

SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY DE RÉGIMEN LABORAL AGRARIO

El 30 de marzo de 2021, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, el Decreto Supremo No. 005-2021-MIDAGRI (en adelante, el "Decreto"), mediante el cual se aprobó el Reglamento de la Ley No. 31110 - Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.

A continuación, señalamos las principales disposiciones laborales y tributarias del referido Decreto:

| MATERIA | DISPOSICION NORMATIVA |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | <p>EMPLEADORES COMPRENDIDOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El régimen se aplica a los empleadores que desarrollen cultivos y/o crianzas y/o actividad agroindustrial, siempre que sus ingresos netos por otras actividades no comprendidas en el artículo 2 de la Ley no superen en conjunto el 20% del total de sus ingresos netos anuales. ✓ El régimen es aplicable a personas naturales o jurídicas que cultiven palma aceitera y palmito previstas el Decreto Supremo que determina las actividades agroindustriales. ✓ No es aplicable el reglamento a asociaciones, comités, cooperativas u otros afines; siempre y cuando, de manera individual, no superen de cinco (05) hectáreas de producción. |
| | <p>PERSONAL NO COMPRENDIDO</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Personal de áreas administrativas: Aquellos que desarrollan funciones de dirección, gestión, administración, contabilidad, gestión de recursos humanos, compra de bienes y servicios, almacén, ventas, asesoría legal, asistencia administrativa y secretarial entre otras, siempre que no se realicen principalmente en campos o plantas de la empresa. ✓ Personal de soporte técnico: Aquellos que se encargan de la instalación, reparación y mantenimiento de maquinarias. No resulta relevante que estas funciones se realicen en campos o plantas de la empresa. |
| CONTRATACIÓN LABORAL | <p>En la celebración de contratos de trabajo de duración determinada, son de aplicación las disposiciones del Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo No. 003-97-TR y las normas del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo No. 001-96-TR, sin perjuicio de las reglas del derecho preferencial de contratación previstas en el artículo 4 de la Ley.</p> |
| | <p>REMUNERACIÓN BÁSICA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los trabajadores que laboren 4 o más horas diarias en promedio a la semana tienen derecho a percibir una Remuneración Básica (RB) no menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV). ✓ Aquellos que trabajen menos de 4 horas diarias en promedio a la semana deberán recibir una RB proporcional a la RMV calculada sobre la base de la jornada ordinaria del centro de trabajo. ✓ En caso de remuneraciones por unidad de obra o destajo, el valor por unidad de obra o cantidad de trabajo debe ser sustentado en criterios |

