a tener un Contrato de Trabajo en el que se pueda observar las verdaderas condiciones y limitaciones del mismo; asimismo, las vacaciones anuales pagadas, Descanso Médico, etc. Es así que desde aquellas épocas se estableció que al ser la actividad agraria, del campo o de las plantaciones como les denominó la OIT, una actividad de distinta naturaleza necesitaba de una regulación normativa especial.

En ese contexto, es de verse que con la evolución del Sector Agrícola, conjuntamente ha ido evolucionando el marco legal al que he hecho mención líneas arriba, ya que a partir de fines de los años ochenta, se comienzan a implementar políticas neoliberales y una nueva Ley de Promoción del Sector Agrícola, ello con la finalidad de incrementar la producción de estos productos, a fin de que los mismos generaran mayores ingresos al país. No obstante ello, dicha “Ley de Promoción del Sector Agrícola” benefició a los empleadores o empresarios dedicados a esta actividad, pero en contraste a ello perjudicó a los trabajadores, porque se disminuyeron parcialmente ciertos beneficios como su periodo vacacional; asimismo se realizaron acciones inadecuadas como incluir la Compensación por Tiempo de Servicio de los trabajadores en su jornal diario, siendo que este beneficio es uno de naturaleza previsional, para ser otorgado al trabajador al momento de su cese, no como se hace en el caso de los trabajadores agroindustriales.

Además veremos que existen muchas otras circunstancias que agravan la realidad laboral de estos trabajadores como por ejemplo la escasa cantidad de sindicatos, el reducido número de inspectores, la falta de contratos escritos, o la Ley tan flexible que permite ciertas circunstancias, las mismas que aunadas a la falta de control o fiscalización se tornan en abusivas.

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad además demostrar las debilidades de las Leyes que protegen a estos trabajadores y las formas en que se pueden mejorar estas, a fin de que la realización de las labores agroindustriales beneficie tanto a empleadores como trabajadores. No solo se

trata de una recopilación de información sino realizar un análisis de lo que carece la normatividad interna que poseemos a fin de que esta pueda ser mejorada sin perjuicio del empleador o empleado.

LA INVESTIGADORA

I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGRARIO O AGRÍCOLA:

1.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO O LA AGROINDUSTRIA:

La Organización Internacional del Trabajo adoptó desde su creación, por mandato y vocación, normas universales aplicables a todos los trabajadores y a todas las empresas, independientemente del sector económico en el que desarrollen su actividad. No obstante, los mandantes reunidos en la Conferencia Internacional del Trabajo reconocieron en repetidas ocasiones la necesidad de tomar en consideración las particularidades de algunas categorías de trabajadores y de adoptar normas aplicables a las mismas.

Así pues, en algunos casos, dadas las características específicas de las categorías, no sólo fue necesario adoptar un convenio o una recomendación sino todo un conjunto de convenios y recomendaciones. Tal es el caso, por ejemplo, de la gente de mar. En otros casos, en cambio, se consideró que la adopción de un convenio acompañado de una recomendación era suficiente para responder a las necesidades específicas de ciertas categorías de

trabajadores; como el caso de los trabajadores de las plantaciones.

Los instrumentos adoptados para tales categorías de trabajadores, llamados «instrumentos sectoriales», dieron lugar a prolongadas discusiones. Algunos de los mandantes de la OIT manifestaron constantemente su oposición a la adopción de este tipo de instrumentos. Otros mandantes, por el contrario, afirmaron la importancia de los mismos. Durante la última reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, al adoptarse los instrumentos sectoriales relativos a la seguridad e higiene en la agricultura, uno de los delegados sostuvo que: *“el representante de los trabajadores intentó muy atinadamente, al igual que el representante de los empleadores, saber si es pertinente adoptar instrumentos sectoriales. Estoy convencido de que, si realmente queremos trabajar sobre el terreno y llegar a las personas que corresponda, el futuro de los instrumentos sectoriales no es tan sombrío como algunos creen [...] no tenemos que decidir si sí o si no, sino cuál es la mejor manera de combinar los convenios genéricos y los sectoriales”*.

Una de las características de los instrumentos sectoriales es la combinación de disposiciones de instrumentos ya existentes, especialmente en lo que respecta a los derechos de los trabajadores o a sus condiciones de trabajo, con disposiciones que toman en consideración las necesidades propias de cada categoría de

trabajadores. Esta combinación permite obtener instrumentos de gran utilidad.

TRABAJADORES DE LAS PLANTACIONES:

A la luz de los cambios económicos y sociales acaecidos en distintas regiones del mundo, se consideró, en 1957, que las plantaciones constituían un sector importante de la economía de numerosos países situados en las regiones tropicales y subtropicales, reconociéndose así la necesidad de elevar el nivel de vida y mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones. Dicha cuestión fue discutida por primera vez en 1947, en la Conferencia preparatoria Regional Asiática en la cual se puso de relieve "la importancia de las plantaciones en la economía de cierto número de países de Asia y se señalaron las condiciones nada satisfactorias de vida y de trabajo de gran número de obreros agrícolas ocupados en muchas zonas y lo inadecuado de la legislación nacional que reglamenta dichas condiciones". El Consejo de Administración examinó la cuestión y finalmente, en 1955, decidió inscribir este punto en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo".

La Oficina Internacional del Trabajo preparó entonces un informe relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones en el que señaló que "en las primeras etapas, las

condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones estuvieron regidas solamente por la costumbre. Las primeras reglamentaciones fueron de naturaleza muy restringida". El informe indicaba igualmente que "por importante que sea la legislación para los trabajadores, su campo de aplicación y su eficacia se han visto en gran parte afectados por las condiciones existentes en aquellos países que no se hallan suficientemente desarrollados".

En el informe se hizo hincapié en que "las disposiciones que se sugieren para su inclusión en los instrumentos propuestos (...) han sido tomadas de convenios y recomendaciones ya adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo" Sin embargo, se subrayó que "el hecho de no incluir en los instrumentos examinados disposiciones contenidas en convenios y recomendaciones existentes no implica en modo alguno que estas disposiciones no se apliquen a las plantaciones". Este comentario fue posteriormente reflejado en una de las disposiciones del Convenio.

Durante la discusión relativa a la adopción de un convenio sobre las plantaciones en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, algunos miembros gubernamentales expresaron su preocupación pues consideraban que "la adopción del convenio propuesto crearía un precedente peligroso dado que cada industria podría reclamar un convenio global sobre el mismo modelo". Por su lado, los miembros trabajadores consideraron que "un convenio especial era necesario

por la misma razón que lo habían sido otros para categorías de trabajadores diversas” (como la de los trabajadores del mar). La Comisión técnica de la Conferencia decidió, al término de la discusión general, “recomendar la adopción de instrumentos aplicables directamente a las plantaciones y tomar las conclusiones que figuraban en el capítulo II del Informe VIII como base de discusión”.

En la segunda discusión relativa a este instrumento, tuvo lugar un nuevo debate sobre la oportunidad de adoptar o no un convenio sobre esta cuestión. Finalmente, tomando como base a los instrumentos existentes, el Convenio fue adoptado y entró en vigor el 22 de enero de 1960. La Conferencia adoptó al mismo tiempo una Recomendación que acompaña el Convenio relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las **plantaciones**.

CONTENIDO DEL CONVENIO SOBRE LAS PLANTACIONES, 1958 (NÚM. 110)

El ***objetivo principal*** de los instrumentos relativos a los trabajadores de las plantaciones consiste en brindar una mayor protección a esta categoría de trabajadores, habida cuenta de las condiciones particularmente penosas en las cuales efectúan su trabajo.

➤ A los efectos del Convenio, el término ***plantación*** comprende

toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras, frutos cítricos, aceite de palma, quina y piña. Este Convenio no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados. Por el término *plantación* se deberá comprender normalmente el procedimiento de transformación primaria del producto o productos de la plantación.

➤ ***Respecto a la extensión del campo de aplicación:*** Todo Miembro para el cual esté en vigor el mencionado Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, extender la aplicación de este Convenio a otras plantaciones: a) agregando a la lista que figura en el párrafo 1 del artículo 1 uno o varios de los productos siguientes: arroz, achicoria, cardamomo, geranio y pelitre o cualquier otro producto; b) agregando a las plantaciones a las que se refiere el párrafo 1 de este artículo, categorías de empresas a las que no se hace referencia en el mismo y que, de acuerdo con la legislación y la práctica del país, estén clasificadas como plantaciones. Todo gobierno deberá indicar las medidas adoptadas en este sentido en

las memorias anuales que sobre la aplicación del Convenio haya de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Cuando la Oficina preparó el primer informe sometido a los mandantes, se consideró que “sería extremadamente difícil lograr un acuerdo sobre una definición de las plantaciones”. Frente a esta dificultad, la Oficina propuso “que los instrumentos no definieran el campo de aplicación de los instrumentos y se dejara al cuidado de los Estados Miembros la determinación de las plantaciones a las que se aplicaría los instrumentos y la obligación de comunicar tal decisión a la Oficina”.

Durante el examen de esta cuestión en la Conferencia, se “observó que era necesaria una definición clara de lo que constituía una plantación con objeto de asegurar la uniformidad en la aplicación”.

A este respecto, desde la adopción del Convenio, se ha señalado en reiteradas oportunidades que la definición del término “plantaciones” adoptada por la Conferencia constituye un obstáculo para la ratificación del Convenio. Asimismo, uno de los Estados Miembros que denunció el Convenio manifestó que las dificultades de aplicación se deben en particular a la extensión del campo de aplicación definido en el artículo 1 del Convenio. En el marco del estudio detallado de las normas internacionales del trabajo realizado por el Consejo de Administración, el Convenio núm. 110 y la

Recomendación núm. 110 fueron incluidos en la categoría de instrumentos que deben ser objeto de una revisión. Esta inclusión respondía igualmente al pedido realizado por la Comisión de Trabajo en las Plantaciones y de la Conferencia Regional Asiática.

El Convenio estipula que ninguna de sus disposiciones menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el Convenio. Dicha disposición fue incluida en el Convenio con el fin de “garantizar las normas más favorables ya existentes”.

➤ El término **reclutamiento** comprende todas las operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí, o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar de trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente. Asimismo, se estableció que para el reclutamiento de un jefe de familia no deberá considerarse como si implicara el de cualquiera de los miembros de su familia; mientras que igualmente establecido que los miembros de la familia de tales trabajadores no deberían, bajo el pretexto de lazos familiares con un trabajador reclutado, ser privados de la posibilidad de aceptar un empleo según los términos de un contrato separado.

➤ *Respecto de la **Protección de los trabajadores reclutados:** A*

fin de proteger a los trabajadores reclutados para las plantaciones, el Convenio prevé que los mismos deberán ser presentados a un funcionario público que comprobará si se han observado las prescripciones de la legislación en materia de reclutamiento y, en particular, si los trabajadores no han sido sometidos a una presión ilícita ni reclutados con error o fraude. Cuando, de acuerdo con las circunstancias, sea realizable y necesaria la adopción de esta disposición, la autoridad competente deberá obligar a que se entregue un documento escrito, que podrá ser un certificado de empleo, una cartilla de trabajo o un contrato provisional, que contenga los datos que la autoridad competente estime necesarios, por ejemplo, indicaciones sobre la identidad del trabajador, las condiciones del empleo en perspectiva y cualquier anticipo sobre los salarios concedido al trabajador.

➤ Del **Examen médico de los trabajadores contratados**: El Convenio prevé a este respecto que todo trabajador reclutado deberá someterse a un examen médico y en su artículo 11 establece las modalidades de tales exámenes. El Convenio estipula asimismo que todo Miembro para el cual se halle en vigor la parte II del Convenio se obliga a mantener, dentro de los límites de su competencia, servicios médicos apropiados cuyas funciones están indicadas en el artículo 19.

➤ **Contrato de trabajo**: Señaló, de igual forma, que la legislación o los reglamentos en vigor en el territorio deberán fijar la duración

máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato escrito o verbal. Estableciéndose ciertas limitaciones como por ejemplo que: tal duración máxima no deberá exceder de 12 meses si la familia del trabajador no le acompaña, ni de dos años si su familia le acompaña. La duración máxima de servicio que pueda preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de dos años si la familia del trabajador no le acompaña, ni de tres años si su familia le acompaña. Bajo ciertas condiciones, la autoridad competente podrá excluir de la aplicación de la parte III del Convenio los contratos celebrados entre empleadores y trabajadores no manuales. Dicha exclusión podrá aplicarse a todos los trabajadores de las plantaciones de un territorio, a los trabajadores de las plantaciones empleados en el cultivo de determinado producto, a los trabajadores de una empresa determinada o a grupos especiales de trabajadores de las plantaciones.

➤ ***Incumplimiento del contrato:*** A los efectos de la parte III del Convenio, la expresión *incumplimiento del contrato* comprende: a) toda omisión o negativa a comenzar o ejecutar el trabajo estipulado en el contrato por parte del trabajador; b) toda negligencia o falta de diligencia del trabajador; c) la ausencia del trabajador sin autorización o sin motivo justificado; d) la deserción del trabajador.

➤ ***Salarios mínimos:*** Los artículos 24 y 25 del Convenio retoman

esencialmente las disposiciones del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 ²¹. A este respecto, el Convenio prevé la existencia de métodos de fijación de salarios mínimos en favor de los trabajadores de las plantaciones. Sin embargo, estos trabajadores también pueden estar cubiertos por los salarios mínimos fijados para los trabajadores agrícolas en general.

➤ **Protección del salario:** Los artículos 26 a 35 del Convenio retoman esencialmente las disposiciones del Convenio sobre la protección del salario de 1949, destinado a proteger los salarios pagados a los trabajadores tanto en cuanto al fondo como a la forma.

➤ **Vacaciones anuales pagadas:** Los artículos 36 a 42 retoman esencialmente las disposiciones del Convenio sobre las vacaciones pagadas de 1952 (núm. 101). El Convenio reconoce a los trabajadores de las plantaciones el derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas. Algunas de estas disposiciones dieron lugar a discusiones que no modificaron el fondo del texto propuesto.

➤ **Descanso mínimo semanal:** Los trabajadores de las plantaciones deberán disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda, por lo menos, veinticuatro horas consecutivas. Las modalidades de este derecho y las excepciones autorizadas han sido previstas en los artículos 43 y 44. Cada Miembro podrá autorizar excepciones, previa consulta a las

asociaciones calificadas de empleadores y de trabajadores. No obstante, cada gobierno deberá, en todo lo posible, dictar disposiciones que prevean períodos de descanso en compensación de las suspensiones o disminuciones de descanso concedidas en virtud del artículo 44, salvo en los casos en que los acuerdos o las costumbres locales hubieran ya previsto dicho descanso.

➤ **Indemnización por accidentes del trabajo:** En virtud del artículo 51 del citado Convenio, todo gobierno para el cual esté en vigor la parte del Convenio relativa a la indemnización por accidentes del trabajo se obliga a extender a todos los trabajadores de las plantaciones el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes ocurridos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo. Asimismo, el gobierno deberá garantizar la igualdad de trato a los trabajadores extranjeros y sus derechohabientes, sin ninguna condición de residencia. Las modalidades de aplicación de este principio figuran en los artículos 52 y 53 del Convenio.

➤ **Derecho de sindicación y de negociación colectiva:** Los artículos 58 a 61 retoman esencialmente las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 (núm. 98) Se retoma, por ejemplo, el derecho de gozar de adecuada protección adecuada contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo y el derecho de las organizaciones de trabajadores y de

empleadores de gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, etc.

Además, el Convenio prevé expresamente que se deberá garantizar, por medio de disposiciones apropiadas, el derecho de los empleadores y de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito. Señalando además que todo procedimiento para examinar los conflictos entre empleadores y trabajadores deberá ser tan sumario y sencillo como sea posible. Se deberá estimular a los empleadores y a los trabajadores para que eviten conflictos y para que en caso de que surjan, los resuelvan en forma equitativa por medio de la conciliación. A estos efectos, se deberán dictar todas las medidas pertinentes. Se prevé que representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, entre los que figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, estarán asociados, en igualdad de número y condiciones.

➤ ***Libertad sindical:*** Este Convenio estipula el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir, sin ninguna distinción y sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones; el derecho de estas organizaciones a elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos y de elegir libremente a sus representantes, etc.

➤ ***Inspección del trabajo:*** Los artículos 71 al 84 retoman

esencialmente las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); del Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85), y de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20), se refieren en particular a la obligación de mantener un sistema de inspección del trabajo; la obligación de contar con un cuerpo de inspectores que hayan recibido preparación adecuada; las obligaciones de los inspectores de trabajo; el derecho de los inspectores de que su situación jurídica y sus condiciones de servicios les permitan mantenerse independientes, etc.

Establecieron que los inspectores tendrían la posibilidad de visitar una plantación sin notificar al empleador su presencia. Varios miembros gubernamentales de la Comisión afirmaron que era práctica corriente por parte de los inspectores de trabajo notificar su visita y su presencia, a menos que hubiera razones para no hacerlo. La Comisión estuvo de acuerdo en reconocer que los inspectores deberían normalmente notificar su presencia, pero que deberían tener el derecho de no hacerlo si estimaban que esa notificación dificultaría el cumplimiento de sus deberes.

➤ **Vivienda:** La Oficina recordó en su informe que el empleador proporciona, como regla general, “la vivienda de los trabajadores que tengan contratos de larga duración y que residan en la plantación”. Teniendo en cuenta estos usos y la realidad específica

del trabajo en las plantaciones, el Convenio ha previsto que las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar vivienda adecuada a los trabajadores de las plantaciones. La autoridad pública competente fijará las normas y condiciones mínimas de las viviendas que hayan de proporcionarse de conformidad con el artículo anterior. Tales normas mínimas deberán comprender prescripciones referentes a: a) los materiales de construcción que hayan de emplearse; b) el tamaño mínimo del alojamiento, su disposición, su ventilación y la superficie y altura de los pisos; c) la superficie para una terraza, las instalaciones para cocina, lavadero, despensa y aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias.

Las leyes y reglamentos fijarán las sanciones apropiadas para las violaciones de las disposiciones legales establecidas de conformidad con el artículo precedente, sanciones que deberán aplicarse efectivamente. Cuando el alojamiento sea proporcionado por el empleador, las condiciones que hayan de regir el inquilinato de los trabajadores de las plantaciones no serán menos favorables que las previstas en la legislación y la práctica nacionales. Cuando un trabajador residente sea despedido, se le deberá conceder un plazo razonable para dejar su alojamiento. En los casos en que no esté fijado por la ley, este plazo deberá ser fijado por un

procedimiento reconocido de negociación; si este método fracasara, se podrá recurrir al procedimiento judicial normal.

➤ **Servicios de asistencia médica:** El Convenio prevé, en sus artículos 89 y 90, que las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar adecuados servicios de asistencia médica a los trabajadores de las plantaciones y a sus familias. El Convenio establece asimismo las modalidades de tales servicios y de su funcionamiento. La autoridad competente, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberá adoptar medidas en las regiones de plantaciones con el fin de extirpar o combatir las enfermedades endémicas existentes.

1.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO O LA AGROINDUSTRIA:

➤ La legislación peruana ha otorgado a la actividad agraria un tratamiento diferenciado desde la década del 60, atendiendo a las características específicas de esta actividad, sobre todo en lo

relativo a los aspectos laborales, tributarios, de seguridad social, entre otros.

➤ A fines del Gobierno de Alberto Fujimori, entre los años 1990 y 2000, el Gobierno aprobó una importante Ley, la Ley de Promoción del Sector Agrario, Ley N°27360¹, debido a que a consecuencia de la Reforma Agraria de 1972 la inversión agrícola está inhibida, con esta nueva ley se planteaba un nuevo esquema promocional que otorgaba mayores incentivos a los empresarios agrícolas.

➤ La Ley de Promoción del Sector Agrario, Ley N°27360, modifica y deteriora la condición laboral de los trabajadores agrarios con relación a los derechos adquiridos por los trabajadores del régimen laboral común, utilizando la condición laboral del trabajador agrario como un mecanismo de promoción de la actividad agraria.

➤ El aspecto remunerativo dentro del régimen laboral agrario está claramente diferenciado del régimen común, de tal forma que en gran medida la promoción del sector agrario especial se realiza afectando los beneficios económicos de los trabajadores que se encuentran bajo dicho régimen.

➤ Las normas que regulan el régimen agrario han sido objeto de un proceso de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional en el año 2007 debido a las disposiciones relativas al régimen salarial de la Ley N° 27360. Ante ello, el Tribunal Constitucional ha validado un

¹ Siendo el Ministro de Agricultura en ese entonces, el Ministro de Agricultura el Señor José Chlimper Ackerman, Presidente de una de las agroexportadoras más importantes del Perú: DROKASA.

régimen laboral con una protección distinta e inferior de la que reciben los trabajadores considerados en el régimen general, señalando que el régimen laboral agrario promueve la formalidad y responde a las diferencias que existen entre las labores agrarias y las labores urbanas.

➤ Las medidas promocionales del régimen agrario son temporales, pero carecen de participación y monitoreo tripartito recomendado por la OIT para todas las medidas adoptadas por el Perú en torno a la política social y económica con incidencia en las condiciones del empleo.

1.2. REALIDAD PROBLEMÁTICA:

1.2.1. DESINFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE SUS DERECHOS: Como había mencionado anteriormente, los trabajadores del Sector Agrario en muchos casos no saben los derechos laborales que les corresponden y los que no. Es así que los Trabajadores Agrícolas o de la Agro exportación se encuentran en clara desventaja con los trabajadores del régimen común, ya que

perciben sus gratificaciones² (*Por Fiestas Patrias y Navidad*) y su CTS³ incluidas en su remuneración diaria (lo que se conoce como jornal diario). Por otro lado, poseen un menor periodo vacacional⁴ (sólo 15 días a diferencia de los trabajadores del régimen general los cuales gozan de 30 días de vacaciones). Asimismo a dicha remuneración no se incluye o se incorpora el Concepto de Asignación Familiar (el cual constituye el 10% de la remuneración mínima). Sin embargo, debido al desconocimiento de tales hechos, los trabajadores se encuentran en la creencia que perciben un sueldo más elevado, ya que en comparación a la remuneración que percibían antes, la actual es mayor; sin tener en cuenta los beneficios que han dejado de percibir o han perdido con la dación de nuevas leyes, o que se encuentran percibiéndolos inoportunamente sin prever que estos los puede perjudicar en el futuro.

² Son remuneraciones extra-contractuales que el empleador otorga al trabajador, y tienen su esencia en los servicios prestados por éstos y los beneficios que han reportado a la empresa. En la actualidad se identifican con ciertas fechas del calendario, de festividades que normalmente crean una situación especial de desajuste económico por los mayores gastos en que el trabajador voluntaria o involuntariamente incurre.

