



## Reglamento de la Ley que regula el régimen laboral agrario

Con fecha 31 de diciembre de 2020, fue publicada la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial ("Ley").

Hoy, martes 30 de marzo de 2021, se ha publicado el Decreto Supremo N° 5-2021-MIDAGRI, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley ("Reglamento").

A continuación, conoce los principales aspectos y alcances laborales del Reglamento:

ASPECTO	DETALLE
<p><b>Ámbito de aplicación</b></p>	<p>a. Las disposiciones previstas en la Ley y el Reglamento se aplican a toda persona natural o jurídica que desarrolle cultivos y/o crianzas y/o actividad agroindustrial, siempre que los 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.</p> <p>b. Se entiende por desarrollo de crianza a aquellas actividades que comprenden la alimentación, reproducción y producción de animales vivos para su aprovechamiento mediante la obtención de carne, fibra, huevo, lana, leche y otros subproductos conforme a las señaladas en la CIIU Revisión 4.</p> <p>c. Se entiende por desarrollo de cultivos a las distintas actividades que comprende a las plantas de producción agrícola desde su siembra de semillas (botánicas o vegetativas) en un sustrato como el suelo u otro, siguiendo un manejo productivo mediante labores manuales o mecanizadas y utilizando tecnología hasta su cosecha, obteniéndose productos para su comercialización.</p> <p>d. Para efectos del Reglamento, se entiende al productor agrario como aquellas personas naturales y/o jurídicas que desarrollan actividades de cultivos y/o crianzas y/o actividad agroindustrial, no siendo aplicable el presente reglamento a aquellos que se asocian bajo cualquier forma jurídica tales como asociaciones, comités, cooperativas u otros afines; siempre y cuando, de manera individual, no superen de 5 hectáreas de producción.</p> <p>e. El régimen laboral especial previsto en la Ley y el Reglamento es aplicable a las personas naturales y/o jurídicas que desarrollen actividades de cultivo de</p>

ASPECTO	DETALLE
	<p>palma aceitera y palmito previstas en el Decreto Supremo que determina las actividades agroindustriales.</p>
<p><b>Personal no comprendido en los alcances de la Ley</b></p>	<p>a. El personal de las áreas administrativas que son los trabajadores 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 estas funciones no se realicen principalmente en campos o plantas de la empresa.</p> <p>b. El personal de soporte técnico que son los trabajadores que desarrollan funciones de instalación y mantenimiento preventivo y correctivo de equipos informáticos y maquinaria; instalación y gestión de sistemas de información, entre otras, independientemente de que estas funciones se realicen en campos o plantas de la empresa.</p>
<p><b>Contratación laboral</b></p>	<p>En la celebración de contratos de trabajo de duración determinada, son de aplicación las disposiciones del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y las correspondientes normas del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, sin perjuicio de las reglas del derecho preferencial de contratación previstas en el artículo 4 de la Ley.</p>
<p><b>Remuneración</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador agrario cuya jornada laboral es de 4 o más horas diarias en promedio a la semana, tiene derecho a percibir una Remuneración Básica (RB) mensual no menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV) (S/ 930.00).</li> <li>• Cuando la jornada laboral del trabajador es menor de 4 horas diarias en promedio a la semana, la RB no puede ser menor a la parte proporcional de la RMV, calculada sobre la base de la jornada ordinaria del centro de trabajo.</li> <li>• Tratándose de trabajadores cuya remuneración se calcula por unidad de obra o a destajo, o en función de una tarea asignada, el valor por unidad de obra o la cantidad de trabajo para la tarea asignada deben sustentarse en criterios objetivos que no generen situaciones de discriminación directa o indirecta por motivo de sexo, afiliación sindical o de cualquier otra índole. En estos casos, la RB que debe abonarse, cualquiera fuera la producción obtenida, no puede ser menor a la RMV vigente si es que el trabajador labora 4 o más horas diarias en promedio a la semana. Cuando el trabajador labora menos de 4 horas diarias en promedio a la semana, la RB considerada para el pago no puede ser menor a la parte proporcional de la RMV, calculada sobre la base de la jornada ordinaria del centro de trabajo.</li> <li>• La RB se abona con una periodicidad no mayor a la mensual. El empleador debe poner en conocimiento del trabajador, al inicio de la relación laboral, la periodicidad y la forma de pago de la remuneración.</li> </ul>
<p><b>Pago prorrateado de las gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando las gratificaciones legales y la compensación por tiempo de servicios (CTS) se paguen de forma prorrateada, la Remuneración Diaria (RD) del trabajador agrario 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.</li> </ul>

