

CONGRESO DE LA REPÚBLICA APRUEBA NUEVA LEY DEL RÉGIMEN AGRARIO

El 29 de diciembre de 2020, el Pleno del Congreso aprobó el Texto Sustitutorio de la Ley del régimen agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, propuesto por la Comisión de Economía, el cual será remitido al Poder Ejecutivo para su promulgación. Así entre sus disposiciones más relevantes encontramos:

	Ley 27360 y normas modificatorias	Nuevo texto aprobado
Ámbito de Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personas naturales o jurídicas que desarrollan las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Cultivos y/o crianzas exceptuando la industria forestal. • Actividad agroindustrial fuera de Lima y Callao. Actividades serán determinadas a través de un Decreto Supremo. ✓ Se excluye a las actividades relacionadas con el trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personas naturales o jurídicas que desarrollan las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Cultivos y/o crianzas. • Actividad agroindustrial, siempre que utilicen productos principalmente agropecuarios, fuera de Lima y Callao. Actividades serán determinadas a través de un Decreto Supremo. ✓ Incluye a los productores agrarios, salvo aquellos organizados en asociaciones de productores, siempre y cuando cada asociado, de manera individual, no supere las cinco (5) hectáreas de producción. ✓ Se excluyen a las actividades relacionadas con el trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza. ✓ En lo referente al régimen laboral y de contratación, la ley es aplicable a las actividades agroindustriales de cultivo de palma aceitera y palmito.
Personal aplicable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Todo el personal se encuentra sujeto el régimen laboral agrario. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los trabajadores de las personas naturales y jurídicas indicadas en el ámbito de aplicación, a excepción del personal de áreas administrativas y soporte técnico.
Contratación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se pueden realizar contratos a plazo indeterminado o sujetos a modalidad conforme al régimen laboral común. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se pueden realizar contratos a plazo indeterminado o sujetos a modalidad conforme el régimen laboral general de la actividad privada. ✓ Se adquiere el derecho a la contratación preferente en los siguientes supuestos: <ul style="list-style-type: none"> • Por trabajar más de dos (2) meses, consecutivos o no, en el periodo de un año otorga derecho de contratación preferente en la misma línea de cultivo. • Por ser contratado dos (2) veces, bajo contratos intermitentes, de temporada o similares, de forma consecutiva o no, se otorga derecho de contratación preferente en la siguiente temporada. • Por laborar en empresas vinculadas cubriendo un (1) año completo de servicios. • En el caso de cultivos diversos de estacionalidad conjunta que cubran todo un año, por ser contratado por lo menos dos (2) temporadas en un año por la misma empresa, se alcanza el derecho a contratación preferente para la siguiente temporada. ✓ El comportamiento fraudulento para evitar los supuestos de preferencia en la contratación constituirá infracción laboral muy grave. ✓ Se implementará un registro electrónico que registre el historial laboral de cada trabajador.