| | |
|---|--|
| ASPECTOS SALARIALES Y BENEFICIOS SOCIALES | <p>objetivos que no generen discriminación directa o indirecta por motivos de sexo, afiliación sindical o de otra índole. En estos casos, se aplican las reglas referidas al promedio diario de trabajo semanal.</p> <p>✓ La RB se abona en una periodicidad no mayor a la mensual. Al inicio de la relación laboral, debe informarse al trabajador la periodicidad y forma de pago.</p> |
| | <p>PAGO DE GRATIFICACIONES Y CTS</p> <p>✓ Cuando el pago de las gratificaciones y compensación por tiempo de servicios (CTS) se realiza de forma prorrateada, la RD está compuesta por la suma de la RB, la proporción mensual de las gratificaciones legales y la proporción mensual de la CTS, dividida entre treinta.</p> <p>✓ La proporción mensual de las gratificaciones de fiestas patrias y navidad es de 16,66 % de la RB y la proporción mensual de la CTS es de 9,72 % de la RB, conceptos que se actualizan en el mismo porcentaje que la RB a razón de los incrementos de la RMV.</p> <p>✓ Las gratificaciones y la CTS se registran en la planilla de remuneraciones y en la boleta de pago de manera independiente.</p> <p>✓ El trabajador puede decidir que las gratificaciones y CTS se paguen en la forma prevista la normativa general. Para ello, deberá comunicar por escrito a su empleador, de forma virtual o física, dentro de los 5 días hábiles de iniciado el vínculo laboral. A falta de comunicación se realizará el pago de forma prorrateada.</p> <p>✓ Los trabajadores con vínculo laboral vigente que deseen cambiar la forma de percepción, podrán comunicar a los empleadores su decisión dentro de los 5 días hábiles posteriores a la entrada en vigencia del reglamento.</p> <p>✓ La forma de pago puede variar de forma posterior por acuerdo de partes. La variación entra en vigencia a partir del primer día del mes siguiente de realizado el acuerdo o cuando lo decidan las partes.</p> |
| ASPECTOS RELACIONADOS A JORNADA Y DESCANSO | <p>BONIFICACIÓN ESPECIAL POR TRABAJO AGRARIO (BETA)</p> <p>✓ El BETA se otorga de manera independiente del monto de la remuneración, no tiene carácter remunerativo ni pensionable y no sirve para el cálculo de otro beneficio.</p> <p>✓ El BETA es independiente de cualquier otro beneficio de origen convencional o unilateral, no pudiendo ser empleada para sustituir las remuneraciones complementarias a la RB.</p> <p>✓ El pago de la BETA se realiza de forma mensual; sin embargo, las partes pueden pactar por escrito, en soporte físico o virtual, que se realice de forma prorrateada, conjuntamente con la RD.</p> <p>✓ El monto de la BETA equivale al 30% de la RMV vigente. Los trabajadores que laboren menos de 4 horas diarias en promedio a la semana recibirán la BETA en forma proporcional a la jornada trabajada.</p> <p>✓ Para el pago de la BETA se computan los días efectivamente trabajados, los días no laborados se descuentan de forma proporcional. Por excepción son computables los días de descanso semanal, feriados, descanso vacacional y suspensión imperfecta.</p> |
| | <p>ASPECTOS GENERALES</p> <p>✓ Los aspectos referidos a jornada, trabajo en sobretiempo, trabajo en horario nocturno, descanso semanal y descanso en días feriados se regula conforme a la normativa general, sin perjuicio de las reglas específicas del presente régimen.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>DESCANSO VACACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El descanso vacacional se regula conforme a las normas de la normativa general. ✓ La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido en caso de seguir laborando, conforme a las siguientes reglas: <ul style="list-style-type: none"> a) Cuando la gratificación y la CTS se pagan de manera prorrateada, la remuneración vacacional asciende a 30 RD y demás conceptos remunerativos. b) Cuando la gratificación y la CTS se pagan con periodicidad mensual, la remuneración vacacional es equivalente a la RB y demás conceptos remunerativos. ✓ Cuando el descanso vacacional es inferior a 30 días, el pago de la remuneración vacacional se realiza de forma proporcional. ✓ El récord vacacional trunco y la indemnización vacacional se calculan conforme a la normativa general. ✓ El descanso vacacional proporcional corresponde a los contratos a tiempo indeterminado, en los cuales los periodos de inactividad se consideren suspensiones del contrato de trabajo sin remuneración. Al término de una temporada o servicio intermitente, el goce del descanso vacacional es proporcional a los meses y días trabajados. En estos casos la remuneración vacacional se otorga a razón de 8.33% de la RB como meses laborados, siempre que las gratificaciones y la CTS se paguen en la oportunidad que corresponda según la normativa general aplicable. Toda fracción se computa por treintavos. |
| <p>PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Para la percepción de las utilidades se incluye a los trabajadores de las áreas administrativas y soporte técnico. ✓ En caso el trabajador se encuentre percibiendo utilidades en condiciones distintas a la presente ley, se aplica la que resulte más beneficiosa. |
| <p>OTROS DERECHOS APLICABLES AL RÉGIMEN AGRARIO</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ La asignación familiar se abona en forma proporcional a los días trabajados. Los días no trabajados se deducen a razón de un treintavo. ✓ El trabajador agrario tiene derecho a la bonificación extraordinaria (artículo 3 de la Ley No. 30334), la cual se abona conforme a la forma de pago elegido por el trabajador. ✓ Los trabajadores tienen derecho a un seguro de vida a partir del inicio de la relación laboral. ✓ Los trabajadores tienen los demás derechos y beneficios establecidos en el régimen laboral general. |
| <p>PROHIBICIÓN DE CESIÓN DE PERSONAL</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las empresas comprendidas en este régimen no pueden recurrir a mecanismos de intermediación o tercerización que impliquen una simple cesión de personal. ✓ Solo pueden destacar a trabajadores a empresas comprendidas en el régimen agrario para prestar los siguientes servicios: <ul style="list-style-type: none"> a) Servicios temporales, cuando se produzcan los supuestos de contratos ocasionales y de suplencia. b) Servicios complementarios o altamente especializados. <ul style="list-style-type: none"> • Actividades cuya ausencia no interrumpe la actividad principal, tales como actividades de vigilancia, limpieza, reparaciones, mensajería externa. • Actividades auxiliares, secundarias o no vinculadas a la actividad principal que exigen un alto nivel de conocimientos técnicos, |