Es el beneficio que se otorga al trabajador que se encuentra laborando en la Actividad Privada. Es así, que el trabajador tiene derecho a percibir dos sueldos por concepto de gratificación, uno en el mes de Julio y el otro en el mes de Diciembre de cada año.

El pago de dichas gratificaciones deberá efectuarse en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

³ Este beneficio consiste en un capital que el empleador debe abonar a su trabajador al término de la relación laboral, y cuyo monto se determina en función del tiempo de servicios prestados. Es un beneficio social de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de protección del trabajador y de su familia.

⁴ Las vacaciones constituyen el descanso remunerado, legalmente obligatorio a que tiene derecho el trabajador con el objeto de restaurar sus fuerzas físicas e intelectuales, y que procede previo cumplimiento del récord correspondiente. Tienen derecho anualmente a 30 días de vacaciones con goce de remuneración la mayoría de trabajadores.

1.2.2. CONDICIONES LABORALES DESFAVORABLES PARA LOS TRABAJADORES AGROINDUSTRIALES⁵: El Director General de la OIT en el año 2000⁶, refirió que constituía un desafío reducir el déficit de trabajo decente. Pero trabajo decente no debe ser un simple concepto, sino que debe cumplir ciertas condiciones para que sea considerado como tal, La noción de Trabajo Decente” acuñada en 1999 por el Director General de la OIT, Juan Somavía debe entenderse como: ***“el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores”***. En ese sentido, vemos que en nuestra realidad social, los trabajadores Agrícolas no laboran en tales condiciones, ya que en muchos casos no tienen este denominado “trabajo decente”.

Es así que esta noción tiene cuatro componentes o dimensiones: **empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social**. Cada uno de esos componentes - a fin de reconocer su mayor o menor grado de cumplimiento - es relacionado con una serie de indicadores que permiten medir la brecha de trabajo decente existente.

⁵ La Agroindustria de Exportación no tradicional en el Perú frente a la Crisis Mundial: Rentabilidad Empresarial, Responsabilidad Social Y Derechos Laborales, Junio del 2009, Editorial Asociación Aurora Vivar, Pág. 28.

⁶ Discurso del Sr. Juan Somavía, Director General de la OIT al 17.º Congreso Mundial de la CIOSL (Durban, Sudáfrica, 4 de abril de 2000), [en línea] Disponible en la Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2000/durban.htm>

- Para la primera dimensión, **el empleo**, los indicadores están relacionados a temas como oportunidades de empleo, niveles de remuneración que proveen dichos empleos y las condiciones de trabajo.
- En el caso de la segunda dimensión del Trabajo Decente, **la protección social**, se trata de evaluar los niveles de protección de los trabajadores y las trabajadoras en caso de contingencias como desempleo, enfermedad, maternidad, discapacidad, así como la eventual jubilación.
- En la tercera dimensión, **derechos laborales**, considera situaciones como el trabajo forzado, el trabajo infantil bajo condiciones de abuso, la discriminación en el trabajo consideradas como tales: discriminación por razones de raza, sexo, religión, opinión política, pertenencia u origen, nacionalidad, y por último, está también incorporada en esta dimensión la libertad de asociación.
- La cuarta y última dimensión del trabajo decente es la del **Diálogo Social**. Éste, se puede dar en varios niveles de relación laboral que incluyen el autoempleo y las condiciones de éste. Puede considerarse entonces que el dialogo social implica varias posibilidades: I) entre empleados y empleadores en términos de condiciones y relaciones de trabajo II) entre gerencia y trabajadores/as en términos del funcionamiento de institucional o empresarial y por último, III) entre entidades organizadas de la

sociedad civil y sus autoridades en función del planteamiento de políticas económicas y sociales.

Es así que los trabajadores agrarios no tienen este trabajo decente al cual se refería la OIT; ello por cuanto no cuentan con condiciones laborales favorables; ya que muchas veces trabajan excediendo su jornada laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales, llegando a laborar hasta 12 horas diarias o más. Otros no cuentan con condiciones de seguridad, ya que se exponen a los agroquímicos sin los implementos necesarios para su protección; adquiriendo así las llamadas enfermedades profesionales. Por otro lado, aunque son beneficiarios de seguros sociales, solo reciben atención médica y no las demás prestaciones que deberían recibir, ya que solo aportan el 4% de su remuneración por este concepto. Otra condición desfavorable, es cuando una mujer trabajadora del campo se encuentra en estado de gestación, la misma es despedida porque ya no puede realizar las labores que se realizan básicamente en estas empresas, por no poder hacer trabajos que impliquen esfuerzo; cuando en realidad deberían ser reubicadas para realizar labores de menor esfuerzo.

Es así que como he mencionado estos solo constituyen algunos ejemplos de las condiciones laborales desfavorables que atraviesan los trabajadores, no olvidemos que las leyes debido a su flexibilidad han ido permitiendo estas situaciones, es así que con la Ley actual

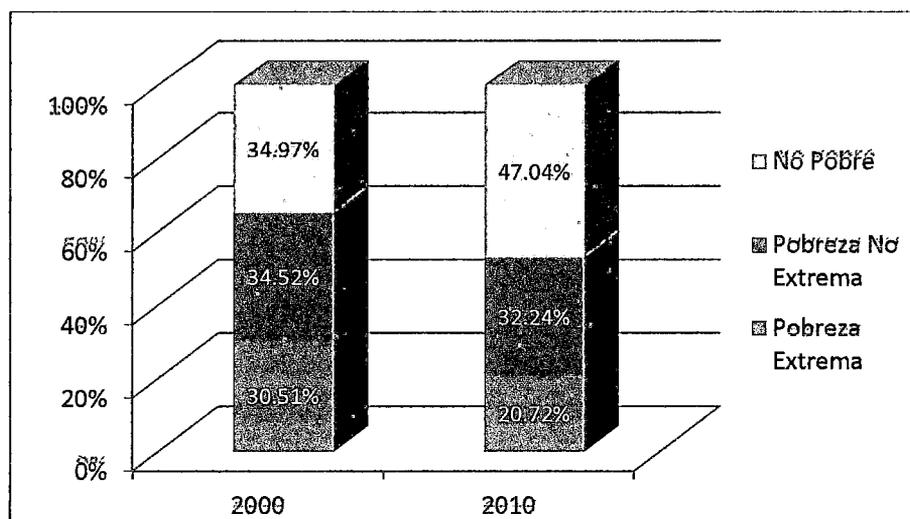
que rige el Régimen Laboral Agrario, se permitió la contratación de trabajadores eventuales, ello justificado en que estas actividades son estacionales (*existen cultivos que en verano o invierno se desarrollan rápidamente, mientras que en otras estaciones demoran no y por ello en estas temporadas se requiere mayor cantidad de trabajadores*), sin embargo al no contar con una adecuada supervisión estos se han ido desnaturalizando de forma tal que se tienen así a muchos trabajadores bajo estas formas de contratación sin beneficio laboral alguno, en otros casos se tienen laborando a menores de edad para estas empresas; otros, peor aún, ni siquiera tienen un contrato que garantice su relación laboral con la empresa en la que laboran.

Estas son situaciones que se deben ir reduciendo o eliminando poco a poco, así los trabajadores podrán gozar del trabajo decente que debe tener todo trabajador.

Sin embargo, también debo añadir que pese a lo expuesto, la agricultura ha constituido durante estos años una opción de mejora de ingresos y un vehículo para salir de la pobreza, lo cual se ve en el cuadro que se anexa en la siguiente página, en el que se aprecia que en el caso de los trabajadores agrarios, los mismos han mejorado su nivel de vida; tan es así, que la pobreza entre el año 2000 y el 2010 se redujo de 34% a 32%⁷, mientras que los

⁷ CAMET PICCONE, CARLOS ENRIQUE. Presidente de la Asociación de Gremios Productores Agrarios del Perú. Oportunidades de Desarrollo del Agro Moderno.

trabajadores en pobreza extrema se redujeron en 10%; hecho que a mi parecer y al haber realizado la presente investigación puede mejorar reduciendo así dichos niveles de pobreza extrema y de pobreza; motivo por el cual se requieren mejoras a nivel normativo respecto a los trabajadores agroindustriales.



1.2.3. LEYES INADECUADAS, PERMISIVAS Y/O DEMASIADO FLEXIBLES, AUNADAS A LA FALTA DE CONTROL POR PARTE DE LAS AUTORIDADES: Como vemos estas nuevas Leyes que rigen el régimen laboral (especialmente le Ley N° 27360, o Ley de Promoción Agraria), han aumentado el jornal diario que percibe el trabajador, sin embargo, se observa que ello ha sido en su perjuicio, pues elimina muchos de los beneficios que antes podían percibir. Por otro lado, estas leyes son demasiado flexibles o permisivas es así que permiten que se realicen contrataciones a plazo

indeterminado, las mismos que pueden ser verbales⁸, contratos que según refiere la propia ley textualmente *no deben ser presentados ante el Ministerio de Trabajo*, situación que permite una gran informalidad y en muchos casos, dichos contratos son usados aprovechando la necesidad económica en la que se ven las personas de estas regiones; accediendo las mismas a contratos que en realidad son contratos abusivos o contrataciones que por su forma de llevarse a cabo se llegan a tornar en ilegales. Es así que todas estas situaciones se agravan por el escaso control o visitas inspectivas por la autoridad de trabajo o Dirección Regional de Trabajo, las mismas que muchas veces no realizan estas labores de inspección en todas las empresas agroexportadoras debido al escaso número de Inspectores, los mismos que son solo 03 en nuestra ciudad, y que consultados, los mismos, refieren que deberían ser en una cantidad de 15 Inspectores, de lo que se infiere que los mismos se encuentran reducidos en un quinto de los que en realidad deberían ser, hecho que no permite que los citados Inspectores realicen una labor óptima por cuanto requieren mayores recursos humanos y económicos. Por esta razón, es que también se incrementan estas contrataciones indebidas, porque la Ley lo permite y no existe órgano que lo controle adecuadamente, ya que de ninguna manera se debe permitir que se contrate a personas y

⁸ Revista Actualidad Empresarial, [en línea], Enero del 2011. Disponible en la Web http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_11978_32997.pdf

posteriormente despedirlas y recontratarlas como nuevas para no brindarles los beneficios laborales que les corresponden, porque ello deja de ser legal.

El Programa Laboral de Desarrollo – PLADES realizó un estudio sobre trabajo decente y comercio en nuestra ciudad, el mismo que se denomina “El Trabajo Decente en la Agro Exportación: El caso de Ica”, trabajo en el cual hemos podido apreciar que a pesar de que ha aumentado la legalidad en el aspecto de contratación a los jornaleros y trabajadores, aún queda mucho por resolver, pues un gran porcentaje de los trabajadores encuestados están empleados “bajo condiciones de formalidad”: 71.2% de los trabajadores que firmaron contrato y que semanalmente firman recibos al recibir su pago, no reciben ni copia de su contrato, en un 80.7% ni copia de las boletas de pago, lo que los invisibiliza como trabajadores ya que carecen de constancia de haber trabajado, de tener experiencia; asimismo no reciben pagos por utilidades.

Asimismo, este trabajo reveló que de 600 trabajadores, 410 de ellos dijeron que la empresa para la que laboran no cumple con sus derechos porque: No respeta la jornada de trabajo o les exige trabajar horas extras sin pagarles por ellas y porque son maltratados por sus jefes o supervisores.

Así también, otras trabajadoras señalaron que “el contrato por tarea” es el más abusivo por que inicialmente pactaban por una cantidad de producción de cajas pero cuando culminaban la tarea los

capataces aumentaban el trabajo, si no se cumplía con el aumento no pagaban completo, refirieron.

1.3. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. Delimitación Temporal: El presente Trabajo de Investigación denominado **“REALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES AGROINDUSTRIALES DE LA CIUDAD DE ICA”** se desarrollará durante el año académico 2013 – 2014.

1.3.2. Delimitación Espacial: Este trabajo se desarrollará en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Poder Judicial, Dirección de Trabajo y Empresas Agroexportadoras del Departamento de Ica; el cual tendrá trascendencia no solo en la provincia de Ica, sino que será un estudio de importancia nacional debido a que las actividades que realizan estos trabajadores, son las mismas actividades realizadas por todos los trabajadores que se dedican a estas actividades a nivel nacional; cobrando mayor importancia en los

departamentos con notables índices de ingresos por Agroexportación.

1.3.3. Delimitación Social: El trabajo en mención estará referido a los intervinientes en las relaciones laborales de la Agroindustria; entre ellos tenemos a los trabajadores agroindustriales, empresarios agroexportadores, autoridades regionales (Dirección de Trabajo). De igual forma Jueces Laborales, Docentes especializados en Derecho Laboral y Abogados Laboralistas.

1.3.4. Delimitación Conceptual:

“REALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES AGROINDUSTRIALES DE LA CIUDAD DE ICA”

A) Variable Independiente (X): Los Trabajadores Agroindustriales.- Son las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En el caso que nos compete, trabajadores que realizan actividades en el campo, como preparación de la tierra, siembra, cosecha, corte, recolección y clasificación entre otros. Son considerados como uno de los grupos sociales más

desprotegidos, en cuanto a las condiciones laborales que los rodean.

B) Variable Dependiente (Y): Realidad Laboral.- Son las condiciones en las que los trabajadores laboran, fuera de las expresadas por la Ley, ya que estas no reflejan las condiciones reales en las que se trabaja en muchos de los casos.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

1.4.1. Problema Principal:

¿Son los beneficios legales brindados a los Trabajadores Agrarios, suficientes para referir que estos trabajadores cuentan con un adecuado régimen laboral?

1.4.2. Problemas Específicos:

¿De qué manera se puede mejorar la realidad laboral de los Trabajadores Agroindustriales?

¿Cómo hacer cumplir los aspectos positivos de la Ley N° 27 360 - Ley de Promoción Agraria, a fin de que estos no se tornen en

beneficios únicamente escritos, sino que se vean plasmados en la realidad y en mejoras para los trabajadores?

¿Será suficiente la normatividad legal y su cumplimiento para tener una adecuada situación laboral que pueda beneficiar a todos los trabajadores, o se precisará la dación de una nueva Ley?

1.5. IMPORTANCIA Y/O PROYECCIÓN DE INVESTIGACIÓN:

1.5.1. Importancia: La concretización del presente trabajo de investigación es muy necesaria a mí parecer, ya que muy pocas veces se ha discutido este tema. En muchas ocasiones es un tema que se deja al olvido, ya que lo primero que se viene a la mente al referir la palabra "Agroexportación" es desarrollo o actividad que genera grandes ingresos económicos al país, olvidándose que la misma genera grandes ingresos sacrificando a los trabajadores que realizan tales actividades. Considero que es uno de los momentos más oportunos para intentar modificar esta situación y hacer un análisis al respecto; ya que la vigencia de la Ley de este régimen laboral ha sido prorrogada hasta el año 2021 sin tener en cuenta que existían circunstancias por mejorar o adecuar a fin de ésta sea exitosa tanto para el empresario agroexportador como para el

trabajador de la agroindustria. Asimismo considero que esta investigación es muy importante debido a que sobre este tema se cuenta con escasa información y es una materia de mucho interés ya que se prevé que más de 400 000 personas laboran en este sector, constituyéndose así un grupo amplio de trabajadores.

1.5.2. Proyección: Este trabajo se encuentra orientado al Sector Agrícola del País, tanto a los trabajadores como a los empleadores o Empresarios Agroexportadores; de igual manera se dirige a las entidades de Gobierno que deben ejercer control sobre estas actividades o relaciones laborales, como la Dirección de Trabajo o el Ministerio de Trabajo.

II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO:

➤ Con fecha 30 de octubre de 2006, el Decano del Colegio de Abogados de Ica, Óscar Loayza Azurín, contando con el previo Acuerdo de la Junta Directiva del Colegio de Abogados de Ica, interpuso demanda de Inconstitucionalidad⁹ contra el artículo 7º (Contratación Laboral), numeral 7.2, literales a, b, y c de la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las normas de promoción del Sector Agrario), publicada en el diario oficial El Peruano el 30 de octubre de 2000. Manifestando que el contenido normativo de la Ley materia de cuestionamiento es contrario al principio de igualdad y no discriminación constitucionalmente consagrado en el artículo 2º, numeral 2. Por otro lado, con fecha 25 de setiembre de 2007, el Congreso de la República, a través de su apoderado, Jorge Campana Ríos, contestó la demanda de inconstitucionalidad, solicitando que la misma se declare Infundada, por considerar que no existía contravención a normas constitucionales ni por el fondo ni por la forma, total o parcialmente, como tampoco directa o indirectamente; argumentando, que no toda desigualdad en el trato implica una discriminación, sino sólo aquella que no tiene sustento o no sea lo suficientemente razonable y proporcional; que, si bien el régimen especial diseñado tiene características particulares, ello no

⁹ Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional - Exp. N° 00027-2006-PI, [en línea], 21 de Noviembre del 2007. Disponible en la Web: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00027-2006-AI.html>

lesiona el contenido esencial de los derechos reconocidos por la Constitución; más bien, la norma cuestionada permite el ejercicio del acceso al trabajo remunerado, así como la seguridad social bajo reglas diferentes en tanto responde a las necesidades distintas (por la naturaleza de las cosas) del trabajo en el sector agrario, y, que para el caso que los ocupa (entiéndase la inconstitucionalidad de la Ley N° 27360), dicha Ley fue emitida en el marco de la atribución constitucional que se otorga al Estado en materia de promoción del empleo; entre otros fundamentos.

Finalmente, el 21 de noviembre de 2007, la demanda de inconstitucionalidad se declaró Infundada, señalando el citado Tribunal, en el fundamento 82 de su Sentencia que, se ha advertido que se trata de una medida legislativa diferenciadora mas no discriminadora, y que por tanto no vulnera el principio – derecho a la igualdad. No obstante, se considera importante destacar cuatro cuestiones: (i) Los derechos fundamentales del régimen laboral común establecidos en la Constitución, constituyen la base sobre la que se consagra el régimen laboral agrario y es tutelable mediante procesos constitucionales en caso de violación; (ii) La Ley N.º 27360 tiene una vocación de temporalidad que no se debe perder de vista, y la última prórroga prevista ha extendido su vigencia hasta el año 2021; y, (iii) El Estado, a través del servicio público de la Inspección del Trabajo, es el “(...) encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral (...), de exigir las responsabilidades

administrativas que procedan, (...) de conformidad con el Convenio N.º 81 de la Organización Internacional del Trabajo”; además tiene como parte de sus funciones la “(...) vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales”. Así, el Estado, a través de su servicio inspectivo, tiene la responsabilidad de velar por que las condiciones sociolaborales de regímenes especiales, como el sector agrario, se cumplan adecuadamente; y finalmente (iv) El régimen especial laboral para el sector agrario prevé condiciones mínimas; en consecuencia, nada impide que se pacte por encima de lo normativamente previsto..

➤ En Noviembre del 2007, el Programa Laboral de Desarrollo realizó una publicación, en la que se desarrolló el tema “El Trabajo Decente en la Agro Exportación: El caso de Ica”, en dicha investigación se exponía la verdadera situación laboral de los trabajadores de la Agro Exportación; en el cual, mediante encuestas se logró concluir lo que los trabajadores pensaban sobre sus Derechos Laborales y como los relacionaban con la manera en la cual eran contratados, es decir si contaban con un contrato o no; en la manera en que eran tratados, si había discriminación o no, y sobre las condiciones de trabajo saludable con las que contaban. Así también se realizaron

investigaciones sobre otros puntos que ya hemos tocado en el presente trabajo de investigación.

➤ El 24 de Mayo del 2009, el Diario Gestión¹⁰, manifestaba en una de sus notas que se han realizado proyectos de Ley que proponen derogar el Régimen Laboral Agrario creado por la Ley de Promoción del Sector Agrario, Ley N° 27360, no obstante ello, la Cámara de Comercio de Lima advirtió en su momento que tales proyectos están basados en argumentos inconsistentes. Precizando que el planteamiento que figura en los proyectos de Ley N° 2436 y 2545, que fueron presentados por los grupos Nacionalista y Unión por el Perú, deben ser desestimados por el Congreso. Agregándose que el actual régimen laboral agrario corresponde a la realidad del agro peruano y que además cuenta con el aval del Tribunal Constitucional (TC), ya que declaró que no es discriminatorio ni desigual.

➤ El 20 de Noviembre del 2011, el Diario Perú 21, señaló en otra de sus publicaciones, que la Sociedad de Comercio Exterior (Comexperú) reiteró su preocupación por cuatro iniciativas legislativas que buscan cambiar el régimen laboral en el sector agrario, ello debido a que con ello se incentivaría la informalidad.

¹⁰ Diario Gestión, **La CCL desestima posible derogatoria del régimen laboral agrario**, [en línea], 24 de Mayo del 2009. Disponible en la Web: <http://gestion.pe/noticia/291048/ccl-desestima-posible-derogatoria-regimen-laboral-agrario>

Estas iniciativas buscan modificar la Ley 27360, de Promoción del Sector Agrario, para elevar la Remuneración Mínima Diaria (RMD) que percibe el sector (S/.22) e incluir el pago de la CTS y las gratificaciones de Julio y Diciembre. Asimismo, el conjunto de propuestas plantea elevar el descanso vacacional de 15 a 30 días por año y subir la indemnización por despido arbitrario de 15 a 45 sueldos. De prosperar los proyectos en el Congreso, ComexPerú considera que podría afectarse seriamente la competitividad del sector agroexportador. Refiriendo que se elevaría la carga laboral en las cadenas de producción y podrían generar despidos de trabajadores.

2.2. MARCO HISTÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN¹¹:

2.2.1. Resolución Suprema N° 117, Beneficios Sociales de los trabajadores agrícolas (24 de Abril de 1964): Esta norma 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, por cada 21 días efectivos de labor,

¹¹ GAMERO REQUENA JULIO H, Impacto de la Ley de Promoción Agraria 27 360 – A 10 años de su implementación, Editorial Asociación, Setiembre 2011, Aurora Vivar, Pág. 23.

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.

2.2.2. Ley N° 15037, Ley de Reforma Agraria (21 de Mayo de 1964): Fue el primero esfuerzo legislativo que se traza como objetivo promover nacionalmente la reforma agraria. Entre otros aspectos, esta norma fomenta la pequeña y mediana propiedad y la explotación directa de la tierra por sus propietarios, fomenta la organización cooperativa y norma los sistemas comunitarios de explotación de la tierra y norma el régimen de trabajo rural y de seguridad social atendiendo. La norma elimina toda forma de concesión de la tierra condicionada a la prestación de servicios personales y establece que toda prestación de servicios personales será regida por la legislación laboral común.