ASPECTO	DETALLE										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Detalle de las proporciones mensuales de las gratificaciones legales y la CTS: <table border="1" data-bbox="438 302 1444 593"> <thead> <tr> <th>Concepto</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. RB</td> <td>= RMV</td> </tr> <tr> <td>B. Gratificaciones Legales</td> <td>= 16.66% A</td> </tr> <tr> <td>C. CTS</td> <td>= 9.72% A</td> </tr> <tr> <td>RD</td> <td>= (A+B+C)/30</td> </tr> </tbody> </table> </li> <li>De forma alternativa y facultativa, el trabajador puede elegir recibir los conceptos de CTS y gratificaciones legales en los plazos que la ley establece, sin que entren a ser prorrateados en la RD. A este efecto, el trabajador debe informar su decisión por escrito al empleador, de manera física o virtual, dentro de los 5 días hábiles de iniciado el vínculo laboral o hasta 5 días hábiles posteriores a la entrada en vigencia del Reglamento. A falta de comunicación, corresponde el pago de forma prorrateada.</li> </ul>	Concepto	Valor	A. RB	= RMV	B. Gratificaciones Legales	= 16.66% A	C. CTS	= 9.72% A	RD	= (A+B+C)/30
Concepto	Valor										
A. RB	= RMV										
B. Gratificaciones Legales	= 16.66% A										
C. CTS	= 9.72% A										
RD	= (A+B+C)/30										
<p align="center"><b>Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajador agrario tiene derecho a recibir la BETA, equivalente al 30% de la RMV, con carácter no remunerativo ni pensionable. Los trabajadores que laboran menos de 4 horas diarias en promedio a la semana reciben la BETA en forma proporcional a la jornada trabajada.</li> <li>La BETA puede pagarse mensualmente o de forma prorrateada, conjuntamente con el pago de la RD.</li> <li>La BETA es independiente de cualquier otro beneficio de origen convencional o unilateral que otorgue el empleador, por lo cual no puede ser empleada para sustituir tales beneficios ni para sustituir las remuneraciones complementarias a la RB que pudieran otorgarse en el centro de trabajo.</li> <li>Para el pago de la BETA se computan los días laborados por el trabajador. Los días no laborados se descuentan de forma proporcional. Por excepción, también son computables los días de descanso semanal, los días feriados, los días de descanso vacacional y los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración.</li> </ul>										
<p align="center"><b>Remuneración Vacacional</b></p>	<p>La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. A tal efecto, se aplican las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Cuando las gratificaciones legales y la CTS se paguen de manera prorrateada, la remuneración vacacional asciende a 30 RD y demás conceptos remunerativos que resulten aplicables, o a la parte proporcional en caso el descanso vacacional sea de menos de 30 días.</li> <li>Cuando las gratificaciones legales y la CTS se paguen o depositen en la oportunidad que establecen las respectivas disposiciones sobre la materia, la remuneración vacacional es equivalente a la RB y demás conceptos remunerativos que resulten aplicables.</li> </ol>										
<p align="center"><b>Participación en las utilidades</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los trabajadores agrarios tienen derecho a participar de las utilidades de sus</li> </ul>										