Supuestos de subcontratación	✓ No regulado.	✓ Se prohíbe la intermediación laboral y tercerización de servicios en el caso de actividades principales, que implique la mera provisión de personal, con excepción de los supuestos de ocasionalidad y suplencia (en el caso de intermediación), y la contratación de actividades especializadas y obras (en el caso de tercerización).
Jornada y trabajo en sobretiempo	✓ Jornada de ocho (8) horas y cuarenta y ocho (48) semanales como máximo. ✓ Pueden establecerse jornadas acumulativas.	✓ Jornada de ocho (8) horas y cuarenta y ocho (48) semanales como máximo. ✓ Se establece la sobretasa de 25% por las dos primeras horas de jornada en sobretiempo y 35% por las restantes. ✓ Se establece la sobretasa de 35% en la jornada nocturna.
Remuneración y beneficios sociales	✓ Remuneración diaria (RD) de S/ 39.19, compuesto por los siguientes conceptos: <ul style="list-style-type: none"> • Remuneración Básica (RMV). • CTS: 9.72% de la remuneración básica. • Gratificaciones: 16.66 % de la remuneración básica. ✓ La indemnización por despido arbitrario es equivalente a cuarenta y cinco (45) RD por año de servicios con el tope de trescientos sesenta (360) RD.	✓ Remuneración diaria (RD) de S/ 39.19, compuesto por los siguientes conceptos divididos entre treinta (30): <ul style="list-style-type: none"> • Remuneración Básica (RMV). • CTS: 9.72% de la remuneración básica. • Gratificaciones: 16.66 % de la remuneración básica. ✓ Se faculta al trabajador a elegir recibir los conceptos de gratificaciones y CTS dentro de los plazos legales y no de forma prorrateada. ✓ Se otorga la Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA) equivalente al 30% de la RMV, con carácter no remunerativo. ✓ La indemnización por despido arbitrario es equivalente a cuarenta y cinco (45) RD por año de servicios con el tope de trescientos sesenta (360) RD. Solo aplicable a trabajadores que laboren más de cuatro (4) horas diarias en promedio. ✓ La asignación familiar, cuando corresponda, se paga en función a los días trabajados.
Participación en las utilidades	✓ No regulado.	✓ Los trabajadores tendrán derecho a la participación de en las utilidades conforme al siguiente detalle: <ul style="list-style-type: none"> • 5% del 2021 al 2023. • 7% del 2024 al 2026. • 10% del 2027 en adelante.
Descanso vacacional	✓ Treinta (30) días de descanso vacacional por año de servicio conforme a la legislación general.	✓ Descanso vacacional de proporcional a los treinta (30) días por año de servicio. ✓ Vacaciones trucas equivalen al 8.33% de la Remuneración Básica y se abona al finalizar el vínculo laboral, temporada o intermitencia.
Condiciones de trabajo	✓ No regulado	✓ Los empleadores deben garantizar condiciones de trabajo dignas para sus trabajadores y trabajadoras. ✓ El reglamento de la ley regulará las siguientes condiciones de trabajo, las que estarán referidas a: <ul style="list-style-type: none"> • Traslado de trabajadores. • Alimentación • Atención de emergencias. • Servicios higiénicos adecuados. • Lugares destinados al disfrute. • Respecto a las mujeres y niños, se regulan las siguientes condiciones especiales: <ul style="list-style-type: none"> • Prohibición de contrato infantil y a menores de edad. • Prohibición de discriminación por embarazo o lactancia. • Obligación de proveer lactarios.

		<ul style="list-style-type: none"> • Obligación de capacitar en temas de derechos humanos con enfoque de género a todo el personal. • Las mujeres gestantes tienen derecho a descanso pre y post natal, embarazo, lactancia, protección en situaciones de riesgos y subsidios de ley.
Derechos colectivos	✓ No regulado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se fomentará la negociación colectiva preferentemente a nivel supraempresarial. ✓ Será infracción muy grave en materia de relaciones laborales obstaculizar el ejercicio de los derechos a huelga, negociación y sindicalización. ✓ El MTPE deberá emitir un reglamento de negociación colectiva.
Seguridad social y aportes a ESSALUD	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se establece el aporte de 6% de la remuneración mensual por cada trabajador y se reajustará de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> • 7% a partir del 1 de enero de 2025. • 8% a partir del 1 de enero de 2027. • 9% a partir del 1 de enero de 2029. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se establece un régimen diferenciado dependiendo del volumen de ventas: <ul style="list-style-type: none"> • Empleadores con 100 o más trabajadores o ventas mayores a 1,700 UIT: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 7% del 2021 a 2022. ▪ 8% del 2023 a 2024. ▪ 9% del 2025 en adelante. • Empleadores con menos de 100 trabajadores o ventas menores a 1,700 UIT: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6% del 2021 al 2027. ▪ 9% del 2028 en adelante. ✓ Por Decreto Supremo se determinarán las labores agrarias consideradas de alto riesgo a ser comprendidas dentro del seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR).
Beneficios Tributarios	✓ Se establece la tasa de 15% de impuesto a la renta de tercera categoría.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se establecen tasas de diferencias del impuesto a la renta conforme a lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Empleadores cuyos ingresos netos superen las 1,700 UIT anuales: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 15% del 2021 al 2022. ▪ 20% del 2023 al 2024. ▪ 25% del 2025 al 2027. ▪ Régimen general del 2028 en adelante. • Empleadores cuyos ingresos netos sean inferiores a las 1,700 UIT anuales: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 15% del 2021 al 2030. ▪ Régimen general del 2031 en adelante.

Nuestro equipo Laboral