2.2.3. Decreto Ley N° 17716, que precisa el régimen de los trabajadores en la reforma agraria (24 de Junio de 1969): Mediante esta norma se ratifica que quedan abolidos los contratos por los cuales se vincula la concesión del uso de la tierra a la prestación de servicios, aunque éstos sean remunerados con dinero,

pues toda prestación de servicios personales debe sujetarse, a la legislación laboral.

2.2.4. Decreto Supremo N° 269-69-AG, establece el Régimen de Liquidación de Beneficios Sociales del trabajador campesino (19 de Diciembre de 1969): Esta norma indica que para la liquidación de los beneficios sociales debe considerarse como monto real de los salarios percibidos el que resulte de la suma de las cantidades recibidas normalmente por planilla, bonos alimenticios y las remuneraciones indirectas (premios, primas, asignaciones u otras no incluidas en planilla otorgadas en dinero por la realización de las labores o por la eficiencia en el desempeño aunque no tuvieran carácter fijo o permanente) y concesiones graciosas (concesiones en dinero que no signifiquen remuneración sino liberalidad). Dicha liquidación se practicará por todo el tiempo de servicios sin tomar en cuenta los cambios habidos en la condición del trabajador (obrero o empleado) ni tampoco el régimen de pago a condición de que la relación laboral haya sido mantenida sin interrupción.

2.2.5. Decreto Ley N° 19484, que crea el sistema compensatorio de los trabajadores agrícolas (25 de Julio de

1972): La norma precisa que los trabajadores agrícolas estables que presten servicios en un predio rústico que debe ser habilitado como urbano serán indemnizados. Para dicha indemnización se considerará que a cada trabajador le corresponde 1000m² por año de trabajo con un límite de 3 hectáreas.

2.2.6. Decreto Ley N° 20869, sobre terrenos de expansión urbana dedicados a la agricultura y los trabajadores (26 de Junio de 1973): Esta norma establece que los trabajadores de los predios en zonas de expansión urbana y suburbana destinados a los cultivos intensivos cuya superficie sea menor a la Unidad Agrícola Familiar tendrán una participación no menor del 20% de la Renta Neta.

2.2.7. Decreto Supremo N° 0784-74-AG, que establece beneficios sociales para trabajadores de labores agrícolas en zonas de expansión urbana (14 de Agosto de 1974): Mediante esta norma se precisa que si los trabajadores asalariados de los predios rústicos que se encuentran en proceso de habilitación urbana ya fueron indemnizados y continúan prestando servicios, tendrán derecho solo a los beneficios sociales que establece la legislación laboral común.

2.2.8. Decreto Legislativo N° 653, Ley de Promoción de las Inversiones en el Sector Agrario (01 de Agosto de 1991): Esta norma regula la propiedad y la actividad agraria, estableciendo que los trabajadores del agro están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Asimismo, reitera la prohibición de efectuar prestación de servicios personales en compensación por el uso de la tierra.

2.2.9. Constitución Política del Perú de 1993, Artículo 88°: Actualmente, el marco normativo para el sector agrario, se encuentra en el Artículo 88° de la Constitución, el cual señala que “se apoya preferentemente el desarrollo agrario”.

2.2.10. Ley N° 26564, que exonera de los Impuestos General a las Ventas, a la Promoción Municipal y a la Renta a productores agrarios cuyas ventas anuales no superen las 50 UIT (31 de Diciembre de 1995): Mediante esta norma se estableció que a partir del 1 de enero de 1996 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, quedaban exonerados de la aplicación del Impuesto General a las Ventas (IGV), del Impuesto a la Promoción Municipal (IPM) y del Impuesto a la Renta (IR) los Productores Agrarios cuyas ventas

anuales no superen las 50 UIT. Dicha exoneración fue prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2002, por las siguientes leyes:

- Decreto Legislativo N° 885 (amplió el beneficio hasta el 31 de diciembre de 1997).
- Ley N° 26881 (amplió el beneficio hasta el 31 de diciembre de 1998).
- Ley N° 27033 (amplió el beneficio hasta el 31 de diciembre de 1999).
- Ley N° 27217 (amplió el beneficio hasta el 31 de diciembre de 2000).
- Ley N° 27445 (amplió el beneficio hasta el 31 de diciembre de 2002).

Durante el año 2002, el Decreto Supremo N° 065-2002-AG (publicado el 30 de diciembre) precisó que la exoneración prevista en la Ley N° 26564 era de aplicación a las personas que se dediquen exclusivamente al cultivo y ventas de productos agrícolas en su estado natural.

2.2.11. Decreto Legislativo N° 885, Ley de Promoción del Sector Agrario (10 de Noviembre de 1996): Mediante esta norma

se declaró de interés prioritario la inversión y desarrollo del sector agrario. Por ello, las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, con excepción de la avicultura, la agroindustria y la industria forestal gozan de los siguientes beneficios:

a) Tributarios:

- Inafectación del Impuesto Mínimo a la Renta.
- Tasa de 15% sobre la renta para efecto del IR correspondiente a rentas de tercera categoría.
- Depreciación, a razón del 20% anual, del monto de las inversiones en obras de infraestructura hidráulica y obras de riego que realicen durante la vigencia de la norma.

b) Administrativos:

- Exoneración del pago de las tasas administrativas al Ministerio de Trabajo y Promoción Social.
- Presentación conjunta al final de cada semestre ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de los contratos sujetos a modalidad.

c) Laborales:

- Exoneración de las contribuciones al FONAVI de las remuneraciones de los trabajadores que laboren para empleadores de la actividad agraria, bajo relación de dependencia.

➤ Creación del Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria en sustitución del Régimen de Prestaciones de Salud. El aporte mensual a cargo del empleador fijado fue de 4% de la remuneración mínima vital por cada trabajador dependiente.

Cabe indicar que los beneficios otorgados por esta norma eran excluyentes respecto de los establecidos por la Ley N° 26564, salvo lo relativo al Seguro de Salud Agrario; y regían desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 2001, plazo que fue ampliado hasta el 31 de diciembre de 2006, conforme al artículo 1° de la Ley N° 26865.

Finalmente, la norma prorrogó hasta el 31 de diciembre de 1998 la exoneración del IGV, IPM e IR a los productores agrarios cuyas ventas anuales no superen las 50 UIT.

2.2.12. Ley N° 26865, que modifica el Decreto Legislativo N° 885, Ley de Promoción del Sector Agrario (15 de Octubre del 1997): Mediante esta norma se amplió el plazo de los beneficios otorgados por el Decreto Legislativo N° 885 hasta el 31 de diciembre de 2006. Asimismo, se estableció que las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, con excepción de la avicultura, la agroindustria y la industria forestal podrían recuperar

anticipadamente el IGV siempre que se encuentren en la etapa preproductiva de sus inversiones en la habilitación de tierras eriazas.

2.2.13. Ley N° 26881, Disponen prórroga de la exoneración de tres impuestos a favor de los productores agrarios cuyas ventas anuales no excedan de cincuenta UIT (30 de Noviembre de 1997): Mediante esta norma se prorroga hasta el 31 de diciembre de 1998 la exoneración del IGV, IPM e IR a los productores agrarios cuyas ventas anuales no superen las 50 UIT.

2.2.14. Ley N° 27033, que prorroga la exoneración del IGV, del IPM y del IR a favor de los Productores Agrarios cuyas ventas anuales no superen las 50 UIT (18 de Diciembre de Titulación de 1998): Mediante esta norma se prorroga hasta el 31 de diciembre de 1999 la exoneración del IGV, IPM e IR a los productores agrarios cuyas ventas anuales no superen las 50 UIT.

2.2.15. Ley N° 27168, que regula el IGV e IPM aplicable a la venta de arroz (28 de Agosto de 1999): Mediante esta norma se dispone gravar con una tasa global de 5% sobre el valor de venta, por concepto del IGV e IPM a la venta de arroz que realicen los

productores agrarios. De este modo, los productores de arroz quedan excluidos de los beneficios previstos en la Ley N° 26564 (IGV e IPM), manteniéndose vigente para ellos únicamente la exoneración del Impuesto a la Renta.

2.2.16. Ley N° 27217, que prorroga la exoneración del IGV, del IPM y del IR a favor de los productores agrarios cuyas ventas anuales no superen las 50 UIT (11 de Diciembre de 1999):

Mediante esta norma se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2000 la exoneración del IGV, IPM e IR a los productores agrarios cuyas ventas anuales no superen las 50 UIT. Además, se excluyó a los productores agrarios de arroz del beneficio relativo al IGV y al IPM, manteniéndose vigente el beneficio en lo relativo al IR.

Como puede verse, a pesar de que algunos de los dispositivos que anteceden a la Ley N° 27360, refieren a las particularidades de las labores agrícolas, en materia laboral todas ratifican la aplicación del régimen laboral común, y se centran –al menos durante las dos últimas décadas- en la aplicación de disposiciones de carácter tributario como mecanismo de promoción del sector.

2.2.17. Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario y el Decreto Supremo N° 049-2002- AG: Esta nueva ley, refiere que los

trabajadores agrícolas, se sujetarán a un régimen que tendrá las siguientes características especiales:

a) Tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16.00 (dieciséis y 00/100 Nuevos Soles), siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio. Dicha remuneración incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital.

b) El descanso vacacional será de 15 (quince) días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor.

c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 (quince) Remuneraciones Diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 180 (ciento ochenta) Remuneraciones Diarias. Las fracciones de años se abonan por dozavos.

Asimismo, se debe señalar que esta ley aparece con la finalidad de promover una mayor competitividad en el Sector Agrario. A través de ella queda establecido que el Estado ha declarado de interés prioritario la inversión y desarrollo del Sector Agrario, incluyendo dentro de sus alcances en forma literal y estricta quienes son los beneficiarios de esta.

Ella, a su vez perjudica a las y los trabajadores agrarios, pero beneficia a un grupo de empresas de una actividad creciente y con récords de exportación cada vez mayores.

En determinada ocasión, se ha demandado la inconstitucionalidad de esta ley¹², por considerarla discriminatoria; tan es así que Exp. N° 00027-2006-PI del Tribunal Constitucional se ha advertido que se trata de una medida legislativa diferenciadora más no discriminadora, y que por tanto no vulnera el principio –derecho a la igualdad.

2.2.18. PROYECTOS DE LEY N° 139/2011-CR¹³, 141/2011-CR¹⁴ Y 282/2011-CR¹⁵ PROPONEN MODIFICAR LA LEY N° 27360¹⁶: Se concluyó por mayoría, que los citados proyectos líneas arriba, así como los proyectos N° 104/2011-CR y 530/2011-CR debían ser aprobados a fin de que se modifique el numeral 7.2 del Artículo 7° de la Ley N° 27360, debiendo decir en adelante:

Artículo 7°.- Contratación Laboral

¹² RAMOS PRUDENCIO GLORIA, Proyecto de Ley 2545/2008-CR “Proyecto de Ley que propone modificar la Ley N° 27360 Ley que aprueba normas de Promoción del Sector Agrario”, [en línea]. Disponible en Web: http://www.redge.org.pe/sites/default/files/GRAMOS_EXPO_0.pdf

¹³ PROYECTO DE LEY N° 139/2011-CR, presentado por la Congresista Ana Jara Velásquez del Grupo Parlamentario Nacionalista Gana Perú.

¹⁴ PROYECTO DE LEY N° 141/2011-CR, presentado por el Congresista José León Rivera del Grupo Parlamentario Alianza Parlamentaria.

¹⁵ PROYECTO DE LEY N° 282/2011-CR, presentado por el Congresista César Gagó Pérez del Grupo Parlamentario Fuerza 2011.

¹⁶ DICTAMEN DE LA COMISIÓN AGRARIA SOBRE LOS PROYECTOS DE LEY N°139/2011-CR, 141/2011-CR Y 282/2011-CR PROPONEN MODIFICAR LA LEY N° 27360, LEY QUE APRUEBA NORMAS DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO. Congreso de la República.

Los Trabajadores a que se refiere el presente artículo se sujetan al régimen laboral con las siguientes características.

a) Tienen derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a la treintava parte de la remuneración mínima vital, siempre y cuando laboren más de cuatro (4) horas diarias. A esta remuneración se adiciona la parte proporcional de la compensación por cada año de tiempo de servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad de acuerdo a la ley de la materia.

b) El descanso vacacional es de 30 (treinta) días calendario remunerados por cada año de servicios o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un periodo mayor.

c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 30 (treinta) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 360 (trescientas sesenta) remuneraciones diarias. Las fracciones de años se abonan por dozavos.

Estuvieron a favor de las mejoras propuestas el Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo. Por su lado, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas- CONFIEP se mostró en contra de la misma. Y por su parte, la Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP opina a favor de que se derogue la

Ley N° 27360, señalando que la realidad ha demostrado el mal uso del mencionado régimen.

Sin embargo, se debe añadir que pese a que dicho Dictamen fue aprobado por la Comisión Agraria, y a pesar de que el mismo en Agenda del Congreso, a la fecha, aún no ha sido debatido en Pleno, siendo el mismo requisito indispensable para que se apliquen dichas mejoras a los trabajadores de la agroindustria¹⁷.

2.3. MARCO TEÓRICO O BASES TEÓRICAS

PROPIAMENTE DICHAS:

2.3.1. Régimen Laboral General y Regímenes Laborales Especiales: Las normas del Derecho Laboral se aplican a la relación jurídica existente entre dos personas (una natural y la otra que puede ser natural o jurídica) en virtud de la cual la persona natural presta sus servicios a la otra. Para que dicha prestación de servicios esté dentro del ámbito de aplicación del Derecho Laboral, debe tener como características ser productiva, prestada por cuenta

¹⁷ DIARIO LA REPÚBLICA. 03 de Agosto del 2012. Trabajadores exigen se derogue Ley especial del sector agroexportador.

ajena, en forma libre y sobre todo, subordinada, De concurrir estas características estamos hablando de un contrato de trabajo y las partes contratantes son llamadas trabajador y empleador. La Ley exige que los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestado en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. En ese sentido, los servicios antes señalados son los considerados bajo la tutela del Derecho Laboral, pero debe tenerse presente que existen en nuestro país muchos regímenes laborales, entre generales y especiales, lo cual conlleva a un gran desorden en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los trabajadores. Tenemos el régimen laboral general de la actividad privada; también tenemos los regímenes laborales como parte de los incentivos a una determinada actividad económica (agrario, minería, textil, micro y pequeña empresa, construcción civil, etc.); de igual manera existen los regímenes laborales especiales que regulan la relación laboral de algunos profesionales o actividades, como por ejemplo, regímenes laborales del biólogo, enfermero, psicólogo, tecnólogo médico, trabajadores del hogar, etc.; también existen los diversos regímenes laborales para servidores públicos (carrera administrativa, profesorado y magisterial, docentes universitarios, profesionales de la salud, asistenciales de la salud, magistrados, fiscales, diplomáticos, servidores penitenciarios, militares y policías, gerentes públicos, convenios de administración con PNUD, fondo de apoyo gerencial,

contratación administrativa de servicios – CAS); etc; por ello es importante conocer brevemente a que se refiere cada uno de ellos a manera de saber en cuál de ellos se encuentra situado cada trabajador.

2.3.2. Régimen Laboral de los Trabajadores del Sector Público¹⁸: Es el Régimen enmarcado en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobada por Decreto Legislativo 276, cuyo reglamento fue aprobado por el Decreto Supremo N°005-90-PCM. En este régimen se encuentran comprendidos en su mayoría los trabajadores del Poder Judicial, Ministerio Público, ESSALUD, SUNAT, SUNARP, Defensoría del Pueblo, COFOPRI, Tribunal Constitucional, INDECOPI, etc. Estos adquieren su derecho a la protección contra el despido arbitrario al año y un día; su pago por vacaciones es de 30 días; no existe pago por vacaciones no gozadas en este régimen.

2.3.3. Régimen Laboral de los Trabajadores de la Actividad Privada: Es el régimen que comprende a los trabajadores que prestan servicios en empresas de capital privado, incluido el Estado

¹⁸ Mesa Laboral de Ica, Cartilla de Derechos Laborales Fundamentales, Primera Edición, Setiembre del 2004, Pág. 06.

cuando actúa como tal, regido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Estos trabajadores adquieren protección contra el despido arbitrario a los tres meses y un día; respecto al pago de vacaciones es de 30 días; tienen derecho al pago de vacaciones no gozadas, la cual equivale a una remuneración mensual.

2.3.4. Regímenes Laborales Especiales¹⁹: Existen diversas leyes que regulan actividades laborales que por la naturaleza de la propia actividad requieren un tratamiento especial. Dentro de los regímenes especiales encontramos: El Régimen de los Trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa, el Régimen de los Trabajadores del Sector Agrario, el Régimen de los Trabajadores de Construcción Civil, el Régimen de los Trabajadores del Hogar, el Régimen de los Trabajadores Mineros, el Régimen de los Profesores de Centros Particulares, el Régimen de los Médicos, el Régimen del Trabajo Portuario, el Régimen del Trabajador Porteador, entre otros.

¹⁹ Mesa Laboral de Ica, Cartilla de Derechos Laborales Fundamentales, Primera Edición, Setiembre del 2004, Pág. 06.

2.3.5. Régimen Laboral Agrario: Es el que está referido a la Promoción del Sector Agrario, se encuentra regulado por la Ley N° 27360 y su Reglamento, aprobado por D.S. N° 049-2002-AG²⁰. Son beneficiarios de esta ley, todas aquellas personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades de cultivo y/o crianza, con excepción de la industria forestal. También se les considera a todos aquellos que desarrollan actividades agroindustriales, fuera de la provincia de Lima y la provincia constitucional del Callao. Asimismo los que desarrollan la actividad avícola, siempre y cuando no utilicen maíz duro importado durante el proceso de producción.

2.3.6. Régimen Laboral de los Trabajadores de Construcción Civil: Este régimen se encuentra regulado por distintas normas desde 1946, como el Decreto Supremo sobre Salarios para Obreros de la Construcción Civil, publicado el 14 de Julio de 1946; y la Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, aprobado por Decreto Legislativo 727, del 11 de Diciembre de 1991, entre otras. Este régimen se caracteriza por que aquí se encuentran comprendidos los trabajadores que prestan servicios en la actividad constructora, la cual está caracterizada por la temporalidad de sus servicios supeditados a la ejecución de la obra. Los Trabajadores del

²⁰ Estudio Ferrero, Lema, Solarí & Santiváñez, Principales Aspectos del Régimen Laboral Sector Agroindustrial, [en línea]. Disponible en Web: http://www.apem.org.pe/sis1/docs/ot_temas/regimen/PrincipalesaspectosdelRegimenLaboralSectorAgro-Industrial.pdf

Régimen de Construcción Civil tienen derechos a Jornal Básico, Compensación por Tiempo de Servicios, CONAFOVICER.

2.3.7. Régimen Laboral de los Trabajadores Mineros: Es la actividad regulada por una serie de normas como el Decreto Supremo N° 003-89-TR que establece el ingreso mínimo minero, publicado el 06 de Setiembre de 1989; la ley de jubilación de trabajadores mineros, aprobada por la Ley N° 25009 del 25 de Enero de 19889.

2.3.8. Diferencias entre el Régimen Laboral Común y el Régimen Laboral Agrario:

	Régimen Laboral Común	Régimen Laboral Agrario
Jornada de Trabajo	Máximo 8 horas diarias ó 48 horas semanales.	Jornadas acumulativas; sólo se paga el sobretiempo cuando exceda en promedio los límites máximos permitidos por la ley.
Remuneraciones	Salario no inferior a la Remuneración Mínima Legal. Además, CTS y las Gratificaciones.	Remuneración no inferior a la Remuneración Mínima Legal, pero ya incluyendo las Gratificaciones legales y la Compensación por Tiempo de Servicios.

Vacaciones	Descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendarios remunerados por cada año de servicios.	Descanso vacacional de quince (15) días calendarios remunerados, por cada año de Servicios.
Gratificaciones Legales	Dos gratificaciones al año: una en julio y otra en diciembre, con un monto, en cada caso, equivalente a la remuneración mensual que perciba el trabajador en la oportunidad en que correspondá su pago.	Se incluyen ambas gratificaciones en el salario diario del trabajador.
Compensación por Tiempo de	Los empleadores depositan tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador como meses completos haya laborado.	Se subsume en el salario diario.
Indemnización por Despido Arbitrario	Se pagan 45 días (1½ remuneración) por cada año efectivo de servicios hasta un tope de 360 días.	Se paga sólo 15 días (1/2 remuneración) por cada año efectivo de servicios con un tope de 180 días.

2.3.9. Formas de Contratación²¹:

La normativa establece que en el sector agrario los empleadores podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado. La duración de los contratos de período determinado - dentro de los cuales se encuentran los contratos sujetos a modalidad (LPCL DS N°003-97-TR, TUO D. Leg. N°728)⁵ - dependerá de la actividad agraria a desarrollar. La norma señala que podrán establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el número de horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda, en promedio, a los límites máximos previstos por la Ley. Además, se indica que los pagos por sobretiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio. En materia de contratación y tiempo de trabajo, la normativa del régimen laboral agrario no establece mayor diferencia con el régimen laboral común. La contratación deberá ajustarse al tipo de necesidad empresarial a la que se da cobertura, utilizando para ello la contratación a tiempo indefinido, las modalidades contractuales previstas en la LPCL o el contrato por exportación no tradicional regulado por el Decreto Ley N°22342, si se cumple con las condiciones fijadas para cada caso. Como puede verse, el régimen laboral agrario no impone una nueva modalidad contractual, sino que reconduce en el sector agrario las formas de contratación

²¹ Régimen Laboral Agrario, Marco Normativo y Situación de los Trabajadores, PLADES y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Año 2012, Pág. 17.

previstas en el régimen común. Entre los trabajadores del régimen laboral agrario predomina la contratación temporal sobre la indefinida. La información de la planilla electrónica sobre contratos registrados en el MTPE nos muestra que para el año 2011 sólo el 19,6% tiene contrato indefinido y esta tendencia es decreciente desde el 2008. Dentro de la contratación temporal, hay un alto número de contratos intermitentes o sujeto a modalidad.

2.4. MARCO CONCEPTUAL:

2.4.1. Contratación²²: La normativa establece que en el sector agrario los empleadores podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado. La duración de los contratos de período determinado dentro de los cuales se encuentran los contratos sujetos a modalidad (LPCL DS N°003-97-TR, TUO D. Leg. N°728) - dependerá de la actividad agraria a desarrollar.

²² Régimen Laboral Agrario, Marco Normativo y Situación de los Trabajadores, PLADES y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Año 2012, Pág. 17.

2.4.2. Jornada de Trabajo²³: La norma señala que podrán establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el número de horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda, en promedio, a los límites máximos previstos por la Ley. Además, se indica que los pagos por sobretiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio.

2.4.3. Remuneración²⁴: La legislación establece una remuneración diaria no menor a S/. 16.00, siempre y cuando se labore más de 4 horas diarias en promedio. También señala que la CTS y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad están incluidas en esta remuneración. La actualización de la remuneración mínima del sector agrario se realiza aplicando el mismo porcentaje de los incrementos de la Remuneración Mínima Vital.