ASPECTO	DETALLE
	<p>respectivas empresas desde el primer día de labores. A tal efecto, se incluye al personal de las áreas administrativas y de soporte técnico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el trabajador agrario viene gozando del derecho a la participación en las utilidades en condiciones distintas a las establecidas en la Ley, se opta por la que resulte más beneficiosa para el trabajador.</li> </ul>
<p><b>Demás derechos aplicables al trabajador agrario</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La asignación familiar del trabajador agrario se abona en forma proporcional a los días trabajados. Los días que no se consideren tiempo trabajado de deducen a razón de un treintavo.</li> <li>• El trabajador agrario tiene derecho a percibir la bonificación extraordinaria prevista en la Ley N° 30334, es decir, el equivalente al 9% del aporte a EsSalud correspondiente a las gratificaciones legales. Esta bonificación se paga de manera prorrateada, conjuntamente con el pago de las RD o de manera periódica, en la misma oportunidad en que se abona la gratificación legal correspondiente, conforme a lo decidido por el trabajador.</li> <li>• El trabajador agrario tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, desde el inicio de la relación laboral.</li> </ul>
<p><b>Supuestos prohibidos de cesión de personal</b></p>	<p>Las empresas comprendidas en la Ley no pueden recurrir a mecanismos de intermediación laboral y tercerización de servicios que impliquen una simple cesión de personal, quedando exceptuadas la intermediación laboral de servicios temporales y la intermediación laboral de servicios complementarios o altamente especializados, así como la contratación de actividades especializadas y obras.</p>
<p><b>Derecho preferencial de contratación</b></p>	<p>El derecho preferencial de contratación se configura en los siguientes supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>• Cuando el trabajador es contratado por un mismo empleador en la misma línea de cultivo, por dos o más plazos que en conjunto superan los dos meses en un periodo de un año, tiene derecho preferencial en la contratación cada vez que el empleador requiera contratar personal en la misma línea de cultivo.</li> <li>• Cuando el trabajador es contratado por un mismo empleador, bajo la modalidad de contratos intermitentes o contratos de temporada o similares, dos veces consecutivas o no consecutivas, tiene derecho preferencial en la contratación si el empleador requiere contratar personal en las siguientes temporadas o servicios intermitentes.</li> <li>• Cuando el trabajador es contratado por distintas empresas vinculadas entre sí, para actividades estacionales bajo la modalidad de contratos de temporada que en conjunto cubren un año completo de servicios, tiene derecho preferencial en la contratación si cualquiera de estas empresas requiere contratar personal en las siguientes temporadas.</li> <li>• Cuando el trabajador es contratado por un mismo empleador, bajo la modalidad de contratos de temporada, por lo menos dos temporadas en un mismo año, de manera consecutiva o no consecutiva, para prestar servicios en cultivos diversos cuya estacionalidad conjunta cubre todo el año, tiene derecho preferencial en la contratación si el empleador requiere contratar personal en las siguientes temporadas.</li> </ol>

ASPECTO	DETALLE
<p><b>Capacitación en derechos humanos con enfoque de género</b></p>	<p>Los empleadores deben brindar capacitación en derechos humanos con enfoque de género a supervisores, capataces, ingenieros y personal que interactúa de manera directa con las mujeres trabajadoras.</p> <p>Los empleadores deben garantizar –como mínimo- lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Una capacitación al inicio de la relación laboral por cada supervisor, capataz, ingeniero y personal que interactúa de manera directa con mujeres trabajadoras;</li> <li>Una 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;</li> <li>Una capacitación anual dirigida al personal del área de Recursos Humanos, al 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.</li> </ol>
<p><b>Cobertura del SIS durante los periodos de carencia en EsSalud</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajador agrario que al momento de su contratación está afiliado al Seguridad Integral de Salud – SIS, no pierde la cobertura y goza de los beneficios que le brinda dicho seguro, mientras transcurra el periodo de carencia que corresponde por su afiliación al Seguro Social de Salud – EsSalud.</li> <li>Durante el periodo de carencia, las prestaciones que cubre EsSalud corresponden a las emergencias accidentales, sanitarias y las del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, siempre que este último empleador lo tuviera contratado con EsSalud.</li> </ul>
<p><b>Aportes a EsSalud</b></p>	<p>Para determinar la tasa aplicable correspondiente al aporte mensual a EsSalud, se debe tener en cuenta lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Para determinar si un contribuyente declaró 100 o más trabajadores agrarios en el año fiscal previo, se debe dividir la suma del número de trabajadores agrarios declarados ante SUNAT, por los periodos enero a diciembre, entre 12 o entre aquellos meses por los que se hubiera presentado la declaración.</li> <li>El número de 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 periodo tributario diciembre del año fiscal previo, incluyendo las declaraciones rectificatorias que hubieren surtido efecto a dicha fecha.</li> <li>Los sujetos comprendidos en la Ley que inician actividades aplican la tasa del aporte a EsSalud de 6%, por el periodo 2021-2027. A partir del año 2028, aplicarán una tasa del 9%.</li> </ol>

A continuación, conoce los principales aspectos y alcances tributarios del Reglamento:

ASPECTO	DETALLE										
<p><b>Determinación y liquidación de los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta (IR)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A fin de determinar la cuota a que se refiere el inciso b) del primer párrafo del Artículo 85 de la Ley del IR se aplicarán los siguientes porcentajes a los ingresos netos del mes:</li> </ul> <table border="1" data-bbox="434 443 1442 795"> <thead> <tr> <th>Tasa del IR aplicable</th> <th>Cuota del pago a cuenta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15%</td> <td>0.8%</td> </tr> <tr> <td>20%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>25%</td> <td>1.3%</td> </tr> <tr> <td>Régimen General</td> <td>1.5%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>Si en cualquier mes de los ejercicios 2023 a 2027, los ingresos netos superan las 1,700 UIT y con ello resultan afectos al IR con las tasas del 20% y 25%, aplicarán el 1% de cuota del pago a cuenta para la tasa del 20% y el 1,3% para la tasa del 25%, a partir del pago a cuenta del mes de enero del ejercicio gravable en el que superen el referido límite.</li> </ul>	Tasa del IR aplicable	Cuota del pago a cuenta	15%	0.8%	20%	1%	25%	1.3%	Régimen General	1.5%
Tasa del IR aplicable	Cuota del pago a cuenta										
15%	0.8%										
20%	1%										
25%	1.3%										
Régimen General	1.5%										
<p><b>Depreciación de bienes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Debe presentarse un programa de inversión al MIDAGRI, el cual deberá exhibirse a SUNAT cuando ésta lo requiera.</li> <li>La tasa de depreciación del 20% no puede ser variada, salvo que, al 31 de diciembre de 2020, los bienes no se hayan depreciado por completo, debiendo entonces depreciarlos conforme a lo dispuesto en la Ley del IR.</li> <li>Los bienes deberán ser registrados en el activo en una cuenta especial denominada “Bienes – Ley N° 31110”.</li> <li>En caso de transferencia de los activos, el beneficio se mantendrá respecto del bien transferido, en la medida que el adquirente también califique como beneficiario. Cualquier otra transferencia da lugar a la pérdida automática del beneficio, debiendo observarse, entre otros, que el beneficiario deberá restituir la diferencia entre el mayor valor depreciado y aquél que debió aplicar según las normas del IR, vía regularización en la declaración jurada anual.</li> </ul>										
<p><b>Aplicación del crédito por reinversión (Crédito)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Crédito se calcula aplicando el 10% al monto efectivamente reinvertido, sin que pueda exceder el monto que resulta de aplicar el 10% sobre el 70% de las utilidades de libre disposición.</li> <li>Su aplicación se efectúa con ocasión de la determinación del IR del ejercicio en el que se efectúa la reinversión. La parte del Crédito no aplicado puede utilizarse contra el IR de los ejercicios siguientes hasta el ejercicio 2030. El Crédito no puede ser objeto de devolución o transferencia a terceros.</li> <li>Debe sustentarse con la siguiente documentación:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. El programa de reinversión y, de ser el caso, sus modificatorias, aprobados</li> </ul> </li> </ul>										

ASPECTO	DETALLE
	<p>por el MIDAGRI;</p> <p>b. Los comprobantes de pago y/o las declaraciones de importación para el consumo, que sustenten las adquisiciones;</p> <p>c. Los asientos contables que reflejan las inversiones; y,</p> <p>d. Los informes anuales de reinversión de utilidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Reglamento establece las características y condiciones que deben cumplir el programa de reinversión y los informes anuales de reinversión.</li> <li>• El monto reinvertido 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. No podrán efectuarse reducciones de capital ni la transferencia de las acciones recibidas durante los cuatro (4) ejercicios siguientes a la fecha de la capitalización, salvo los casos dispuestos por la Ley General de Sociedades. En caso de incumplimiento, se perderá el Crédito.</li> <li>• Los bienes adquiridos dentro del programa de reinversión deberán registrarse en subcuentas especiales “Reinversión – Ley N° 31110”, y llevar cuentas de control.</li> </ul>

**Vanessa  
Watanabe**

Socia  
vws@prcp.com.pe

**Cristina  
Oviedo**

Socia  
coa@prcp.com.pe

ESCUCHA NUESTROS  
PODCASTS



VISITA NUESTRO BLOG