| | |
|---|---|
| | científicos o particularmente calificados, tales como el mantenimiento y saneamiento especializados. |
| DERECHO PREFERENCIAL DE CONTRATACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuando el trabajador es contratado por un mismo empleador en la misma línea de cultivo, por 2 o más plazos que en conjunto superen los 2 meses en un periodo de 1 año, tiene preferencia si el empleador requiere contratar personal en la misma línea de cultivo. ✓ Cuando el trabajador es contratado por un mismo empleador bajo, la modalidad de contratos intermitentes, de temporada o similares, 2 veces consecutivas o no consecutivas, tiene preferencia si el empleador requiere contratar personal en las siguientes temporadas o servicios intermitentes. ✓ Cuando el trabajador es contratado por distintas empresas vinculadas entre sí para actividades estacionarias bajo la modalidad de contratos de temporada que en conjunto cubren un año completo de servicios, tiene preferencia en la contratación de cualquiera de estas empresas en las siguientes temporadas. ✓ Cuando el trabajador es contratado por un mismo empleador, bajo contratos de temporada, por lo menos 2 temporadas en un mismo año, de manera consecutiva o no consecutiva, para prestar servicios en cultivos diversos cuya estacionalidad cubre todo el año, tiene preferencia si el empleador requiere contratar personal en las siguientes temporadas. |
| | <p>VINCULACIÓN ENTRE EMPRESAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Para determinar la vinculación entre las empresas agrarias en el caso de las personas jurídicas bajo el ámbito de la Superintendencia del Mercado de Valores, es de aplicación lo previsto en el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupo Económico, aprobado mediante la Resolución de Superintendencia No. 019- 2015-SMV-01 y sus normas modificatorias o sustitutorias. ✓ Para determinar la vinculación de las pequeñas empresas, se aplican los criterios de vinculación económica previstos en el tercer párrafo del artículo 4 del Reglamento de la Ley Mype. |
| | <p>CRITERIOS PARA LA EJECUCIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El derecho de contratación preferente se aplica a los contratos vigentes al 1 de enero de 2021. ✓ La preferencia en la contratación se ejecuta considerando la cantidad de personal requerido en cada oportunidad de contratación, que las labores sean idénticas o similares, y que la extinción del vínculo laboral no se haya producido por causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador. ✓ Cuando la cantidad de personal requerido sea menor al número total de trabajadores con derecho preferencial de contratación, se aplicarán criterios objetivos tales como la experiencia laboral, antigüedad, desempeño o prontitud en la respuesta a la convocatoria. ✓ No se permiten criterios basados en razones discriminatorias tales como sexo, raza, religión, afiliación sindical, entre otros. |
| | <p>FORMALIDAD EN LA EJECUCIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El empleador debe convocar al trabajador a fin de que dentro de los 15 días anteriores al inicio de la prestación manifiesta su voluntad de trabajar. En la convocatoria debe indicarse la fecha de inicio de la prestación de servicios. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ✓ El derecho de contratación preferencial caduca si el trabajador comunica su negativa de realizar la prestación de servicios o vence el plazo de 15 días para responder a la convocatoria. ✓ Para adquirir nuevamente el derecho deben cumplirse alguno de los supuestos señalados en la ley. ✓ Las partes acuerdan la forma en la que se realiza la convocatoria. A falta de acuerdo, la comunicación se dirige al último domicilio consignado por el trabajador. ✓ La respuesta del trabajador se realiza conforme a lo acordado por las partes, de forma física o virtual. A falta de acuerdo, se realiza al domicilio fiscal de la empresa. |
| <p style="text-align: center;">CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO EN MUJERES Y NIÑOS</p> | <p>REGISTRO DE HISTORIA LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El registro electrónico se realizará en la Planilla Electrónica creada por el Decreto Supremo No. 018-2007-TR. ✓ El trabajador puede acceder a la información del registro a través de RENIEC. ✓ La falta de registro en la Planilla Electrónica no impide el derecho de contratación preferente. |
| | <p>PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN CONTRA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se prohíbe el trabajo en menores de 18 años. ✓ Se aplicarán los lineamientos de la Ley No. 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP. |
| | <p>CAPACITACIÓN EN ENFOQUE DE GÉNERO</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El empleador debe realizar como mínimo las siguientes capacitaciones en materia de derechos humanos con enfoque de género: <ul style="list-style-type: none"> a) 1 capacitación al inicio de la relación laboral por cada supervisor, capataz, ingeniero y personal que interactúa de manera directa con mujeres trabajadoras. b) 1 capacitación anual dirigida en su conjunto al personal de dirección, a los supervisores, capataces, ingenieros y al personal que interactúa de manera directa con las mujeres trabajadoras, así como, a trabajadores en general. c) 1 capacitación anual dirigida al personal del área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual. Las capacitaciones pueden realizarse de forma presencial o virtual. |
| | <p>TRABAJADORAS GESTANTES Y LACTANTES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las trabajadoras gestantes tienen derecho al descanso pre y post natal, a la protección contra el despido por embarazo y demás derechos conforme al régimen laboral común. ✓ Se deberán implementar lactarios conforme a las normas de la materia. |
| <p style="text-align: center;">NUEVAS INFRAACCIONES LABORALES</p> | <p>DISCRIMINACIÓN SALARIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se encuentra prohibida la discriminación salarial entre hombres y mujeres conforme a las normas de la materia. |
| | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se añadieron las siguientes infracciones laborales en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Infracciones graves: <ul style="list-style-type: none"> “25.27 El comportamiento fraudulento del empleador para no configurar los supuestos del artículo 4 de la Ley No. 31110, Ley del |