2.4.4. Periodo Vacacional²⁵: El descanso vacacional establecido por el régimen promocional es de 15 días calendario remunerados

²³ Régimen Laboral Agrario, Marco Normativo y Situación de los Trabajadores, PLADES y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Año 2012, Pág. 17.

²⁴ Régimen Laboral Agrario, Marco Normativo y Situación de los Trabajadores, PLADES y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Año 2012, Pág. 18.

²⁵ Régimen Laboral Agrario, Marco Normativo y Situación de los Trabajadores, PLADES y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Año 2012, Pág. 20.

por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor.

2.4.5. Despido Arbitrario²⁶: La indemnización en caso de despido arbitrario es equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 180 remuneraciones.

2.5. MARCO LEGAL O FORMAL:

El siguiente trabajo de investigación se fundamenta en la normatividad jurídica siguiente:

- Ley N° 27360 (Ley de Promoción del Sector Agrario).
- Decreto Supremo N° 049-2002- AG (Reglamento de la Ley que aprueba las normas de promoción del Sector Agrario).
- Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Formación y Promoción Laboral).
- Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), D.S. N° 003-97-TR.

²⁶ Régimen Laboral Agrario, Marco Normativo y Situación de los Trabajadores, PLADES y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Año 2012, Pág. 20.

III

OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL:

- Identificar si la Ley N° 27 360, Ley de Promoción del Sector Agrario es considerada como un instrumento legal que brinde “mejoras laborales” a los trabajadores agroindustriales o si ésta solo beneficia a los empleadores o empresarios agroexportadores.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Contrastar la realidad laboral de los trabajadores agroindustriales con la realidad legal que ofrecen las normas sobre el tema en mención.
- Identificar las debilidades que posee el Régimen Laboral Agrario a los Trabajadores Agrícolas en relación al Régimen Laboral Común.
- Proponer mejoras para estas normas, a fin de que se pueda beneficiar al amplio sector de la población, que se dedica a esta actividad.

IV
HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. HIPÓTESIS:

4.1.1. Hipótesis Principal:

- La Ley N° 27 360, Ley de Promoción del Sector Agrario no es un instrumento legal que brinda mejoras laborales a los trabajadores de la agroindustria; porque los beneficios legales que brinda no son suficientes para señalar que estos trabajadores cuentan con un adecuado régimen laboral porque no los beneficia.

4.1.2. Hipótesis Específicas:

- Los beneficios legales brindados a los Trabajadores Agroindustriales por la Ley N° 27 360 no los benefician en su realidad laboral, por cuanto sus beneficios legales no se hacen cumplir en la práctica.
- El que la Ley N° 27360 permita que no se remitan todos los contratos laborales a la Dirección Regional de Trabajo, pone en situación de desventaja a los trabajadores agroindustriales en relación a los trabajadores del Régimen laboral Común, al existir gran informalidad en sus contrataciones.

- Los aspectos positivos de la Ley N° 27 360 - Ley de Promoción Agraria, se podrán hacer cumplir a través de mayor control y visitas inspectivas por la autoridad de trabajo.

4.2. VARIABLES:

4.2.1. Clases de Variables: Las variables son dos y se extraen del título tentativo:

a) **Variable Independiente:** Es la variable principal, es la que ordena, siempre representa a la persona materia de investigación y se representa con un signo matemático "X".

b) **Variable Dependiente:** Es la consecuencia de la variable independiente, es un complemento para el estudio, se identifica con el signo matemático "Y".

4.2.2. Identificación de Variables:

a) **Hipótesis Principal:**

➤ **Variable Independiente (X):** Régimen Laboral

➤ **Variable Dependiente (Y):** Beneficios Legales

b) Primera Hipótesis Específica:

➤ **Variable Independiente (X₁):** Realidad Laboral.

➤ **Variable Dependiente (Y₁):** Incumplimiento de los Beneficios Legales.

c) Segunda Hipótesis Específica.

➤ **Variable Independiente (X₂):** Desventaja Laboral entre Trabajadores del Régimen Agrario y Trabajadores del Régimen Laboral Común.

➤ **Variable Dependiente (Y₂):** Remisión de Contratos Laborales

d) Tercera Hipótesis Específica:

➤ **Variable Independiente (X₃):** Mayor número de control o visitas Inspectivas.

➤ **Variable Dependiente (Y₃):** Cumplimiento de los aspectos positivos de la Ley N° 27360

4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E

INDICADORES:

4.3.1. En la Hipótesis Principal:

➤ Variable Independiente (X)

Régimen Laboral

Sus Indicadores:

1. Ley N° 27 360.
2. Decreto Supremo N° 049-2002- AG.
3. Decreto Legislativo N° 728.

➤ Variable Dependiente (Y)

Beneficios Legales.

Sus Indicadores:

1. Aumento de dinamismo económico
2. Aumento de puestos de trabajo.
3. Jornal diario elevado.

4.3.2. En la Primera Hipótesis Específica:

➤ Variable Independiente (X₁):

Realidad Laboral.

Sus Indicadores:

1. Leyes ventajosas solo para empleadores.
2. Despido de mujeres embarazadas.
3. Empleo de menores de edad.

➤ **Variable Dependiente (Y_1):**

Incumplimiento de Beneficios Legales

Sus Indicadores:

1. Trabajadores sin registrarse en planillas
2. Horas extras laboradas sin pagar
3. No pago de beneficios sociales

4.3.3. En la Segunda Hipótesis Específica:

➤ **Variable Independiente (X_2):**

Desventaja Laboral entre Trabajadores del Régimen Agrario y Trabajadores del Régimen Laboral Común.

Sus Indicadores:

1. Pago de Compensación por Tiempo de Servicios incluido en jornal diario
2. Pago de Gratificaciones incluido en jornal diario
3. Descanso Vacacional de solo 15 días

➤ **Variable Dependiente (Y_2):**

Remisión de Contratos.

Sus Indicadores:

1. Empresas Agroindustriales.
2. Dirección Regional de Trabajo.
3. Contratos de Trabajo

4.3.4. En la Tercera Hipótesis Específica:

➤ Variable Independiente (X_3):

Mayor número de control o visitas Inspectivas.

Sus Indicadores:

1. Escaso número de Inspectores de Trabajo en Ica.
2. Reducido número de órdenes emitidas para inspeccionar Empresas Agroindustriales en el año 2013.
3. Se requiere quintuplicar el número de Inspectores.

➤ Variable Dependiente (Y_3):

Cumplimiento de los aspectos positivos de la Ley N° 27360.

Sus Indicadores:

1. Remuneración Diaria elevada en comparación a la percibida en años anteriores.
2. Inspecciones periódicas

3. Mayor conocimiento de los trabajadores respecto a sus derechos.

V

ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS

5.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

5.1.1. Tipo de Investigación: La presente investigación es de tipo Pura o Básica, debido a que se sustenta en un estudio descriptivo explicativo; no obstante tiene aspiraciones a que en un futuro cercano puedan ser aplicadas las modificaciones que aquí se plantean.

5.1.2. Nivel de Investigación: Es el sector materia de investigación, por su conocimiento sobre el tema y son las personas idóneas para aportar mejoras al problema: Así tenemos los trabajadores agrícolas, empleadores o empresarios agrícolas, Abogados Laboralistas, Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, Docentes Laboralistas.

5.1.3. Diseño de la Investigación: El diseño del presente trabajo es Cualitativo, porque ha ido evolucionando, transformándose de acuerdo con los avances, por ser un tema de tesis inédito.

5.2. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN:

En este trabajo de investigación se utilizaron los siguientes métodos:

5.2.1. Método Descriptivo – Explicativo: Permitió conocer las percepciones sobre el tema materia de estudio por la población relacionada a la Agroindustria.

5.2.2. Método del Análisis – Síntesis: Se analizó un conjunto de conceptualizaciones y se extrajo la síntesis o esencia que es de interés de la investigadora, respecto del tema materia de investigación.

5.2.3. Método Comparativo: Se identificaron las relaciones de similitud y diferencias entre normas jurídicas aplicables al régimen laboral de los trabajadores agrarios y régimen de trabajadores del régimen general.

5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA:

5.3.1. Población a Estudiar: Representa el grupo de personas que pertenecen a determinada jurisdicción que ha sido materia de estudio. En este caso comprende a 300 personas relacionadas con la Actividad Agroindustrial, tales como Trabajadores, Empleadores, Jueces, Abogados, Docentes y Funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo.

5.3.2. Muestra de Estudio: Es un fragmento representativo de la población, o parte reducida de un todo, en el presente trabajo la muestra está compuesta por 168 personas involucradas en nuestro estudio muestral, de los cuales se ha obtenido información fidedigna a través de la encuesta.

Muestra que se obtiene mediante la fórmula de MURRAY Y SPIEGEL:

$$n = \frac{Z^2 (p) (q) N}{E^2 N + Z^2 (p) (q)}$$

Donde:

N = Tamaño de la población = 300

n = Tamaño de la muestra

Z = Coeficiente de confianza = (1.96)

p= Probabilidad de éxito = (0.5)

q = Probabilidad de error = (0.5)

E = Error muestral = (0.05)

Calculo:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (300)}{(0.05)^2 (300) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25) (300)}{(0.0025) (300) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{(0.9604) (300)}{0.75 \times 0.9604} = \frac{288.12}{1.7104}$$

$$n = 168.45$$

$$n = 168$$

5.3.3. Cuadro Muestral:

Unidad de Observación Espacial	Provincia de Ica	
	Población	Muestra
Trabajadores Agroindustriales	215	120
Empresarios Agroexportadores	15	10
Funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo	10	08
Jueces Laborales	08	04
Abogados Laboralistas	40	20
Docentes Laboralistas	12	06
TOTAL	300	168

5.3.4. Técnicas de Recolección de la Información:

a) **La observación:** Mediante esta técnica se captaron las ideas, pensamientos e inquietudes de los investigados.

b) **Fidelidad en la información:** Los datos aportados a este tema son los expuestos por autores con basto conocimiento en el tema.

c) **Validez:** Existe correspondencia entre el instrumento de medición y la realidad buscada.

5.3.5. Instrumentos de Recolección de la Información

- **Encuesta:** Se utilizaron encuestas, las mismas que estuvieron dirigidas a trabajadores agroindustriales, empresarios agroexportadores o relacionados al rubro, funcionarios de la Dirección Regional del Trabajo, Jueces Laborales, Abogados y Docentes Laboralistas.
- **Entrevista:** De igual modo se realizaron entrevistas a personajes resaltantes del Sector Agrícola y Jueces Laborales.
- **Análisis Documental:** Se ha obtenido información a partir de los documentos que contienen toda clase de datos, ocurrencias, que se han empleado en la presente investigación.

5.3.6. Análisis de Interpretación: Después de obtener los datos, estos han sido analizados e interpretados. Luego se han procesado estadísticamente empleando fórmulas.

VI

PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE ENCUESTAS

6.1. DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS TRABAJADORES DE LA AGROEXPORTACIÓN:

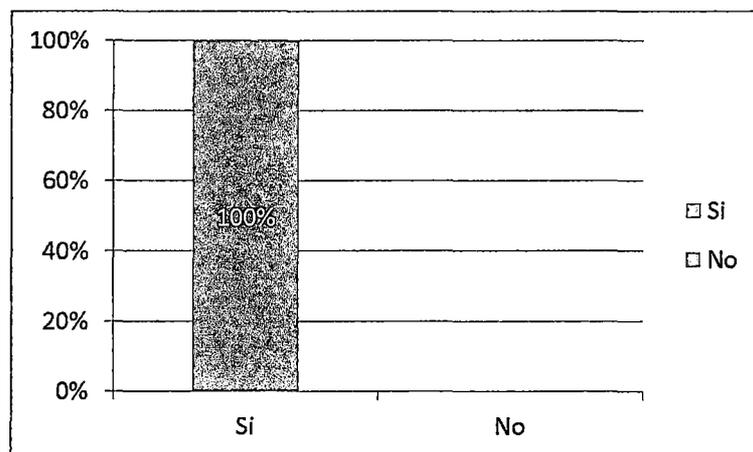
6.1.1. ¿Se encuentra en planilla en el Fundo donde labora?

CUADRO N° 01

PLANILLA	NÚMERO DE TRABAJADORES
Si	120
No	0
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 01



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 01 muestra que el 100% de los trabajadores encuestados señala que se encuentra en planilla en el Fundo Agrícola en el que labora.

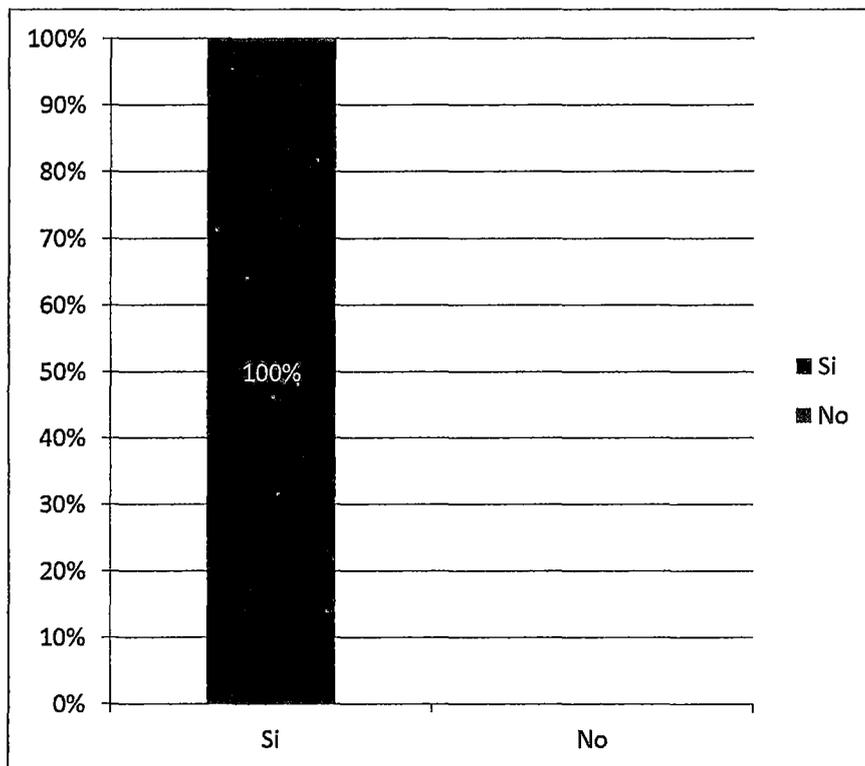
6.1.2. ¿Ha firmado un Contrato de Trabajo?

CUADRO N° 02

CONTRATO DE TRABAJO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Si	120
NO	0
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 02



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 02 muestra que de la totalidad de trabajadores encuestados, el 100% de los mismos señala que ha firmado un Contrato de Trabajo, motivo por el cual se encuentra brindando sus servicios para el mismo.

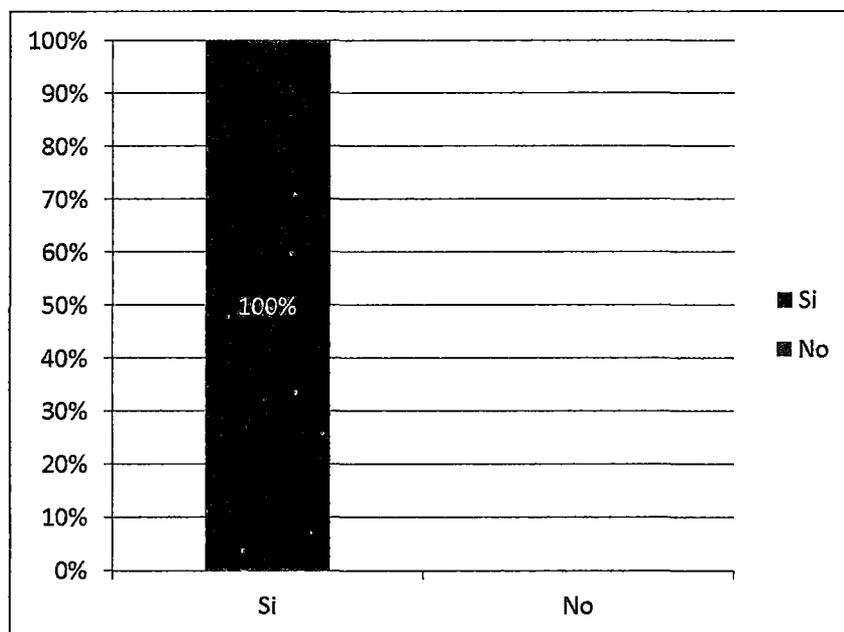
6.1.3. ¿Le han dado copia del Contrato de Trabajo que usted refiere haber firmado?

CUADRO N° 03

COPIA DE SU CONTRATO DE TRABAJO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Si	120
NO	0
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 03



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 03 muestra que el 100% de los trabajadores señala que le han dado una Copia del Contrato de Trabajo que ha firmado.

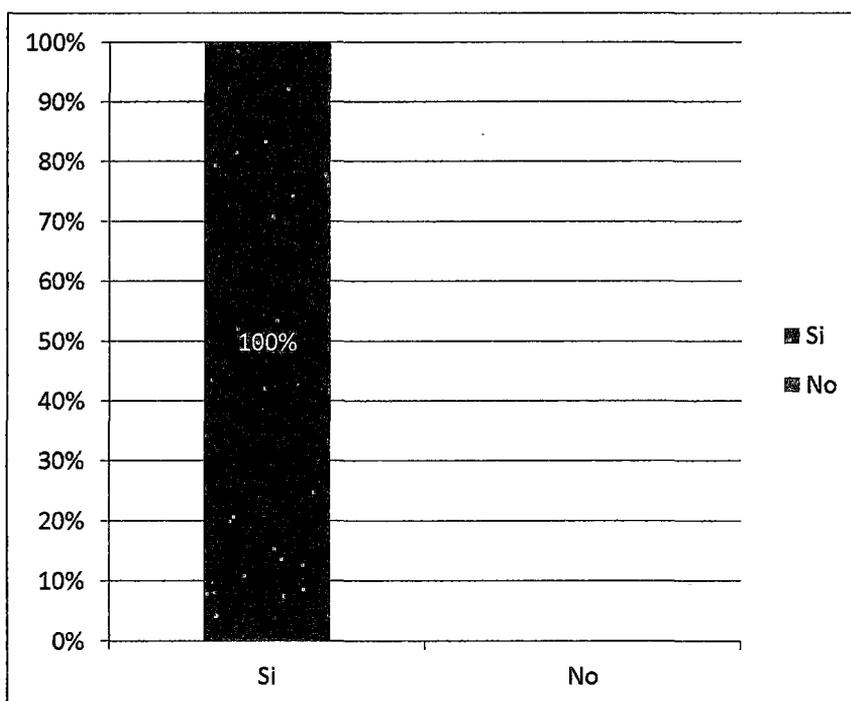
6.1.4. ¿Le entregan mensualmente su Boleta de Pago?

CUADRO N° 04

BOLETA DE PAGO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Si	120
NO	0
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 04



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 04 muestra que de la totalidad de trabajadores encuestados, el 100% de los mismos ha señalado que el Fundo Agrícola para el que labora le otorga mes a mes sus Boletas de Pago.

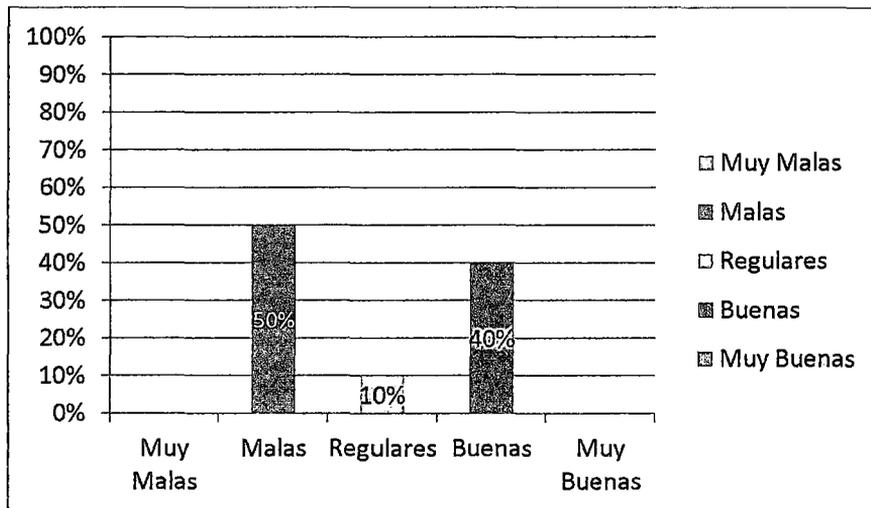
6.1.5. ¿Cómo define las condiciones en las que realiza su trabajo?

CUADRO N° 05

CONDICIONES	NÚMERO DE TRABAJADORES
Muy Malas	0
Malas	60
Regulares	12
Buenas	48
Muy Buenas	0
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 05



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 05 muestra que de la totalidad de trabajadores encuestados, el 50% de los mismos ha señalado que las condiciones en las que labora son malas, mientras que un 10% de trabajadores ha señalado que dichas condiciones son regulares y el 40% restante ha precisado que son buenas dichas condiciones.

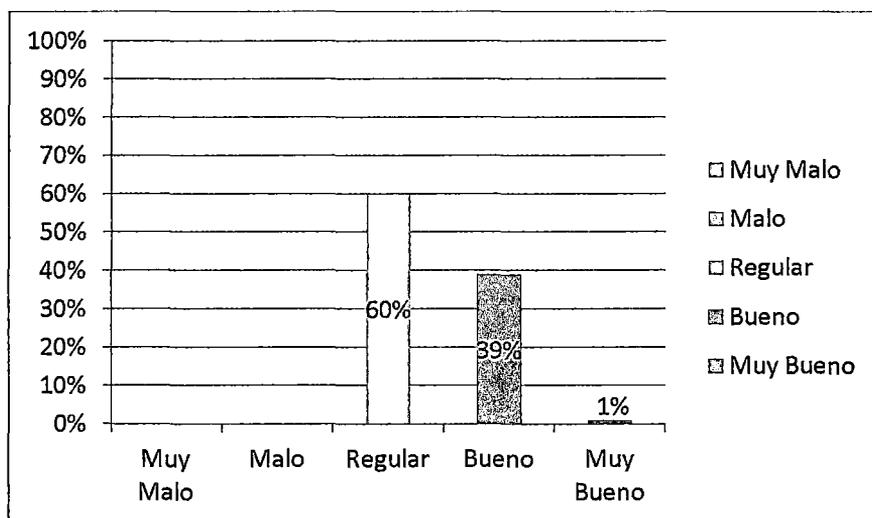
6.1.6. ¿El ambiente donde percibe sus alimentos es?

CUADRO N° 06

CONDICIONES	NÚMERO DE TRABAJADORES
Muy Malo	0
Malo	0
Regular	72
Bueno	47
Muy Bueno	1
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 06



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 06 muestra que de la totalidad de trabajadores encuestados, el 60% de los mismos ha señalado que el ambiente en donde percibe sus alimentos se puede definir como regular, mientras que un 39% de trabajadores ha señalado que dichos ambientes son buenos y el 1% restante ha precisado que el ambiente donde percibe sus alimentos es muy bueno.

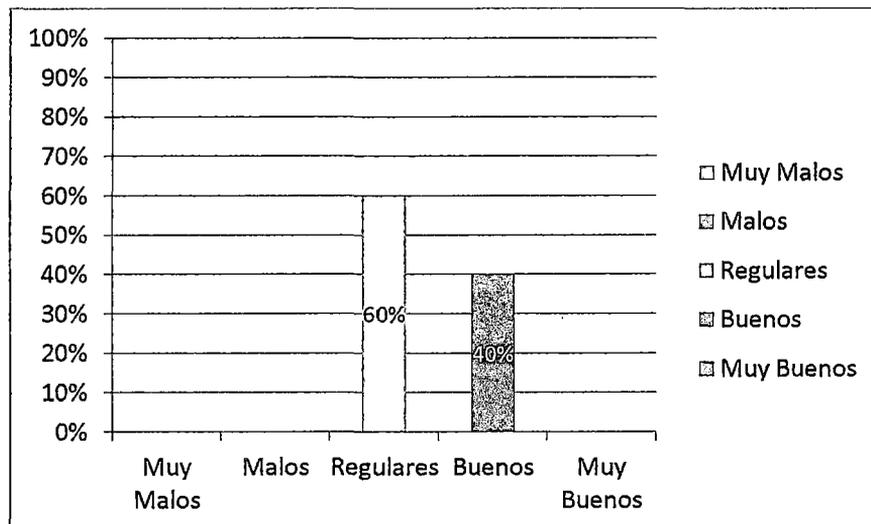
6.1.7. ¿Cómo son los servicios higiénicos en su centro de labores?

CUADRO N° 07

CONDICIONES	NÚMERO DE TRABAJADORES
Muy Malos	0
Malos	0
Regulares	72
Buenos	48
Muy Buenos	0
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 07



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 07 muestra que de la totalidad de trabajadores encuestados, el 60% de los mismos ha señalado que las condiciones de los servicios higiénicos de su centro de labores son regulares, mientras que el 40% de trabajadores refiere que dichos servicios higiénicos se encuentran en buenas condiciones.

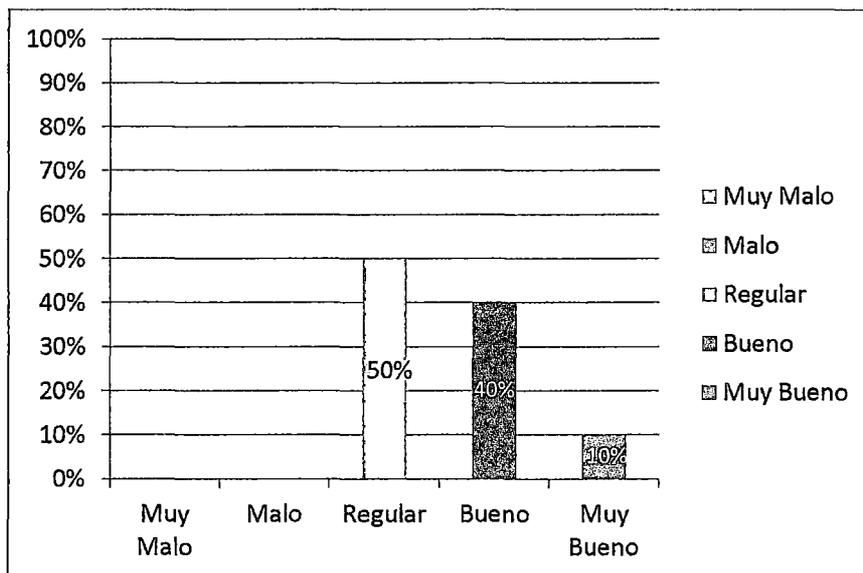
6.1.8. ¿Cómo es el trato de su jefe o supervisor hacia usted?

CUADRO N° 08

TRATO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Muy Malo	0
Malo	0
Regular	60
Bueno	48
Muy Bueno	12
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 08



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 08 muestra que de la totalidad de trabajadores encuestados, el 50% de los mismos ha señalado que el trato que reciben de su supervisor es regular, mientras que un 40% ha señalado que dicho trato es bueno y el 10% restante ha precisado que el trato que recibe es muy bueno.

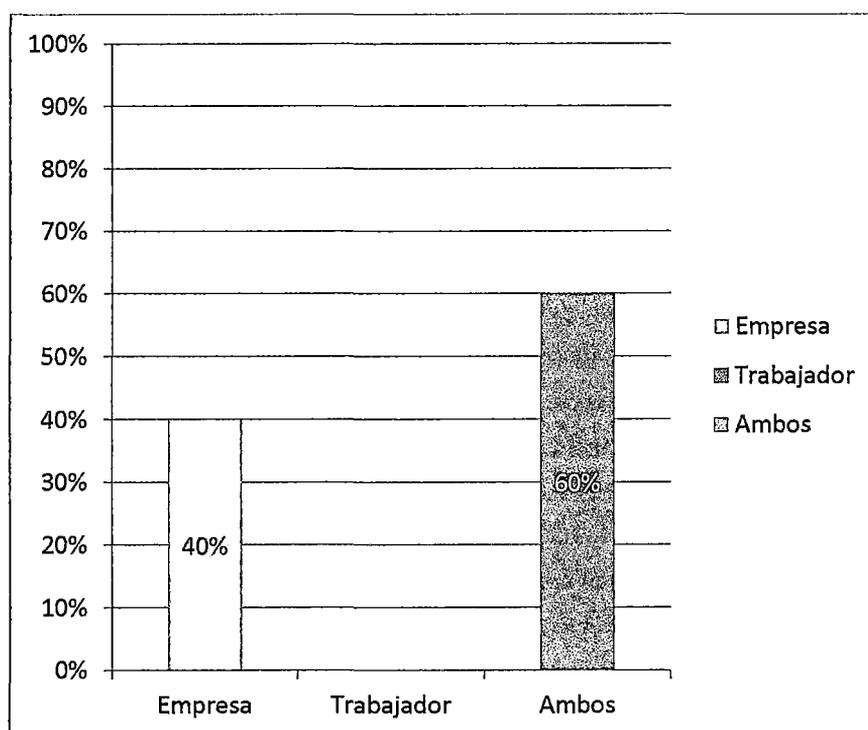
6.1.9. ¿Quién paga su refrigerio?

CUADRO N° 09

PAGO DEL REFRIGERIO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Empresa	48
Trabajador	0
Ambos	72
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 09



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 09 muestra que de la totalidad de trabajadores encuestados, el 40% de los mismos ha señalado que su refrigerio es pagado por la empresa, mientras que el 60% restante precisa que su refrigerio es costeado en parte por la empresa y por su persona.

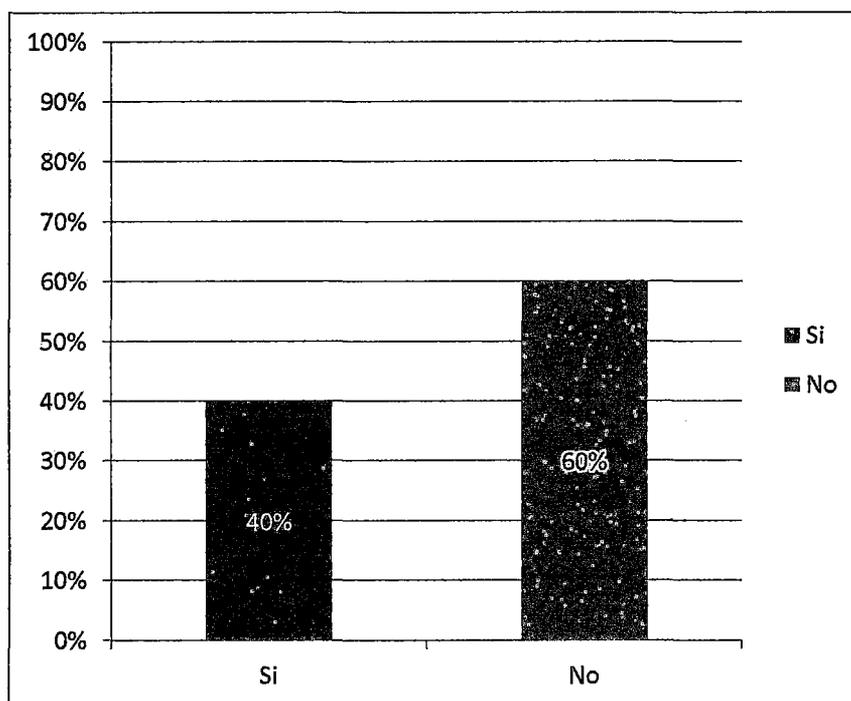
6.1.10. ¿Cree usted que la empresa respeta sus derechos como trabajador?

CUADRO N° 10

RESPETAN SUS DERECHOS	NÚMERO DE TRABAJADORES
Sí	48
No	72
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 10



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 10 muestra que el 40% de los trabajadores cree que el Fundo Agrícola para el que labora si respeta sus derechos como trabajador, mientras que el 60% restante cree que no.

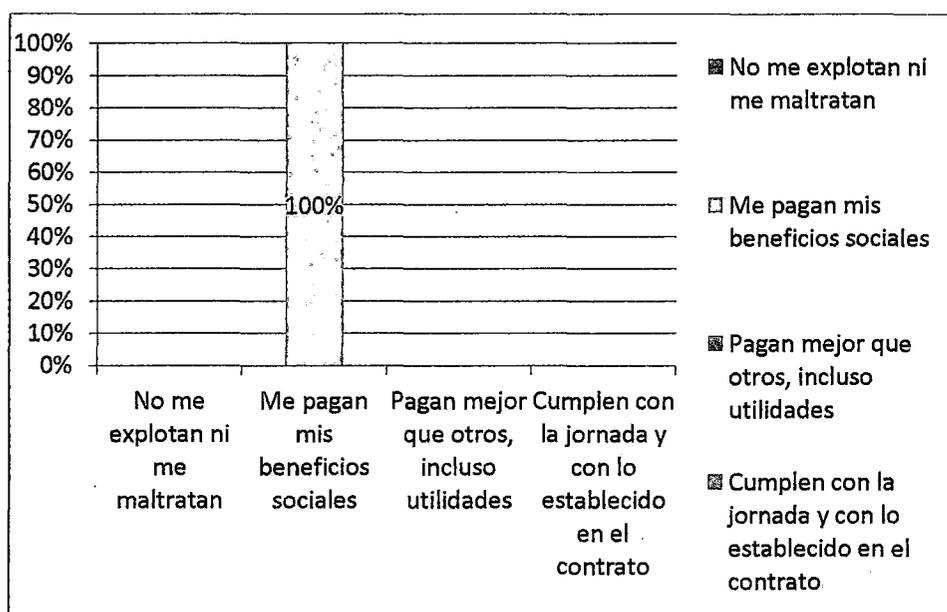
6.1.11. ¿Si usted respondió que la empresa para la cual labora respeta sus derechos como trabajador, precise porque sería ello?

CUADRO N° 11

MOTIVO POR EL CUAL PIENSA QUE RESPETAN SUS DERECHOS	NÚMERO DE TRABAJADORES
No me explotan ni me maltratan	0
Me pagan mis beneficios sociales	48
Pagan mejor que otros, incluso utilidades	0
Cumplen con la jornada y con lo establecido en el contrato	0
Total	48

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 11



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 11 muestra que el 100% de los trabajadores que señaló que en el Fundo Agrícola para el que labora respeta sus derechos como trabajador, señala que ello se debe a que le pagan sus beneficios sociales.

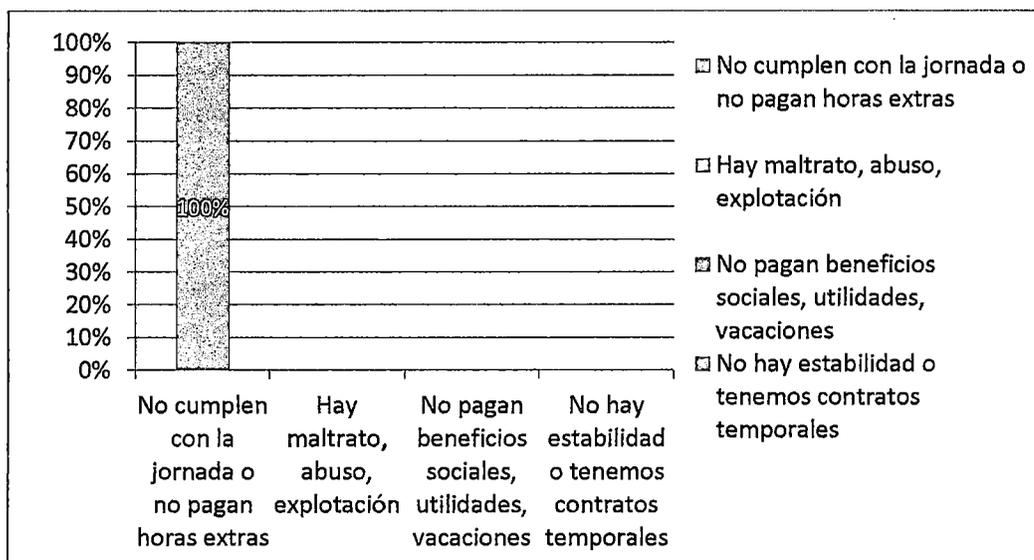
6.1.12. ¿Si usted respondió a la pregunta número 10 que la empresa para la cual labora no respeta sus derechos como trabajador, precise porque sería ello?

CUADRO N° 12

MOTIVO POR EL CUAL PIENSA QUE NO RESPETAN SUS DERECHOS	NÚMERO DE TRABAJADORES
No cumplen con la jornada o no pagan horas extras	72
Hay maltrato, abuso, explotación	0
No pagan beneficios sociales, utilidades, vacaciones	0
No hay estabilidad o tienen contratos temporales	0
Total	72

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 12



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 12 muestra que el 100% de los trabajadores que señaló que en el Fundo Agrícola para el que labora no respeta sus derechos como trabajador, señala que ello se debe a que no cumplen con su jornada laboral y no le pagan las horas extras que trabaja.

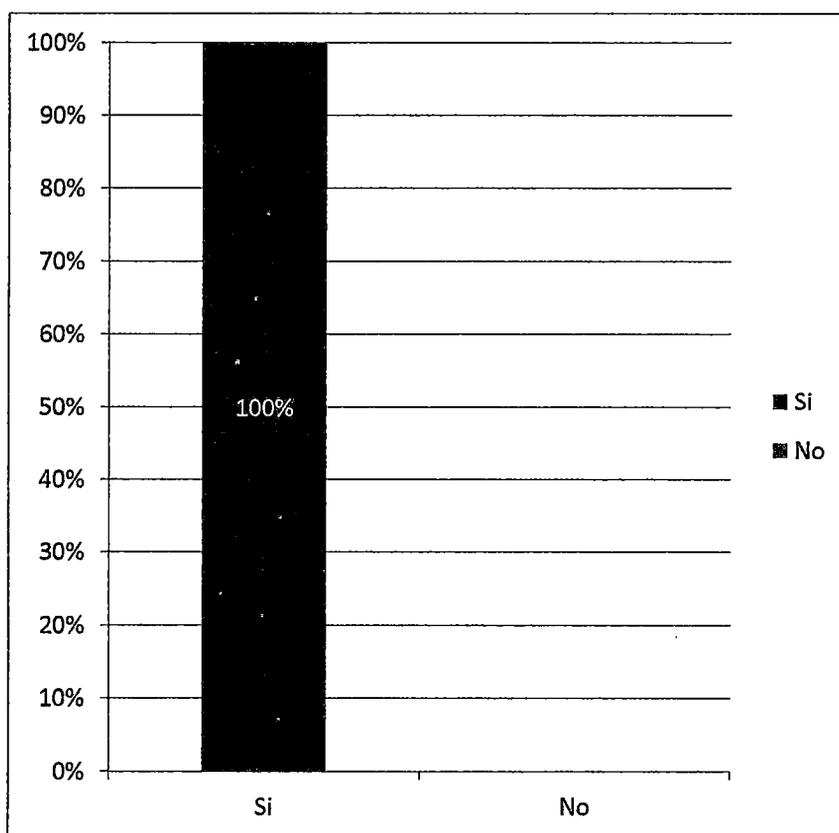
6.1.13. ¿Cuenta usted con Seguro de Salud?

CUADRO N° 13

SEGURO DE SALUD	NÚMERO DE TRABAJADORES
Si	120
No	0
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 13



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 13 muestra que el 100% de los trabajadores encuestados señala que cuenta con un Seguro de Salud.

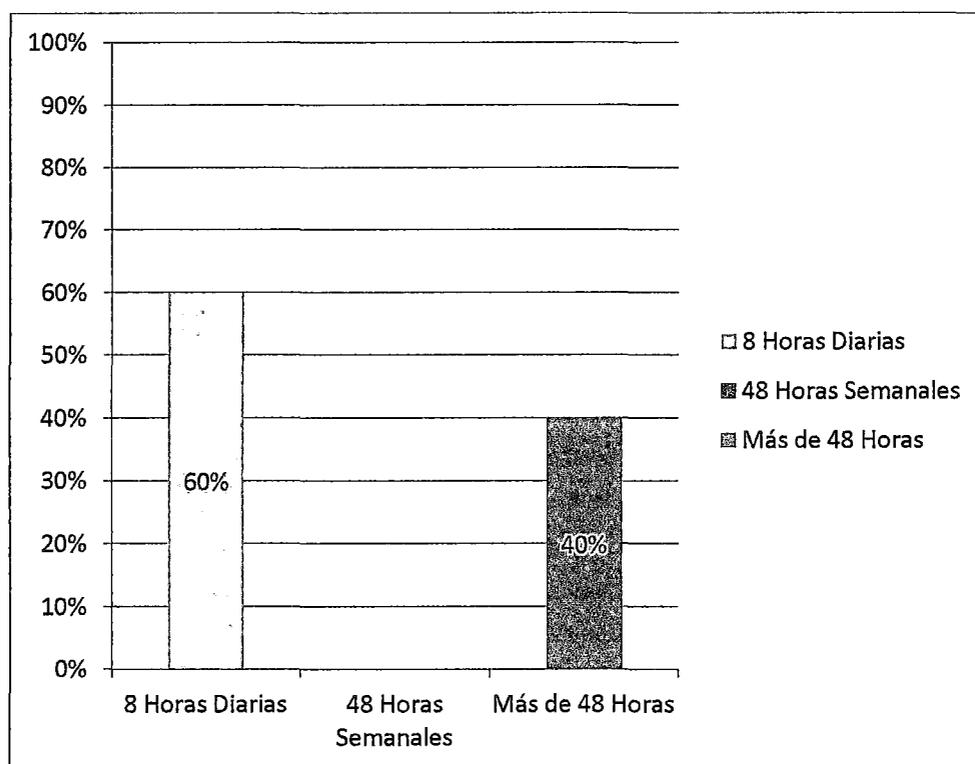
6.1.14. ¿Cuántas horas trabaja usted?

CUADRO N° 14

HORAS DE TRABAJO	NÚMERO DE TRABAJADORES
8 Horas Diarias	72
48 Horas Semanales	0
Más de 48 Horas	48
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 14



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 14 muestra que de la totalidad de trabajadores encuestados, el 60% señala que labora 8 horas diarias, mientras que el 40% restante precisa que labora más de 48 horas semanales.

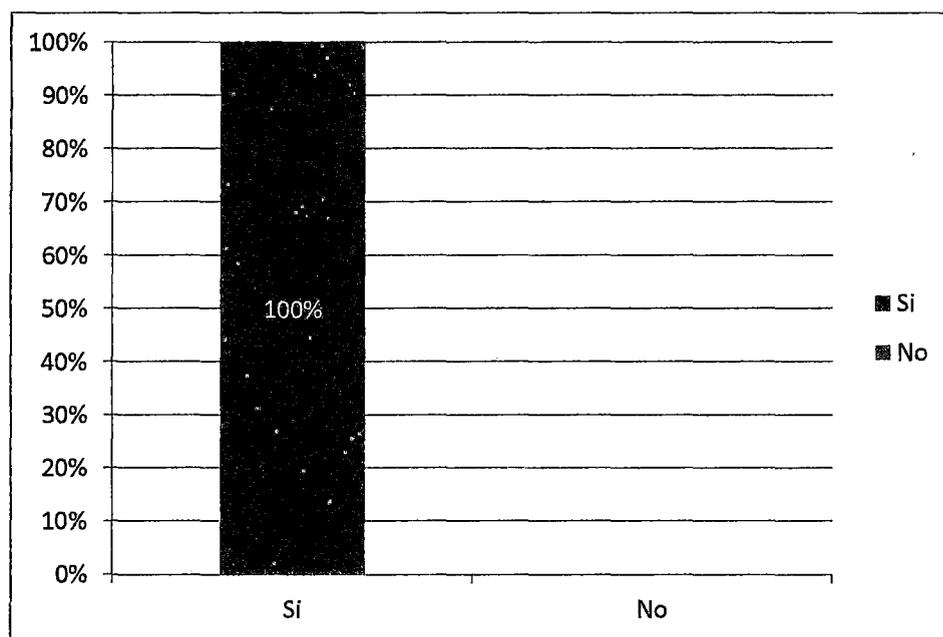
6.1.15. ¿Si respondió que labora más de 48 horas a la semana, le pagan dichas horas extras?

CUADRO N° 15

PAGAN HORAS EXTRAS	NÚMERO DE TRABAJADORES
Sí	48
No	0
Total	48

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 15



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 15 muestra que de la totalidad de trabajadores encuestados que refirió laboraba más de 48 horas semanales, el 100% precisa que si le pagan las horas extras trabajadas.