| | |
|--|--|
| | <p><i>Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, a fin de afectar el derecho preferencial de contratación.</i></p> <p><i>25.28 No haber realizado la convocatoria de trabajadores en atención al derecho preferencial de contratación en los términos exigidos por el artículo 19 del Reglamento de la Ley No. 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Infracciones muy graves:</u> <i>"Usar fraudulentamente la figura de tercerización laboral como sola provisión de personal, incumpliendo los requisitos indicados por el artículo 2 y 3 de la Ley No. 29245, Ley que regula los servicios de tercerización".</i> |
| <p>ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL</p> | <p>TRABAJADORES DEPENDIENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Para identificar a los trabajadores en periodo de carencia, ESSALUD debe reportar al trabajo al Registro de Afiliados al Aseguramiento Universal en Salud (AUS) administrado por la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud (SUSALUD). ✓ El trabajador asegurado en ESSALUD recupera automáticamente su afiliación al SIS cuando finaliza su vínculo laboral o el periodo de latencia. <p>TRABAJADORES INDEPENDIENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las personas naturales que desarrollen cultivos pueden afiliarse voluntariamente a ESSALUD, siempre y cuando realicen trabajo sin relación de dependencia ni trabajadores a su cargo. No corresponde la afiliación cuando se trata de una persona natural titular de una empresa unipersonal. ✓ Los trabajadores independientes de más de 70 años que se afilien a ESSALUD deberán someterse a una evaluación médica que determine que se encuentra en condición de apto para desarrollar actividades de cultivo o crianza por cuenta propia. ✓ El aporte es equivalente al 6% de la RMV y es pagado por adelantado y de forma mensual. |
| <p>APOORTE A ESSALUD</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ La determinación del número de trabajadores declarados a ESSALUD en el año fiscal previo resultará de la división entre el número de trabajadores agrarios declarados a través del medio regulado por la SUNAT para recibir la planilla electrónica, por los períodos enero a diciembre, entre 12 o entre aquellos meses por los que se hubiera presentado la declaración. ✓ El número de trabajadoras o trabajadores agrarios y las ventas se determinan considerando lo consignado en las declaraciones mensuales que se encuentren registradas en los sistemas informáticos de la SUNAT hasta el último día del vencimiento de la declaración del período tributario diciembre del año fiscal previo, incluyendo las declaraciones rectificatorias que hubieren surtido efecto a dicha fecha. ✓ Los sujetos comprendidos en la Ley que inician actividades, aplican la tasa del aporte al ESSALUD establecida en el inciso e) del artículo 9 de la Ley. ✓ Las personas naturales o jurídicas que hubieren realizado actividades generadoras de rentas de tercera categoría diferentes a las comprendidas en la Ley y que a partir de la vigencia de la Ley inician alguna de las actividades comprendidas en esta, aplican la tasa del |