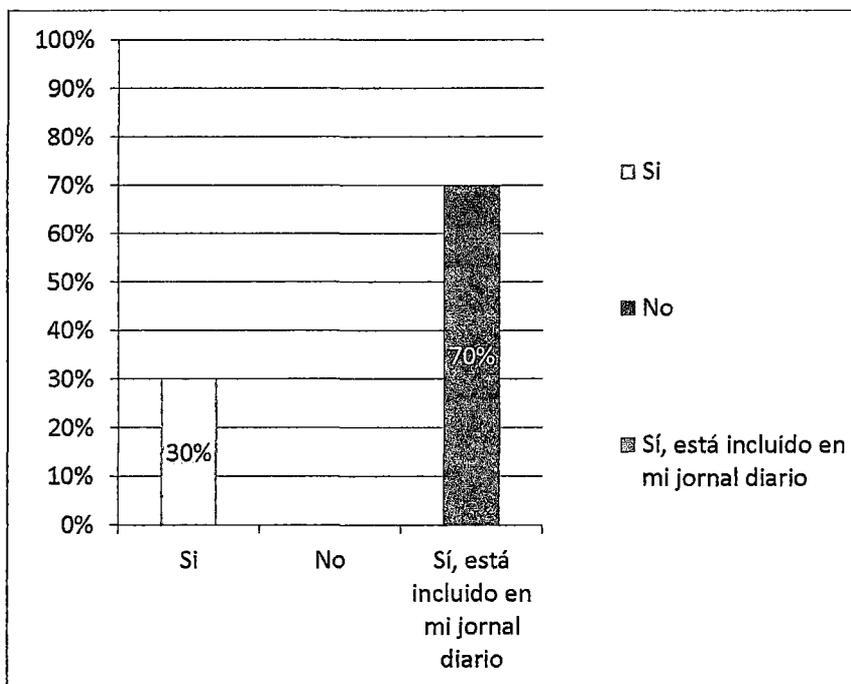
6.1.16. ¿Le pagan gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad?

CUADRO N° 16

PAGAN GRATIFICACIONES	NÚMERO DE TRABAJADORES
Sí	36
No	0
Sí, está incluido en mi jornal diario	84
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 16



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 16 muestra que el 30% señala únicamente que si recibe pago por gratificaciones; mientras que el 70% restante precisa que sí le pagan gratificaciones y que dicho pago se encuentra incluido en su jornal diario.

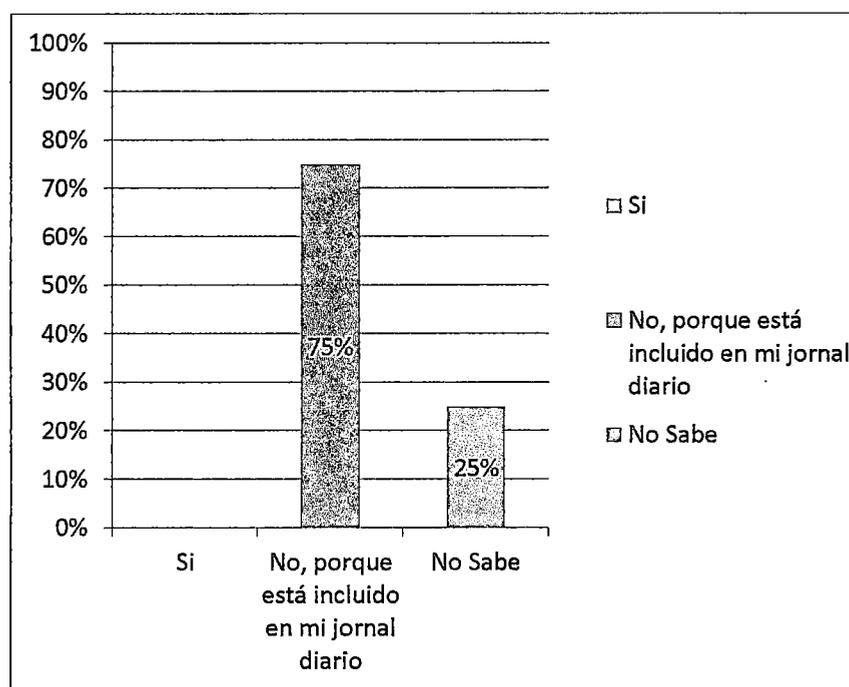
6.1.17. ¿Le pagan a usted Compensación por Tiempo de Servicios al cese de su relación laboral?

CUADRO N° 17

PAGAN CTS	NÚMERO DE TRABAJADORES
Sí	0
No porque está incluido en mi jornal diario	90
No Sabe	30
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 17



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 17 muestra que el 75% de trabajadores encuestados tiene conocimiento que su CTS se encuentra incluido en su Jornal diario, mientras que el 25% restante no sabe si le pagan o no Compensación por Tiempo de Servicios.

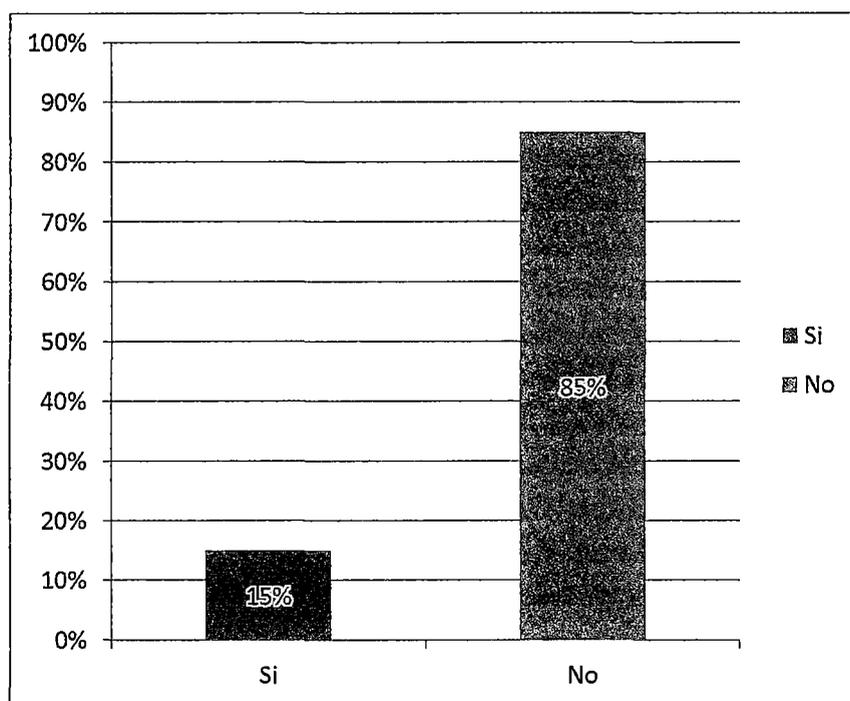
6.1.18. ¿Le pagan Asignación Familiar?

CUADRO N° 18

PAGAN ASIGNACIÓN FAMILIAR	NÚMERO DE TRABAJADORES
Sí	18
No	102
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 18



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 18 muestra que de la totalidad de trabajadores encuestados el 15% señaló que si le pagan Asignación Familiar, mientras que el 85% restante refirió que no le pagan por concepto de Asignación Familiar.

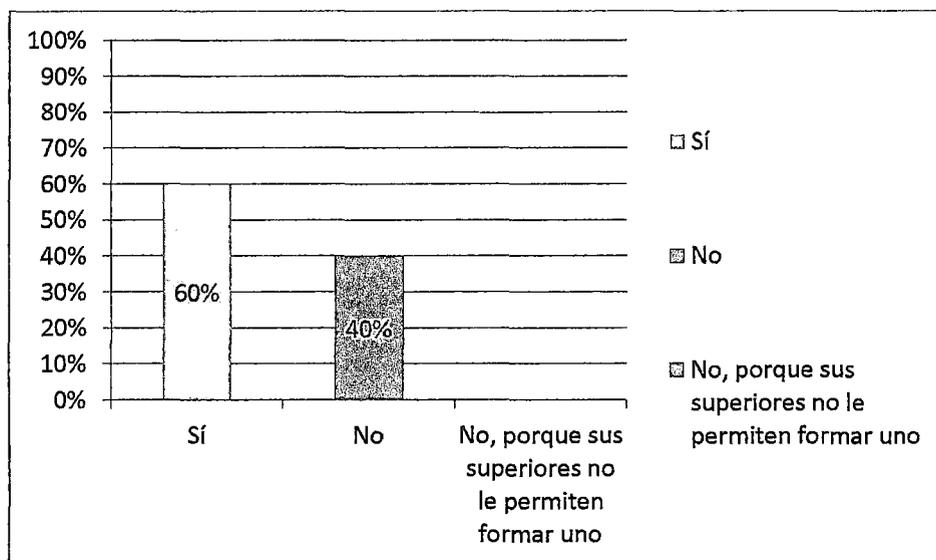
6.1.19. ¿En el Fundo Agrícola para el que labora, cuentan con un sindicato?

CUADRO N° 19

TIENEN SINDICATO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Sí	72
No	48
No, porque sus Superiores no permiten formar uno	0
Total	120

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Anexo N° 01)

DIAGRAMA N° 19



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 19 muestra que de la totalidad de trabajadores encuestados el 60% señaló que en el Fundo Agrícola para el que trabajan si cuentan con un Sindicato, mientras que el otro 40% restante preciso que en su centro de labores no cuentan con uno, sin embargo, ello no se debe a que no les permitan formar uno, sino a otros motivos.

6.2. DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPRESARIOS AGROEXPORTADORES:

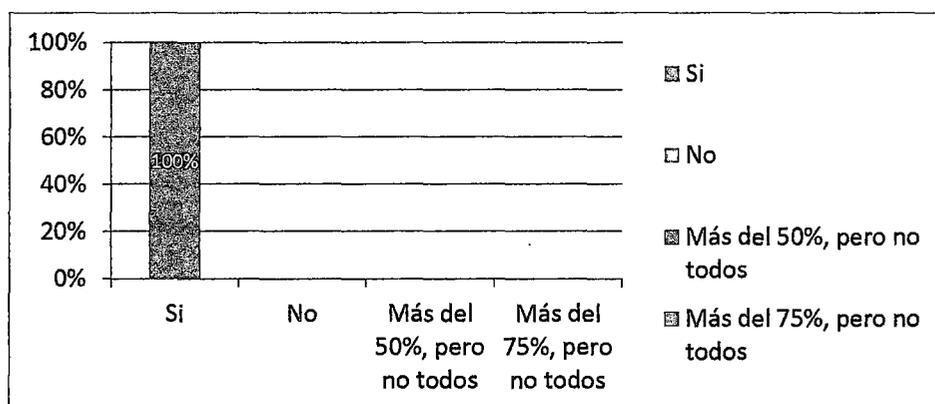
6.2.1. ¿Los trabajadores que laboran para usted se encuentran en planilla?

CUADRO N° 01

TRABAJADORES EN PLANILLA	CANTIDAD
Si	10
No	0
Más del 50%, pero no todos	0
Más del 75%, pero no todos	0
Total	10

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ANEXO N°02)

DIAGRAMA N°01



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 01 muestra que el 100% de los Empresarios encuestados refiere que la totalidad de los trabajadores que laboran para ellos se encuentran en planilla.

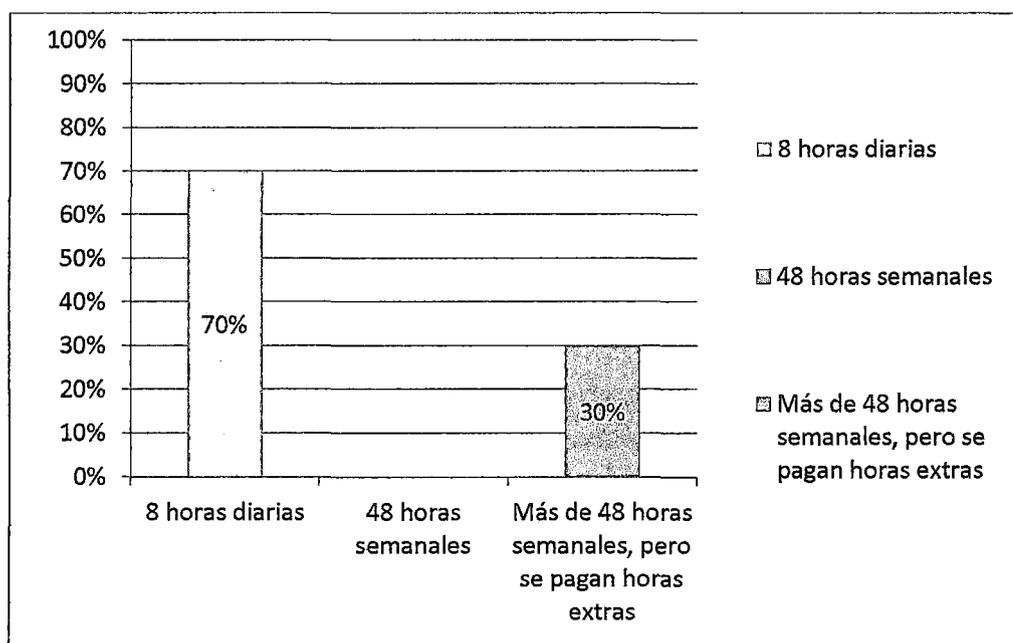
6.2.2. ¿Cuántas horas laboran sus trabajadores en su Empresa?

CUADRO N° 02

HORAS LABORADAS	N° DE EMPRESARIOS ENCUESTADOS
8 Horas Diarias	7
48 Horas Semanales	0
En temporadas de alta producción, laboran más de 48 horas semanales, pero se les paga las horas extras.	3
Total	10

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ANEXO N°02)

DIAGRAMA N°02



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 02 muestra que el 70% señala que los trabajadores que laboran en sus empresas trabajan 8 horas diarias; mientras que el 30% restante de Empresarios refiere que sus trabajadores laboran más de 48 horas semanales en temporadas de alta producción, pero reciben pagos por dichas horas extras.

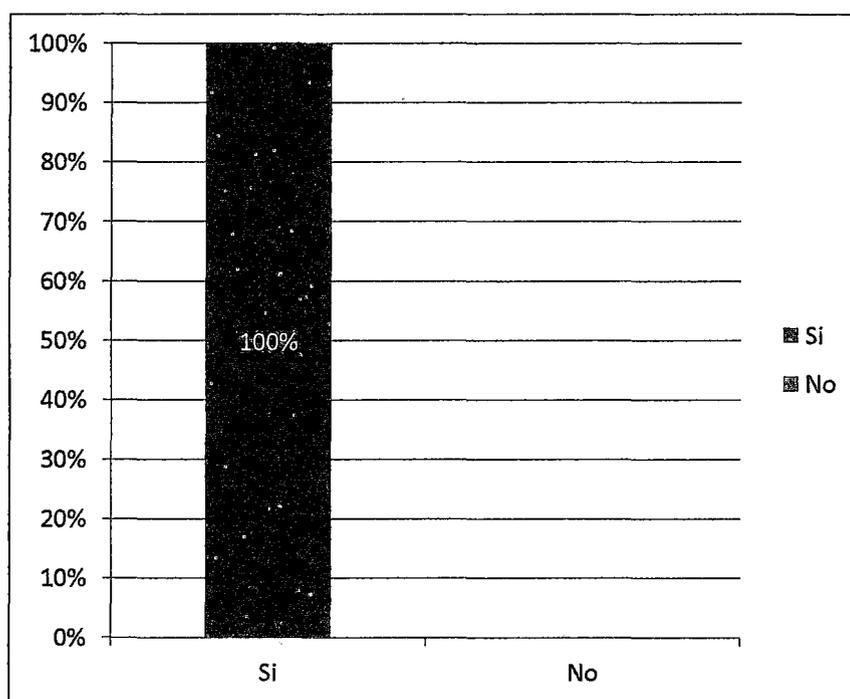
6.2.3. ¿Considera usted que la actual Ley de Promoción Agraria ha beneficiado su actividad?

CUADRO N° 03

LA LEY DE PROMOCIÓN AGRARIA HA BENEFICIADO SU ACTIVIDAD	N° DE EMPRESARIOS ENCUESTADOS
Si	10
No	0
Total	10

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ANEXO N°02)

DIAGRAMA N°03



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 03 muestra que el 100% de los Empresarios encuestados refiere que la actual Ley de Promoción del Sector Agrario ha beneficiado su actividad.

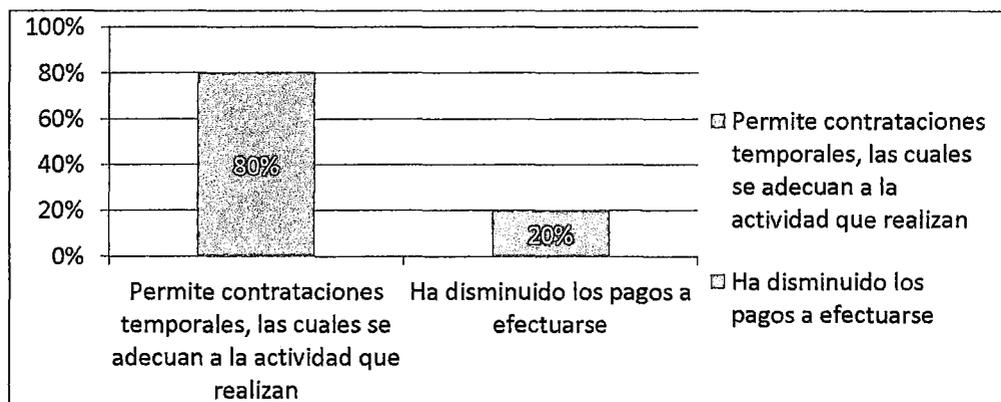
6.2.4. Si respondió que sí a la pregunta anterior, diga ¿A qué piensa que se debe ello?

CUADRO N° 04

SI OPINA QUE LA LEY DE PROMOCIÓN AGRARIA HA BENEFICIADO EL SECTOR AGRARIO ¿A QUE SE DEBE ELLO?	N° DE TRABAJADORES
Permite contrataciones temporales, las cuales se adecuan a la actividad que realizamos	8
Ha disminuido los pagos que debemos efectuar a nuestros trabajadores, lo que permite a la empresa tener mayores ingresos.	2
Total	10

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ANEXO N°02)

DIAGRAMA N°04



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 04 muestra que el 80% de los Empresarios encuestados refiere que la actual Ley de Promoción del Sector Agrario ha beneficiado a su Sector y que ello se debe a que dicha ley se adecua a las actividades que realizan; mientras que el 20% restante señala que se debe a que ha disminuido los pagos que deben efectuar a los trabajadores.

6.3. DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO:

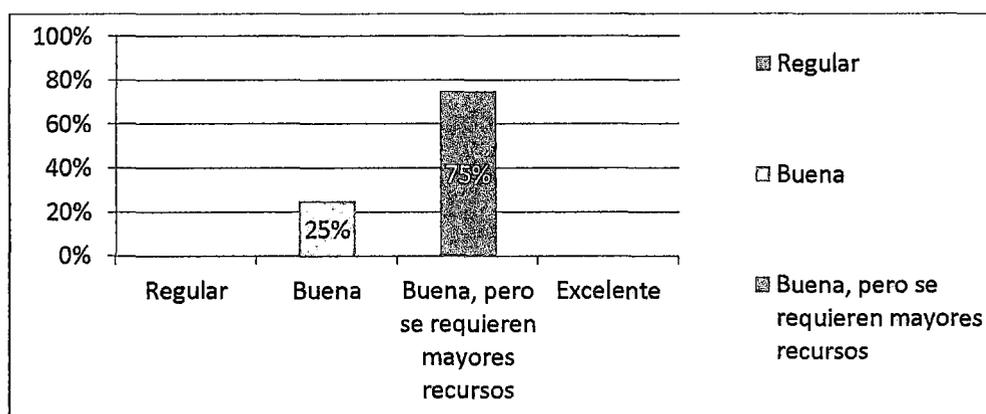
6.3.1. ¿Cómo califica la labor de la Dirección Regional de Trabajo de Ica respecto a la verificación del cumplimiento efectivo de los Derechos de los Trabajadores de la Agroindustria?

CUADRO N° 01

LABOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO	FUNCIONARIOS
Regular	0
Buena	2
Buena, pero requerimos mayores recursos humanos y económicos para mejorar nuestra actividad.	6
Excelente	0
Total	8

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ANEXO N°03)

DIAGRAMA N°01



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 01 muestra que el 25% de los Funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo considera que la Labor que realiza es buena, mientras que el otro 75% considera que es buena pero que requieren de mayores recursos económicos y humanos.

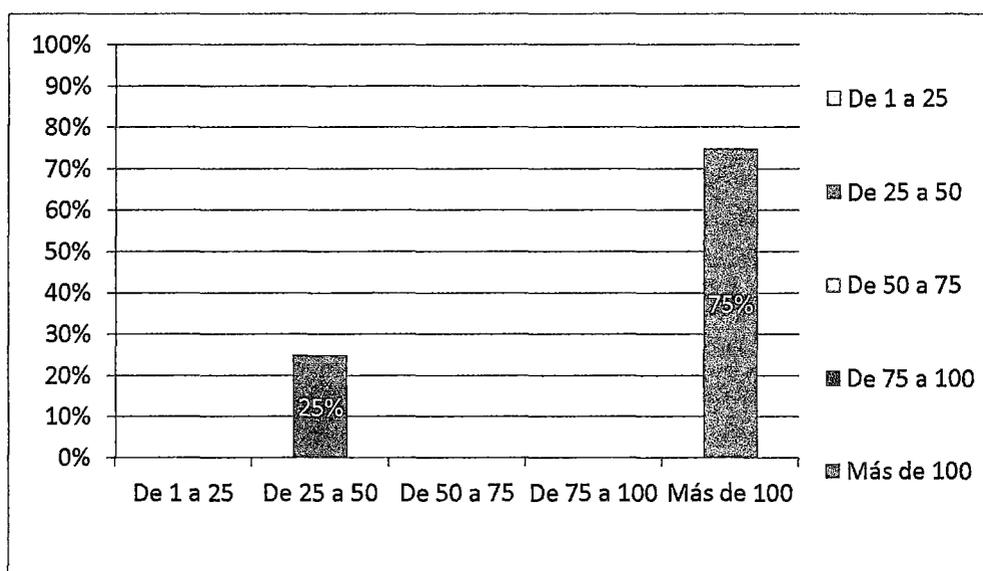
6.3.2. ¿Cuántas inspecciones aproximadamente realizan en total durante el periodo de un año en los Fondos Agrícolas de nuestra ciudad?

CUADRO N° 02

INSPECCIONES ANUALES EN FUNDOS AGRÍCOLAS DE ICA	FUNCIONARIOS
De 1 a 25	0
De 25 a 50	2
De 50 a 75	0
De 75 a 100	0
Más de 100	6
Total	8

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ANEXO N°03)

DIAGRAMA N°02



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 02 muestra que el 25% de los Funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo señala que realizan de 25 a 50 Inspecciones anuales en los Fondos Agrícolas de la ciudad, mientras que el 75% restante señalan que anualmente, como entidad realizan más de 100 Inspecciones.

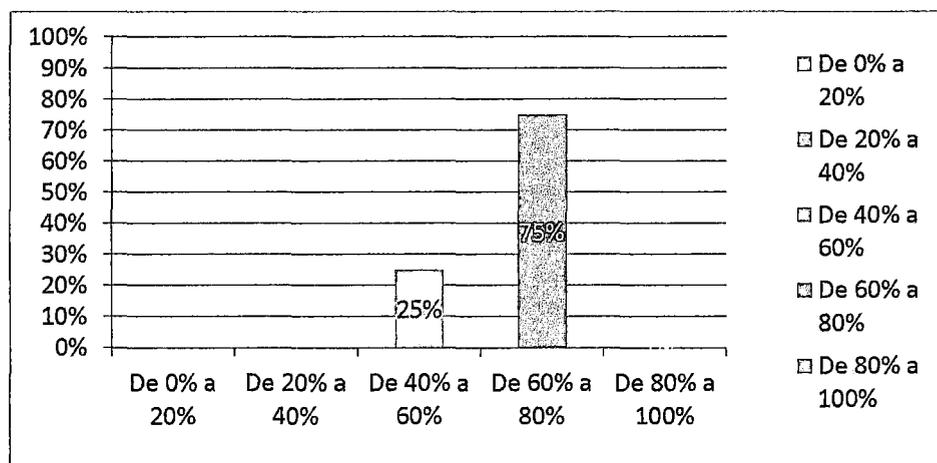
6.3.3. Porcentualmente, ¿En cuantas de aquellas visitas inspectivas ha podido notar que no se respetan los derechos laborales de los trabajadores?

CUADRO N° 03

EN CUANTAS VISITAS HA APRECIADO QUE NO SE RESPETAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AGROINDUSTRIALES	FUNCIONARIOS
De 0 a 20%	0
De 20% a 40%	0
De 40% a 60%	2
De 60 a 80%	6
De 80% a 100%	0
Total	8

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ANEXO N°03)

DIAGRAMA N°03



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 03 muestra que el 25% de los Funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo refiere que de las visitas realizadas ha podido verificar que no se respetan los derechos de los trabajadores entre el 40% a 60% de las mismas; mientras que el 75% restante refiere que ha verificado tal situación entre el 60% a 80% de las visitas que realiza.

6.4. DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS JUECES

LABORALES:

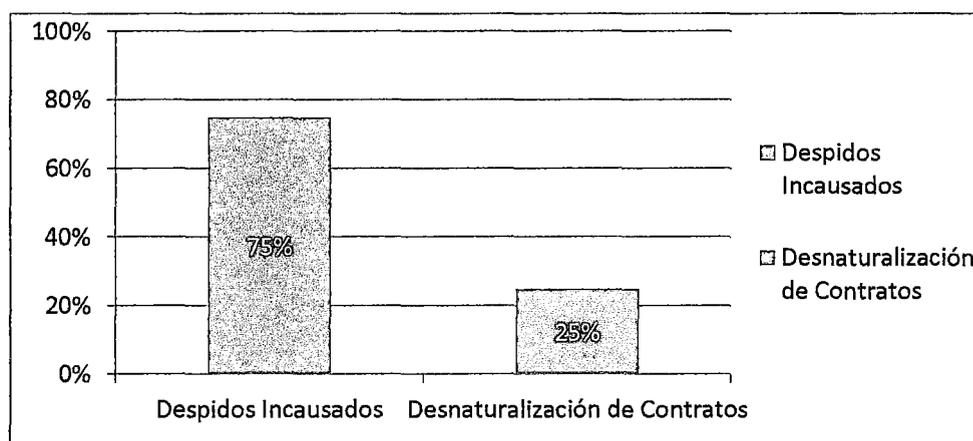
6.4.1. ¿Ve usted en forma continua procesos de trabajadores agroindustriales que tengan conflictos de naturaleza laboral con sus empleadores? ¿Cuáles serían estos casos?

CUADRO N° 01

CONFLICTOS DE NATURALEZA LABORAL	JUECES
Despidos Incausados	3
Desnaturalización de contratos	1
Total	04

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ANEXO N°04)

DIAGRAMA N°01



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 01 muestra que el 75% de los Jueces entrevistados ha observado que el principal conflicto laboral entre los trabajadores y los empleadores es por Despidos Incausados; mientras que el 25% restante refiere que el segundo motivo por el que se entablan las demandas que se tramitan ante sus juzgados es por Desnaturalización de Contratos.

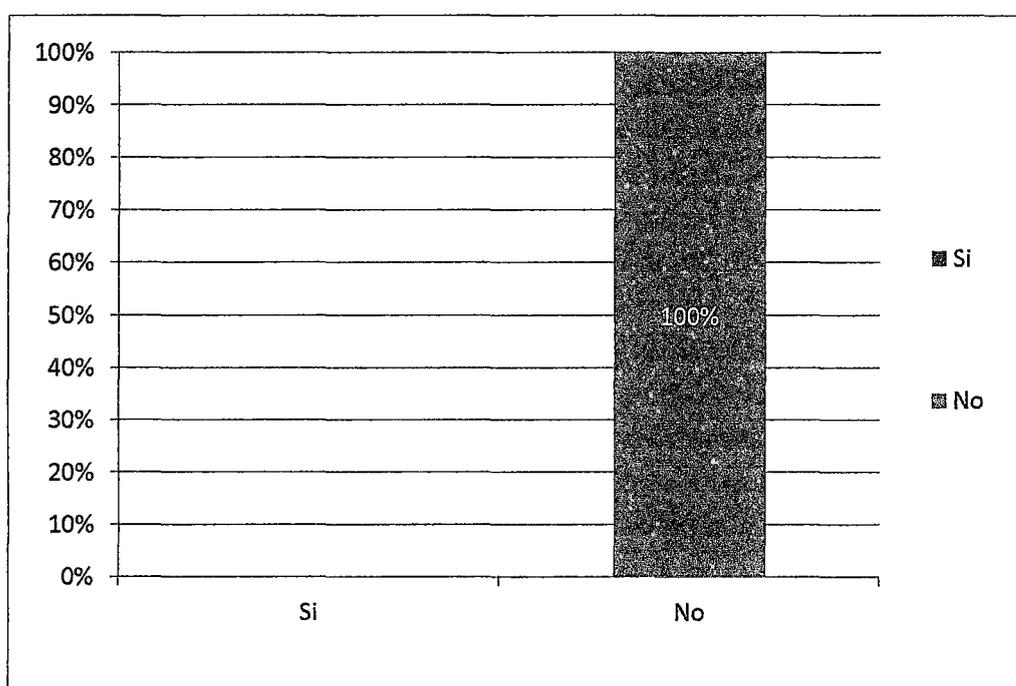
6.4.2. ¿Del dialogo que ha podido sostener con trabajadores de la Agroindustria aprecia que conocen sus derechos o no?

CUADRO N° 02

TRABAJADORES CONOCEN SUS DERECHOS	JUECES
Sí	0
No	4
Total	04

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ANEXO N°04)

DIAGRAMA N°02



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 02 muestra que el 100% de los Jueces ha observado de las conversaciones que ha tenido con trabajadores de la agroindustria que los mismos no conocen sus derechos.

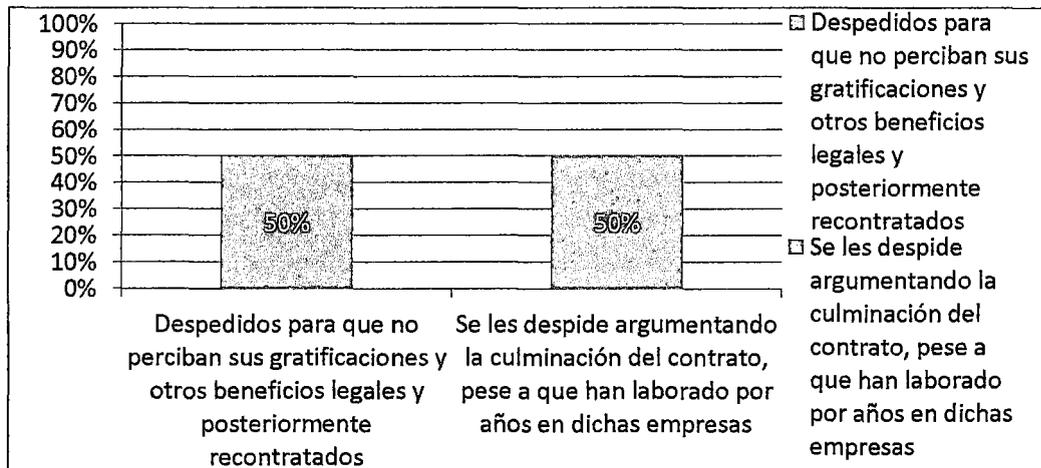
6.4.3. ¿De qué forma se han vulnerado los derechos laborales de los trabajadores agroindustriales?

CUADRO N° 03

FORMA DE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AGROINDUSTRIALES	JUECES
Despedidos para que no perciban sus gratificaciones y otros beneficios legales y posteriormente recontratados	2
Se les despide argumentando la culminación del contrato, pese a que han laborado por años en dichas empresas	2
Total	04

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ANEXO N°04)

DIAGRAMA N°03



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 03 muestra que el 50% de los Jueces refieren que han apreciado que se vulneran los derechos de los trabajadores por que los despiden al cabo de unos meses para que no perciban sus beneficios legales y posteriormente los recontratan y el 50% restante ha detallado que ha apreciado ello, cuando se les despide argumentando la culminación del contrato, pese a que llevan laborando años en dichas empresas.

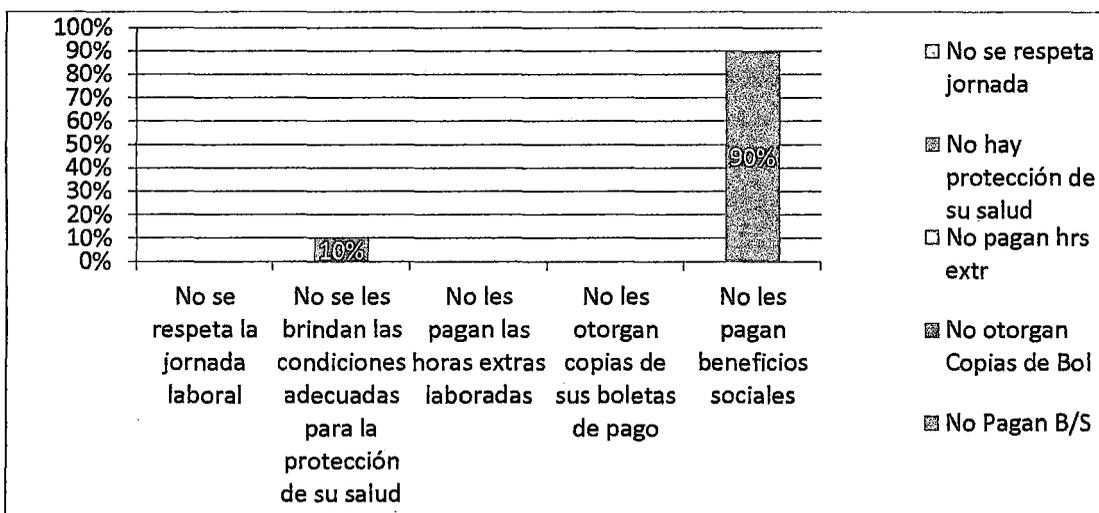
6.5. DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A ABOGADOS LABORALISTAS:

6.5.1. ¿Cuál es la mayor causa que obliga a un trabajador a entablar una demanda contra su empleador?

CUADRO N° 01

CAUSAS PARA DEMANDAR A SU EMPLEADOR	ABOGADOS
No se respeta la jornada laboral	0
No se les brindan las condiciones adecuadas para la protección de su salud	2
No les pagan las horas extras laboradas	0
No les otorgan copias de sus boletas de pago	0
No les pagan beneficios sociales	18
Total	20

DIAGRAMA N°01



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 01 muestra que el 10% de los Abogados Laboralistas señaló que la mayor causa por la que un trabajador demanda a su empleador es porque no les brindan las condiciones adecuadas para la protección de su salud, mientras que el 90% restante precisó que la causa por la que más se demanda es porque no se les pagan beneficios sociales.

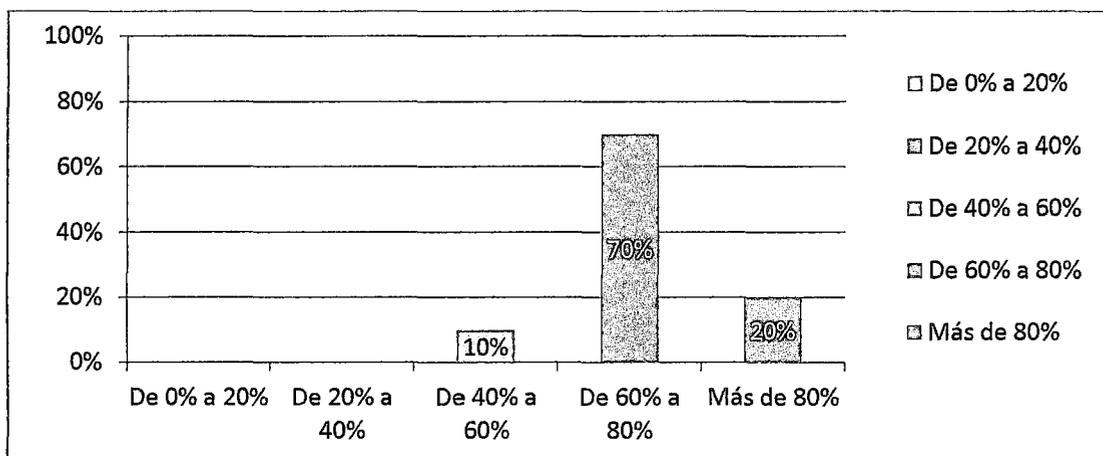
6.5.2. Porcentualmente ¿Cuántas de dichas demandas han sido declaradas fundadas a favor del trabajador?

CUADRO N° 02

DEMANDAS FUNDADAS	ABOGADOS
De 0% a 20%	0
De 20% a 40%	0
De 40% a 60%	2
De 60% a 80%	14
Más 80%	4
Total	20

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ANEXO N°05)

DIAGRAMA N°02



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 02 muestra que el 10% de los Abogados Laboralistas encuestados refiere que de las demandas tramitadas por las causas antes señaladas las mismas han sido declaradas en un porcentaje de 40% a 60%, mientras que el 70% de los Letrados Laboralistas refiere que de sus demandas interpuestas las mismas han sido declaradas fundadas entre el 60% a 80%, y, finalmente, el 20% de los encuestados detallo que más del 80% de sus demandas han sido declaradas fundadas.

6.6. DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A DOCENTES DE LA CATEDRA DE DERECHO LABORAL:

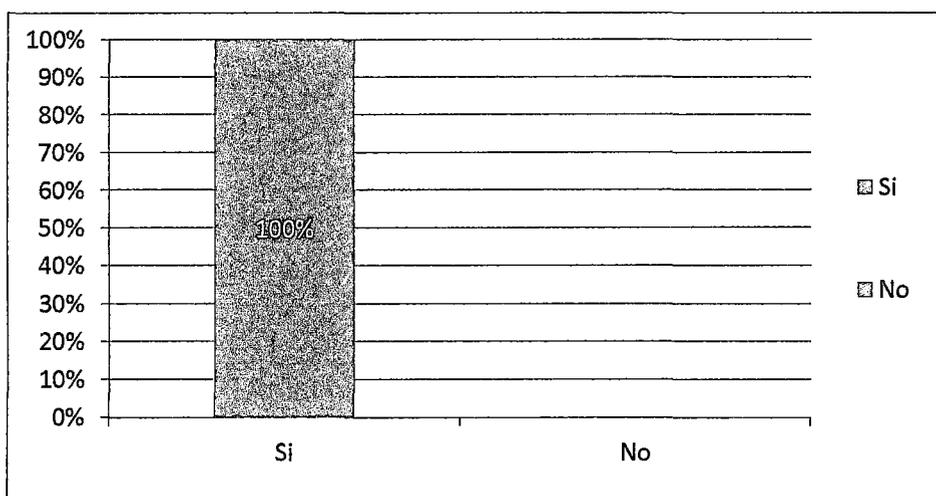
6.6.1. ¿Se enseña en la Cátedra de Derecho Laboral los Regímenes Laborales Especiales?

CUADRO N° 01

SE ENSEÑAN LOS REGIMENES ESPECIALES EN LA CATEDRA DE DERECHO LABORAL	DOCENTES
Sí	6
No	0
Total	06

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ANEXO N°06)

DIAGRAMA N°01



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 01 muestra que el 100% de los Docentes de la Cátedra de Derecho Laboral refiere que enseña los Regímenes Laborales Especiales en las clases que imparte.

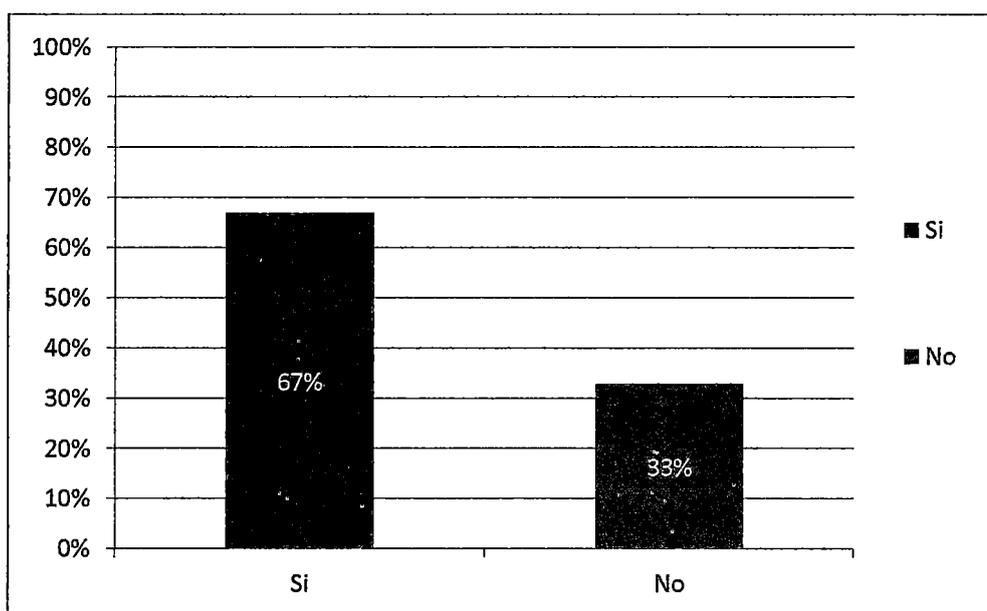
6.6.2. En dicha Cátedra ¿Se enseña el Régimen Laboral Agrario y los aspectos resaltantes de la Ley N° 27360?

CUADRO N° 02

SE ENSEÑA EL REGIMEN LABORAL AGRARIO EN LA CÁTEDRA QUE IMPARTE	DOCENTES
Sí	4
No	2
Total	06

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ANEXO N°06)

DIAGRAMA N°02



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 02 muestra que el 67% de los Docentes de la Cátedra de Derecho Laboral enseña el Régimen Laboral Agrario en la Cátedra que imparte, mientras que el 33% restante refiere que no se enseña el Régimen Laboral Agrario.

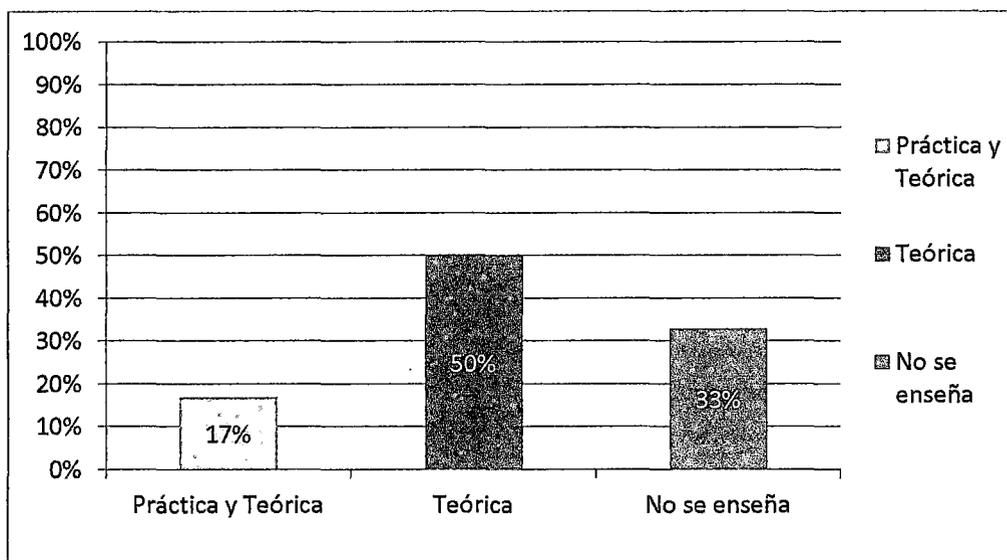
6.6.3. En las clases que imparte, ¿presentan cuadros estadísticos y casos prácticos o es una enseñanza únicamente teórica?

CUADRO N° 03

TIPO DE ENSEÑANZA	DOCENTES
Práctica y Teórica	1
Teórica	3
No se enseña este régimen	2
Total	06

FUENTE: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ANEXO N°06)

DIAGRAMA N°03



INTERPRETACIÓN

La información que presenta el cuadro N° 03 muestra que el 17% de los Docentes de la Cátedra de Derecho Laboral imparte una clase a nivel práctico y teórico, mientras que el otro 50% detalla que la clase es impartida a nivel teórico únicamente y el 33% restante precisa que no se enseña este régimen ni a nivel práctico ni teórico.

VII
CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Con el presente trabajo de investigación se ha podido concluir que los beneficios legales brindados a los Trabajadores Agrarios no son suficientes para referir que estos cuentan con un adecuado régimen laboral, por cuanto en comparación con los trabajadores del régimen laboral general estos se encuentran en desventaja al carecer de determinados beneficios; por lo que dicha Ley no es considerada como un instrumento legal que brinde “mejoras laborales” a los trabajadores agroindustriales.

SEGUNDA.- Al contrastar la realidad laboral de los trabajadores agroindustriales con la realidad legal que ofrecen las normas sobre el tema en mención, se ha podido verificar que los derechos que otorga la Ley N° 27360, no son respetados a cabalidad, produciéndose así una situación de abuso.

TERCERA.- Es desventajoso para los trabajadores de la Agroindustria que su Ley permita que no todos los contratos sean remitidos. Asimismo, la escasa cantidad de Inspectores de Trabajo, no permite que se lleve un mejor control en este sector; sin embargo, actualmente, hay mayor cantidad de visitas inspectivas por parte del Ministerio de Trabajo, lo cual resulta positivo para los trabajadores; en comparación con años anteriores.