| | |
|--|--|
| | <p>aporte al ESSALUD que corresponda dependiendo de si sus ventas en el año fiscal previo superan las 1 700 UIT o no. La UIT a considerar es aquella vigente para el año fiscal previo.</p> |
| <p>ASPECTOS TRIBUTARIOS</p> | <p>PAGOS A CUENTA</p> <p>✓ La cuota contemplada en el inciso b) del artículo 85 del TUO de la Ley de Impuesto a la Renta se determina de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0,8% para la tasa del 15%. • 1% para la tasa del 20% • 1,3% para la tasa del 25%. • 1,5% para la tasa del Régimen General. |
| | <p>DEPRECIACIÓN</p> <p>✓ Los contribuyentes que adquieran o construyan bienes para obras de infraestructura hidráulica y obras de riego deben presentar un programa de inversión ante el MIDAGRI y exhibir una copia del referido programa cuando la SUNAT lo requiera.</p> <p>✓ La tasa de depreciación contemplada en la Ley no puede ser variada.</p> <p>✓ En caso el beneficiario no hubiera terminado de depreciar los bienes dentro del plazo contemplado en la ley, se aplicará lo dispuesto en los artículos 39 o 40 de la Ley del Impuesto a la Renta, según sea el caso, hasta extinguir el saldo del valor depreciable.</p> <p>✓ Respecto a bienes adquiridos o construidos, se aplicará lo siguiente:</p> <p>a) En caso de transferencia de los activos, el beneficio se mantiene respecto del bien transferido, solo si el adquirente también califica como beneficiario, en cuyo caso depreciará en la proporción que corresponda al saldo aún no depreciado del bien transferido. En caso contrario, cualquier transferencia da lugar a la pérdida automática del beneficio aplicable al bien transferido, según los criterios indicados en dicho artículo.</p> <p>b) Deben ser registrados en el activo en una cuenta especial denominada "Bienes - Ley No. 31110".</p> |
| | <p>CRÉDITO TRIBUTARIO POR REINVERSIÓN</p> <p>✓ Para efectos del crédito tributario, se entiende por utilidades, luego del pago del impuesto a la renta, a aquellas de libre disposición que correspondan a los resultados del ejercicio en que se efectúa la reinversión.</p> <p>✓ El crédito tributario se calcula aplicando el 10% al monto efectivamente reinvertido. Este crédito -en ningún caso- puede exceder el monto que resulte de aplicar el 10% sobre el 70% de las utilidades de libre disposición.</p> <p>✓ El crédito tributario por reinversión se aplica con ocasión de la determinación del impuesto a la renta del ejercicio gravable en que se efectúe la reinversión.</p> <p>✓ La parte del crédito tributario no utilizada en un ejercicio gravable puede aplicarse contra el impuesto a la renta de los ejercicios gravables siguientes hasta el ejercicio gravable 2030. En ningún caso, es objeto de devolución, ni puede transferirse a terceros.</p> <p>✓ El programa de reinversión debe ser presentado al MIDAGRI hasta el último día hábil del mes de enero del ejercicio siguiente a aquel en que se inicia la ejecución del referido programa.</p> |

- ✓ El programa puede ser modificado en cualquier momento del ejercicio. La programación se presenta ante MIDAGRI.