CUARTA.- En la actualidad, se ha mejorado la realidad de los Trabajadores Agroindustriales, ya que sus empleadores vienen cumpliendo en mayor grado con el otorgamiento real de los beneficios que brinda la Ley N° 27 360 que en años anteriores.

QUINTA.- Si bien no resulta ser suficiente la normatividad legal con la que cuentan los trabajadores de la agroindustria, se ha podido comprobar que para los citados trabajadores no sería necesaria la dación de una nueva ley que les otorgue mayores beneficios, porque los mismos se encontrarían satisfechos con la regulación normativa que los rige actualmente (Ley de Promoción Agraria) siempre que sus beneficios legales sean respetados y efectivamente cumplidos por sus empleadores, hecho que se ha visto reflejado en las encuestas procesadas.

SEXTA.- A la fecha de la realización de la presente investigación, muchos trabajadores aún desconocen cuáles son los derechos laborales que la ley les brinda; por lo que, ello podría generar un posible abuso sin que los mismos sepan que dicha situación se estaría generando en su entorno laboral.

SÉTIMA.- Pese a lo expuesto, se considera necesario reivindicar el estatus del trabajador de la agroindustria, ya que la alta tasa de ganancias del sector agroindustrial, sumado a los beneficios que

conceden los Tratados de Libre Comercio y al régimen laboral actual, no se han visto reflejados en mejoras a nivel económicas ni condiciones de trabajo de los citados trabajadores.

VIII
RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Debe hacerse extensivo el Decreto Legislativo N° 713 a la Ley de Promoción del Sector Agrario (Ley N° 27 360), a fin de que se iguale el periodo vacacional de los trabajadores de la agroindustria; esto es, para que sus vacaciones sean de 30 días igual que el régimen general.

SEGUNDA.- El Ministerio de Trabajo debe brindar charlas informativas a los Trabajadores de la Agroindustria a fin de que conozcan cuáles son sus derechos laborales, a fin de evitar abusos y maltratos por parte de sus empleadores.

TERCERA.- Que, la Compensación por Tiempo de Servicios sea retirada del Jornal diario, ya que su naturaleza es previsional; esto quiere decir, que dicha suma de dinero debe ser recibida por el trabajador al momento de cesar en sus labores para procurar su protección y la de su familia.

CUARTA.- Se amplíe la cuarta dimensión o el cuarto componente de la concepción del Trabajo Decente, acuñado por la OIT; en los Fundos Agrícolas de nuestra ciudad; este es el **diálogo social**; porque al acercarse los empleadores a sus trabajadores podrán observar cuales son las deficiencias de las que son víctimas y que en muchas ocasiones

no les permiten desarrollar una mejor labor, incrementándose los sindicatos y la negociación colectiva.

QUINTA.- Se debata a la brevedad, en Pleno del Congreso la aprobación del Dictamen de la Comisión Agraria de los Proyectos de Ley N°s 139/2011-CR, 141/2011-CR y 282/2011-CR que proponen modificar la Ley N°27360 Ley que aprueba normas de promoción del Sector Agrario; por cuanto las modificaciones allí propuestas, mejorarían considerablemente la realidad laboral actual de nuestros trabajadores tanto económica como laboralmente.

IX
BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO GRUPO DE TRABAJO “SECTOR AGRARIO”, Enfermedades Profesionales de los Agricultores, [en línea]. Disponible en la Web: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Comision/GruposTrabajo/ficheros/folleto%20enfermedades.pdf>
- DIARIO GESTIÓN, La CCL desestima posible derogatoria del régimen laboral agrario, [en línea]. Disponible en la Web: <http://gestion.pe/noticia/291048/ccl-desestima-posible-derogatoria-regimen-laboral-agrario>
- CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERÚ. Dictamen de la Comisión Agraria de los Proyectos de Ley N°s 139/2011-CR, 141/2011-CR y 282/2011-CR que proponen modificar la Ley N° 27360 Ley que aprueba normas de promoción del Sector Agrario. Departamento de Defensa laboral y Bienestar Social.
- DIARIO LA REPÚBLICA. 03 de Agosto del 2012. Trabajadores exigen se derogue Ley especial del sector agroexportador.
- DISCURSO DEL SR. JUAN SOMAVIA, DIRECTOR GENERAL DE LA OIT AL 17.º CONGRESO MUNDIAL DE LA CIOSL, [en línea] Disponible en la Web:

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2000/durban.htm>

- EGUREN FERNANDO Y CEPES, Reforma Agraria y Desarrollo Rural en el Perú, [en línea]. Disponible en la Web: http://www.ruralfinance.org/fileadmin/templates/rflc/documents/1248203802936_01__eguren_peru.pdf
- ESTUDIO FERRERO, LEMA, SOLARI & SANTIVÁÑEZ, Principales Aspectos del Régimen Laboral Sector Agroindustrial, [en línea]. Disponible en Web:
- FEDERACIÓN REGIONAL DE TRABAJADORES DE ICA. FRTI – CGTP. Urgen Reformas para distribuir los beneficios del Boom Agroexportador a las y los trabajadores. Año 1, N° 1 – 2014.
- GAMERO REQUENA JULIO H, Impacto de la Ley de Promoción Agraria 27 360 – A 10 años de su implementación, Editorial Asociación, Setiembre 2011, Aurora Vivar.
http://www.apem.org.pe/sis1/docs/ot_temas/regimen/PrincipalesaspectosdelRegimenLaboralSectorAgro-Industrial.pdf
- INFORMATIVO CABALLERO BUSTAMANTE, Incremento de la remuneración mínima vital, Junio 2012, [en línea]. Disponible en Web:
<http://www.caballero Bustamante.com.pe/plantilla/2012/Incremento-de-la-remuneracion-minima-vital.pdf>

- JORNADA DE TRABAJO, [en línea]. Disponible en la Web:
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/faqs/PREGUNTAS_FRECUENTES_2012.pdf
- LA AGROINDUSTRIA DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL EN EL PERÚ FRENTE A LA CRISIS MUNDIAL: RENTABILIDAD EMPRESARIAL, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DERECHOS LABORALES, Junio del 2009, Editorial Asociación Aurora Vivar.
- MANUAL PRÁCTICO LABORAL, Editorial Entre Líneas, 2003.
- OBREGÓN SEVILLANO TULIO M., “Manual de Relaciones Individuales de Trabajo”, Pacífico Editores, 2002.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Las Normas Internacionales del Trabajo – Un Enfoque Global.
- RÉGIMEN LABORAL AGRARIO, MARCO NORMATIVO Y SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES, PLADES y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Año 2012.
- REVISTA ACTUALIDAD EMPRESARIAL, [en línea], Enero del 2011. Disponible en la Web:
http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_11978_32997.pdf
- SENTENCIA DEL PLENO JURISDICCIONAL DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL - Exp. N° 00027-2006-PI, [en línea]. Disponible en la Web:
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00027-2006-AI.html>

ANEXOS

ANEXO N° 01

FORMATO DE ENCUESTA DIRIGIDO A TRABAJADORES

I. INTRODUCCIÓN:

Estimado Señor(a) Trabajador de la Agroindustria, el cuestionario que se presenta tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la "Realidad Laboral de los Trabajadores Agroindustriales de la Ciudad de Ica".

II. DATOS GENERALES:

NOMBRE: _____

EDAD: _____

LUGAR DE NACIMIENTO (*): _____

FUNDO AGRÍCOLA: _____

NIVEL EDUCATIVO: _____

III. INSTRUCCIONES:

En los Ítems sírvase responder marcando con un aspa (x) una de las alternativas propuestas. Se debe tener en cuenta que solo han consignado un nombre y apellido por que los resultados de la misma se tendrán en reserva.

IV. SOBRE LA REALIDAD LABORAL:

1. ¿Usted está en planilla en el Fundo donde labora?
 - a) Si
 - b) No
2. ¿Ha firmado contrato?
 - a) Si
 - b) No
3. ¿Le han dado copia de su contrato?
 - a) Si
 - b) No
4. ¿Le entregan su boleta de pago cada mes?
 - a) Si
 - b) No
5. Las condiciones en las que realiza su trabajo son
 - a) Muy Buenas
 - b) Buenas
 - c) Regulares
 - d) Malas
 - e) Muy Malas
6. En el trabajo, el ambiente donde toma sus alimentos es ...
 - a) Muy Bueno
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Muy malo

7. En el trabajo, los servicios higiénicos son.
- a) Muy Bueno
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Muy malo
8. En el trabajo, el trato de su supervisor / jefe es ...
- a) Muy Bueno
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Muy malo
9. ¿Quién paga su refrigerio?
- a) La empresa
 - b) Usted mismo
 - c) Entre Ambos
10. ¿Usted cree que la empresa respeta sus derechos como trabajador?
- a) Si
 - b) No
11. Si su respuesta es sí, señalar porque.
- a) No me explotan ni me maltratan
 - b) Me pagan mis beneficios sociales
 - c) Pagan mejor que otros, incluso utilidades

d) Cumplen con la jornada y con lo establecido en el contrato

12. Si su respuesta a la pregunta 14 fue no, señalar porque.

- a) No cumplen con la jornada o no pagan horas extras
- b) Hay maltrato, abuso, explotación
- c) No pagan beneficios sociales, utilidades, vacaciones
- d) No hay estabilidad o tienen contratos temporales

13. ¿Cuenta con Seguro de Salud?

- a) Si
- b) No
- c) No se

14. ¿Cuántas horas trabaja usted?

- a) 8 horas diarias
- b) 48 horas semanales
- c) Más de 48 horas

15. Si respondió más de 48 horas ¿Le pagan esas horas extras?

- a) Si
- b) No

16. Le pagan gratificaciones por fiestas patrias y navidad

- a) Si
- b) No
- c) Está incluido en mi jornal diario

17. A usted le pagan Compensación por Tiempo de Servicios.

- a) Si cuando deje de trabajar me pagaran
- b) No porque está incluida en mi jornal diario

c) No sabe

18. Le pagan por concepto de Asignación Familiar

a) Si

b) No

19. En el fundo para el que trabaja cuentan con un Sindicato

a) Si

b) No

c) No porque los jefes no nos han dejado formar uno

Gracias por haber respondido la presente encuesta, la misma ha sido elaborada con la única finalidad de comparar si los beneficios que les ofrece la Ley como trabajadores del campo, son los mismos con los que cuenta realmente, agradezco que me brindaran su valioso tiempo.

**ALUMNA DE LA FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS**

ANEXO N° 02

FORMATO DE ENCUESTA DIRIGIDO A EMPRESARIOS

AGROEXPORTADORES

I. INTRODUCCIÓN:

Estimado Señor(a) Empresario Agroexportador, el cuestionario que se presenta tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la "Realidad Laboral de los Trabajadores Agroindustriales de la Ciudad de Ica".

II. DATOS GENERALES:

NOMBRE: _____

FUNDO AGRÍCOLA DE SU PROPIEDAD: _____

III. INSTRUCCIONES:

En los Ítems sírvase responder marcando con un aspa (x) una de las alternativas propuestas.

IV. SOBRE LA REALIDAD LABORAL:

1. ¿Los trabajadores que laboran para usted se encuentran en planilla?
 - a) Si
 - b) No

- c) Más del 50%, pero no todos
- d) Más del 75%, pero no todos

2. ¿Cuántas horas laboran sus trabajadores en su Empresa?

- a) 8 Horas Diarias
- b) 48 Horas Semanales
- c) En temporadas de alta producción, laboran más de 48 horas semanales, pero se les paga las horas extras.

3. ¿Considera usted que la actual Ley de Promoción Agraria ha beneficiado su actividad?

- a) Sí
- b) No

4. Si respondió que si a la pregunta anterior, diga ¿A que piensa que se debe ello?

- a) Permite contrataciones temporales, las cuales se adecuan a la actividad que realizamos
- b) Ha disminuido los pagos que debemos efectuar a nuestros trabajadores, lo que permite a la empresa tener mayores ingresos.

Gracias por haber respondido la presente encuesta, la misma ha sido elaborada para conocer como ha beneficiado al Sector Agroexportador la Ley de Promoción Agraria.

**ALUMNA DE LA FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS**

ANEXO N° 03

FORMATO DE ENCUESTA DIRIGIDO A FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO

I. INTRODUCCIÓN:

Estimado Funcionario de la Dirección Regional de Trabajo de Ica, el cuestionario que se presenta tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la "Realidad Laboral de los Trabajadores Agroindustriales de la Ciudad de Ica".

II. DATOS GENERALES:

NOMBRE: _____

ÁREA EN LA QUE DESEMPEÑA SUS LABORES: _____

III. INSTRUCCIONES:

En los Ítems sírvase responder marcando con un aspa (x) una de las alternativas propuestas.

IV. SOBRE LA REALIDAD LABORAL:

1. ¿Cómo califica la labor de la Dirección Regional de Trabajo de Ica respecto a la verificación del cumplimiento efectivo de los Derechos de los Trabajadores de la Agroindustria?

a) Regular

- b) Buena
- c) Excelente
- d) Buena, pero requerimos mayores recursos humanos y económicos para mejorar nuestra actividad.

2. ¿Cuántas inspecciones aproximadamente realizan en total durante el periodo de un año en los Fondos Agrícolas de nuestra ciudad?

- a) De 1 a 25
- b) De 25 a 50
- c) De 50 a 75
- d) De 75 a 100
- e) Más de 100

3. Porcentualmente ¿En cuantas de aquellas visitas inspectivas ha podido notar que no se respetan los derechos laborales de los trabajadores?

- a) De 0% a 20%
- b) De 20% a 40%
- c) De 40% a 60%
- d) De 60% a 80%
- e) De 80% a 100%

Gracias por haber respondido la presente encuesta, la misma ha sido elaborada a fin conocer si la labor realizada por la Dirección Regional de

Trabajo influye en que se respeten los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Agroindustria.

**ALUMNA DE LA FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS**

ANEXO N° 04

FORMATO DE ENTREVISTA DIRIGIDA A JUECES LABORALES

I. INTRODUCCIÓN:

Señor(a) Juez(a) la presente entrevista tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la "Realidad Laboral de los Trabajadores Agroindustriales de la Ciudad de Ica".

II. DATOS GENERALES:

NOMBRE: _____

ORGANO JURISDICCIONAL QUE DIRIGE: _____

III. PREGUNTAS:

1. **¿Ve usted en forma continua procesos de trabajadores agroindustriales que tengan conflictos de naturaleza laboral tales como por ejemplo que no se encuentran en planillas o que manifiestan haber sido despedidos antes de cumplir 3 meses en su centro de labores para no otorgarles estabilidad, u otros similares?. ¿Cuáles serían estos casos?**

2. ¿Del dialogo que ha podido sostener con trabajadores de la Agroindustria aprecia que conocen sus derechos o no?

3. ¿Podría relatar alguna experiencia que recuerde en la que ha apreciado que no se respeten los derechos laborales de los trabajadores agroindustriales y de que forma ocurriría tal vulneración?

Gracias por su cooperación absolviendo estas breves preguntas, las mismas que han sido elaboradas para conocer los principales conflictos por los atraviesan los Trabajadores de la Agroindustria.

**ALUMNA DE LA FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS**

ANEXO N° 05

FORMATO DE ENCUESTA DIRIGIDO A ABOGADOS LABORALISTAS

I. INTRODUCCIÓN:

Estimado Señor Abogado, el cuestionario que se presenta tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la "Realidad Laboral de los Trabajadores Agroindustriales de la Ciudad de Ica".

II. DATOS GENERALES:

NOMBRE: _____

III. INSTRUCCIONES:

En los Ítems sírvase responder marcando con un aspa (x) una de las alternativas propuestas.

IV. SOBRE LA REALIDAD LABORAL:

1. ¿Cuál es la mayor causa que obliga a un trabajador a entablar una demanda contra su empleador?
 - a) No se respeta la jornada laboral
 - b) No se les brindan las condiciones adecuadas para la protección de su salud
 - c) No les pagan las horas extras laboradas
 - d) No les otorgan copias de sus boletas de pago

- e) No les pagan beneficios sociales
2. ¿Cuántas de dichas demandas han sido declaradas fundadas a favor del trabajador?
- a) De 0% a 20%
 - b) De 20% a 40%
 - c) De 40% a 60%
 - d) De 60% a 80%
 - e) Más de 80%

Gracias por su cooperación absolviendo estas breves preguntas, las mismas que han sido elaboradas para conocer los principales conflictos por los atraviesan los Trabajadores de la Agroindustria.

**ALUMNA DE LA FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS**

ANEXO N° 06

FORMATO DE ENCUESTA DIRIGIDO A DOCENTES DE LA CATEDRA DE DERECHO LABORAL

I. INTRODUCCIÓN:

Estimado Docente Universitario de la Cátedra de Derecho Laboral, el cuestionario que se presenta tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la "Realidad Laboral de los Trabajadores Agroindustriales de la Ciudad de Ica".

II. DATOS GENERALES:

NOMBRE: _____

UNIVERSIDAD EN LA QUE DICTA LA CÁTEDRA: _____

III. INSTRUCCIONES:

En los Ítems sírvase responder marcando con un aspa (x) una de las alternativas propuestas.

IV. SOBRE LA REALIDAD LABORAL:

1. ¿Se enseña en la Cátedra de Derecho Laboral los Regímenes Laborales Especiales?

a) Si

b) No

2. En dicha Cátedra ¿Se enseña el Régimen Laboral Agrario y los aspectos resaltantes de la Ley N° 27360?
 - a) Sí
 - b) No

3. En las clases que imparte, ¿presentan cuadros estadísticos y casos prácticos o es una enseñanza únicamente teórica?
 - a) Sólo teoría
 - b) Se dicta a manera teórica y practica

Gracias por su cooperación absolviendo estas breves preguntas, las mismas que han sido elaboradas a fin de conocer cómo se desarrolla el tema de la normatividad de los trabajadores de la Agroindustria en las Universidades de nuestra ciudad.

**ALUMNA DE LA FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS**

ANEXO N° 07

LEY N° 27 360

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DE PROMOCIÓN DEL SECTOR

AGRARIO

TÍTULO III

DEL RÉGIMEN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 7.- Contratación Laboral

7.1 Los empleadores de la actividad agraria comprendidos en el Artículo 2²⁷ de la presente Ley podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado. En este último caso, la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria por desarrollar, pudiendo establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el

²⁷ Artículo 2.- Beneficiarios

2.1 Están comprendidas en los alcances de esta Ley las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, con excepción de la industria forestal.

2.2 También se encuentran comprendidas en los alcances de la presente Ley las personas naturales o jurídicas que realicen actividad agroindustrial, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios, fuera de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. No están incluidas en la presente Ley las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.

2.3 Para efecto de lo dispuesto en el numeral 2.2 de este artículo, mediante decreto supremo aprobado con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y refrendado por los Ministros de Agricultura y de Economía y Finanzas, se determinará las actividades agroindustriales comprendidas en los alcances de la presente Ley.

número de horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos por la Ley. Los pagos por sobretiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio.

7.2 Los trabajadores a que se refiere el presente artículo se sujetarán a un régimen que tendrá las siguientes características especiales:

a) Tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16.00 (dieciséis y 00/100 Nuevos Soles), siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio. Dicha remuneración incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital.

b) El descanso vacacional será de 15 (quince) días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor.

c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 (quince) RD por cada año completo de servicios con un máximo de 180 (ciento ochenta) RD. Las fracciones de años se abonan por dozavos.

Artículo 8.- Impuesto Extraordinario de Solidaridad

Exonérase del Impuesto Extraordinario de Solidaridad a las remuneraciones de los trabajadores que laboren para empleadores de la actividad agraria, bajo relación de dependencia.

Artículo 9.- Seguro de Salud y Régimen Previsional

9.1 Manténgase vigente el Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria en sustitución del régimen de prestaciones de salud.

9.2 El aporte mensual al Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria, a cargo del empleador, será del 4% (cuatro por ciento) de la remuneración en el mes por cada trabajador.

9.3 Los afiliados y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones del seguro social de salud siempre que aquellos cuenten con 3 (tres) meses de aportación consecutivos o con 4 (cuatro) no consecutivos dentro de los 12 (doce) meses calendario anteriores al mes en el que se inició la causal. En caso de accidente, basta que exista afiliación.

9.4 ESSALUD podrá celebrar convenios con el Ministerio de Salud o con otras entidades, públicas o privadas, a fin de proveer los servicios de salud correspondientes.

9.5 Los trabajadores podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo opción del trabajador su incorporación o permanencia en los mismos. (*)

Artículo 10.- Trabajadores agrarios con contrato vigente

10.1 Los trabajadores que se encontrasen laborando a la fecha de entrada en vigencia del presente dispositivo en empresas beneficiarias comprendidas en los alcances de la presente Ley, podrán acogerse al régimen de contratación laboral establecido en esta norma previo acuerdo con el empleador. El nuevo régimen no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a la vigencia de esta Ley y que vuelvan a ser contratados por el mismo empleador bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un año del cese.

10.2 Los trabajadores a que se refiere el presente artículo mantendrán el régimen vigente sobre indemnización por despido arbitrario.

10.3 Asimismo, los trabajadores podrán ejercer la opción prevista en el último párrafo del Artículo 9 de la presente Ley.

Artículo 11.- Derogatorias

Derógase toda norma que se oponga a lo dispuesto en la presente Ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- Reglamentación

Por decreto supremo refrendado por los Ministros de Agricultura, Economía y Finanzas, Trabajo y Promoción Social y Salud se dictarán las medidas reglamentarias y complementarias para la aplicación de esta Ley, así como las normas de simplificación de los registros correspondientes. Se mantiene vigentes las normas reglamentarias del Decreto Legislativo N° 885 y modificatorias, en tanto no se opongan a lo establecido en la presente Ley y no se publique el Reglamento correspondiente.

Segunda.- Deducción y pagos a cuenta del Impuesto a la Renta

Las personas naturales o jurídicas comprendidas en los alcances de la presente Ley podrán aplicar, durante la vigencia de la misma, lo dispuesto en la Décima Disposición Transitoria y Final del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 054-99-EF.

Tercera.- Exclusión de los alcances del Título III

No están comprendidos dentro de los alcances del Título III de la presente Ley la contratación del personal administrativo que desarrolle sus labores en la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao.

Cuarta.- Vigencia

La presente Ley entrará en vigencia a partir del primer día del mes siguiente al de su publicación, con excepción de lo dispuesto en el Artículo 4, el cual regirá a partir del 1 de enero de 2001.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinte días del mes de octubre de dos mil.

MARTHA HILDEBRANDT PÉREZ TREVIÑO

Presidenta del Congreso de la República

LUZ SALGADO RUBIANES DE PAREDES

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de octubre del año dos mil.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI

Presidente Constitucional de la República

FEDERICO SALAS GUEVARA S.

Presidente del Consejo de Ministros

JOSE CHLIMPER ACKERMAN

Ministro de Agricultura

CARLOS BOLOÑA BEHR

Ministro de Economía y Finanzas