Cabe precisar que, la persona natural o jurídica presenta a la SUNAT su programa de reinversión aprobado por el MIDAGRI hasta la fecha de vencimiento del plazo para la presentación de la DJ del Impuesto a la Renta correspondiente al ejercicio en el que da inicio a la ejecución de dicho programa.

BIENES

- ✓ Los bienes adquiridos para el programa de reinversión no deben haber sido usados ni tener una antigüedad mayor de 3 años computados desde la fecha de su fabricación debidamente acreditada, según conste en el comprobante de pago que acredite la transferencia, o en la declaración de importación para el consumo, según sea el caso.
- ✓ El valor de bien no debe exceder su valor de mercado.
- ✓ Los bienes adquiridos al amparo de un programa de reinversión no deben ser transferidos antes de encontrarse totalmente depreciados, de lo contrario se perderá el crédito tributario.

REINVERSIÓN

- ✓ En el ejercicio siguiente a la reinversión, se deberá presentar un informe anual de reinversión de utilidades al MIDAGRI y a la SUNAT, hasta diez (10) días hábiles antes de la fecha de vencimiento del plazo para la presentación de la declaración jurada anual del impuesto a la renta correspondiente al ejercicio en que se realizó la reinversión, refrendado por una sociedad de auditoría que cuente con inscripción vigente en el Registro de Sociedades de Auditoría en un Colegio de Contadores Públicos.
- ✓ El monto reinvertido por las personas jurídicas debe ser capitalizado como máximo en el ejercicio siguiente a aquel en que se efectúe la reinversión debiendo formalizarse mediante escritura pública e inscribirse en el registro de personas jurídicas.
- ✓ Las personas jurídicas bajo los alcances de la Ley no pueden reducir su capital durante los cuatro (04) ejercicios gravables siguientes a la fecha de capitalización, salvo los casos dispuestos por la Ley General de Sociedades.
- ✓ Las utilidades reinvertidas deben ser registradas en subcuentas especiales

Cualquier duda o consulta, nuestros equipos están a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo del área Laboral:



Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bv.u.pe



Vanessa Verano
Abogada Asociada
vverano@bv.u.pe



Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bv.u.pe



Dominick Vera
Abogado Asociado
dvera@bv.u.pe



Karla Zuta
Asociada Senior
kzuta@bv.u.pe



Natalia Peña
Abogada Asociada
npena@bv.u.pe



M. Eugenia Tamariz
Asociada Senior
mtamariz@bv.u.pe



Alfredo Torres
Abogado Asociado
atorres@bv.u.pe



Franklin Altamirano
Asociado Senior
faltamirano@bv.u.pe



Jenner Huerta
Asistente
jhuerta@bv.u.pe



Roberto Vilchez
Abogado Asociado
rvilchez@bv.u.pe



José Galantini
Asistente
jgalantini@bv.u.pe



Carlos Ciriaco
Abogado Asociado
cciriaco@bv.u.pe

Equipo del área Tributaria



J. Pool Burga
Abogado Asociado
jburga@bv.u.pe

Av. 28 de Julio 1044 Lima 18 – Perú / Teléfono: (511) 615-9090 / Fax: (511) 615-9091
Calle Fray Bartolomé de las Casas 478, Urb. San Andrés, Trujillo / Teléfono: (044) 60-8866/ Fax: (044) 60-8867 Jr.
Robles Arnao 1055 – Urbanización San Francisco, Huaraz / Telefax: (043) 72-4408

La presente alerta es brindada por el estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados con la finalidad de presentar información general sobre normas vigentes y otros aspectos que considera relevantes para las necesidades profesionales y empresariales cotidianas. La difusión a terceros o el empleo de esta información sólo podrá efectuarse mediante la autorización previa del Estudio, por lo que no se asume responsabilidad por su utilización.